

Gedeputeerde Staten van Overijssel
Postbus 10078
8000 GB Zwolle



Secretariaat: Luttenbergstraat 2
Postbus 10078
8000 GB Zwolle
Telefoon 038 499 74 04
E-mail d.melenhorst@seroverijssel.nl
www.seroverijssel.nl

Datum: 23-1-2018

Onderwerp: Onderzoek arbeidsmarkt mbo 2 / mbo 3 (deel 1) en reactie herijking provinciaal arbeidsmarktbeleid

Geacht College van Gedeputeerde Staten,

U heeft de Sociaal Economische Raad Overijssel (SER Overijssel) verzocht¹, een verdiepend onderzoek te doen naar/advies te geven over de arbeidsmarkt op mbo niveau 2 en niveau 3, eensluitend het verzoek van Provinciale Staten (motie Veltmeijer c.s.)².

Advies deel 1

SER Overijssel heeft er voor gekozen om het advies in twee gedeelten op te splitsen. Voor u ligt het eerste deel van het SER-advies 'Onderzoek arbeidsmarkt mbo 2 / mbo 3'. De keuze om het advies in twee gedeelten op te delen is ingegeven door het feit dat Provinciale Staten op 31 januari 2018 de herijking van het provinciale arbeidsmarktbeleid behandelen en SER Overijssel aan GS/Provinciale Staten reeds zowel de eerste cijfermatige inventarisatie c.q. situatieschets als ook een reactie vanuit de sociale partners op het Statenvoorstel³ voor de behandeling wil mee geven.

Advies deel 2

Gezien het relatieve grote belang van het onderwerp hebben sociale partners er voor gekozen om in een tweede gedeelte van het advies een verdere verdieping aan te brengen, door verder in gesprek te gaan met de Overijsselse mbo-instellingen als ook door via enquêtering een brede raadpleging onder het Overijssels bedrijfsleven te houden over de arbeidsmarktsituatie van mbo-afgestudeerden. Het tweede gedeelte van het SER Overijssel-advies verwachten we u in het tweede kwartaal van 2018 te kunnen presenteren.

Situatieschets onderwijs-arbeidsmarkt voor mbo 2 en 3 in Overijssel

De dynamiek op de Overijsselse arbeidsmarkt is groot. Zo is de arbeidsmarkt in korte tijd omgeslagen van aanbodgestuurd naar vraaggestuurd, maar kan bij een volgende crisis natuurlijk net zo snel weer om slaan. De competenties die gevraagd worden zijn voortdurend onderhevig aan verandering en dat stelt hoge eisen aan de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Er zijn signalen dat middelbaar opgeleiden op de arbeidsmarkt onder druk staan, al varieert dit per sector en daarbinnen ook per niveau. Ook verdwijnen er mbo-banen, maar ontstaan er ook nieuwe, andere mbo-banen. Al deze ontwikkelingen hebben invloed op het middelbaar beroepsonderwijs en de kansen van mbo-afgestudeerden op de

¹ Gedeputeerde Staten van Overijssel, brief aan Sociaal Economische Raad Overijssel, Onderwerp: Onderzoek arbeidsmarkt mbo 2 / mbo 3. Kenmerk 2017/0276203 (ontvangen 18-7-2017).

² Motie Veltmeijer cs 'Onderzoek SER Overijssel arbeidsmarkt mbo 2 / mbo 3' Provinciale Staten van Overijssel in vergadering bijeen op 21 juni 2017, aangenomen motie vreemd.

³ Statenvoorstel nr. PS/2017/922, Herijking Investeringsvoorstel 'Iedereen in Overijssel doet mee! 2019-2019

arbeidsmarkt. Het Overijsselse middelbaar beroepsonderwijs staat goed aangeschreven. Mbo-studenten zijn over het algemeen tevreden over hun opleiding en werkgevers zijn in het algemeen te spreken over de kwaliteit van de gediplomeerden⁴. De aansluiting met de arbeidsmarkt is gemiddeld genomen ook goed, veel afgestudeerde mbo-ers vinden binnen een maand een baan⁵. Daarnaast speelt het mbo voor een gedeelte van de studenten een belangrijke tussenstap richting het hbo.

Maar met de snelle technologische ontwikkelingen en robotisering gaan de arbeidsmarkt de komende jaren fundamenteel veranderen. Kennis en vaardigheden raken sneller verouderd en er ontstaan mismatches tussen vraag en aanbod. Nu al is er in sommige sectoren in Overijssel een groeiend tekort aan personeel, bijvoorbeeld in de installatiebranche, bouw en zorg. Andere sectoren moeten juist mensen afstoten omdat er geen (passend) werk meer voor hen is. Dit laatste speelt vooral in administratieve, meer routinematige beroepen. De belangrijkste opgave is dat het mbo-studenten vaardigheden moet bijbrengen waarmee ze zich duurzaam kunnen redden op de arbeidsmarkt van nu en de toekomst.

SER Overijssel heeft het onderzoeksbureau ETIL gevraagd om te komen met een onderlegger voor het advies, waarin feiten, cijfers en trends een onderbouwing geven op de vragen zoals Gedeputeerde Staten ze heeft gesteld. Deze uitgebreide notitie is als bijlage bij dit advies gevoegd⁶. In dit SER-advies zal op de hoofdlijnen ingegaan worden. Voor gedetailleerde cijfers en ontwikkelingen (per opleidingsniveau, per Overijsselse arbeidsmarktregio, per sector etc.) wordt verwezen naar bijgevoegd ETIL-rapport.

Belang mbo (2/3) is groot voor Overijssel, zowel bekeken vanuit huidige werkgelegenheidsstructuur als vanuit huidige onderwijsdeelname

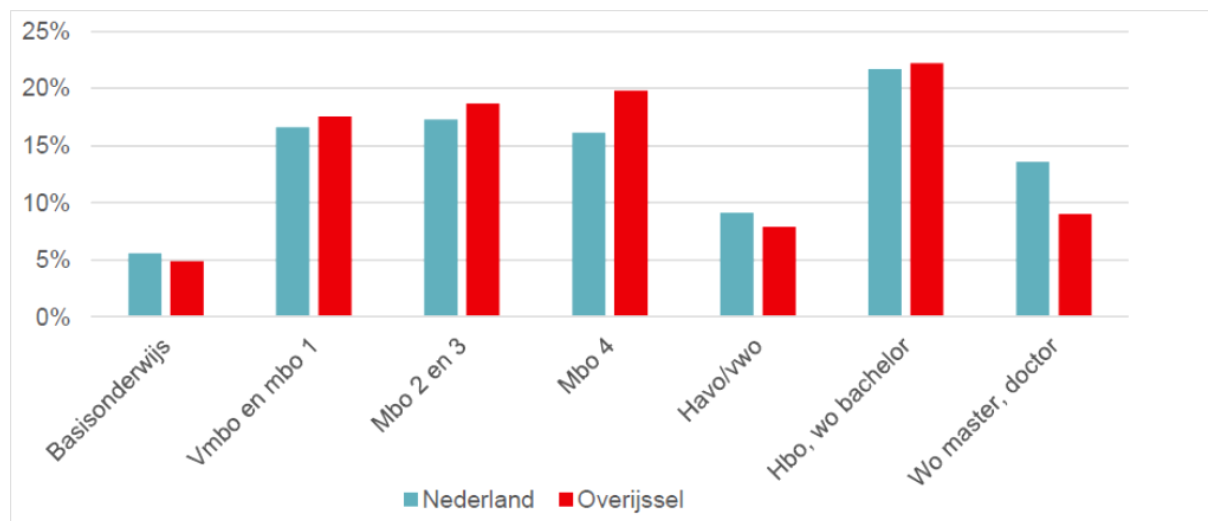
Het belang van middelbaar opgeleiden voor de Overijsselse arbeidsmarkt is groot. In figuur 1 is de werkgelegenheid naar opleidingsniveau weergegeven voor Overijssel in vergelijking met Nederland. Laagopgeleiden vormen in de provincie Overijssel 22% van de werkzame beroepsbevolking, dat is gelijk aan het landelijke aandeel laagopgeleiden. Het aandeel middelbaar opgeleid van de werkzame personen is in Overijssel echter beduidend hoger met 46% tov 43% landelijk. Met name de categorie personen met mbo 4 als hoogste opleidingsniveau zijn in Overijssel oververtegenwoordigd in de werkzame Overijsselse beroepsbevolking (20% ten opzichte van 16% in Nederland).

⁴ Voor Overijssel zal via een brede raadpleging onder werkgevers nader ingezoomd worden op de aansluiting arbeidsmarkt-onderwijs en ook op de tevredenheid van werkgevers over kwaliteit en kwantiteit van de mbo-gediplomeerden. Hierover zal in het tweede gedeelte van het SER advies worden gerapporteerd.

⁵ Op basis van schoolverlatersonderzoeken van het ROA

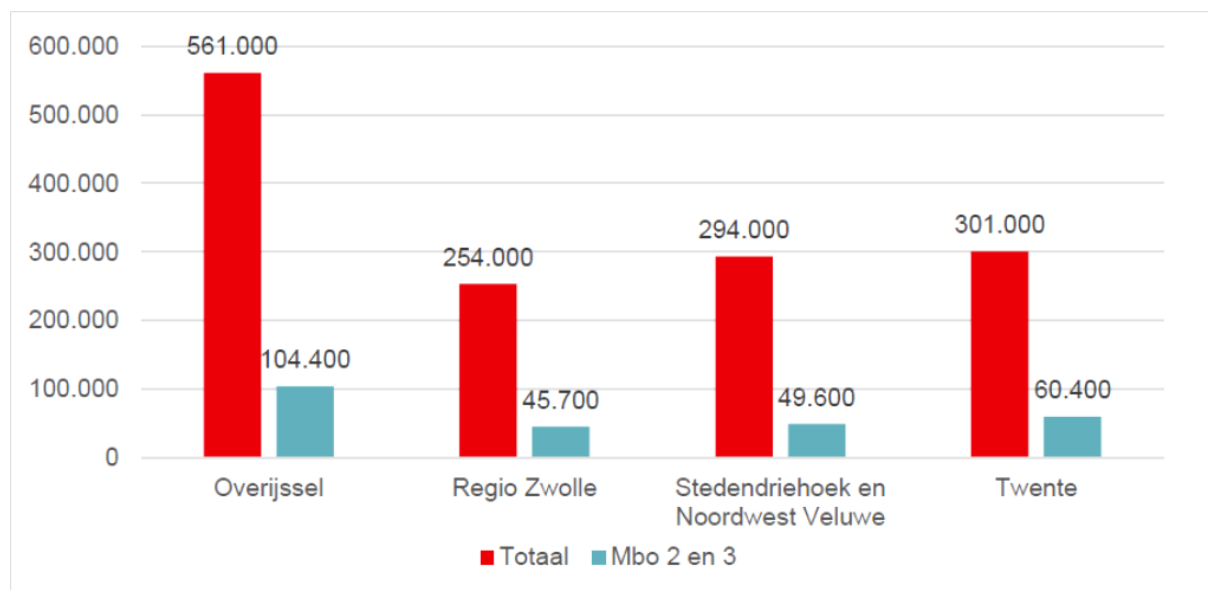
⁶ ETIL, arbeidsmarkt en onderwijs (december 2017), Onderwijs-arbeidsmarkt voor mbo 2 en 3 in Overijssel, input SER advies, 42 pag. Maastricht.

Figuur 1: Werkgelegenheid naar opleidingsniveau in Nederland en Overijssel (2016)



Bron: CBS Microdata (EBB 2016), ETIL rapport pag. 12

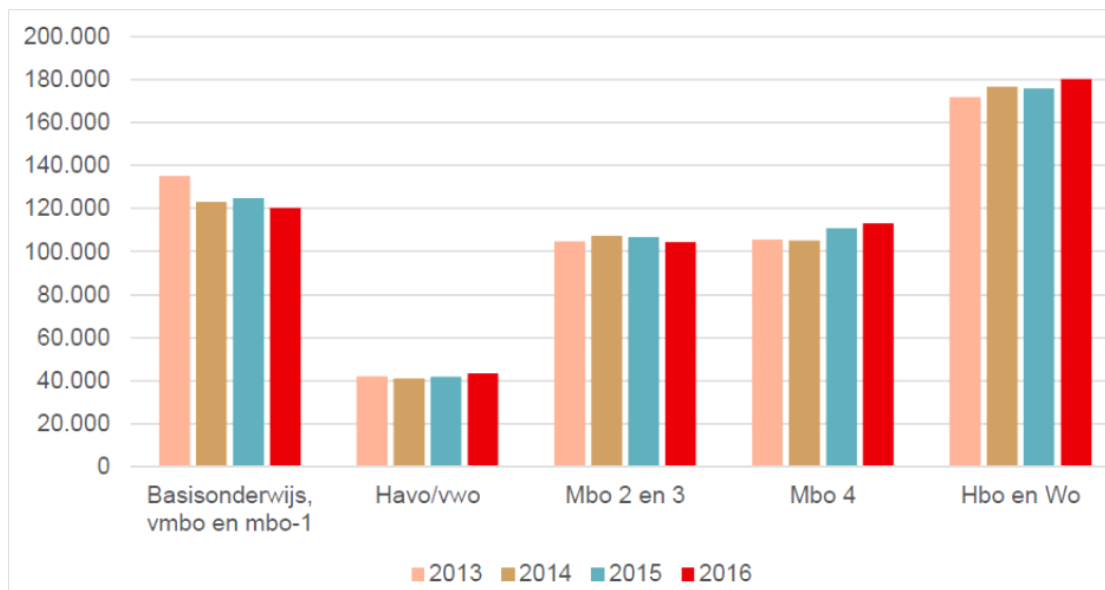
Figuur 2: Aantal werkzame personen, totaal en met mbo2 of mbo3 opleiding, 2016 Overijssel(se) regio's



Bron: CBS Microdata, ETIL rapport pag 13.

Richten we ons op de groep werkzame personen met mbo 2 en mbo 3 opleiding dan blijkt bijna 1 op de 5 werkzame personen een opleidingsachtergrond op dit niveau (figuur 2). In de provincie Overijssel hebben 104.000 personen een mbo 2 of mbo 3 opleiding gehad (19% van alle werkzame personen). In Nederland ligt dit aandeel op 17 procent. Twente is de regio met het hoogste aandeel werkzame personen met een mbo 2 of mbo 3 opleiding (20%). Figuur 3 laat de ontwikkeling zien van het aantal werkzame personen naar opleidingsniveau. Er is een afname zichtbaar van het aantal werkzame personen met een mbo 2 of mbo 3 opleiding in Overijssel. In 2016 een afname van -2,3 procent.

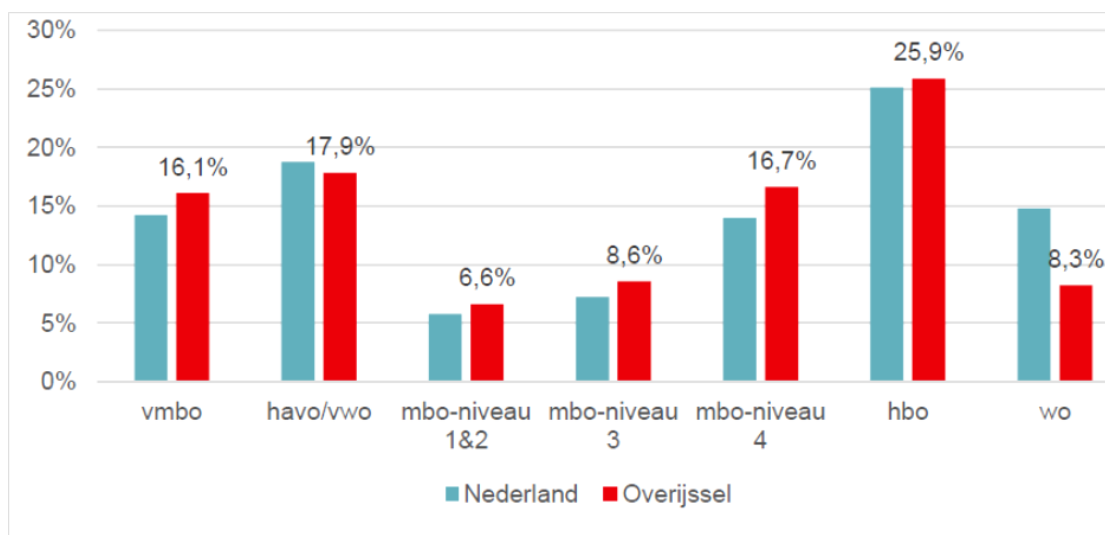
Figuur 3: Ontwikkeling aantal werkzame personen naar opleiding, 2013-2016 Overijssel



Bron: CBS Microdata, ETIL rapport pag.15

Naast het opleidingsniveau van de werkzame personen is het belang van het mbo in Overijssel ook duidelijk zichtbaar in de verdeling van de leerlingen woonachtig in Overijssel (figuur 4). Op alle mbo-niveaus zijn er in Overijssel relatief meer deelnemers.

Figuur 4: Samenstelling aantal deelnemers onderwijs naar opleidingsniveau's, in %, 2016/2017, NL-Ov



Bron: CBS, ETIL rapport pag.16

In het bijgevoegde ETIL-rapport wordt gedetailleerder ingegaan op de ontwikkeling van het aantal leerlingen per richting en mbo-niveau. Kijkend naar het aantal leerlingen per leerweg, valt op dat in Overijssel de Beroepsopleidende Leerweg (BOL) in verhouding veel belangrijker is geworden dan de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL). In het schooljaar 2016/2017 volgen 30.840 leerlingen een BOL-opleiding tegenover ruim 8.500 leerlingen die een BBL-opleiding volgen. Er is wel een sterke samenhang van deze ontwikkeling zichtbaar met de laagconjuncturele situatie van de afgelopen jaren.

Er zijn allerlei trends en ontwikkelingen van invloed op de positie van middelbaar opgeleiden op de Overijsselse arbeidsmarkt⁷

1. Demografisch
2. Politiek-bestuurlijk
3. Economisch
4. Sociaal (economisch)
5. Technologisch

Vooraf over de gevolgen van technologische ontwikkeling is de literatuur niet eenduidig. Volgens voorspellingen van met name Amerikaans geïnspireerde studies leidt de technologische revolutie tot een sterke erosie van het middenniveau van de economie. Deloitte heeft dit beeld ook uitgewerkt voor Nederland en stelt dat door automatisering en robotisering ook in Nederland heel veel banen verloren gaan. Aan de andere kant stellen studies van bijv. OECD, WRR en het Rathenau Instituut dat deze ontwikkelingen niet zo snel gaan. Het ROA⁸ laat in zijn toekomstvoorspellingen zien dat demografische effecten veel sterker zijn dan technologische ontwikkelingen. Er is sprake van een combinatie van een sterke vervangingsvraag (personeelsbestand is vergrijsd) met een kleine uitbreidingsvraag (groei van de werkgelegenheid).

Een andere belangrijke zichtbare trend is upgradings. Automatisering, toenemende complexiteit en flexibilisering vragen andere competenties en vaardigheden van de werknemer. Zichtbaar is dan ook een stijging van het gemiddelde opleidingsniveau van werkenden, ook in Overijssel. De H/L-ratio (hoog-laag ratio⁹) steeg namelijk van 26% in 2003 naar 47% in 2016. Toch ligt de H/L-ratio in Overijssel met 47% onder het landelijke gemiddelde van 57%.

Kernopgaven/1^e aanbevelingen

Om het arbeidsmarktbeleid ten aanzien van de positie van personen op mbo-niveau 2 en 3 verder richting te geven, heeft SER Overijssel op basis van de cijfermatige analyse van ETIL zes kernopgaven vastgesteld¹⁰:

1. De arbeidsmarkt vereist een groter anticiperend vermogen
2. Bevorder arbeidsmarktrelevantie bij de opleidingskeuze van jongeren
3. Bevorder alternatieve leerroutes bij opleidingen met onvoldoende arbeidsmarktperspectief
4. Voortzetting van loopbaanbegeleiding na instroom op de arbeidsmarkt
5. Bevorder Leven Lang Leren (Ontwikkelen)
6. Meer regionale samenwerking

Een belangrijk gedeelte van de aanbevelingen zijn echter gericht op met name de onderwijsinstellingen en de sociale partners. SER Overijssel zal dan ook nader in gesprek gaan met de Overijsselse mbo-instellingen om te kijken in hoeverre de genoemde kernopgaven verder vorm en inhoud gegeven kunnen worden. Hierover meer in het tweede gedeelte van het SER-advies later dit jaar. Na het behandelen van de zes kernopgaven zal

⁷ Pagina's 25 t/m 29 ETIL, arbeidsmarkt en onderwijs (december 2017), Onderwijs-arbeidsmarkt voor MBO 2 en 3 in Overijssel, input SER advies, 42 pag. Maastricht.

⁸ ROA (2015), De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep in 2020.

⁹ H/L-ratio = (Hoog / (Laag+Middel))*100. Indicator voor de gemiddelde kwalificatiestructuur. Onderwijsniveau naar hoogst behaalde diploma.

¹⁰ Deze kernopgaven zijn ook opgenomen in het ETIL-rapport pag 32-33.

SER Overijssel ingaan op waar sociale partners een eventuele (faciliterende) rol van de provincie zien, in relatie tot het Statenvoorstel 'Herijking provinciaal arbeidsmarktbeleid'.

1. De arbeidsmarkt vereist een groter anticiperend vermogen

Op basis van de cijfermatige analyse blijkt dat de Overijsselse arbeidsmarkt, en in het bijzonder de arbeidsmarktpositie van mbo-niveau 2 en 3, volop in beweging is. Met het oog op alle dynamiek en onzekerheid wordt de centrale vraag voor werknemers en studenten hoe zij (vroegtijdig) kunnen inspelen op veranderingen en snel kunnen reageren wanneer zaken toch anders uitpakken dan van te voren gedacht. Het versterken van flexibiliteit en anticiperend vermogen zijn daarbij essentieel. SER¹¹ spreekt van het wendbaar en weerbaar zijn. Meer specifiek gaat het om een:

- Een breed palet en goede balans tussen vakkennis en generieke vaardigheden in opleidingen:
 - Generieke vaardigheden worden later in de loopbaan belangrijk, zowel door toenemende complexiteit van het werk alsmede het vergroten van kansen in andere richtingen mocht dat op een gegeven moment nodig zijn.
 - Goede vakkennis maakt de instroom op de arbeidsmarkt makkelijker, daarbij zijn specialisten essentieel om een vakgebied verder door te ontwikkelen en daarmee nieuwe banen te creëren;
 - Naast vakkennis en generieke vaardigheden zijn ook werknemersvaardigheden belangrijk (kunnen samenwerken, initiatief nemen, vanuit een werknemersrol kunnen denken en handelen, je eigen talenten en mogelijkheden op waarde schatten, opleidingskansen zien/creëren, etc.). Voor sommige vakken is specialistische kennis juist pas later in de loopbaan belangrijk.
- Inrichting onderwijs: responsief reageren op trends in de arbeidsmarkt vereist:
 - Het vermogen om opleidingsaanbod snel en permanent te vernieuwen en waarbij een goed toekomstig arbeidsmarktperspectief centraal staat;
 - Inzicht in toekomstige vraag werkgevers: meer inzicht in beroepen van de toekomst, want die kennen we lang niet altijd;
 - Handvatten om zelf het onderwijs in te richten en vorm te geven;
 - Mogelijkheid om (regionaal) maatwerk te bieden aan diverse doelgroepen en opdrachtgevers.
 - Via post-initiële leerarrangementen kan meer invulling worden gegeven aan 'leven lang leren', inspelen op veranderingen in de arbeidsmarkt.

2. Bevorder arbeidsmarktrelevantie bij de opleidingskeuze van jongeren

Het is belangrijk dat studiekeuzers op mbo-niveau 2 en 3 objectieve arbeidsmarktinformatie krijgen over het (regionaal) arbeidsmarktperspectief. Uit onderzoek blijkt dat jongeren tijdens hun opleidingskeuze de arbeidsmarktrelevantie van de mbo-opleiding niet als de hoogste prioriteit zien. Verder bleek dat binnen het mbo een aanzienlijk deel spijt heeft van de gevolgde opleiding.

- Betere voorlichting kan een hoog rendement opleveren, zowel voor de leerling als voor de toekomstige werkgever. Er ontstaat dan op termijn minder werkloosheid en kwetsbare groepen worden minder vaak verdrongen door hoger opgeleide schoolverlaters, die op

¹¹ SER (2017) Toekomstgericht beroepsonderwijs. Deel 2 voorstellen voor een sterk en innovatief beroepsonderwijs.

hun eigen niveau niet aan het werk komen. Bovendien voorkomt het een hoop frustratie en spijt bij jongeren na afloop van een opleiding.

- Een belangrijk aandachtspunt bij deze kernopgave is de vraag hoe arbeidsmarktrelevantie van opleidingen hoog op de prioriteitenlijst van 15- en 16-jarigen te krijgen is, aangezien de arbeidsmarkt nog een 'ver-van-mijn-bed-show' lijkt te zijn en arbeidsmarktrelevantie een abstract begrip is. De benodigde aanpak gaat daarbij dan ook verder dan een verplichte studiebijsluiter. De SER doet in dit kader ook een aantal suggesties:
 - Start tijdig met beroepsoriëntatie in het voortgezet onderwijs. De voorlichting dient uitdrukkelijker afgestemd te worden op individuele wensen van jongeren én op arbeidsmarktkansen. Nu lijkt het werven van leerlingen/studenten te prevaleren boven het geven van zorgvuldige voorlichting en een adequaat advies.
 - Stimuleer een meer bewuste studiekeuze door studenten meer praktijkervaring te laten opdoen in het eerste mbo-jaar. Biedt de nodige ondersteuning bij het maken van de juiste keuze. Dat betekent ook meer mogelijkheden voor jongeren om te kunnen oriënteren en aan praktijken te kunnen proeven, zeker voor diegenen die het nog niet helemaal weten zou een oriënterende periode in het curriculum moeten worden ingebouwd met snuffelstages/meeloopdagen.
 - Monitor de tevredenheid van studenten over loopbaanoriëntatie en studiekeuze.
 - Zorg dat opleidingen een goede afspiegeling zijn/geven van de beroepspraktijk: up to date praktijklokalen, werkwijzen, methodieken en docenten met praktijkervaring. Dit vereist een goede wisselwerking tussen beroepsopleidingen en werkveld.

3. Bevorder alternatieve leerroutes bij opleidingen met onvoldoende arbeidsmarktperspectief

Bij opleidingen met een matig tot onvoldoende arbeidsmarktperspectief is het belangrijk dat het accent van opleiden voor een bepaald beroep gedeeltelijk verschuift naar een oriëntatie- en doorstroomfunctie. Door te werken met alternatieve leerroutes, in de vorm van domeinprogramma's, is het mogelijk om jongeren gedurende de opleiding te interesseren voor opleidingen met een beter arbeidsmarktperspectief en jongeren te kwalificeren op een zo hoog mogelijk niveau. Naast het aanbieden van alternatieve leerroutes mag verder van het mbo verwacht worden om de overgang tussen vmbo en mbo, binnen de mbo-niveaus en later eventueel naar het hbo zo goed mogelijk te organiseren.

Een overstap naar een (extra) opleidingsroute die tot een beter arbeidsmarktperspectief leidt, zou niet belemmerd moeten worden door extra studiekosten of inschrijfgelden. Financiële en formele drempels zouden vergroting van arbeidsmarktkansen niet in de weg mogen staan.

4. Voortzetting van loopbaanbegeleiding na instroom op de arbeidsmarkt

Het (beoogde) einddoel van het mbo is om jongeren (studenten) een goede, duurzame start op de arbeidsmarkt te geven. Het bereiken van een startkwalificatie vormt daarbij een belangrijk onderdeel. Voor sommige schoolverlaters met een mbo 2/3-diploma blijkt een duurzaam start op de arbeidsmarkt echter niet vanzelfsprekend. Het voortzetten van de loopbaanbegeleiding van deze groep gedurende hun eerste stappen op de arbeidsmarkt kan deze overgang verder verbeteren en continuïteit van de begeleiding bij de eerste stappen op de arbeidsmarkt kan vroegtijdige uitval voorkomen. Wij adviseren te experimenteren nadat ervaringen zijn geïnventariseerd: daarbij gaat om kosten(verdeling), taken en kwaliteitsbewaking.

5. Bevorder Leven Lang Leren (ontwikkelen)

Eigenaar blijven van je eigen loopbaan vraagt continu aandacht voor je ontwikkeling, of je nu starter, herstarter of doorstarter bent. Leven Lang Leren (LLL) en intersectorale mobiliteit zijn inmiddels bekende begrippen bij studies naar de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Hoewel er zeker 'good practices' zijn en Nederland het vanuit internationaal perspectief goed doet, is de praktische uitwerking van beide begrippen nog steeds niet goed van de grond gekomen. De uitdaging voor Overijssel ligt dan ook in het in de praktijk realiseren van een vanzelfsprekendheid van LLL en mobiliteit tussen sectoren (branches). Het geven van inzicht, stimulans en laagdrempelige toegang tot mogelijkheden en middelen zijn daarbij belangrijke aandachtspunten.

Preventie werkloosheid: naast de aandacht voor een soepele instroom van jongeren vanuit onderwijs op de arbeidsmarkt, zijn personen die inmiddels al enige tijd werkzaam zijn op mbo-niveau 2 en 3 ook een belangrijke aandachtsgroep. Het in een vroeg stadium proactief benaderen van deze doelgroep met de vraag in hoeverre zij nog arbeidsmarktfit zijn, geeft hun de mogelijkheid om deze met behulp LLL te vergroten en zo mogelijke werkloosheid te voorkomen. Dit speelt zeker ook een belangrijke rol bij ouderen, die bij werkloosheid relatief lastig een nieuwe baan vinden.

Onderdeel van een Leven Lang Leren kan eveneens het organiseren van BBL-trajecten op maat zijn, waarbij werkenden en werkzoekenden via werkend leren zich kunnen (om)scholen. En het ontwikkelen en aanbieden van keuzedelen waarvan een aantal een zelfstandige waarden hebben op de arbeidsmarkt. Het ontwikkelen van deze keuzedelen is nieuw in het mbo-onderwijs en kan ook regionaal, aansluitend bij de regionale arbeidsmarkt worden ingevuld. Ook is te denken aan het realiseren van 'regionale van werk naar werk'-trajecten, bijvoorbeeld door een regionaal opleidingsfonds waaraan O&O-fondsen, regio en provincie een bijdrage leveren en die benut kunnen worden door werkenden, werknemers die met werkloosheid worden bedreigd en werkzoekenden.

Vanuit regionaal arbeidsmarktperspectief is aandacht voor verdringing relevant: er is zorg voor doorstroming van hbo-opgeleiden die nu banen van mbo-opgeleiden 'bezet' houden. In het vervolgadvisie proberen we verder toe te spitsen op vragen als waar (sectoren/regio's) speelt dit vraagstuk en hoe kun je bewegingen op gang brengen zodat er meer ruimte en perspectief komt voor mbo-opgeleiden die nu minder kans op de arbeidsmarkt hebben?

6. Meer regionale samenwerking

Er bestaat in Overijssel, net als landelijk, een mismatch tussen vraag en aanbod op verschillende gebieden. Er zijn namelijk grote verschillen in de huidige en verwachte arbeidsmarktperspectieven tussen opleidingsniveaus en -richtingen. Naast een kwantitatieve mismatch ontstaan ook steeds vaker problemen omdat werknemers/studenten niet over de juiste competenties beschikken. Dit vraagt om (intensieve) regionale afstemming van het aanbod en inhoud van opleidingen tussen onderwijs en werkgevers én onderwijsinstellingen onderling.

Startpunt: start met een goede regionale afstemming in sectoren die voor de provincie Overijssel belangrijk zijn zoals bouw, industrie en zorg en welzijn. Naast deze sectoren is aandacht nodig voor de beroepsrichting techniek; in vrijwel alle sectoren is er sprake van een toenemende behoefte aan technisch personeel / technische competenties. Hetzelfde geldt voor dienstverlening.

Alternatief: in het algemeen geldt dat de werkgelegenheid in economisch-administratieve beroepen gaat afnemen. Ook in Overijssel zijn er veel mensen werkzaam in deze beroepen.

Het is belangrijk om als regio samen na te denken over alternatieven voor de grote groep werkenden. De nog altijd grote groep mbo-deelnemers in de richting Economie, die vaak spijt lijkt te hebben van de gevolgde opleiding, verdient ook aandacht.

Profiteren trickle-down effect: Voor lager opgeleiden is het belangrijk om over de juiste competenties te beschikken voor de banen die door trickle-down effecten ontstaan, op basis van een regionale oriëntatie op en inventarisatie van het soort banen dat er zal ontstaan juist als gevolg van het creëren van extra werkgelegenheid voor hoogopgeleiden.

Bevorder doorstroom: leerlingen zijn gebaat bij een goede overgang tussen opleidingsniveaus en onderwijssectoren, want dit stelt hen in staat om een zo hoog mogelijk opleidingsniveau te bereiken en een geschikte plek op de arbeidsmarkt te vinden. Dit vraagt om het versterken van de samenwerking binnen het onderwijs. Volgens de landelijke SER is hierin ook meer gedetailleerde doorstroom- en uitvalcijfers per opleidingsniveau essentieel.

SER Overijssel vindt het van belang dat bovenstaande aanbevelingen in het tweede gedeelte van het SER-advies, later dit jaar, meer 'handen en voeten' worden gegeven. Op basis van de gesprekken met mbo-instellingen en betrokken organisaties specifiekere antwoord kunnen geven op de vragen wie gaan met de opgaven aan de slag, wie zijn de aangewezen instanties die dit gaan doen. Welke mogelijkheden ziet het onderwijs zelf, waar zien zij een (nog) grotere rol voor zichzelf weg gelegd, maar ook waar verwachten zij initiatieven en/of support van andere stakeholders, zoals sociale partners, rijk, uitvoeringsorganisaties en regionale overheden.

Naar mogelijke rol(len) provincie, een koppeling met het Statenvoorstel "Herijking Investeringsvoorstel "Iedereen in Overijssel doet mee"

Het Investeringsvoorstel 'Iedereen in Overijssel doet mee! 2016-2019' (PS/2016/196) is ruim 2 jaar geleden ontwikkeld in nauwe samenspraak met betrokkenen, met wie na vaststelling van het beleid is gewerkt aan uitvoering hiervan. SER Overijssel is destijds bij de ontwikkeling van het beleid nauw betrokken geweest en heeft hier uitgebreid over geadviseerd. De aanbevelingen uit het SER Overijssel advies uit 2015 'Provinciaal arbeidsmarktbeleid, Human Capital' zijn destijds verwerkt in dit bestaande provinciaal beleid.

SER Overijssel is van mening dat het goed is dat tussentijds een bijstelling plaats vindt, zodat ingespeeld wordt op de snelle veranderingen en provinciale middelen gericht kunnen worden ingezet. Immers, zoals ook het Statenvoorstel aangeeft, is in betrekkelijk korte tijd de arbeidsmarkt in Overijssel 'omgeklapt' van een betrekkelijk ruime arbeidsmarkt naar een zeer krappe arbeidsmarkt. Steeds meer ondernemers hebben moeite om hun openstaande vacatures is te vullen. De mismatch op de arbeidsmarkt is de afgelopen jaren toegenomen in alle Overijsselse regio's, maar tegelijkertijd is er sprake van onbenut arbeidspotentieel in de vorm van groepen werkzoekenden met een structureel slechtere arbeidsmarktpositie. Dit geldt bijvoorbeeld voor laagopgeleiden, statushouders, 55-plussers en specifieke beroepsrichtingen waaronder werkzoekenden met een administratief beroep. Er is bovendien sprake van een toenemend aantal bijstandsuitkeringen, maar een match van vacatures van werkgevers met het bestand van bijstandsgerechtigden is echter over het algemeen niet zonder extra inspanningen te maken.

De voorgestelde herijking omvat, naast voortzetting van de lopende acties, vijf prioritaire opgaven:

1. Alle kinderen in Overijssel moeten vertrouwd raken met wetenschap en technologie
2. Stimuleren van de aandacht voor 'sociale innovatie' in bedrijven
3. Talent aantrekken en binden
4. Experimenten scholingsfonds
5. 1.000 kansen voor kwetsbare jongeren, ouderen en statushouders

In zijn algemeenheid vindt de SER Overijssel het belangrijk te benadrukken dat de uitvoering van het arbeidsmarkt- en onderwijsbeleid in Overijssel is georganiseerd op lokaal en regionaal niveau. Dichtbij burgers en bedrijven en dat moet vooral zo blijven. De arbeidsmarktregio's hebben het primaat, in wisselwerking met bedrijfsleven, gemeenten, onderwijsinstellingen en de Economic Boards. De provincie heeft vanuit haar taak op het gebied van regionale economie een rol, zeker wanneer geconstateerd kan worden wanneer tekorten op de arbeidsmarkt een belangrijke belemmering vormen voor verdere economische groei.

Stimuleren van sociale innovatie gaat over slimmer, flexibeler en dynamisch organiseren. Het betekent het beste uit mensen halen. Partners in de SER zijn van mening dat sociale innovatie staat en valt met de wijze waarop werknemers worden betrokken en invloed kunnen hebben op de innovatie en de wijze waarop die wordt geïmplementeerd. In de herijking wordt aangegeven dat dit onder de aandacht wordt gebracht via het netwerk van de Pioniers. Ook worden via de HRM MKB regeling bedrijven scans aangeboden om de opleidingsbehoefte van het personeel in beeld te brengen en tenslotte wordt gericht bijscholing van personeel ondersteund. Mogelijk zijn er andere werkwijzen om dit nog meer onder de aandacht te brengen, bijvoorbeeld in samenwerking met de werknemersvertegenwoordigingen en door het scholen van OR leden. In ieder geval zijn parallelle trajecten volgens SER-partners van belang.

Intersectorale mobiliteit wordt toegepast om grote verschillen in tekort en overschot in sectoren te reguleren. Een belangrijke lijn in het programma 'Iedereen in Overijssel doet mee!' is intersectorale mobiliteit te stimuleren. SER Overijssel en de provincie hebben onderzoek laten uitvoeren naar intersectorale mobiliteit op de arbeidsmarkt in Overijssel. In het onderzoek wordt inzicht gegeven in de faal- en succesfactoren van lopende projecten als sectorplannen, pilots DWSRA en het acteren van de O&O fondsen in Overijssel. We kunnen echter constateren dat momenteel sectoren met overschotten zijn afgenomen en dat er nu overwegend tekorten zijn in sectoren. Dat maakt het ook dat we veel meer moeten kijken naar nieuw arbeidspotentieel zoals WW, WWB, Statushouders en herintreders zoals 'het Statenvoorstel herijking' dan ook terecht aangeeft. Prioriteit 4 (experimenten scholingsfonds) en prioriteit 5 1.000 kansen voor kwetsbare jongeren, ouderen en statushouders zijn dan in de ogen van SER Overijssel logisch voortvloeiende prioriteiten vanuit de huidige arbeidsmarktsituatie in Overijssel. SER Overijssel is met name positief dat er bij de 'Actielijn kwetsbare groepen' uitdrukkelijk wordt aangesloten bij initiatieven in de arbeidsmarktregio's. Dat biedt ruimte om ervaringen met verschillende aanpakken en methodieken op te doen en uit te wisselen. Daarnaast is de concrete eis van deelname van in ieder geval één ondernemer bij elk initiatief een eis die SER Overijssel nadrukkelijk onderstreept. Bij de opsommingen van groepen van nieuw/nog onbenut arbeidspotentieel horen volgens SER Overijssel ook de mensen met arbeidsbeperkingen genoemd te worden. Deze vallen weliswaar deels (als ze opgenomen zijn in het doelgroepenregister) onder de regie van de regionale werkbedrijven, maar in het totaalplaatje, dat meer inspanningen vergt om vacatures te kunnen vervullen, horen deze groepen wel genoemd te worden.

De SER Overijssel is groot voorstander van het experiment scholingsfonds, en ziet het liefst dat niet alleen de Regio Twente een dergelijk scholingsfonds in stelt voor het bevorderen van vakmanschap en talentontwikkeling, maar dat ook de andere Overijsselse arbeidsmarktregio's zich hierop oriënteren. Dit past volledig als instrument in het bevorderen van een leven lang leren en daarmee binnen de uitwerking van eerder genoemde aanbeveling 5 mbt mbo 2/3. Op initiatief van SER Overijssel hebben alle provinciale SER-ren 29 november 2017 ook een brandbrief¹² gestuurd aan SER landelijk waarin opgeroepen wordt een leven lang leren verder via een zgn Skills-akkoord te bevorderen. Dit gezien de enorm gevoelde urgentie vanuit de regio's. Een van de concrete voorstellen is daarbij het instellen van regionale scholingsfondsen naast bijvoorbeeld deals over het ontwikkelen van loopbaan-scans, het versneld organiseren van modulair onderwijs en het investeren in eigentijdsinstrumentarium voor het faciliteren van (intersectorale) mobiliteit. In antwoord op de regionale oproep is door M. Hamer (voorzitter SER Nederland) reeds aangegeven een dergelijk Skills-akkoord te omarmen en dat de brief inmiddels onder de aandacht is gebracht bij de betrokken departementen en de bewindsvoerders¹³.

De SER Overijssel vraagt zich af of het mogelijk is om eerder genoemde aanbeveling 4 m.b.t. mbo 2 / 3 (Voortzetting van loopbaanbegeleiding na instroom op de arbeidsmarkt) een plaats te geven binnen prioriteit 5 (actielijn kwetsbare groepen). Voor sommige schoolverlaters met een mbo 2/3-diploma blijkt een duurzaam start op de arbeidsmarkt immers niet vanzelfsprekend. Het voortzetten van de loopbaanbegeleiding van deze groep (bijv. via jobcoaching) gedurende hun eerste stappen op de arbeidsmarkt kan deze overgang verder verbeteren en vroegtijdige uitval voorkomen.

Belangrijke voorwaarde is dat de overheid, bedrijven en onderwijsinstellingen zorgen voor een permanent monitoringssysteem in de vorm van regionale arbeidsmarktdashboards. SER Overijssel is dan ook positief over het voornemen dat GS in haar Statenvoorstel aankondigt met de partners een eigen arbeidsmarktdashboard te ontwikkelen. Het past ook in de eerder genoemde aanbevelingen 1 en 6 m.b.t. mbo 2 / 3. SER Overijssel geeft mee dat hierbij een permanente koppeling wenselijk is met de gegevens van landelijke kenniscentra, waaronder bijv. de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven. Maar een dergelijke arbeidsmarktdashboard moet met name regionale toegevoegde waarde hebben, die met name zit in een specifieke regionale verdiepingsslag waarbij zoveel mogelijk real-time kennis van de lokale arbeidsmarkt in termen van vraag vanuit het bedrijfsleven continu gekoppeld wordt aan onderwijsaanbod én andere bronnen van (latent) arbeidsaanbod uit de regio. De snelheid waarmee de arbeidsmarkt en de samenleving veranderen, maakt het eveneens wenselijk dat de monitoring adequater wordt. Huidige arbeidsmarktmonitoren en rapportages zijn van grote meerwaarde maar nog onvoldoende up-to-date om adequaat in te spelen op de continu veranderende vraag vanuit het bedrijfsleven.

Het mbo heeft vanouds een sterke relatie met de beroepspraktijk. Een permanent monitoringssysteem in de vorm van regionale arbeidsmarktdashboards is een cruciale voorwaarde om een volgende stap te zetten naar een arbeidsmarktrelevant opleidingsaanbod. Een opleidingsaanbod dat in samenspraak met het georganiseerd bedrijfsleven op regionaal niveau (Economic Boards en arbeidsmarktregio's) vormgegeven dient te worden.

¹² SER Overijssel, SER Noord-Nederland, SER Brabant en SER Zeeland (2017), Brief landelijk Skills-akkoord (oproep).

¹³ Sociaal Economische Raad, brief voorzitter M. Hamer. 'n.a.v. oproep Skills-akkoord' 20-12-2017

Hoewel er bij de sociale partners geen enkele twijfel is over de noodzaak, is het SER Overijssel echter op basis van het Statenvoorstel nog niet duidelijk wat het primaire doel van een eigen arbeidsmarktdashboard volgens de provincie dient te zijn. Naast het optimaliseren van het opleidingsaanbod in aansluiting op de arbeidsmarkt vindt SER Overijssel dat dit instrument namelijk eveneens van toegevoegde waarde zou moeten zijn in de daadwerkelijke matching van de huidige vraag van het bedrijfsleven (vacatures) met het arbeidspotentieel. Dat vraagt dat een dergelijk nieuw dashboard een beeld kan geven van het aanwezige arbeidspotentieel buiten de directe uitstroom uit het onderwijs (zoals WW, bijstand en statushouders of zelfs werkenden die getroffen worden door aankomende reorganisaties) Nog een stap verder maar niet onmogelijk¹⁴ is het wanneer een dergelijke dashboard steeds meer en beter inzicht geeft in vraag en aanbod van competenties (van de toekomst). Met dit inzicht kunnen bijvoorbeeld werkzoekenden met opleidingen op maat de match naar een baan maken.

Uit recent onderzoek in opdracht van SER Overijssel en de provincie naar de succesfactoren bij intersectorale mobiliteit wordt real-time kennis van de lokale arbeidsmarkt eveneens als cruciaal bestempeld¹⁵, alleen vraagt dit een veel verdergaande investering, nl. kennis op individueel bedrijfsniveau. Om werk naar werk intra- of intersectoraal te stimuleren, vraagt dat (tijdige) kennis van aankomende reorganisaties, kennis van de skills en vaardigheden van de betreffende mensen maar ook van de gevraagde competenties in de 'nieuwe sector'. SER Overijssel vraagt te onderzoeken in hoeverre, zeker bij grote aankomende reorganisaties, en op welke wijze dit aspect aan te haken is in een op te stellen dashboard. Te overwegen is om de grotere werkgevers in de regio direct te betrekken.

Tot slot, het programma 'Iedereen doet mee!' en de herijking ademen een grote focus op techniek. Dat hier een prioritaire opgave ligt in relatie tot de vraag en opgaven vanuit het regionale bedrijfsleven is niet te betwisten. Maar er is meer dan techniek alleen. Het gaat er om dat een ieder zich een reëel beeld kan vormen van het beroepenveld in de volle breedte, van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt maar ook van hoe hun eigen talenten en interesses daar bij aansluiten. Een te eenzijdige focus op techniek gaat voorbij aan de even grote relevantie van de vraag vanuit andere sectoren.

Graag blijven sociale partners met u in gesprek over het vervolg.

ir. H.A.A.M. Webers,

voorzitter SER Overijssel

Apart bijgevoegd is het ETIL rapport 'Onderwijs-arbeidsmarkt voor mbo 2 en 3 in Overijssel', input SER-advies (december 2017)

¹⁴ De partners van Brainport Network, de 6 triple helix regio's in Zuidoost-Nederland en de provincies Noord-Brabant en Limburg streven dit na in hun arbeidsmarktdashboard.

¹⁵ Saxion i.s.m. Windesheim en Hanzehogeschool Groningen, Iedereen in Overijssel doet mee! Eerste resultaten van onderzoek naar succesfactoren bij intersectorale mobiliteit (in opdracht van SER Overijssel en provincie Overijssel)

Bijlage A verschillende opleidingsniveaus in het mbo

Verschillende opleidingsniveaus in het mbo

Het middelbaar beroepsonderwijs heeft opleidingen op vier niveaus. De duur van de opleidingen varieert van één tot vier jaar. Jongeren zonder diploma kunnen een entreeopleiding volgen. Voor toegang tot de niveau 2-, 3- en 4-opleidingen is een vmbo-diploma nodig (kadergerichte of theoretische leerweg) of een overgangsbewijs naar havo/vwo 4.

Entreeopleiding: voor jongeren zonder diploma, doorstroom naar niveau 2 of arbeidsmarkt (één jaar)

Niveau 2: basisberoepsopleiding voor uitvoerend praktisch werk (één tot twee jaar)

Niveau 3: vakopleiding tot zelfstandig beroepsbeoefenaar, zelfstandig uitvoerend werk, brede inzetbaarheid (twee tot drie jaar)

Niveau 4: middenkaderopleiding (drie tot vier jaar) en specialistenopleiding (kopstudie van één jaar), volledig zelfstandig uitvoerend werk, brede inzetbaarheid of specialisatie. Een niveau 4-diploma geeft toegang tot het hbo.

Het middelbaar beroepsonderwijs heeft twee verschillende leerwegen of leerroutes. Zij verschillen van elkaar in de verdeling tussen theorie en praktijk.

Beroepsopleidende leerweg (bol): studenten volgen een opleiding en doen in de vorm van verschillende stages de nodige praktijkervaring op. Afhankelijk van het opleidingsniveau verschilt de praktijk-duur.

Beroepsbegeleidende leerweg (bbl): Mensen die een bbl-opleiding volgen werken met een arbeidsovereenkomst bij een werkgever, en gaan voor de theoretische onderbouwing één dag in de week naar school.

Bijlage B Persbericht landelijk SER advies: Werkend leren biedt goed toekomstperspectief

Stimuleer praktijkgerichte leervormen, geef het mbo een grote rol in een 'leven lang leren en ontwikkelen', jaag de samenwerking tussen scholen en bedrijfsleven aan én werk aan een sterk leerklimaat bij de mbo-instellingen. Dit beveelt de SER aan in zijn advies Toekomstgericht beroepsonderwijs Deel 2: Voorstellen voor een sterk en innovatief beroepsonderwijs aan de minister van OCW. Dit zal studenten en werkenden helpen om actief te blijven op de snel veranderende arbeidsmarkt en in de samenleving.

Praktijkgericht leren motiverend voor studenten

De SER vraagt kabinet, onderwijsinstellingen en bedrijfsleven om meer innovatieve combinaties van leren en werken te stimuleren. Leeromgevingen waarin werken en leren met elkaar zijn verweven, zijn enorm motiverend voor studenten. In zo'n omgeving krijgen ze vakgerichte vaardigheden onder de knie, maar ook basisvaardigheden, sociale vaardigheden en andere vaardigheden die nodig zijn om goed te functioneren in werk en maatschappij. Jongeren in de entreeopleidingen hebben extra ondersteuning en begeleiding nodig om een startkwalificatie te halen en een plek te vinden op de arbeidsmarkt. De SER beveelt daarnaast aan dat ook andere onderwijsvormen, zoals de havo, meer praktijkgerichte leervormen gaan aanbieden.

SER-voorzitter Mariëtte Hamer: "Het mbo is heel belangrijk voor Nederland, want bijna de helft van de beroepsbevolking is middelbaar opgeleid. Het mbo is een scharnier tussen leren en werken, tussen onderwijsinstellingen en bedrijfsleven en tussen voortgezet onderwijs en het hoger beroepsonderwijs. Nu én later in de loopbaan."

Deuren wijd open voor een leven lang leren en ontwikkelen

Door technologisering zal kennis sneller verouderen en zullen werkenden zich vaker moeten bij- of omscholen. Eerder deed de SER in zijn advies Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan al de oproep tot landelijke en regionale afspraken te komen om leren, werken en innoveren beter met elkaar te verbinden. Deze oproep voor een akkoord over skills en technologie brengt de raad opnieuw onder de aandacht van het kabinet. Verder dringt hij aan op maatregelen om het mbo een grote rol te laten vervullen bij het leren en ontwikkelen van de beroepsbevolking. Dat vraagt onder meer om spoed bij het aanpassen van regelgeving die een flexibel leer- en ontwikkelaanbod voor werkenden in de weg staat.

Betere samenwerking onderwijs en bedrijfsleven

De SER adviseert het kabinet om de bestaande samenwerking tussen onderwijsinstellingen en bedrijfsleven aan te jagen om innovatie in de regio te versterken en scherper te kunnen sturen op het arbeidsmarktperspectief van opleidingen. Eerder kwam dat ook naar voren in het SER-advies over Agenda Stad. Er zijn mooie voorbeelden van innovatieve publiek-private samenwerking die navolging verdienen, zoals de Duurzaamheidsfabriek in Dordrecht en het House of Hospitality in Amsterdam. Om deze positieve ontwikkeling te behouden en te versterken beveelt de raad aan het tijdelijke Regionaal Investeringsfonds mbo structureel te maken.

Landelijke afstemming is en blijft noodzakelijk om het opleidingsaanbod op de vraag aan te laten sluiten. De Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) speelt daarin een sleutelrol. Daarom adviseert de SER de minister van OCW de SBB meer te faciliteren.

Sterk leerklimaat

De SER beveelt aan om scholen de ruimte te geven het onderwijsaanbod toekomstgericht te maken. Docenten en praktijkopleiders moeten hun eigen kennis en vaardigheden blijven ontwikkelen om nieuwe leervormen te maken. Dat betekent niet alleen dat een daadkrachtige aanpak nodig is van de werkdruk, maar ook dat meer uitwisseling nodig is voor docenten en praktijkopleiders. Zij kunnen studenten beter voorbereiden op hun loopbaan als zij beter weten wat het bedrijfsleven vraagt. Tot slot beveelt de SER het ministerie van OCW en de MBO Raad aan om aanvullende maatregelen te nemen die het docentschap in het mbo aantrekkelijker maken, ook voor zij-instromers.

SER-voorzitter Mariëtte Hamer: “Het middelbaar beroepsonderwijs heeft met zijn praktijkgerichte opleidingen goud in handen. Door zijn sterke kanten verder uit te bouwen, is het mbo goed op de toekomst voorbereid.”

