



# groer pact

‘Naar een  
arbeidsmarktmonitor  
voor de groene sector’

REFLECTIE BIJ ROA ONDERZOEKEN | MAART 2025



# Kiem

Nederland staat voor grote opgaven. Ons voedselsysteem moet duurzamer, onze bodem en ons water gezonder en onze natuur robuuster. Tel daar klimaatadaptatie en het tegengaan van klimaatverandering bij op en het is duidelijk: we leven in een tijd die bol staat van de transities. En die zijn broodnodig, want ons klimaat, bodem, water, natuur en menskracht komen steeds meer onder druk te staan.

Bij al die transities is blauwgroen de sleutel.

De transitieopgaven zijn uitermate complex. Dat vraagt om brede veranderkracht in sectoren en om samenwerking tussen sectoren. Nieuwe kennis, innovatieve technieken, nieuwe verdienmodellen en opschaling daarvan zijn nodig. Dat alles raakt volop aan leren, innoveren en de arbeidsmarkt. Hoe gaan we op weg naar een toekomstbestendige blauwgroene arbeidsmarkt? Hiervoor nemen we graag het advies 'Werken aan veranderkracht' van de Sociaal-Economische Raad (SER) ter harte, dat in september 2024 verscheen. Daarin beschrijft de SER zijn kijk op de route naar een toekomstbestendige arbeidsmarkt voor agri en food, water en bodem en natuur en leefomgeving.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) publiceerde in maart 2025 de update 'Arbeidsmarktmonitor voor de groene sector 2024'. Het biedt inzicht in de ontwikkelingen van studentaantallen in groene opleidingen en de doorstroom naar de arbeidsmarkt. Het tegelijk verschenen onderzoek 'Transferwaarde van groene opleidingen' door ROA laat zien dat groen opgeleiden ook in andere sectoren van waarde zijn. De rapporten laten zien met hoeveel en met welke menskracht we de komende jaren de veranderingen moeten vormgeven. Het goede nieuws? Er gebeurt al veel.

In deze reflectie gaan we dieper in op de bevindingen uit de onderzoeken door ROA. We duiden de uitkomsten. We laten zien hoeveel er al gebeurt en wat de blauwgroene sector nog heeft te doen. Daarmee bieden we een helder speelveld. Dat geeft onderwijs, werkgevers en werknemers en overheden de mogelijkheid om passend beleid te maken, zodat ze doelgericht kunnen handelen. Nieuw vervolgonderzoek van POA-ROA is een mooie kans om de monitoring uit te breiden en de segmentering donkergroen-lichtgroen los te te verrijken. Dat biedt de mogelijkheid om fijnmaziger in kaart te brengen hoe de SER-adviezen in praktijk worden gebracht.



**ONDERWIJSINSTELLINGEN, WERKGEVERS EN WERKNEMERS,  
VERTEGENWOORDIGD IN DE GROENPACT STUURGROEP ARBEIDSMARKT**

‘Niemand hoeft de **620.000** **werkenden** in de sectoren agrifood, water en natuurbeheer te vertellen dat toekomstbestendig beheer van water, bodem en natuur om fundamentele veranderingen vraagt. Veel organisaties, bedrijven en werkenden zijn al lang bezig met oplossingen voor het omgaan met de grote uitdagingen op het gebied van wateroverlast, verminderde bodem- en waterkwaliteit, en met toenemende schaarste aan menskracht, aan schoon water en fysieke ruimte.’

Kim Putters, voorzitter SER



# Groei en bloei



Omdat de context verandert, verandert op dit moment vrijwel elke blauwgroene baan. Aan de ene kant is er een groeiende behoefte aan specialistische kennis. Denk aan nieuwe en diepgaandere kennis van bodembeheer bij agrarisch ondernemers. Of hoveniers en groenvoorzieners die meer en nieuwe kennis nodig hebben over bomen, heesters en planten die passen bij ons veranderend klimaat. Aan de andere kant hebben werkenden in blauwgroene banen steeds meer kennis uit andere sectoren nodig om hun werk goed te kunnen uitvoeren. Zo hebben steeds meer agrarisch ondernemers verschillende verdienmodellen binnen hun bedrijf, waarvoor bredere kennis en kunde nodig is. In de glastuinbouw is meer en meer technische en technologische kennis nodig.

Ook niet-groene banen veranderen. Er is blauwgroene kennis nodig daar waar deze banen raken aan duurzame uitdagingen. Technisch opgeleide constructeurs moeten nu daktuinen, de bewatering daarvan en de bijbehorende onderhoudsinstallaties meenemen in hun berekeningen van levende gebouwen. En in de zorg is behoefte aan preventieve kennis over gezonde voeding en een duurzame leefstijl.

Kortom: de opgaven waar Nederland voor staat, hebben ingrijpende gevolgen voor de blauwgroene arbeidsmarkt.

Er zijn nu al bedrijven, ondernemers en werkenden die kansen zien en schakelen naar een duurzame manier van werken en ondernemen. Zij laten zien dat er nieuwe verdienmodellen zijn. Maar de verbreding, versnelling en opschaling van deze verdienmodellen blijft nog achter. En dat terwijl we de grenzen in een razend tempo bereiken. Afwachten is geen optie meer.

“Het geschetste toekomstbeeld dwingt tot actie. Het werk in onze sector vraagt steeds meer specialisme. Je kunt niet volstaan met een algemene opleiding, en het ‘leven lang ontwikkelen’ wordt belangrijker.”

Eric Douma, LTO-portefeuillehouder Ondernemerschap & Onderwijs in Nieuwe Oogst.

# De toekomst is nu

Daarom pleit de SER in het advies 'Werken aan veranderkracht' voor gerichte en meer samenhangende aandacht voor de blauwgroene arbeidsmarkt en het blauwgroene leren en innoveren. Dat leidt tot steun voor vernieuwende initiatieven en helpt ondernemers en werkenden bij hun route naar een duurzame economie. Meer gerichte en samenhangende aandacht kan deels bereikt worden door gewoon te doen, aldus de SER. Want er zijn al elementen van een kennisinfrastructuur ontstaan, die een basis bieden. Veel gaat al goed – zie ook de Vruchten van Groenpact in de bijlage. Tegelijkertijd is dat niet voldoende voor de benodigde systeemtransitie. Om dat voor elkaar te krijgen is ook 'stimulerend, samenhangend en consistent beleid met oog voor de lange termijn' nodig, schrijft de SER.

De SER noteert de volgende aanbevelingen.

- 1 Sturen op lerend en innoverend vermogen
- 2 sturen op menskracht
- 3 sturen op perspectief en draagvlak
- 4 sturen op samenhang, richting en continuïteit van beleid

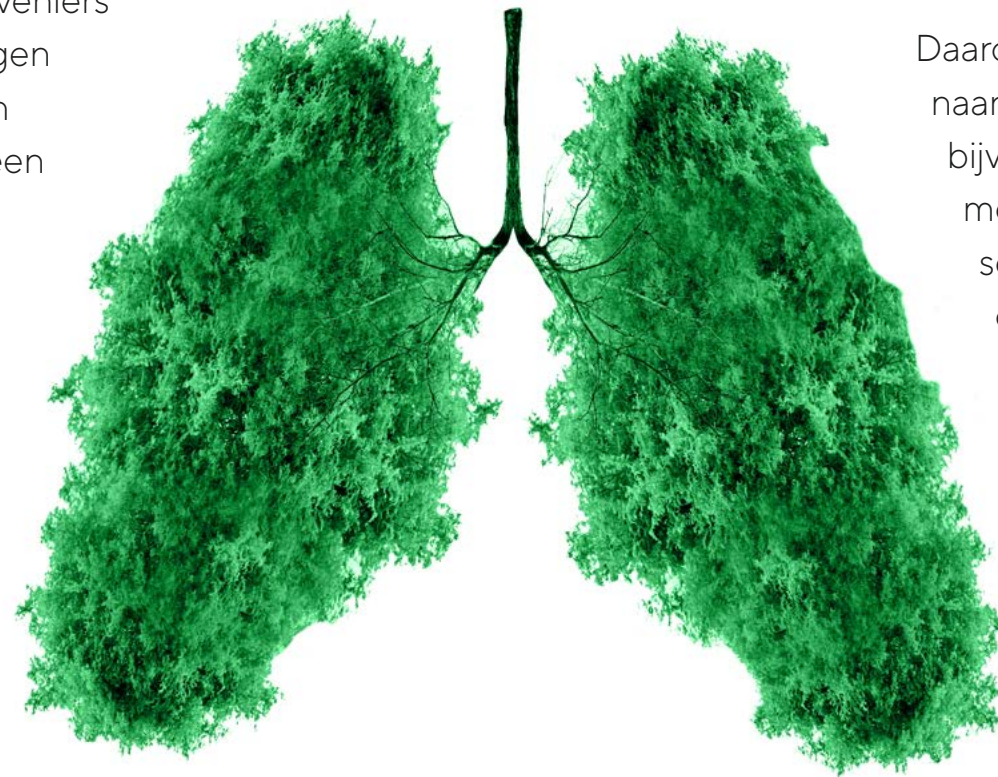


# Reflectie ROA-onderzoeken



## 1 De arbeidsmarkt verandert door de duurzame economie. Allerlei sectoren hebben blauwgroene kennis en vaardigheden nodig.

De enorme maatschappelijke uitdagingen zijn complex, multifactorieel en hebben onderlinge samenhang. Een cross-sectorale aanpak is daarom nodig, een diverse achtergrond van medewerkers is noodzakelijk om met deze uitdagingen om te gaan. Uit het tweejaarlijkse Colland arbeidsmarktonderzoek en de Groenpact sectoranalyses blijkt dat ook: in de laatste jaren is er een toenemende vraag naar de beroepen die te maken hebben met deze maatschappelijke uitdagingen. Hoveniers en groenvoorzieners die stedelijke omgevingen verzorgen. Werkenden in de groen, grond en infra die zorgen voor “ruimte voor de rivier”: een sponslandschap dat water kan managen in tijden van extreme neerslag. Kortom: kennis over plant, dier en mens in de context van gezonde bodem, water, lucht en fysieke ruimte is op veel plekken van belang. Dat vereist opleidingen, bij- en omscholingen die over de grenzen van de eigen sector heen kijken, zowel in groene als in andere sectoren.



## 2 Blauwgroene kennis is cruciaal, maar instroom in onderwijs daalt door demografische ontwikkelingen.

De instroom in het groene onderwijs daalt, laat ook de ROA-update zien. Dat is vooral zichtbaar en merkbaar op mbo-niveau. In het hoger onderwijs zwakt de toename van het aantal deelnemers af. De daling is vooral het gevolg van demografische ontwikkelingen en is vergelijkbaar met de algemene trend in andere sectoren. Met de arbeidsmarktvaart en de dalende aantallen studenten blijft er druk bestaan om voldoende instroom in het groene domein (en onderwijs) te realiseren. De concurrentie om talent neemt verder toe.

Daarom zijn inspanningen op diverse fronten om mensen naar de groene arbeidsmarkt toe te leiden nodig. Denk bijvoorbeeld aan specifieke begeleiding van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt naar en binnen groene sectoren, zoals via sectorale ontwikkelpaden. Of inzet op de interesse van zij-instromers in het groene domein.

### 3 Verdere inzet op digitalisering en technologie is een cruciale factor.

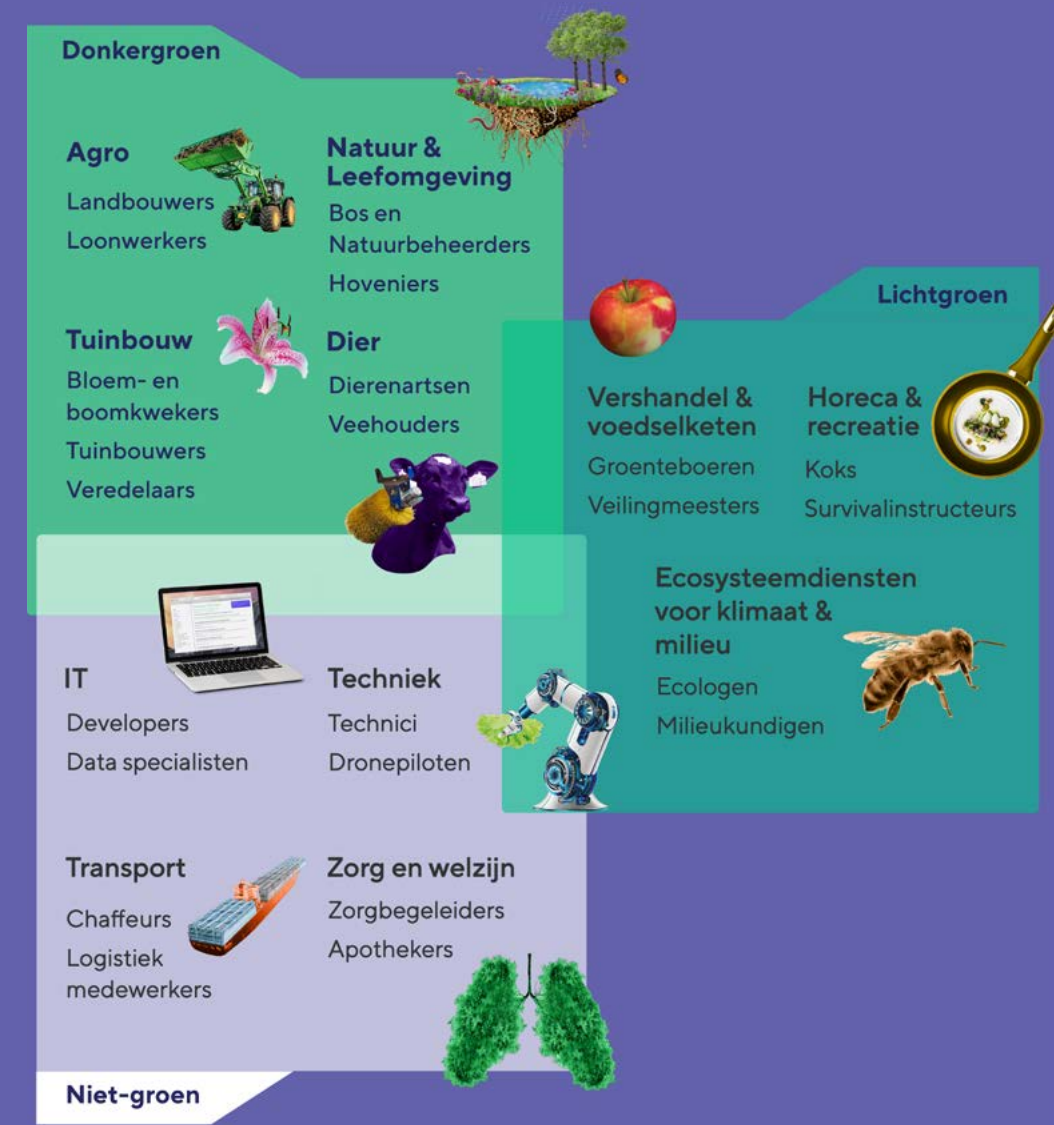
Technologie is al onmisbaar in de meeste groene sectoren en speelt ook een rol bij verduurzaming. Denk aan precisieteelt in de akkerbouw en dagontmesting in de varkenshouderij. Dagontmesting realiseert een reductie van ongeveer 90% in de uitstoot van methaan.

Daarnaast heeft technologie een belangrijke rol in productiviteitsverhoging: meer werk verrichten met minder arbeidskrachten. De glastuinbouwsector heeft in haar visie op arbeid de ontwikkeling naar autonome teelt met behulp van robotisering, digitalisering en AI als cruciale ambitie benoemd. Tegelijkertijd is in de visie ook nadrukkelijke aandacht voor de sociale kant van werken: wat betekent autonome teelt voor menswaardig werk? Dat autonome teelt niet alleen wensdenken is, blijkt bijvoorbeeld uit de robot die het arbeidsintensieve 'ziekzoeken' in de tulpen teelt kan uitvoeren. Deze robot is in slechts vijf jaar ontwikkeld, er rijden er nu bijna zeventig in Nederland.

Het versnellingsprogramma 'Digitalisering en technologie' van Groenpact faciliteert deze ontwikkelingen. Dat gebeurt door up to date te leren en ontwikkelen over digitalisering en technologie, ook ondersteunt het programma bij een stevige verankering van technologie in de groene onderwijsprogramma's. De focus ligt op vier thema's: AI, data science, robotica en sensortechnologie.

### DONKERGROEN, LICHTGROEN, NIET-GROEN

In de rapporten gebruikt ROA de indeling in donkergroene, lichtgroene en niet-groene opleidingen en sectoren. Deze afbeelding brengt in beeld wat we daar onder moeten verstaan.





## 4 Kwaliteit groen onderwijs is hoog, de aansluiting naar groene sectoren is zeer goed.

Specialistische groene kennis blijft onverminderd belangrijk. Het ROA-onderzoek naar transferwaarde laat zien dat het groene onderwijs erg goed is in opleiden voor de groene arbeidsmarkt. Donkergroen opgeleiden kiezen vooral voor donkergroene sectoren en zijn meer dan gemiddeld tevreden over de aansluiting op de arbeidsmarkt en hun eerste baan. Die goede aansluiting is waardevol en laat de hoge kwaliteit van het groene onderwijs zien. Wanneer (donker)groen afgestudeerden in een functie terecht komen die niet direct aansluit op hun opleiding, doen ze het ook goed en ervaren ze nog steeds een hoge mate van aansluiting. Ook blijkt uit de ROA-monitor dat hun arbeidsparticipatie gemiddeld hoger is dan niet-groen opgeleiden. Met dit alles staat de waarde van donkergroen buiten kijf. Dit pleit voor samenwerking binnen het groene domein om mensen die graag een andere functie van groen-werk naar groen-werk te begeleiden. Zij zijn daar immers al goed op voorbereid.

## 5 De trend van upgrading zet door

In de afgelopen 15 jaar is het aantal deelnemers in het hoger onderwijs (hbo en wo) nog gestegen, maar deze groei zwakt af. Het aantal deelnemers in het mbo daalt grosso modo licht. Ook binnen het mbo-niveau vindt upgrading plaats: er studeren minder studenten af op mbo-2 niveau, op niveau 3 en 4 vindt nog een lichte stijging plaats, dankzij lichtgroene opleidingen. Dat schuurt met de grote en groeiende behoefte aan praktisch geschoolde, vakbekwame medewerkers in donkergroene sectoren. Die bieden goede arbeidsmarktperspectieven, vooral voor opgeleiden op mbo-niveau 4. Herwaardering van het vakmanschap is nodig en daar zet het ministerie van OCW ook op in, zoals met de pilot met praktijkgerichte programma's voor havo. Ook bieden hogescholen een route die werken en studeren combineert.



## 6 In lichtgroen neemt de instroom toe, maar de uitstroom ook.

Er kiezen meer leerlingen voor lichtgroene opleidingen op mbo niveau 3 en 4 en op wo-niveau. In minder mate geldt dat ook voor het lichtgroene hbo. Deze opleidingen bieden brede carrièremogelijkheden, afgestudeerden komen in een scala van sectoren terecht. Iets meer dan de helft van de afgestudeerden vindt echter werk in niet-groene sectoren, ruim 40% gaat aan de slag in donker- en lichtgroene sectoren.

Wat zijn drijfveren van studenten om hun heil buiten het groene domein te zoeken? Het vraagt om vervolgonderzoek, maar een indicatie daarvoor kunnen de achterblijvende uurlonen zijn: in niet-groene banen verdienen zij meer dan in lichtgroene banen. Alleen donkergroene specialisten in donkergroene banen komen in de buurt van een vergelijkbaar uurloon als werkenden in de niet-groene sectoren.

## 7 Aantrekkingskracht groene sectoren voor niet-groene afstudeerders

Andersom laat het onderzoek naar transferwaarde van ROA zien dat er een substantiële groep niet-groen opgeleiden aan het werk gaat in het donkergroene domein, met name via technische en laboratoriumgerichte studies. Deze groep is minder tevreden over de aansluiting opleiding-arbeidsmarkt dan afgestudeerden uit het donkergroene domein. Het gaat hierbij onder andere over mensen die terechtkomen in tekortberoepen, zoals landschapsverzorging. Die grote groep heeft kennelijk de groene opleidingen niet in beeld gehad of zijn onvoldoende gestimuleerd om te kiezen voor groene opleidingen. Dit biedt kansen voor zowel werving – hoe zorgen we dat deze groep het groene domein tijdig in beeld krijgt – als leven lang ontwikkelen – hoe scholen we hen doelgericht om en bij?



## 8 Het blauwgroene Leven Lang Ontwikkelen (LLO) is op alle momenten in het leven cruciaal.

Het blauwgroene LLO valt buiten de scope van de arbeidsmarktmonitor van ROA. Het schetst daarmee maar een deel van het beeld. LLO is immers integraal onderdeel van een kennis- en innovatiesysteem dat nodig is voor een toekomstbestendige, wendbare arbeidsmarkt. Het blauwgroene LLO kent aanbod van o.a. onderwijsinstellingen en de opleidingsfondsen Colland en SOL. Zo worden zij-instromers in brancheopleidingen klaargestoomd voor een nieuwe carrière.

Ook buiten het reguliere onderwijssysteem wordt volop geleerd en ontwikkeld. Bespreken agrarisch ondernemers in studieclubs hoe zij klimaatuitdagingen op hun erf het hoofd bieden. En bieden agrarisch bedrijfsadviseurs, scholingsconsulenten en kennismakelaars (de route naar) kennis op maat voor ondernemers. LLO en werkplekleren hebben de nadrukkelijke aandacht van alle Groenpact stakeholders.

## 9 Ontwikkeling groene arbeidsmarktperspectieven is moeilijk te voorspellen

De ROA-update is specifiek over arbeidsmarktperspectieven voor bepaalde richtingen en beroepen. We herkennen een globale trend - de laatste jaren zien we groei in landschapsverzorging en food en krimp in een aantal andere groene deelsectoren. De SER waagt zich in 'Werken aan veranderkracht' niet aan een voorspelling van het veranderende aantal banen in de blauwgroene sectoren. Onzekerheid is onlosmakelijk verbonden met transitie, aldus de SER.

De veranderende en onvoorspelbare arbeidsmarkt vraagt om wendbare vakmensen in het bezit van 21st century skills. Het ROA-onderzoek naar de transferwaarde van groen opgeleiden laat de waarde zien van deze wendbaarheid. Er zijn vakmensen nodig die zich comfortabel voelen bij ontwikkelen, net als bedrijven en organisaties met een gezonde leercultuur. Kortom, arbeidskrachten en bedrijven met een groot innoverend en lerend vermogen. Dat vraagt om een systeem van opleiden, bij- en omscholen dat te allen tijde de juiste kennis en vaardigheden kan aanreiken, in de juiste vorm. Met zo'n systeem én goede vraagarticulatie door bedrijven kan LLO bijdragen aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt.



## 10 Werkenden kiezen hun eigen route. Overschat de maakbaarheid van de arbeidsmarkt niet.

De veronderstelling dat opleidingen rechtstreeks opleiden voor bijbehorende beroepen is achterhaald. Vanwege de complexiteit van de uitdagingen waar we voor staan, is het juist goed als gediplomeerden migreren naar andere sectoren. Bovendien zijn beroepen, functies en skills aan verandering onderhevig. Dat geldt voor groen én voor andere domeinen.

In het initieel onderwijs ontwikkelen kinderen zich tot jongvolwassen, met een eigen identiteit en eigenwaarde. Ze leren zich te verhouden tot andere mensen in de maatschappij en uiteraard ook tot hun werk. Dat is tot op zekere hoogte een autonoom proces. Uiteraard worden jongeren beïnvloed door hun omgeving, maar het is een onrealistische veronderstelling dat jongeren succesvol te bewegen zijn tot een studie en beroep dat niet bij hen past. Elk mens maakt zelf de keuze voor een passend beroep, waar hij/zij duurzaam inzetbaar is en waarde toevoegt.



## 11 Segmentering in donkergroen-lichtgroen-niet-groen is waardevol, maar te weinig precies

De ROA onderzoeken naar de ontwikkeling van studentaantallen, de arbeidsmarkt en haar perspectieven zijn nog steeds waardevol.

Maar de grofmazigheid van donkergroen, lichtgroen en niet-groen heeft beperkingen, omdat binnen deze segmenten grote verschillen zijn. Zo is de input en output van de donkergroene mbo-opleiding tot bedrijfsleider veehouderij niet te vergelijken met de in- en output van de donkergroene opleiding bos- en natuurbeheer op niveau 4. Ook in de arbeidsmarkt zijn er grote verschillen. Soms zijn zelfs tegenstrijdige trends te zien binnen een segment.

Een volledig beeld vereist dan ook een aanvullende monitoring, op basis van meer gedetailleerde data zoals die van CBS microdata, Colland Arbeidsmarkt, de Hbo-monitor, etc. Er is behoefte aan een fijnmaziger inzicht op het niveau van skills, regio's en (sub)sectoren. Naast kwantitatieve data, is ook structurele kwalitatieve duiding van een brede set van een brede set aan onderzoeken nodig. Die combinatie biedt een basis om goed te kunnen sturen.

# Vruchten in de toekomst

Groenpact ziet dezelfde urgentie als de SER: onze economie loopt tegen grenzen aan. Dat raakt de blauwgroene sector. Dat raakt andere sectoren. Daar moeten we mee aan de slag. Verder noemt de SER in hun advies dat er ook aandacht moet zijn voor mensen, want transities vragen veel aanpassingsvermogen van mensen. Aandacht voor het sociale thema is nieuw voor Groenpact en stimuleert tot nadenken, tegelijkertijd is het een thema dat van oudsher belangrijk is in het groene domein.

De vierde fase van Groenpact staat in de startblokken om alle vruchten van de afgelopen jaren verder uit te bouwen en nieuwe zaadjes te planten. Met het SER-rapport onder de arm maakten de Groenpact-partners eind 2024 nieuwe afspraken met prioritering voor de vierde fase van Groenpact.

Veel gaat al goed, zie ook de vruchten van Groenpact in de bijlage. Maar er is meer nodig, dat weten alle Groenpact-partners. De vierde fase gaat van start.



## 1 Bijlage: Vruchten van Groenpact

In bijna tien jaar Groenpact zijn al veel initiatieven, programma's en infrastructuren ontwikkeld en opgeschaald die aansluiten bij het SER-advies. Het zijn de vruchten van Groenpact. Wij delen er hieronder een aantal, ons bewust van het feit dat er méér is.

### **LECTORATEN, PRACTORATEN EN HET CENTRE OF EXPERTISE**

In de blauwgroene lectoraten en practoraten wordt toegepast en praktijkgericht onderzoek uitgevoerd, waarbij het draait om kennisontwikkeling en kennisdoorwerking naar de praktijk. Lectoren en practoren werken samen met bedrijfsleven, overheden en andere kennisinstellingen, waaronder universiteiten. Dat zijn sectorale maar ook cross-sectorale samenwerkingen. Door samenwerkingen met het bedrijfsleven vindt kennisdoorwerking naar het werkveld vloeiend plaats. De lector, practor en de docent-onderzoekers zorgen voor een vlotte kennisdoorwerking naar het onderwijs. Kenniscirculatie vindt plaats, doordat binnen Centre of Expertise Groen de groene hogescholen samenwerken met het werkveld rond onderzoek en kennisontwikkeling.

Een voorbeeld is de ontwikkeling van de RhoC-sensor bij het lectoraat 'Duurzaam bodembeheer' van Aeres Hogeschool Dronten in samenwerking met Medusa Radiometrics. Met deze sensor kan iedere gebruiker vlot en in het veld de bodemdichtheid bepalen. Een enorme stap voorwaarts in

vergelijking met de klassieke methode, die duur is en gedeeltelijk in het lab moet plaatsvinden.

### **BRANCHEOPLEIDINGEN OP HOOG NIVEAU**

In verschillende sectoren staan brancheopleidingen op een hoog niveau. Zo biedt brancheorganisatie VHG (Koninklijke Vereniging van Hoveniers en Groenvoorzieners) al lange tijd brancheopleidingen aan, in samenwerking met alle groene mbo's. Deze opleidingen zijn een begrip in de branche.

Ook in de sector van de boomkwekers zijn er hoog aangeschreven brancheopleidingen door Talentboom. Talentboom is een initiatief van werkgevers en werknemers in de boomkwekerijsector.

### **HOTSPOTS, MEETINGPOINTS EN CIV GROEN**

Onderwijs, bedrijfsleven en overheden werken lokaal en regionaal samen binnen hotspots en meetingpoints.

Ook wordt er gewerkt aan praktijkgericht onderzoek, innovaties en sectorale uitdagingen, zoals imagoverbetering van de sector en voldoende goed gekwalificeerd personeel. Zo is in Twente het succesvolle meetingpoint 'Process your future' actief.

“Beter dan wat ik vanmorgen heb gezien, kan ik het SER-advies 'Werken aan Veranderkracht' eigenlijk niet uitleggen”

**Kim Putters, voorzitter SER tijdens zijn bezoek aan Aeres Hogeschool**

Dat is een samenwerking van Zone.college, ROC Twente, Hogeschool Saxion en 48 bedrijven in de food-, feed- en procesindustrie. Bedrijven kloppen aan om lid te worden, zegt projectleider Gerard Nijhuis.

Voor versnelling en kenniscirculatie tussen alle meetingpoints en hotspots zorgt het landelijke CIV Groen. Ondernemers, de groene mbo-instellingen en de overheid werken daar samen aan onderwijsvernieuwing en praktijkinnovatie.

### **GROEN KENNISNET**

Groen Kennisnet beheert een kennisbank met meer dan een half miljoen digitale en vrij toegankelijke kennisbronnen. De bronnen worden gevalideerd, Groen Kennisnet zorgt voor duiding en biedt de informatie op toegankelijke wijze aan. Hiermee biedt dit kennisplatform de grootste Nederlandstalige verzameling actuele en betrouwbare informatie over agri, voedsel en blauwgroen. Het draagt zo bij aan het lerende en innoverende vermogen van zowel onderwijs als bedrijfsleven. Groen Kennisnet is uniek, geen enkele sector heeft een vergelijkbaar kennisplatform.

### **DIVERSE INSTRUMENTEN**

Groenpact ontwikkelde meerdere instrumenten die sturen op menskracht, zoals de Groene Persona's, de Groene Denktank en de Groene Werelden. De Groene Persona's stimuleren een toename van de leercultuur bij medewerkers en groene sectoren, bedrijven en organisaties. De Groene Werelden zijn een communicatietool om de onderwijsinstroom te vergroten, ook zet het onderwijs de werelden in voor imagoverbetering. Deze en andere Groenpact-instrumenten worden inmiddels breed gebruikt.

### **SECTORALE ONTWIKKELPADEN**

In een sectoraal Ontwikkelpad staat beschreven hoe een (beoogd) werknemer zich stapsgewijs binnen een sector kan ontwikkelen tot een volledig gekwalificeerde beroepskracht. Het is een laagdrempelige manier voor instromers en werkenden om zich tijdens hun loopbaan te bekwamen in nieuwe kennis en vaardigheden.

Vijf blauwgroene sectoren zijn recentelijk begonnen met het vormgeven van hun sectorale ontwikkelpaden. Het gaat om de sectoren visserij, food, glastuinbouw en veredeling, levensmiddelenindustrie en natuur en leefomgeving. De branche van hoveniers en groenvoorzieners ging hen voor, als één van de SZW-pilotsectoren.

“Onze sector is van oudsher aantrekkelijk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We hebben samen met Zone.college een ontwikkelpad gemaakt waarbij de focus voor nu ligt op mbo-niveau 1 en 2. Onze branche-opleidingen bestaan uit een soort opleidingscarrousel waarbij iemand ook met een praktijkverklaring of mbo-diploma kan uitstromen. Voor iedereen uit de doelgroep is er wat wils.”

**Jeroen Zijlmans, beleidsmedewerker arbeidsmarkt en onderwijs VHG**

## COLOFON



Het versnellingsprogramma  
arbeidsmarkt wordt mede  
mogelijk gemaakt door  
het ministerie van LNV en  
Colland Arbeidsmarkt

**Illustraties** Imagro, Vrijvanvorm

**Foto Kim Putters** voorgrond: Jerry Lampen, achtergrond: Leon Hellegers

[info@groenpact.nl](mailto:info@groenpact.nl)

[www.groenpact.nl](http://www.groenpact.nl)

Maart 2025

# groen pact