

Harald Bus

Senior-adviseur Werkgeversservicepunt

De aanpak van de arbeidsmarkt vraagt om maatwerk



Jouke van Dijk

Hoogleraar regionale arbeidsmarktanalyse

Het is de vraag of er veel zou veranderen als morgen het arbeidsmarktbeleid zou worden afgeschaft



Discrepantie arbeidsmarkt

Deskundigen aan het woord

Ron van Gent

Directeur VNO-NCW Midden

In de actiestand



Loek Nieuwenhuis

Lector beroepspedagogiek

Leven(s)lang leren



Marc Vermeulen

Hoogleraar onderwijssociologie

Discrepantie op de arbeidsmarkt is niet iets om zenuwachtig van te worden



Voorwoord

Het onderzoek van de Rekenkamer met als titel 'Smaken verschillen' is beperkt gebleven tot de rol van de provincie in relatie tot het functioneren van de POA's. Dat was ook de strekking van het verzoek dat we ontvingen van de Staten. Maar wanneer we met Statenleden over het onderwerp regionale arbeidsmarkt spreken, dan gaat de discussie al gauw over wat de provincie kan betekenen in het stimuleren van de regionale economie. Daarbij lopen politieke richtingen uiteen, grofweg langs het spectrum van reguleren, regisseren, stimuleren, faciliteren tot loslaten. En al snel gaat het dan over maatschappelijke belangen zoals werkzoekende jongeren of ouderen, het opleidingsniveau van de beroepsbevolking of het belang van het bedrijfsleven. Die vraagstukken gaan over politieke keuzes en het past de Rekenkamer niet hierin te sturen. Tegelijkertijd merken we dat ons zoekenderwijs vragen worden gesteld over goede voorbeelden van geslaagde projecten, over hoe het over de grens gaat in Duitsland, over wat werkt om onderwijs goed op de arbeidsmarkt te laten aansluiten, kortom: vragen over wat goed arbeidsmarktbeleid is. Om toch aan deze behoefte tegemoet te komen hebben we gemeend om naast de rapportage over de POA's een extra product te leveren. We hebben een aantal deskundigen gevraagd hun expertopinie te geven over regionaal arbeidsmarktbeleid en de rol van de provincie. Deze inzichten vertolken niet het oordeel van de Rekenkamer, maar bieden inzichten waarmee Statenleden hun voordeel kunnen doen.

Wij hopen u met deze twee producten van dienst te zijn voor uw denken over arbeidsmarktdiscrepanties en de rol van de provincie Gelderland daarin.

Namens de Rekenkamer Oost-Nederland,



Michael Mekel
voorzitter

1

Discrepantie arbeidsmarkt - deskundigen aan het woord

De deskundigen

- Harald Bus** p. 3
Senior-adviseur Werkgeversservicepunt
De aanpak van de arbeidsmarkt vraagt om maatwerk
- Jouke van Dijk** p. 7
Hoogleraar regionale arbeidsmarktanalyse
Het is de vraag of er veel zou veranderen als morgen het arbeidsmarktbeleid zou worden afgeschaft
- Ron van Gent** p. 10
Directeur VNO-NCW Midden
In de actiestand
- Loek Nieuwenhuis** p. 13
Lector beroepsagogiek
Leven(s)lang leren
- Marc Vermeulen** p. 16
Hoogleraar onderwijssociologie
Discrepantie op de arbeidsmarkt is niet iets om zenuwachtig van te worden

Harald Bus
Senior-adviseur Werkgeversservicepunt
4 november 2014

De aanpak van de arbeidsmarkt vraagt om maatwerk



Ir. Harald Bus is senior-adviseur bij het Werkgeversservicepunt Achterhoek. Daarnaast is hij stadsmanager in Groenlo en zelfstandig adviseur op het gebied van lokale economie en duurzame ontwikkeling.

Discrepanties van alle tijden

In de huidige slechte economische tijd zijn er veel mensen werkzoekend en relatief weinig vacatures. Dit betekent echter niet dat de alle huidige vacatures makkelijk te vervullen zijn. Dat was voor de huidige economische crisis niet zo en dit zal ook na deze crisis niet zo zijn. De heer Bus wijst erop dat deze discrepanties een structureel onderdeel van de arbeidsmarkt zijn. Het soort discrepantie verandert echter wel in de tijd en verschilt per regio. Naar zijn mening is dit een belangrijk aandachtspunt bij het inhoud geven aan een integraal meerjarig actieplan ter stimulering van de werkgelegenheid.

Niet typisch Nederlands

Als het gaat om discrepanties op de arbeidsmarkt geeft de heer Bus aan dat dit zich bijvoorbeeld in de Achterhoek in de techniek heel sterk aftekent. Deze sector is, anders dan de meeste andere arbeidsmarktregio's in Nederland, in de Achterhoek sterk vertegenwoordigd. Er is in deze sector op praktische alle niveaus een grote behoefte aan gekwalificeerd personeel. Hij geeft hierbij aan dat de Achterhoek hier internationaal blijkbaar niet uniek in is. Afgelopen week was in het nieuws dat in de Verenigde Staten de maakindustrie te kampen heeft met een imago probleem. Er is veel werk in deze sector en ook een goed inkomen te verdienen, toch kiezen jongeren niet voor een carrière in deze sector. Het blijkt dat ouders hun kinderen stimuleren te kiezen voor een zo hoog mogelijke (academische) studie, maar met als gevolg een slechte aansluiting bij

de arbeidsmarkt. Het imagoprobleem voor werk in de techniek is ook in Nederland een probleem, terwijl daarin ook hier veel arbeidsmarktkansen liggen.

Meerdere oorzaken voor aansluitingsproblemen

De mismatch tussen onderwijs en arbeidsmarkt heeft meerdere oorzaken. De heer Bus noemt er drie in het gesprek.

Als eerste noemt hij dat er specifieke beroepsvoorkeuren bestaan waardoor sommige studies heel populair zijn en andere niet. Hij is van mening dat er nog steeds teveel mensen worden opgeleid voor een richting waar niet voldoende beroepsperspectief in is en dat leerlingen, studenten en ouders het beroepsperspectief te weinig betrekken bij de studiekeuze.

De snelle veranderingen op de arbeidsmarkt zijn een tweede oorzaak van de mismatch. De heer Bus is van mening dat die veranderingen sneller gaan dan voorheen. Hij noemt de afname van administratieve banen door toegenomen automatisering bij de banken als voorbeeld en de robotisering in de maakindustrie. Een tweede voorbeeld zijn de veranderingen in de zorg als gevolg van het veranderde rijksbeleid die doorwerken op de gevraagde vakcompetenties. Er is een ontwikkeling gaande dat mensen meer thuis verzorgd worden en minder in instellingen. Dat vraagt om een ander type verzorgende met bijpassende opleiding. Die verzorgenden zijn er niet meteen en dat leidt tot een mismatch in vraag en aanbod.

4

Als derde zien we een vergrijzing van de beroepsbevolking. Inmiddels is de helft van de beroepsbevolking ouder dan 50 en is het aantal werkzoekende in deze leeftijdsgroep sterk gestegen. De crisis treft deze groep hard en het blijkt dat 50+ers bij het verliezen van hun baan lastig nieuwe emplooi vinden. Over het algemeen is dit een groep met een goede arbeidsmoraal en veel ervaring. Echter, het gebrek aan recente scholing en vooroordelen van de werkgevers ten aanzien van de arbeidsvitaliteit van deze groep dragen sterk bij aan de mismatch van deze groep.

Geen generieke oplossingen, wel maatwerk

Er zijn geen generieke oplossingen om de mismatch op te lossen. De heer Bus wijst op vier punten die daarvoor van belang zijn.

Het eerste punt is dat werkgevers meer intersectoraal moeten gaan werken. Tot nu toe wordt er sterk gedacht vanuit afzonderlijke sectoren. Het voordeel van een intersectorale aanpak is dat op tijd gereageerd kan worden op kwetsbare sectoren. Door eerder na te denken over hoe werknemers van de ene naar de andere sector begeleid kunnen worden, kunnen problemen voor werknemers en werkgevers verkleind of voorkomen worden.

Het tweede punt ligt in lijn met het eerste punt. De arbeidsmobiliteit van werknemers moet ondersteund worden. Duurzame inzetbaarheid is een thema dat prominenter op de agenda moet. Voordat mensen hun baan verliezen zou gekeken moeten worden naar hun kwaliteiten en die maximaal benutten door werk of scholing. In de ideale situatie zouden werknemers daar veel meer in gestimuleerd en ondersteund moeten worden en hun huidige werkniveau door certificering in kaart moeten brengen. De provincie kan hier vanuit de Human Capital Agenda een belangrijke extra impuls geven door initiatieven in deze richting krachtig te ondersteunen.

Als derde punt breekt de heer Bus een lans voor verkort opleiden. Als voorbeeld neemt hij de vraag naar verspaanders. De vraag naar deze vakmensen is op dit moment bijzonder groot, er zijn landelijk duizenden vacatures. Het lukt werkgevers niet deze vacatures in te vullen met schoolverlaters. Het lukt reguliere onderwijs niet deze vacatures in te vullen. Daarbij heeft de werkgever een acute personeelsbehoefte en wil die zo snel mogelijk ingevuld zien. Een reguliere BBL-opleiding kost twee jaar (1 dag school, 4 dagen werk) en is dus geen oplossing. In de Achterhoek is in mei van dit jaar door 2 marktpartijen in samenwerking met het UWV een intensieve opleiding van 2 maanden van start gegaan tot CNC-verspaander. Deze aanpak lijkt erg succesvol. Deze aanpak van verkort leren zou vaker en op meerdere plaatsen nuttig kunnen zijn. Het is positief voor werkgevers en werknemers, maar vraagt wel om een scholingsaanpak die meer is toegesneden op de vraag van de markt en omscholing van werknemers.

Als laatste punt zou de heer Bus aandacht willen vragen voor mobiliteitscentra. Op verschillende plaatsen in het land worden hier op dit moment initiatieven voor ontplooid. Zover hij weet zijn ze allemaal nog in een opstartfase, maar hij heeft gemerkt dat werkgevers hier erg veel interesse in hebben. In een dergelijk centrum werken werkgevers van verschillen sectoren samen om de discrepantie op de arbeidsmarkt te lijf te gaan. Door in een vroeg stadium de vraag en aanbod in kaart te brengen en werknemers met of zonder scholing naar een nieuwe baan te begeleiden. Dit voorkomt onnodig uitstroom naar uitkeringsinstanties, bevordert behoud van expertise, voorkomt mogelijk onnodig bemiddelingskosten en geeft meer kansen op arbeidscontinuïteit door actieve begeleiding van werk naar werk. Dit zou een goede aanvulling zijn op de werkbedrijven die nu worden ingericht en die zich richten op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Bij de ontwikkeling van dergelijk centra zou de ondersteuning vanuit de provincie een sterke kwaliteitsimpuls kunnen betekenen.

Rol provincie: regionale ondersteuning

Aan het einde van het gesprek vraagt de heer Bus nog aandacht voor de specifieke opbouw van de regionale arbeidsmarkten. Hij vraagt zich af of het verstandig is om alleen op de topsectoren beleid te maken. Indien de provincie wil bijdragen aan het verkleinen van de discrepantie op de arbeidsmarkt denkt hij dat het belangrijk is daarnaast werkgelegenheid te ondersteunen die specifiek is afgestemd op het lokale arbeidspotentieel. Tot slot wil de heer Bus vanuit zijn ervaring als stadsmanager een krachtig pleidooi houden voor de ondersteuning van de Gelderse binnensteden. Binnensteden hebben het moeilijk, zeker in de periferie en dit gaat ten koste van veel laagdrempelige arbeidsplaatsen. Deze binnensteden hebben behoefte aan een helder en krachtig detailhandelbeleid van de provincie. Daarnaast geeft hij aan dat de provincie financieel en inhoudelijk ondersteuning zou moeten bieden bij de zoektocht van binnensteden naar nieuwe economisch dragers.

Jouke van Dijk
Hoogleraar regionale arbeidsmarktanalyse
31 oktober 2014

**Het is de vraag of er veel zou veranderen
als morgen het arbeidsmarktbeleid zou worden afgeschaft**



Prof. dr. Jouke van Dijk is hoogleraar Regionale arbeidsmarktanalyse bij de Faculteit Ruimtelijke Wetenschappen aan de Rijksuniversiteit Groningen. In 1986 promoveerde hij aan de RUG op een proefschrift getiteld Migratie en Arbeidsmarkt. Van Dijk is expert op het terrein van arbeidsmarkt-vraagstukken en regionale economie. In zijn onderzoek staan arbeidsmarkt-vraagstukken als werkloosheid, werkgelegenheid, migratie en arbeidsmarktbeleid centraal. Verder houdt hij zich onder meer bezig met de regionale ontwikkeling en groei en het functioneren van de regionale arbeidsmarkt.

7

Discrepantie arbeidsmarkt - deskundigen aan het woord

Elk land kent problemen op de arbeidsmarkt

Elk land kent problemen op de arbeidsmarkt. Dit is niet typisch Nederlands. Echter, dergelijke problemen zijn overal net anders door de institutionele setting (onderwijs, sociale zekerheid etc.). Bijvoorbeeld de Duitse economie doet het nog redelijk goed. Zij kennen een meer traditionele maak-industrie en de handel bleef redelijk op niveau. Dit wordt nu minder. En de verwachting is dat ook zij het komende tijd moeilijker krijgen met hun arbeidsmarkt.

MBO-banen verdwijnen en komen niet meer terug

Momenteel verdwijnen langzaam veel banen voor jongeren op mbo niveau 2 en 3. Dit komt met name door technologische ontwikkelingen zoals automatisering. Deze banen komen na de economische crisis niet meer terug. Hierdoor ontstaat er een kwantitatief probleem: er zijn te weinig banen voor deze groep. Hierbij ligt de nadruk op het woord 'banen' - werk is er namelijk wel genoeg, alleen het is te duur voor wat we ervoor over hebben.

Schieten op een bewegend doel

De economie is dynamischer dan vroeger en beroepen veranderen sneller. Bedrijven weten niet goed wat voor soort personeel (met wat voor vaardigheden) ze over vier jaar nodig hebben. Tegelijkertijd kost het wel een paar jaar tijd om een jongere op te leiden. Hierdoor is het voor scholen moeilijk om goed aan te sluiten op de arbeidsmarkt. Dit kan vergeleken worden met schieten op een bewegend doel.

Onderwijs en bedrijven moeten elkaar meer opzoeken

Het zou goed zijn als bedrijven en scholen elkaar meer opzoeken. Dat docenten meer in bedrijven komen en dat bedrijven meer met scholen gaan doen, waardoor ze bijvoorbeeld elkaars problemen beter leren kennen. Dat lukt tot nu toe nog niet goed. In het onderwijs gelden veel regels en zit niet iedereen op verandering te wachten. Bedrijven - hoewel ze het door de economische crisis wel zwaar hebben - hebben het door de ruime arbeidsmarkt niet zo moeilijk qua personeel en bieden steeds minder stageplekken aan.

Duitsland kent het zogenoemde meester-gesell-model wat inhoudt dat een jongere zich als 'junior' binnen het bedrijf ontwikkelt door begeleiding van een oudere werknemer. Het leren vindt in Duitsland dus veel meer dan in Nederland binnen bedrijven plaats. Een dergelijke meer praktische scholingsstructuur past mooi bij het idee van een leven lang leren.

Inzetten op adaptief vermogen

Het is belangrijk op te merken dat jongeren veel 'onderweg' leren. Als er vooral ingezet wordt op 'adaptief vermogen' dan is het ook minder erg dat een opleiding niet 100% aansluit. Het is belangrijk dat jongeren adaptief vermogen ontwikkelen om beter in te kunnen spelen op veranderingen in bijvoorbeeld de economie. Hierbij gaat het om het verwerven van zogenoemde '21 century skills' zoals sociale en communicatievaardigheden en probleemoplossend vermogen. Natuurlijk blijven vakgerelateerde vaardigheden ook belangrijk. Hierbij is een verschil tussen grote en kleine bedrijven waar te nemen. Voor grote bedrijven is het adaptief vermogen (snel kunnen leren en aanpassen) belangrijk. Bedrijven in het MKB zijn minder flexibel: als zij een jongere aannemen moet hij of zij gelijk iets kunnen. Niet elke jongere kan MBO niveau 4 aan of heeft voldoende adaptief vermogen. Over deze jongeren moeten we ons zorgen maken.

Politiek durft niet te kiezen

De overheid maakt geen keuzes. Je ziet dat er telkens weer op banen voor andere doelgroepen wordt ingezet. Maar dat werkt niet. Er zou vol op jongeren ingezet moeten worden, zo stelt de heer Van Dijk. Het is ook wel begrijpelijk dat de politiek niet voor een bepaalde doelgroep durft te kiezen, want dat betekent dat andere groepen geen baan

krijgen. Maar kiezen is wel nodig. En dan is het belangrijk dat de overheid en de politiek het verhaal daarbij goed kunnen uitleggen.

Provincie heeft eigenlijk geen taak in arbeidsmarktbeleid

De heer Van Dijk geeft aan dat de provincies eigenlijk geen taak hebben in het arbeidsmarktbeleid. Er wordt soms gezegd dat zij in het gat zijn gesprongen tussen het Rijk en gemeenten, maar het is de vraag of dit 'gat' er echt is. Het schaalniveau van gemeenten is wel te klein, dus gemeenten in de regio moeten elkaar opzoeken. Natuurlijk kan de provincie helpen in die samenwerking of financieel, wat zij in Gelderland bijvoorbeeld bij de POA's doet. Het is bij dergelijke instrumenten als de POA's wel belangrijk dat niet alleen de input goed is (dat er constructief overlegd wordt), maar dat er ook outcome is (dat het tot concrete resultaten leidt). Maar dat is moeilijk te onderzoeken.

Arbeitsmarktbeleid wordt weinig geëvalueerd

Het is de vraag of er veel zou veranderen als morgen het arbeidsmarktbeleid zou worden afgeschaft, zo meent de heer Van Dijk. Natuurlijk moeten we niet niets doen, maar momenteel is erg onduidelijk wat wel of niet werkt. Het ministerie heeft ooit een website gemaakt voor best practices, maar daar kwam bijna niets op te staan. Gemeenten voeren wel veel arbeidsmarktbeleid, maar dat wordt bijna niet geëvalueerd. Hierdoor weten we weinig van wat effect heeft en waar we het wel van weten is het effect klein. Bijvoorbeeld van sommige re-integratietrajecten weten we dat ze de kans op werk vergroten van 30% naar 33-35%. Maar dergelijke begeleiding kost wel erg veel geld. Het is voor de toekomst belangrijk om niet alleen boekhoudkundige zaken bij te houden, maar om ook meer te gaan monitoren op de effecten.

Ron van Gent
Directeur VNO-NCW Midden
31 oktober 2014

‘In de actiestand’



Drs. Ron van Gent is sinds het voorjaar van 2013 de directeur van de werkgeversvereniging VNO-NCW Midden. Daarvoor was hij directeur van MKB Nederland Noord. VNO-NCW Midden behartigt de belangen van haar leden en probeert via gerichte lobby-activiteiten de lokale en regionale economie in Utrecht, Flevoland, Gelderland en Overijssel te beïnvloeden.

10

Discrepantie arbeidsmarkt - deskundigen aan het woord

Imperfecties zijn er altijd

We moeten er niet naar streven om alle discrepanties op de arbeidsmarkt op te lossen. Er zullen altijd imperfecties zijn. Maar we moeten wel proberen de discrepanties zo klein mogelijk te maken. Dat is de boodschap die Ron van Gent al aan het begin van het gesprek kwijt wil. De arbeidsmarkt kan maar beperkt worden beïnvloed en het is goed dat de verschillende betrokken partijen dat voor ogen houden.

Niet typisch Nederlands

Dat onderwijs en arbeidsmarkt niet helemaal op elkaar aansluiten is niet een typisch Nederlands probleem. De demografische ontwikkelingen in de meeste Europese landen laten een trend van vergrijzing en ontgroening zien. We worden ouder en er komen minder kinderen bij. Dat werkt door op de arbeidsmarkt in de meeste Europese landen. Wat wel typisch Nederlands is, is de vergaande institutionalisering van het onderwijsstelsel. Ron van Gent geeft als voorbeeld het techniekonderwijs waarin per niveau er specifieke kwalificaties worden opgesteld. Op deze manier wordt de arbeidsmarkt nog imperfecter dan die al is. De manier waarop met kwalificering wordt omgegaan wordt dan een belemmering. En die belemmering moet snel worden weggenomen.

Verstopt werk

Een tweede belemmering is dat we werk verstopt hebben. Ron van Gent bedoelt hiermee dat veel mensen niet goed in beeld hebben wat bepaalde beroepen inhouden. Hij geeft als voorbeeld een leerling die zich oriënteert op de arbeidsmarkt en zoekt naar een bijpassende opleiding. Ouders hebben soms onvoldoende in beeld hoe uitdagend en goed betaald werk in de techniek kan zijn. Gezien de invloed op hun kind, is de kans dan klein dat hij of zij toch voor techniek kiest. Het is belangrijk om beroepen goed 'in het venster' te zetten zodat mensen op basis van de juiste kennis en perspectieven kiezen voor een bepaald beroep.

Verklein afstand onderwijs en bedrijfsleven

Het onderwijs staat teveel op zichzelf. Er zijn voorbeelden van onderwijsinstellingen die actief in contact met het bedrijfsleven zijn. Maar dat is nog te vaak de uitzondering en niet de regel. Het verkleinen van de afstand tussen onderwijs en bedrijfsleven vraagt een pro-actieve houding van alle betrokkenen. Bijvoorbeeld dat docenten niet alleen lesgeven op school, maar regelmatig contact hebben met het veld waarvoor ze mensen opleiden. En waar nodig het curriculum aanpassen op de vraag vanuit het bedrijfsleven. Ook zou meer kunnen worden lesgegeven op werklocaties.

Er moet minder vanuit hokjes worden gedacht, maar vanuit een brede kijk op arbeidsmobiliteit. Er zijn veel mensen die werken in een functie waarvoor ze aanvankelijk niet zijn opgeleid. Dat is nu eenmaal een gegeven. Life long learning is geen holle frase, maar is inspelen op wat de huidige arbeidsmarkt vraagt.

Provincie als regisseur

De rol van de overheid is dat ze ondersteunend moet zijn en in ieder geval niet in de weg moet zitten. De rol van de provincie is die van faciliteren, soms initiëren. Ron van Gent geeft als voorbeeld dat hij meegemaakt had dat partijen de provincie vroegen om als intermediair tussen onderwijsinstellingen op te treden toen een samenwerkingstraject tussen ROC's en ondernemers niet goed van de grond kwam.

Regionale aanpak

Ron van Gent is voorstander van een regionale aanpak als dat voor een bepaald onderwerp het meest geschikte niveau is. Maar er zijn ook thema's die breder opgepakt moeten worden. Soms is het goed zelfs over de provinciegrens heen te kijken. Hij noemt als voorbeeld dat vanuit Europees perspectief Noordrijn-Westfalen als een regio wordt gezien. Daar wonen ongeveer net zo veel mensen als in Nederland. Op dat niveau is het verstandig om als Gelderland samen met Overijssel op te trekken. De regionale aanpak geldt niet alleen voor de samenwerking tussen overheden, maar ook voor ondernemers.

In de actiestand

Als Ron van Gent naar de toekomst van de arbeidsmarkt kijkt en de aansluiting met het onderwijs, dan vindt hij dat het tijd is dat de betrokken partijen in de actiestand komen. Er zijn in de afgelopen jaren goede bijeenkomsten geweest en er is veel overleg geweest, bijvoorbeeld over de opzet van de nieuwe werkbedrijven en arbeidsmarkt-regio's. Het is nu tijd om ideeën en plannen met enige durf om te zetten in meer en gerichtere acties. Ook met het MBO en HBO moeten we concrete afspraken maken: wie doet wat en waar? Als uitsmijter geeft hij de provincie Gelderland mee om in de nieuwe statenperiode een Gelderse onderwijsconferentie te organiseren.

Loek Nieuwenhuis
Lector Beroepsagogiek
30 oktober 2014

Leven(s)lang leren



Prof. Dr. Loek Nieuwenhuis is lector beroepsagogiek aan de HAN en daarnaast hoogleraar inrichting beroepsonderwijs aan de Open Universiteit. Vanuit onderwijskundige hoek richt hij zich op de vragen hoe je jonge mensen opleidt en hoe je mensen vakbekwaam houdt.

Onvoorspelbaarheid arbeidsmarkt leidt tot discrepantie

Er is sprake van een kwalitatieve mismatch doordat de arbeidsmarkt slecht voorspelbaar is. Als het onderwijs vervolgens reageert op een vraag uit de markt, loopt het onderwijs per definitie achter de feiten aan. Een voorbeeld hiervan is de zorgsector; de vraag naar zorgmedewerkers neemt af, terwijl de schoolbanken nog vol zitten met studenten 'zorg'. De heer Nieuwenhuis vraagt zich dan ook af of de oplossing wel gezocht moet worden in het strak aan laten sluiten van onderwijs op de vragen uit de markt.

Onderwijs biedt niet de oplossing voor aansluitingsproblemen

Onderwijs kan niet functie-specifiek opleiden, dat moet - als vervolg op een opleiding - in het bedrijfsleven gebeuren. Voorheen werden opleidingen in bijvoorbeeld de techniek vrij smal gedefinieerd. Daardoor was voor het vervullen van een andere technische functie altijd bijscholing nodig. In de verpleging wordt juist gebruik gemaakt van breed geformuleerde opleidingen, de specialisatie vindt plaats in een werksetting. Inmiddels worden de kwalificatiedossiers voor beroepsopleidingen steeds breder gedefinieerd. Het is van belang om het scholingstraject breed te laten starten en pas aan het einde of bij de werkgever te specialiseren. Daarmee kan de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt verbeterd worden. Landelijk hebben werkgevers een rol bij het opstellen van kwalificatie-eisen voor het MBO. Maar individuele ondernemers herkennen zich daar niet altijd in. Daar moet dus ook op regionaal niveau aandacht aan worden besteed en het ene ROC slaagt er beter in de contacten met het lokale bedrijfsleven dan de ander. Daar kan nog wel wat in verbeterd worden.

Nederlandse situatie niet uniek

In Nederland, Duitsland en Denemarken worden jongeren beroeps-specifiek opgeleid. In Engeland worden jongeren generiek opgeleid en vindt de beroepsopleiding meer plaats binnen bedrijven. Nadeel daarvan is dat mensen 'te dun' worden opgeleid waardoor het lastig is om van het ene naar het andere bedrijf (en functie) over te stappen.

Duitsland kent een duaal systeem, waarbij het leren zowel op school als bij een werkgever plaats vindt. Nederland kent met BOL en BBL¹ een mix-systeem. De discrepanties zijn ook in Duitsland en Denemarken aanwezig. In Denemarken in sterkere mate doordat stage-mogelijkheden als gevolg van de crisis beperkt waren en stages een vast onderdeel uitmaken van de opleiding. De heer Nieuwenhuis geeft aan dat uit een onderzoek van het OECD² van enkele jaren geleden (Learning for jobs) bleek dat het mix-model dat Nederland hanteert als stelsel behoorlijk ideaal is. Daarmee worden grote groepen jongeren voorbereid op de arbeidsmarkt.

'De beste voorbereiding op de arbeidsmarkt is goed worden in iets wat je leuk vindt'

De overheid gaat uit van vrije schoolkeuze en propageert aan de andere kant de keuze voor techniek. Dat is een paradox. Het is goed om leerlingen te laten kiezen waar ze warm voor lopen; dat is goed voor de motivatie. De arbeidsmarkt speelt bij hun keuze lang niet altijd een rol; door de onvoorspelbaarheid van de arbeidsmarkt is het ook lastig om de arbeidsmarkt een rol te laten spelen bij de keuze. Je kunt daarom beter goed worden in iets wat je leuk vindt, als voorbereiding op de arbeidsmarkt aldus de heer Nieuwenhuis.

Innovatie-gericht leren naast diploma-gericht leren

In Drenthe, in een samenwerking tussen Stenden Hogeschool en Alfacollege, zijn onderwijs en bedrijfsleven strategische allianties aangegaan rondom een branche, zoals toerisme. In die allianties worden innovatieve ontwikkelprojecten georganiseerd waarin MBO en HBO studenten een rol spelen. Leren wordt daarmee naast diploma-gericht ook innovatie-gericht. De resultaten van deze ontwikkeling worden in een onderzoek gemonitord en vormen volgens de heer Nieuwenhuis een interessante ontwikkeling als het gaat om de aansluiting tussen onderwijs en bedrijfsleven.

Een leven lang leren

Een leven lang leren staat al zo'n 25 jaar op de agenda maar is nog niet voldoende van de grond gekomen. Een leven lang leren is van belang omdat je van startbekwaam naar vakbekwaam moet groeien; na het behalen van je rijbewijs begint het leren autorijden pas echt. Werkgevers moeten ruimte bieden om in te werken en te scholen binnen de

¹ Beroepsopleidende leerweg (BOL) en Beroepsbegeleidende leerweg (BBL)

² The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

werksituatie. Dan zien medewerkers ook dat leren hoort bij werken en dat is een belangrijke voorwaarde voor een leven lang leren. Door het onderwijs de mogelijkheid te geven om in bedrijven scholing te geven, zien werkgevers daarnaast hoe zij kunnen investeren in werknemers. Ook krijgen scholen een inkijkje hoe het er aan toe gaat in het bedrijfsleven. Kortom, van scholing in bedrijven profiteren volgens de heer Nieuwenhuis werknemers, werkgevers en scholen. Voorwaarde is wel dat scholen maatwerk aanbieden; 'stukjes opleiding' aanbieden die aansluiten op de issues waarop bijgeschoold moet worden. De overheid, waaronder de provincie, kan nog het meest betekenen in het stimuleren van een leven lang leren door randvoorwaarden te creëren voor bijscholing.

Marc Vermeulen
Hoogleraar onderwijssociologie
29 oktober 2014

Discrepantie op de arbeidsmarkt is niet iets om zenuwachtig van te worden



Prof. dr. Marc Vermeulen is hoogleraar onderwijssociologie aan TIAS School for Business and Society (Tilburg University). Zijn specialisme ligt in het toegepast onderzoek op het gebied van het onderwijsstelsel en de relatie met omliggende sociale en economische systemen. Hij werkt regelmatig als adviseur voor grote (onderwijs)instellingen en de overheid. Daarnaast maakt hij deel uit van een aantal advies- en accreditatiecommissies op het gebied van (de kwaliteit van) onderwijsonderzoek van het hoger onderwijsbestel. En hij is onder andere voorzitter van de Raad van Toezicht van een vmbo/mbo-school.

16

Discrepantie arbeidsmarkt - deskundigen aan het woord

Nederlandse beroepsonderwijs: mooi systeem, maar kent risico's

Nederland kent een stelsel van beroepsopleiding. Dit betekent dat er in een onderwijsomgeving een specifieke voorbereiding op werk plaats vindt. Ook Duitsland en in mindere mate Oostenrijk en België kennen een dergelijk systeem. Hier staan bijvoorbeeld de Angelsaksische landen tegenover waar ze geen beroepsopleiding kennen, maar waar jongeren binnen bedrijven leren (bedrijfsopleiding).

Het stelsel van beroepsonderwijs zoals wij dat in Nederland hebben is mooi, maar kent twee belangrijke risico's zo geeft de heer Vermeulen aan. Ten eerste is een dergelijk stelsel minder flexibel dan een bedrijfsopleiding. Een bedrijfsopleiding kan namelijk makkelijk 'aan' of 'uit' gezet worden. Dit risico is tegelijkertijd een soort voordeel: In landen met bedrijfsopleidingen verdwijnen deze als het economisch slecht gaat, in Nederland is er dan wel opleiding tot een beroep mogelijk. In die zin kan het Nederlandse systeem als anticyclisch gekenmerkt worden.

Het tweede risico dat ons stelsel kent is dat er vroeg 'geselecteerd' wordt. Al als kinderen 12 jaar zijn moet er al gekozen worden waar ze in het onderwijs verder gaan: naar een beroepsvormende of algemeen vormende opleiding. Dat is eigenlijk veel te

jong. Het zou makkelijker moeten zijn om te wisselen van algemeen vormend naar beroepsvormend onderwijs en andersom. Daarvoor zou geïnvesteerd moeten worden in schakelprogramma's.

In Duitsland is men trots op de beroepsopleiding

Er wordt gezien dat met name jongens in 3 en 4 havo vastlopen. Veel ouders willen hun kind op de havo en niet op het (v)mbo, wat druk bij kinderen kan leggen. In Duitsland is het juist andersom, zo vertelt de heer Vermeulen. Er is daar kritiek op de kwaliteit van het algemeen vormend onderwijs en men is trots op de beroepsopleiding. In het verleden konden bedrijven met een sticker aangeven dat ze een stagebedrijf waren. Dit werd gezien als een kwaliteitskenmerk, dat het bedrijf goed genoeg was om jongeren te mogen opleiden.

Alleen al 4 kwalificaties voor dakdekkers

Als er kritisch naar het beroepsonderwijs gekeken wordt zijn er concrete verbeterpunten aan te wijzen. Ten eerste is het kwalificatiesysteem in Nederland te bureaucratisch. Bijvoorbeeld voor de dakdekkers bestaan er vier verschillende soorten kwalificaties. Zo is er voor dekken met een ander materiaal, een andere kwalificatie. De kwalificaties moeten ook allemaal bijgehouden worden. Dit systeem kan echt simpeler, bijvoorbeeld door bredere kwalificaties. Dan kunnen kwalificaties ook sneller aangepast worden mocht het nodig zijn. Een ander aandachtspunt voor het beroepsonderwijs heeft betrekking op het personeel ('de leermeester'). Er is sprake van een gering personeelsverloop bij ROC's. Ook wordt er gezien dat 'de leermeesters' al heel lang in het onderwijs werken. Het zou goed zijn als het personeelsbestand zou verjongen en als er uitwisseling zou plaatsvinden. Hierdoor verkleint de afstand van het onderwijspersoneel tot de praktijk en dit komt het onderwijs ten goede.

Discrepantie op de arbeidsmarkt zullen we altijd houden

Er zal nooit een 100% aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt zijn. Enige discrepantie op de arbeidsmarkt zullen we altijd houden. In Nederland is er niet minder of meer sprake van discrepantie dan in andere landen. Het feit dat wij beroepsonderwijs kennen is daarbij juist een voordeel ten opzichte van landen met andere systemen.

Discrepanties op de arbeidsmarkt kunnen veroorzaakt worden door de economische crisis en/of door politieke keuzes. Hierdoor kan er opnamecapaciteit van de arbeidsmarkt verloren gaan, waaronder ook stageplekken. Een goed voorbeeld is de kinderopvang. Nog niet zo lang geleden was er veel vraag naar kinderopvang en was er veel werk (ook stageplekken) in te vinden. Door de recessie en de bezuiniging op de kinderopvangtoeslag is dat nu helemaal anders.

Discrepantie op de arbeidsmarkt is niet iets om zenuwachtig van te worden; ons systeem kent een groot aanpassingsvermogen zo stelt de heer Vermeulen. De spanning

die bestaat tussen onderwijs en arbeidsmarkt is juist nodig om het systeem te laten functioneren. Ten eerste is een perfecte match ondenkbaar, als je dat wilt moet je enorm veel verstarring op de arbeidsmarkt aanbrengen, zoals vroeger in communistische systemen, daar zit niemand op te wachten. Fricties op de arbeidsmarkt kunnen ook een bron van vernieuwing zijn: mensen die met een afwijkende opleiding in een beroep zitten kijken daar vanuit een ander perspectief naar en leveren zo een innovatieve impuls. Mensen die te hoog opgeleid zijn voor het werk dat ze doen, blijken de kwaliteit van hun baan te verbeteren, ze gaan op zoek naar betere manieren om het werk te doen. Tot slot is zoekgedrag van werknemers ook de olie in de arbeidsmarkt: als iedereen perfect op zijn plek zou zitten, zouden er ook maar amper mobiliteit zijn in de arbeidsmarkt. Juist het feit dat mensen op zoek zijn naar banen die (nog) beter aansluiten bij hun competenties maakt dat er sprake is van een arbeidsmarkt die mee kan bewegen met veranderende economische verhoudingen of technologie.

De provincie als oliemannetje

De provincie gaat niet over de inhoud van het onderwijs en heeft in die zin inhoudelijk een beperkte rol. Een faciliterende rol kan de provincie echter wel spelen. Zij kan partijen bij elkaar brengen en in gesprek laat gaan. Deze rol is vooral relevant als er conflicten zijn. Hierbij kan de provincie een neutrale positie boven de partijen innemen.

Deze rol is meer politiek en heeft alles te maken met de bestuurlijke verhoudingen tussen verschillende partijen. En die rol is dan ook niet alleen belangrijk op het gebied van arbeidsmarkt, maar veel breder. Een gebrek aan onderlinge samenwerking op bijvoorbeeld het gebied van infrastructuur, zal ook zijn weerslag hebben op de arbeidsmarkt: partijen zullen elkaar daar dan ook niet gemakkelijk vinden. De provincie kan ervoor proberen te zorgen dat zij (weer) gaan praten.

Het is belangrijk dat er niet alleen 'provincie breed' gekeken wordt, maar dat er onderscheid gemaakt wordt naar de verschillende regio's. Elke regio heeft weer een andere cultuur en economische structuur. En het beroepsonderwijs kan juist aanhaken bij wat economisch nodig is.

De rol van de provincie zal minder relevant zijn voor het stedelijk gebied dan in plattelandsgemeenten. In grote steden waar hoger onderwijsinstellingen en grote bedrijven zitten, houdt men zich zelf en elkaar scherp. Als je daar als provincie te actief bent, is er het risico dat je in de weg loopt; af en toe bellen is genoeg. De rol van de provincie zal daar minder relevant zijn dan voor het niet grootstedelijke gebied.

Colofon

De Rekenkamer Oost-Nederland is een onafhankelijk orgaan dat onderzoek doet naar de doeltreffendheid, doelmatigheid en rechtmatigheid van het gevoerde bestuur van de provincies Gelderland en Overijssel.

De bestuursleden van de Rekenkamer zijn: de heer drs. M.M.S. Mekel (voorzitter), de heer drs. R.S. de Heus EMIA RO (plv. voorzitter) en mevrouw mr. Th.O.J. Lucardie. De secretaris-directeur is mevrouw drs. S.W. Mathijssen RO.

Deze extra publicatie is voorbereid door een onderzoeksteam bestaande uit mevrouw drs. K. Ijssels, de heer drs. R. Hoekstra en mevrouw S. Spenkelink, MSc.

Rekenkamer Oost-Nederland
Achter de Muren Zandpoort 6
7411 GE Deventer
Telefoon: 0570 – 66 58 00
info@rekenkameroost.nl
www.rekenkameroost.nl
Twitter: @RekenkamerOost



Artikelen of delen daarvan mogen alleen uit deze publicatie worden overgenomen met bronvermelding.