

# **Vakmensen gevraagd, nu en straks!**

**Middellange termijn advies over mbo 2-3  
en de arbeidsmarkt in Overijssel**

# Inhoud

<b>Managementsamenvatting</b>	<b>I</b>
Aanbevelingen	II
Kernboodschap	IV
<b>1. Introductie en achtergronden</b>	<b>1</b>
1.1 Achtergronden mbo in Overijssel	1
1.2 De positie van het mbo in Overijssel	4
1.3 Ontwikkelingen in Overijssel	5
1.4 Ontwikkelingen elders in Nederland	6
1.5 Probleemstelling en opzet van dit advies.	8
<b>2. Mbo als onderdeel van het economisch DNA Overijssel</b>	<b>10</b>
2.1 De impact van de crisis	10
2.2 Kwetsbare jongeren	12
2.3 Differentiatie in opleidingsmodellen	13
2.4 Nieuwe samenwerkingsvormen met het werkveld	14
<b>3. Is DNA leidend bij provinciaal arbeidsmarktbeleid?</b>	<b>17</b>
<b>4. Omvang problematiek van diploma mbo 2 en 3</b>	<b>18</b>
<b>5. Mbo 2 en 3 opleiding in relatie tot de beroepsbevolking</b>	<b>22</b>
<b>6. Vijf aanbevelingen voor provinciaal beleid</b>	<b>23</b>
6.1 Ontwikkel gegevens ten behoeve van de loopbanen en beroepskeuze van jongeren	23
6.2 Versterk het imago van het mbo	25
6.3 Bevorder een systeem van Leven Lang Ontwikkelen en loopbaanbegeleiding	25
6.4 Versterk het lerend en professioneel vermogen van het mbo	27
6.5 Bevorder samenwerking in de beroepskolom en tussen sectoren in het regionale ecosysteem	28
<b>7. Slotbeschouwing</b>	<b>30</b>
Literatuur	32
Referenties	33

# Managementsamenvatting

Het toekomstbestendig maken en houden van de regionale economie, de beroepsbevolking en het opleidingspotentieel is één van de grootste uitdagingen voor de komende jaren. De economie is in transitie. Voortschrijdende digitalisering en robotisering hebben gevolgen voor de economische processen in vrijwel alle sectoren. Banen veranderen of verdwijnen en nieuwe banen ontstaan door energietransitie, klimaataanpak of transitie in de landbouw, zorg en logistiek. Met name het middensegment van de arbeidsmarkt komt steeds meer onder druk te staan. Maar feit is ook dat het zonder vaklieden uit het beroepsonderwijs niet gaat lukken met de energietransitie en de klimaataanpak.

Voor Overijssel is de aansluiting van het beroepsonderwijs op de arbeidsmarkt om meerdere redenen een urgent vraagstuk. Onze regionale economie en beroepsbevolking worden immers relatief sterk gedragen door het mbo en het mkb en juist daar moet worden ingespeeld op snelle veranderingen. Het mbo-onderwijs in Overijssel vertegenwoordigt een substantieel belang met 60.000 studenten in opleiding, waarvan ca. 45% tot en met niveau 3. En het marktaandeel werkende mbo'ers (230.000 personen) in de Overijsselse arbeidsmarkt bedraagt 46% (landelijk 43%). Overijssel telt ca. 106.000 bedrijfsvestigingen, waarvan 99% tot het mkb behoort. Dit is de ruggengraat en de banenmotor van de Overijsselse economie.

Op de dynamische arbeidsmarkt is sprake van enerzijds oplopende personeelstekorten en anderzijds een nog onbenut arbeidspotentieel van 106.000 personen (2017). De flexibilisering van de arbeid zal met name voor jongeren verder doorzetten. Voorkomen moet worden dat bij een eerstvolgende recessie te laag of verkeerd opgeleide werknemers opnieuw het kind van de rekening worden. Dit betekent stevig inzetten op duurzame inzetbaarheid van werknemers. En het onderwijs staat voor de grote opgave om versneld in te spelen op de vaardigheden van de 21e eeuw, zowel voor studenten als voor werkenden.

Het Overijsselse mbo beweegt mee met de snelle veranderingen in de economie en maatschappij. Dat blijkt onder meer uit de gedetailleerde Kwaliteitsagenda's van de mbo-onderwijsinstellingen, die mede zijn gebaseerd op grondige omgevingsanalyses (SWOT's). Goed is dat er oog is voor kwetsbare jongeren en dat excellent onderwijs wordt nagestreefd. En dat de onderwijsinstellingen meer dan voorheen bezig zijn met wat speelt in de buitenwereld en met de arbeidsmarkt van de toekomst.

Kernvraag voor de SER is of er wel voldoende snel wordt meebewogen. Maar feit is ook dat gras niet sneller gaat groeien door eraan te trekken. Het mbo-onderwijs is mede afhankelijk van een omgeving (bedrijven, overheden), die mede wil investeren in excellent en vernieuwend beroepsonderwijs. Het advies draagt daarvoor een aantal handvatten aan, onder meer investeren in hybride leer- en werkomgevingen. Interessant is dat het investeren in dit soort vernieuwingen in het belang is van alle partijen: de bedrijven, de onderwijsinstellingen én de studenten en werkenden!

Dit SER-advies gaat nader in op de vraag wat alle veranderingen betekenen voor het beroepsonderwijs en voor de regionale agenda 'onderwijs en arbeidsmarkt'. Aanleiding daarvoor zijn de vragen, die eerder zijn gesteld in de Provinciale Staten over de positie van mbo opgeleiden in de arbeidsmarkt. Het gaat daarbij ten eerste om studenten op het niveau van mbo 2-3: de vraag is of zij gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt een adequate opleiding krijgen? En ten tweede gaat het om werkenden met een diploma op niveau 2-3, voor wie de arbeidsmarktpositie onzeker is en die behoefte hebben aan een loopbaancheck en aan arrangementen voor om- en bijscholing.

In de kern gaat het om de vraag wat en hoe actoren in de provincie kunnen bijdragen aan het beleid voor onderwijs en arbeidsmarkt op het middenniveau. En waar kan de provincie voor versnelling zorgen?

Het advies spitst zich toe op de onderzochte vragen over het mbo 2 en 3, maar deze zijn niet los te zien van de vragen in het bredere perspectief van opleiden en leven lang ontwikkelen. Daarom bevat dit SER-advies ook een aantal verdergaande aanbevelingen voor de agenda mbo en arbeidsmarkt voor de komende jaren.



## Aanbevelingen

Grootschalig investeren in vakmanschap is een essentiële voorwaarde voor toekomstbestendig beroepsonderwijs. In de afgelopen jaren is naar het oordeel van SER Overijssel op dit punt onvoldoende 'groot' gedacht. Alle bij het beroepsonderwijs betrokken partijen hebben veel te winnen door beter samen te werken. En oog te hebben voor het collectieve, maatschappelijke belang door geen studenten bij elkaar weg te kapen of voortijdig van opleidingen weg te lokken. Veel waarde wordt toegekend aan de ontwikkelingen in regionaal verband, waarbij door overheden, bedrijven, onderwijsinstellingen en sociale partners wordt samengewerkt in zogenoemde human capital-agenda's. Maar dan moet ook de vraag worden beantwoord wat deze samenwerking oplevert voor het onderwijs en de arbeidsmarkt, en met name voor de meest kwetsbare groepen van mbo 2-3 studenten. De aanbevelingen zijn de 'next steps' die volgens de SER Overijssel in de komende jaren moeten worden gezet. Er worden geen nieuwe structuren of platforms voorgesteld want er is immers al genoeg bestuurlijke en institutionele dynamiek. Het is daarom beter om aan te sluiten bij bestaande structuren, waarbij de regio aan zet is. Op provinciaal niveau vraagt dat om het verder doortrekken van de human capital-agenda's.

## Oproep

De SER Overijssel roept de provincie Overijssel op om - met de human capital agenda (HCA) van de provincie als strategisch instrument - de innovaties in de regio's te (blijven) stimuleren. SER Overijssel beveelt aan om de HCA verder te laden en uit te breiden met een actielijn arbeidsmarkt- en onderwijsinnovatie speciaal gericht op de middenberoepen en het mkb. Hiervoor is van belang dat de HCA niet alleen gericht is op toptalent, maar ook gaat insteken op innovaties en excellentie in het mbo en hbo, en met name perspectief biedt voor mbo 2 en 3. Het is noodzakelijk hier een stevige investeringsagenda aan te koppelen, door slimme verbindingen te maken met nationale fondsen (o.a. O&O) en Europese fondsen.

### **1. BIED GOEDE TOEGANKELIJKE INFORMATIE VOOR LOOPBAAN- EN BEROEPSKEUZE**

- Uitbouwen van het provinciaal arbeidsmarktdashbord ([www.arbeidsmarktinzicht.nl](http://www.arbeidsmarktinzicht.nl) plus) met gerichte data over loopbaanperspectieven van studenten, werkenden en werkzoekenden
- Monitoren van nieuwe beroepen en benodigde vaardigheden van de toekomst
- Gerichte data beschikbaar hebben voor loopbaanheroriëntatie van werkende vmbo'ers en mbo'ers
- Vertalen van deze gegevens naar het onderwijs

### **2. VERSTERK HET IMAGO VAN HET MBO**

- Ambitieuzer en grootschaliger investeren in vakmanschap (groter denken), met ondersteunende inzet van social media als Facebook en Youtube
- Actief werken aan trots, lef en zichtbaarheid (uitdragen van excellentie van mbo-instellingen en studenten)
- Verbind het mbo zichtbaarder aan innovatieve projecten in de regio's: mbo'ers werken aan nieuwe energie- en klimaatsystemen, zijn actief bezig met zorginnovaties, onderhoud van elektrische auto's (regionale speerpunten)
- Opzetten van tot de verbeelding sprekende icoonprojecten met (koploper) bedrijven en met het hbo en zichtbaar maken van trots en passie voor vakmanschap
- Invoeren van traineeships voor mbo'ers bij mkb-koploperbedrijven

### **3. BEVORDER LEVEN LANG ONTWIKKELEN EN LOOPBAANBEGELEIDING**

- Breng vraag en aanbod van de arbeidsmarkt actief bij elkaar en verken systematisch de ontwikkelingsbehoefte van studenten, werkenden en werkzoekenden
- Organiseren en propageren van flexibel en modulair deeltijdonderwijs voor werkenden met mbo 2 en 3.
- Invoeren van een regeling voor modulair bijscholen met behoud van loon (cofinanciering via Regionale Fondsen)
- Invoeren van een gratis loopbaancheck voor werkenden, ook voor mensen zonder een dienstverband of die niet onder een CAO vallen
- Stimuleren van goed werkgever- en werknemerschap: gedeelde verantwoordelijkheden voor duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling van een positieve leercultuur
- Meer investeringsruimte genereren door het bundelen van regionale, landelijke en Europese waaronder ook de O&O-fondsen van sociale partners. Het nieuwe ESF (vanaf 2021) moet meer ruimte bieden voor 'leven lang ontwikkelen' in de regio.

### **4. VERSTERK HET PROFESSIONEEL EN LEREND VERMOGEN VAN HET MBO**

- Bevorder de verdere professionalisering van mbo-docententeams, in verbinding met de lerarenopleiding en het werkveld. Organiseer daartoe een samenhangend investeringsprogramma zoals dat bijvoorbeeld in Noord-Brabant, Gelderland of Amsterdam is ontwikkeld.
- Ontwikkel een adaptief en lerend systeem en bouw dit uit in verbinding met nieuwe ontwikkelingen zoals digitalisering en robotisering

- Maak van mbo-docenten méér vakmensen: met pedagogisch-didactische bekwaamheden, up to date theoretische kennis en actuele praktijkervaring en bedrijsvennetwerk.
- Betrek de leermeesters en praktijkmeesters van bedrijven meer binnen het onderwijs.
- Heb oog voor de verborgen capaciteiten van het mbo: bijvoorbeeld de meertaligheid bij veel studenten en het potentieel van praktische ICT-vaardigheden, die alleen kunnen ontluiken als daarin ook echt wordt geïnvesteerd
- Verken gezamenlijk of een verbreding van opleidingsprogramma's leidt tot andere patronen van doorstroming naar hogere niveaus en tot een betere aansluiting op de arbeidsmarkt.
- Uitbouwen van de proctoraten als actieve schakelpunten tussen theorie en praktijk
- Versterk en uitrollen van het mkb-actieplan (voorbeelden: Zwolse 4 en Zwolse 8)
- Evalueer gezamenlijk wat gebeurt en gebruik deze informatie voor de strategische koers van de mbo-scholen en van de provincie

## **5. BEVORDER REGIONALE SAMENWERKING IN DE BEROEPSKOLOM EN TUSSEN SECTOREN IN REGIONALE ECOSYSTEEM**

- Investeren in hybride leer- en werkomgevingen door het mbo samen met bedrijven (voorbeelden Gasfabriek Deventer, Nieuwe Hanze Unie Zwolle)
- Zorgen voor verduurzaming van hybride onderwijsvormen (in goede tijden en in slechte tijden)
- Onderwijs en opleiding sterker verbinden met werklocatiebeleid en kennisparken
- Gemeenten op arbeidsmarktniveau actiever betrekken bij het investeren in de versterking van het mbo
- Creëren van meer vloeiende overgangen vmbo-mbo-hbo; meer onderlinge afstemming
- Speciale afspraken tot stand brengen met het bedrijfsleven en gemeenten over leer-/werkplekken mbo 2-3, onder meer een forse opschaling van leer-/werkplekken in de bouw
- Crossover opleidingen financieren door regionale fondsen en door O&O fondsen
- Actieve onderlinge afstemming en gebruik maken van ervaringen, deskundigheid en middelen van sociale partners als gaat het om de versterking van vakmanschap in uiteenlopende sectoren

## **Kernboodschap**

Kernboodschap van de SER Overijssel is dat een toekomstbestendig onderwijsstelsel, met blijvend perspectief voor studenten en werkenden met mbo 2-3, om opschaling en versnelling vraagt van initiatieven op een breed terrein, zowel in het onderwijs als daarbuiten. Het advies doet daarvoor een aantal concrete aanbevelingen en de bal ligt bij de sleutelpartijen: onderwijs, bedrijven, provincie, gemeenten en sociale partners.

Voor de regio's zijn nu aan zet. Maar wie pakt de handschoen op? Hoe zorgen partijen voor versnelling en opschaling van de beweging die al gaande is? Waar liggen de kansen, wat gaan partijen op korte termijn concreet doen? Wie stelt zich garant voor het uitvoeren van de aanbevelingen? En wie nemen de regie en de eindverantwoordelijkheid?

# 1. Introductie en achtergronden

'The most important fact about hard cooperation is that it requires skill.'  
Richard Sennett (2012)

## 1.1 Achtergronden mbo in Overijssel

In Provinciale Staten van Overijssel zijn in juni 2017 vragen gesteld over de toekomst van het mbo in de provincie, met name over de kansen van mbo-ers op niveau 2-3 op de arbeidsmarkt. Zoals in het hele land is ook in Overijssel het mbo een 'grote' wereld, die relatief op zichzelf staat. Er zijn vijf grotere mbo-instellingen, waaraan ongeveer 60.000 studenten studeren in verschillende studierichtingen op uiteenlopend niveau. Van die studenten wonen er zo'n 40.000 in de provincie Overijssel.<sup>1</sup>

Het doet geen recht aan mbo-ers om ze als één categorie te definiëren, daarvoor zijn de onderlinge verschillen te groot. Hét mbo bestaat niet, net zoals hét bedrijfsleven evenmin bestaat. Wel zijn er verbindingen tussen mbo-scholen en grotere en kleinere bedrijven op allerlei niveaus. De zorgen van Provinciale Staten hebben betrekking op de vraag naar het middelniveau op de arbeidsmarkt. De afgelopen jaren zijn nogal sombere voorspellingen over de arbeidsmarkt gepubliceerd, met name in de Angelsaksische wereld, die in Nederland zijn overgenomen. Zo publiceerde economen in Oxford dat 47% van alle banen op het middenniveau op de Amerikaanse arbeidsmarkt zou kunnen verdwijnen en waarschuwde minister Asscher in september 2014 voor technologische werkloosheid, hij sloot niet uit dat alle banen op het middenniveau zullen verdwijnen.<sup>2</sup>

Feitelijk kan worden vastgesteld dat het aandeel banen in het middenniveau in alle OESO landen tussen 1995-2015 met 10% daalde, terwijl het aandeel banen voor hoger opgeleiden met 8% steeg, en voor laag opgeleiden met 2%. Dit proces van de uitholling van de middenklasse gaat langzaam maar gestaag door en heeft velerlei politieke en maatschappelijke implicaties.<sup>3</sup> Bij meer nauwkeurige meting door het McKinsey Global Institute blijkt echter dat niet 47% maar slechts 5% van de banen verdwijnt. Wel wordt geconstateerd dat dankzij de digitalisering in 60% van de banen taken veranderen. Dat is uiteindelijk ook het beeld, dat de WRR heeft overgenomen in haar naar de Amerikaanse arbeidsmarkt geprognosticeerde studie 'De Robot de Baas' (2015): er verdwijnen banen en er komen ook banen bij.

Er lijkt per saldo vooral sprake te zijn van upgradering van de arbeid (Oesch, 2015). Bovendien dreigen de verschillen dreigen groter te worden. Met name de Sociaal Cultureel Planbureau wijst op het bestaan van 'parallele werelden' van de basis- en de hogere niveaus van de arbeidsmarkt SCP (2015). De Onderwijsinspectie (2016) heeft erop gewezen dat het voor de basis van de arbeidsmarkt erg moeilijk om de stap te maken naar de middenklasse. Die duurt in Nederland soms vier generaties, al maken sommige groepen etnische studenten een snelle mars omhoog. Het is de vraag in hoeverre ons onderwijssysteem afkomstverschillen bevestigt, in plaats van die te reduceren, zoals dat in Scandinavische landen wel het geval is. Het Trendbureau Overijssel heeft in 2017 een onderzoek naar nieuwe tegenstellingen gepubliceerd, waarbij 4 invalshoeken zijn gekozen te weten: opleiding, inkomen, identiteit en netwerken. Zo wordt gesteld dat het opleidingsoffensief in de 20-ste eeuw zeer succesvol is geweest, maar dat er thans sprake lijkt te zijn van de verminderde meeropbrengst, waarbij onder andere de afkomst en onderlinge ongelijkheid (laag - hoogopgeleiden) een rol spelen.<sup>4</sup>

1 Het verschil tussen het aantal; van 60.000 dat de scholen zelf opgeven en de 40.000 uit de ETIL-studie kan verklaard worden doordat sommige scholen studenten van buiten de provincie opleiden.

2 Frey en Osborne (2013). Asscher, SZW-lezing, september 2014

3 Lezing door Aart de Geus, CEO van de Bertelsmann Stiftung, op 12 oktober 2018 in Den Haag.

4 Uitgave Boom Bestuurskunde Den Haag, ISBN 978-94-6236-790-6 of ISBN 978-94-6274-764-7 e-book

Tegelijkertijd is in de laatste twee jaar de economie omgeslagen: er zijn nu overal vacatures. De vraag naar opgeleiden bestaat niet alleen op mbo 3-4, maar ook op entree-niveau en mbo 2 vinden mensen weer werk. Dat geldt voor alle sectoren, niet alleen in de techniek, maar ook in het transport, zorg en welzijn, veiligheidssectoren, horeca en onderwijs. Volgens het ETIL is de arbeidsmarkt in de Regio Stedendriehoek krappere dan in de Regio Twente of Regio Zwolle, maar inmiddels doet zich overal schaarste voor. Tegelijkertijd is er in Overijssel een onbenut arbeidspotentieel (werkzoekenden en mensen, die meer uren willen werken) van ongeveer 106.000 personen, die niet gemakkelijk werk kunnen vinden. Vandaar dat wordt gesproken over een 'mismatch' tussen vraag en aanbod.

Overijssel kan zich bovendien niet permitteren - gezien de marktdynamiek en de onvoorspelbaarheid van de wereldeconomie - niet alert te zijn op de volgende economische crisis en de gevolgen daarvan voor lager en middelbaar opgeleiden. Het Centraal Planbureau wijst er in zijn Centraal Economisch Plan 2019 andermaal op dat de risico's van flexibilisering van de arbeid zich met name concentreren bij de laagstopgeleiden (CPB, 2019). Hoe kunnen het mbo-onderwijs en de provincie Overijssel zich hierop het beste voorbereiden? Het belang van de beroepsopleidingen is immers evident: zonder vaklieden uit het beroepsonderwijs gaat het niet lukken met de energietransitie of de klimaat-aanpak.<sup>5</sup> Overijssel kent bouwbedrijven, die in het hele land actief zijn en een rol spelen op het gebied van energie- en installatietechniek (windmolens, zonnepanelen, WKO). Bij energiebedrijven worden vaklieden omgeschoold omdat er behoefte aan zowel breed als aan specialistisch opgeleide mensen in de arbeidsmarkt.

#### **Kader 1: Voldoende mensen voor de energietransitie: organiseren van werk(loos) naar werk in Zwolle**

In de energiesectoren (infra, gebouwde omgeving, techniek) is veel vraag naar personeel en naar verwachting zijn er in de komende jaren duizenden vakmensen nodig. Met een beperkt aantal koploper-bedrijven is in het afgelopen jaar - als start-up - een model ontwikkeld dat tot doel heeft om de stap van werk(loos) naar werk op professionele wijze te organiseren. Zo hebben inmiddels 40 mensen een baan hebben gekregen waarmee de potentie van deze methodiek is bewezen. De deelnemende werkgevers, die openstaande vacatures hebben, realiseren zich dat van hun inspanningen worden verwacht. Niet alle mensen zijn direct en volledig inzetbaar. De betrokken bedrijven willen een plek bieden aan iedereen, die geïnteresseerd is in techniek of energietransitie, gemotiveerd is om aan de slag te gaan en voldoende aansluiting kan maken met de markt.

Interessant is dat in het economisch domein en de zakelijke dienstverlening de werkgelegenheid niet alleen is afgenomen, maar dat zich hier ook nieuwe vormen van arbeidsinzet ontwikkelen bij kleine maar in volume groeiende bedrijven en eenmansbedrijven, die niet zomaar in de statistieken zijn waar te nemen.

Het ROA (Maastricht) heeft zich altijd veel genuanceerder getoond in haar arbeidsmarktprognoses dan internationale bureaus die (ten onrechte) menen dat op massale wijze wordt opgeleid voor beroepen die straks niet meer bestaan. Volgens de raming 'De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep in 2022' (2017) zijn er voor de toekomst twee effecten van belang.

In de eerste plaats is er sprake van een sterke vervangingsvraag: door demografische samenstelling van onze beroepsbevolking gaan meer mensen met pensioen dan er binnentreden. Het is van belang daarbij op te merken dat in Overijssel de bevolking in omvang zal krimpen, terwijl er ook een trek van jongeren naar West-Nederland bestaat. Door de demografische samenloop van vergrijzing en ontgroening (wegtrekken van jongeren) kan er een braindrain uit Oost Nederland ontstaan.

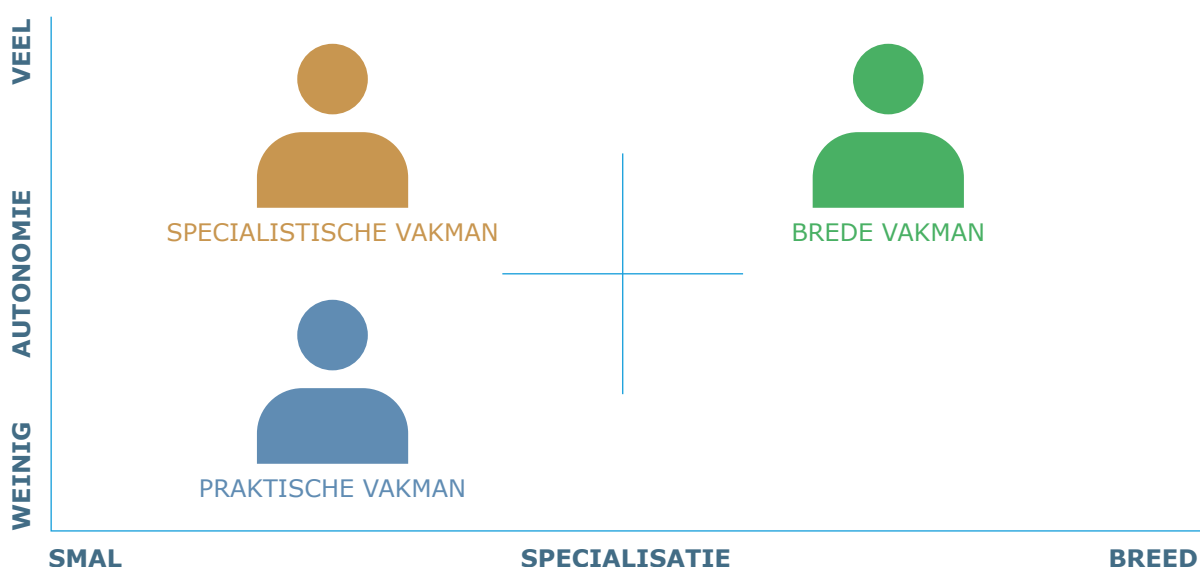
<sup>5</sup> Zie de bijdragen in Pijnenburg en Ambaum (2018).



In de tweede plaats wijst het ROA op de uitbreidingsvraag door de groei van de productie en dienstverlening. De verhoging van de pensioenleeftijd en de economische neergang van de laatste jaren heeft deze tendens mogelijk versterkt: mensen zijn langer gaan werken en treden pas in de komende jaren uit. Daarmee komen de verwachtingen van de Commissie Bakker van tien jaar geleden toch nog in sterke mate uit. Toen al was de verwachting dat veel vacatures niet vervuld zouden kunnen worden. Nog meer relevant is dat veel ervaren arbeidskrachten de arbeidsmarkt verlaten, die niet zondermeer kunnen worden vervangen door onervaren jongeren. Bovendien veranderen werkprocessen door digitalisering en technologische ontwikkelingen.

Ook daarover heeft het ROA recent een advies afgegeven. In een samenwerkingsproject met het Kohnstamm Instituut over de toekomst van vakmanschap is gesteld dat jongeren vooral een opleiding zouden moeten afronden, waarin ze een vak leren. Dat geeft ze de beste kansen werk te vinden en zich vervolgens verder te ontwikkelen op de arbeidsmarkt.

**Figuur 1. Indeling vakmanschap volgens Kohnstamm en ROA (2017)**



Binnen het brede mbo-veld nemen de opleidingen op niveau 2 en niveau 3 een aparte positie in. In verkenning van ROA en Kohnstamm (2017) wordt gesteld dat mbo 2 staat voor praktisch vakmanschap, mbo 3 staat voor specialistisch vakmanschap en mbo 4 staat voor breed vakmanschap. De kern van deze analyse is dat vakmensen niet alleen een breder taakbereik hebben, maar ook moeten kunnen samenwerken met anderen. Voor mbo 4 studenten is de kans op werkloosheid veel geringer dan voor studenten op niveau 2 of 3. In de krappe arbeidsmarkt van begin 2019 kan iedereen op vrij korte termijn werk vinden.

Overigens volgt het merendeel van de mbo-studenten een opleiding op niveau 4 (landelijke ongeveer 55%). Het aantal studenten op entree-niveau (3,2%) en mbo-2 (17%) of 3 (25%) bedraagt 40 - 45%. In beleidstermen wordt niveau 2 gezien als het startniveau voor toegang tot de arbeidsmarkt, hoewel de laatste jaren ook wel is gewezen op het feit dat - gezien de upgradering op de arbeidsmarktniveau 2 lang niet altijd tot voldoende startkwalificatie leidt (RMO, 2013). Bovendien is het relevant op te merken dat er belangrijke sociaal-culturele verschillen binnen de mbo-populatie, die de laatste jaren steeds diverser is geworden van sociaal-culturele samenstelling. Mensen op lager niveau zijn bovendien meer gebonden aan de regio. Afgestudeerden mbo 2-3 blijven veelal in de regio) werken terwijl afgestudeerden mbo 4 ook kunnen vertrekken om elders verder te studeren (in een *associate degree* (AD) -programma of in het hbo).

## 1.2 De positie van het mbo in Overijssel

Het mbo is in Overijssel van substantieel belang. Volgens de ETIL-studie zijn er in Overijssel net zo veel laagopgeleiden als landelijk gemiddeld (22%), maar in de arbeidsmarkt en onderwijs zijn er relatief veel mbo-ers (46% versus 43%), en met name niveau mbo 4 is in Overijssel oververtegenwoordigd (20% versus 16%) (zie de ETIL-studie van december 2017). Inhoudelijk gezien staat er ook het nodige op het spel. Niet alleen is er een antwoord noodzakelijk op de grote technologische veranderingen en de aard van de productie, ook hebben jongeren te maken met nieuwe vormen van flexibilisering van de arbeid, en daarmee van persoonlijke risico's op werkonderbreking en achterblijvende ontwikkeling van kennis en vaardigheden.

### Kader 2: De toerustingsagenda voor onderwijs en arbeidsmarkt

Er zijn maatschappelijke randvoorwaarden noodzakelijk voor het kwalitatief hoogwaardig functioneren van de arbeidsmarkt en de samenleving. In een toerustingsbeleid voor onderwijs en arbeidsmarkt gaat het om de investering in een uitstekend opleidingsstelsel op alle niveaus (*stocks*), in combinatie met sociale investeringen in voorzieningen die gezonde mobiliteit tussen maatschappelijke domeinen mogelijk maken en zorgen voor voldoende mobiliteit van school naar werk, van werk naar werk (*flows*), terwijl er ook voorzieningen moeten zijn als mensen onverhoopt uitvallen of niet kunnen meekomen (*buffers*). De investeringen en voorzieningen, die hiermee gepaard gaan, moeten aangrijpen op verschillende niveaus: individueel niveau, organisatieniveau, in de regio en op landelijk niveau (Van der Veer ea. 2014; Hemerijck en Van der Meer, 2019).

Met betrekking tot het mbo heeft de landelijk overheid heeft zich de afgelopen periode uitgesproken voor een sterke rationalisering van de bedrijfsvoering in scholen en verkorting en intensivering van opleidingen en herziening van de kwalificatiestructuur (Actieplan Focus op vakmanschap 2011 en MBO-Bestuursakkoord 2014). Recentelijk is deze centralisering van de beleidsvoering aangevuld met meer aandacht voor regionale samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven en de ontwikkeling van horizontalisering in de verantwoording van de resultaten (zie MBO-Bestuursakkoord 2018-2022).

Alle mbo-instellingen moesten voor 31 oktober 2018 hun speerpunten opgesteld hebben in de vorm van een kwaliteitsagenda, inclusief aandacht voor inhoudelijke vernieuwingen, het belang van arbeidsmarktrelevant opleiden en mogelijkheden voor kwetsbare leerlingen. Daarbij wordt ook aandacht gevraagd voor de versterking van de onderwijsinfrastructuur voor een Leven Lang Ontwikkelen voor lerenden op dit niveau.

### Kader 3: De kwaliteitsagenda van mbo-instellingen (2018-2022)

Een uitvloeisel van het MBO-Bestuursakkoord van februari 2018 is dat iedere mbo-instelling een eigen kwaliteitsagenda op stelt voor de komende vier jaar. In de kwaliteitsagenda's moet aandacht worden besteed aan de thema's gelijke kansen voor jongeren, aan kwetsbare groepen met een achterstand en aan de aansluiting van de opleidingen met het werkveld. Deze dimensies komen ook terug in de toetsingscriteria om deze plannen te beoordelen en te financieren. De mbo-scholen in Overijssel merken op dat ze bezig zijn met de verbreding van de mbo 1 en 2 opleidingen, enerzijds in het licht van de aansluiting van deze opleidingen op de arbeidsmarkt en anderzijds met de doorstroming naar niveau 3 en 4. Een groot aantal studenten stroomt daadwerkelijk door naar hogere niveaus. In alle kwaliteitsagenda's staat de notie dat de sociale problematiek van deze studenten de laatste jaren sterk is toegenomen. Bij diverse instellingen wordt geëxperimenteerd met nieuwe vormen van begeleiding van docenten en worden de pedagogische en didactische grondslagen van het onderwijs op niveau mbo 1 en 2 tegen het licht gehouden. Daarnaast is het van belang om op te merken dat de scholen werken aan voorzieningen op het terrein van verdere loopbaanbegeleiding en een beleid van een leven lang ontwikkeling.

## 1.3 Ontwikkelingen in Overijssel

In Overijssel wordt op deze ontwikkelingen geanticipeerd getuige de recente Human Capital Agenda, die in verschillende regio's is opgesteld. Rond de regio Zwolle, in regio Twente en in de regio Stedendriehoek bestaan afzonderlijke initiatieven.

In de Regio Twente bestaat een sterk ecosysteem met de Universiteit Twente, hogeschool Saxion en het ROC van Twente die elkaar en het bedrijfsleven en overheden ontmoeten in de Twente Economic Board. Voor het mbo is de bedrijvigheid van belang in domeinen als de agro-food, tuinbouw, life sciences, logistiek, en met name hightech systemen en materialen (HTSM). Er zijn niet alleen vacatures in de techniek, maar ook in administratieve en commerciële beroepen, voor chauffeurs, in dienstverlenende beroepen en in zorg en welzijn is er momenteel meer dan voldoende werk. In de agenda, die voor Twente is opgesteld, staan thema's centraal zoals techniek als motor, arbeidsmarkt en talent, vestigingsklimaat en circulaire economie.

De Regio Stedendriehoek bestaat uit 3 grotere gemeenten (Apeldoorn, Deventer en Zutphen en 4 kleinere gemeenten met in totaal 440.000 inwoners. Deventer is de enige Overijsselse gemeente. In 2013 is de Stichting 'Cleantech Tomorrow' opgericht met als doel de zogenoemde cleantech-regio op de kaart te zetten. Vijf jaar lang is het congres Cleantech Tomorrow in de regio georganiseerd, achtereenvolgens in Deventer, Apeldoorn, Almen (samenwerking Zutphen en Lochem), Eerbeek (Brummen) en op Airport Teuge (samenwerking Voorst en Epe). Inmiddels is het initiatief verankerd in Cleantech Regio Development. Nu is 'cleantech' het merk van de Stedendriehoek: het gaat hier om 'meer met minder', het realiseren van de ambities op het gebied van circulaire economie en energietransitie, en op dat gebied in 2023 de leidende regio in Europa te zijn.

Uitgangspunt in de Regio Zwolle is dat 'door globalisering, robotisering, digitalisering, verduurzaming, energie, vergrijzing en verstedelijking meer dynamiek in de samenleving en in de economie ontstaat'. De regio heeft net als de rest van de provincie Overijssel een economische profiel met een hoge dichtheid van mkb-bedrijven. Net als in de Regio Twente en de Regio Stedendriehoek is er sprake van sterk ondernemerschap en een goede uitgangspositie om met de bestaande 'high tech' en 'high touch' bedrijven van deze ontwikkelingen te profiteren. Het is volgens de regionale Human Capital Agenda de 'uitdaging om ondernemers te inspireren om risico's te nemen, te investeren in werkenden en werkzoekenden'. In de agenda zijn vijf speerpunten opgenomen: 1) jongeren en (jong) volwassenen in een kwetsbare positie, 2) gelijke kansen in het onderwijs, 3) onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst, 4) leven lang ontwikkelen en 5) school als lerende en wendbare organisatie. De gezamenlijke aanpak gericht op het oplossen van tekorten op de arbeidsmarkt, het aanpakken van de mismatch op de arbeidsmarkt en het verbeteren van kwalificaties van de beroepsbevolking.

Het ligt voor de hand dat de aanpak van de arbeidsmarktproblemen niet mogelijk is zonder de inbedding van het hoogwaardige bedrijfsleven in een economische omgeving met gemotiveerde en voldoende hoog opgeleide beroepsbevolking die voldoende toegerust is voor de toekomst, dus 'wendbaar en weerbaar' is. Dat veronderstelt een beroepsbevolking, die blijvend inzetbaar is en het vermogen heeft zich aan te passen aan nieuwe ontwikkelingen. Dat is extra urgent gezien het feit dat werkgevers krapte op de arbeidsmarkt ervaren en niet alle vacatures gemakkelijk kunnen vervullen.

### **Kader 4: Wendbaarheid en weerbaarheid**

'Twee kernwoorden zijn voor iedereen van belang: wendbaarheid en weerbaarheid. Wendbaarheid daar waar het gaat om het updaten van skills en vaardigheden, overstappen van de ene baan of sector naar de andere en flexibel omgaan met werktijden en werkplek. Dit kan niet zonder weerbaarheid: voldoende werk- en inkomenszekerheid, een vangnet om op terug te vallen en een goede opleiding. Ondanks de economische groei en de stijging in het aantal vacatures profiteert niet iedereen mee. Werken aan inclusiviteit doet er nu toe' [bron: HCA Zwolle].

Van belang is te noteren dat in de provincie de positie van het bedrijfsleven verandert. Grote ondernemingen in Overijssel zijn vaak onderdeel van internationale holdingmaatschappijen en opereren in internationale netwerken. Dit proces is al vele jaren gaande en krijgt steeds nieuwe referentiepunten. Vooraanstaande (hoofd)vestigingen zoals die van Stork en Kluwer hebben de provincie verlaten of functioneren nu als dochter van een internationale holding. De divisie van Siemens in Overijssel is in het najaar van 2018 overgenomen door VDL Groep.

Voorheen stonden Overijsselse fabrikanten garant voor banen, opleiding en ontwikkeling. Zij gaven kleur aan de kennisinfrastructuur en het sociale weefsel (DNA) in de regio. Hierbij waren begrippen als gemeenschapszin en nabuurschap van belang, naast het elan en het lef om te investeren. De grotere ondernemingen uit de provincie van vandaag maken veelal gebruik van kleinschalige leveranciers die in ketens samenwerken. Het zijn met name deze kleinere bedrijven die in het ecosysteem van school en bedrijf samenwerken en momenteel invulling geven aan onderwijsvernieuwing en innovatie in het beroepsonderwijs. Daarnaast werken de mbo-instellingen samen met honderden werkorganisaties, bedrijven en instellingen in allerlei sectoren, niet alleen in de metaal, ook in zorg en welzijn, het economisch domein of de groene sector.

#### **Kader 5: Advies SER Overijssel over internationale acquisitie**

Het vestigingsklimaat in Oost Nederland blijft achter bij andere delen van het land, maar de ambitie is om van Oost Nederland de meest aantrekkelijke regio op het gebied van Food, Health, Technology en Energy te maken. Naast de nieuwe regionale vestigingen van internationale bedrijven zijn daartoe de versterking van bestaande vestigingen van internationale bedrijven van belang. De ambitie van Oost NL voor de periode 2019 - 2022 is 5.000 nieuwe (directe) arbeidsplaatsen en € 500 miljoen investeringen door internationale bedrijven te creëren. (Bron: Meerjarenplan OostNL, januari 2019)

## **1.4 Ontwikkelingen elders in Nederland**

Dit advies sluit goed aan bij recente adviezen die zijn uitgebracht door SER Noord Nederland (2017) en SER Brabant (2018), en ook bij wat de landelijke SER naar voren heeft gebracht over het belang van praktijkleren in het mbo en ontwikkelingen die plaats moeten krijgen in de regio. Ieder van deze adviezen gaat in op het belang van het mbo en ontwikkelingsrichtingen met eigen accenten.

SER Noord-Nederland besteedt het meeste aandacht aan de problematiek van mbo 2-3. In *Het werkend alternatief voor Noord-Nederland* wordt een bruikbare analyse gegeven met aanbevelingen en een actieagenda. In de nadagen van de grote economische recessie werd geconstateerd dat de arbeidsmarktpositie van mbo-ers erg kwetsbaar was. In de analyse worden veel aanbevelingen gedaan over mbo-studenten entree, 2, 3, 4. Enerzijds zijn deze adviezen gericht op de noodzaak van verdere bedrijfstakgewijze om- en bijscholing en een Leven Lang Ontwikkelen op de arbeidsmarkt. Anderzijds is het advies gericht op niet-werkenden en het verkleinen van de afstand tussen de werkzoekenden van het UWV, werkbedrijven en het bedrijfsleven. Suggesties zijn gericht op het opdoen van werkervaring in de vorm van leer-/werkbanen.

In Noord-Brabant geeft de provincie steun aan het mbo. Hier luidt de stelling: 'geen kennis-economie zonder ambachtseconomie', met aandacht voor de betekenis van het mkb en de vitale bijdrage van het mbo. Er is een agenda met vijf thema's tot stand gekomen. Het vraagstuk van de beroepen van de toekomst, macrodoelmatigheid, de loopbaan van docenten, het educatievraagstuk, en een Leven Lang Leren (LLL) zijn prominent verwoord in het zogenoemde Kennispact 3.0 van de provincie en de Brabantse mbo-scholen (juli 2015). De deelnemende instellingen hechten grote waarde aan de implementatie van het onderzoek op de ROC's. Ook hier is de mismatch tussen werkgelegenheid en de

vacaturegraad relevant. In de logistieke sector in Noord-Brabant openbaarde zich in april 2016 bijvoorbeeld een tekort aan vakkrachten op uiteenlopend niveau: van inpakkers tot chauffeurs en planners. Een dergelijk vraagstuk kan alleen worden opgelost in nauwe medewerking met het lokale bedrijfsleven en het beroepsonderwijs.

SER Brabant heeft in juni 2018 een middellange termijn advies *Toerusten en Innoveren uitgebracht*, waarin is gepoogd een antwoord te geven op allerlei structurele veranderingen, die gaande zijn in de driehoek onderwijs-arbeidsmarkt -huishoudens (sociale domein). 'Beleidsleren' op landelijk, provinciaal of gemeentelijk niveau veronderstelt dat de betrokken partijen de resultaten van hun inspanningen voldoende systematisch tegen het licht houden. Bij een dergelijke benadering past ook ruimte voor experimenten op basis waarvan het beleid kan worden bijgesteld. Volgens SER Brabant kunnen belangrijke innovaties juist gevonden moeten worden in de verbinding tussen deze drie domeinen, dus op de as tussen onderwijs en arbeidsmarkt of tussen arbeidsmarkt en het sociaal domein, of sociaal domein en onderwijs. Dit heeft geleid tot zes voorbeelden van vernieuwingen die van belang zijn om vakmanschap te herwaarderen, om- en bijscholing te faciliteren, de 'hybride' samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven te vernieuwen en personeelsbeleid te moderniseren.

De analyse van SER Brabant is (indirect) geconcretiseerd in twee samenwerkingsprogramma's tussen maatschappelijke actoren. In de regio Noordoost-Brabant is in januari 2018 een akkoord gesloten tussen gemeenten en onderwijsinstellingen met betrekking tot de instroom van lager opgeleiden. Daarnaast is in juni 2018 in de regio Eindhoven door dezelfde actoren, maar sterk gesteund door het bedrijfsleven, een zogenoemd 'Brainport Skills en Talent Akkoord' getekend, dat werking heeft voor heel Brabant en Limburg. Het belangrijkste thema is de vernieuwing van het leerklimaat in de onderwijsinstellingen, het lerarentekort en het vraagstuk van een leven lang ontwikkelen. Het samenwerken moet voor deelnemende partijen een zinvolle investering zijn, partijen moeten van elkaar leren.

#### **Kader 6: Ontwerpregels voor provinciaal arbeidsmarktbeleid (Bron: SER Brabant)**

In het rapport over provinciaal arbeidsmarktbeleid (Bron: SER Brabant) is een aantal ontwerpregels voorgesteld voor de arbeidsmarkt die mogelijk ook in Overijssel relevant zijn: Beleidsinspanningen moeten voldoende lange adem hebben. Het is veeleer noodzakelijk een lerend systeem te ontwikkelen. Publiek gefinancierde experimenten zijn immers niet vrijblijvend en moeten worden geëvalueerd. Voor beleidsmakers moet de vraag altijd zijn: wat gebeurt er, waarom gebeurt dat, en zijn er ook andere resultaten te behalen? Daartoe moeten lerende netwerken worden geactiveerd, waarbij sprake is van experimenten op kleine schaal. Als de resultaten tegenvallen, wordt de terugkoppeling gebruikt om de doelstellingen bij te sturen. In alle gevallen is er behoefte aan professioneel zelfbestuur: voldoende ruimte voor burgers en professionals (in de opleidingsteams) om zelf vernieuwingen te zoeken. Het gaat daarbij om de ontwikkeling van wendbare, slimme regels. Als het niet werkt, kan worden terugvallen op de standaard (default) regels (Bron: SER Brabant, 2018).

Provinciale Staten van Limburg hebben een directe actieagenda opgesteld, waarin een offensief wordt aangekondigd voor de 4.000 mbo 2 studenten in de provincie, aangezien hun positie wordt geraakt door technologische verandering en robotisering.

Gelderland steunt de ROC's in de Gelderse Vallei, waarbij de Hogeschool Arnhem Nijmegen en de mbo-scholen gezamenlijk de professionalisering van docententeams trachten vorm te geven. Tevens geeft de provincie steun aan een omvangrijke vernieuwingsagenda waarbij workshops worden gehouden en onderzoek wordt uitgevoerd naar sociaal innovatieve arbeidsmarktvernieuwingen.

Tenslotte is van belang op te merken dat de Commissie Macrodoelmatigheid (Commissie Leijnse, CMMBO) eerder al een uitvoerige rapportage heeft gepubliceerd over het vraagstuk van mbo 2, waarin enkele inhoudelijke keuzen worden verkend. Het gaat dan om vraagstukken als: hoe breed moeten opleidingen worden vormgegeven, wat zijn doorstroomkansen, welke doelgroepen worden bediend? De commissie stelt dat sprake is van grote verschillen tussen opleidingen. De commissie constateert in de eerste plaats dat veel studenten nog geen beroepsperspectief hebben ontwikkeld en niet weten wat ze willen worden. Zij bepleit dan ook dat jongeren eerst een brede ervaring opdoen in de beroepspraktijk, voordat ze een arbeidsmarktrelevante kwalificatie kiezen. In de tweede plaats is het voor studenten, die kunnen doorstromen naar een hoger niveau, nodig om hun talenten te onderkennen, zodat zij zich ook in bepaalde richtingen kunnen specialiseren. In de derde plaats wijst de commissie er op dat loopbaanondersteuning nodig is tijdens het zetten van de eerste stappen op de arbeidsmarkt.

## 1.5 Probleemstelling en opzet van dit advies.

In de context van landelijke ontwikkelingen is de provincie Overijssel bezig met de herijking van het provinciale arbeidsmarktbeleid. Naar aanleiding van een motie in Provinciale Staten heeft de SER Overijssel een verkennende studie naar de positie van mbo-ers op de arbeidsmarkt laten verrichten door het bureau ETIL (december 2017). Ook heeft de SER Overijssel gesprekken gevoerd met de Colleges van Bestuur van vijf mbo-instellingen in de provincie, waarbij is gesproken over ontwikkelingen en uitdagingen van het mbo en de dilemma's die zich daarbij voordoen. Tenslotte hebben vijf mbo-instellingen (ROC Aventus, Cibap, ROC Deltion, ROC Landstede en ROC van Twente) in het najaar van 2018 hun kwaliteitsagenda aan de SER toegestuurd.

Met deze ontwikkelingen in het achterhoofd worden de zes vragen beantwoord, die door het College van GS aan de SER Overijssel zijn gesteld. In de kern gaat het om de vraag wat en waartoe actoren in de provincie kunnen bijdragen aan het beleid voor onderwijs en arbeidsmarkt op het middenniveau van de arbeidsmarkt?

### **Kader 7: Overzicht van de verantwoordelijkheid van diverse actoren**

- Het bedrijfsleven: bedrijven en instellingen hebben behoefte aan een goed opgeleide beroepsbevolking, die voldoende wendbaar en weerbaar is als het even tegen zit.
- De mbo-instellingen: Als uitgangspunt geldt dat de mbo-instellingen en daarmee de onderwijsteams binnen de instellingen zelf verantwoordelijk zijn voor de inrichting van hun onderwijs. De minister van OCW stelt daarvoor gelden beschikbaar. Aan 10% van de begroting worden specifieke eisen gesteld met betrekking tot de innovatie van het onderwijs, het bieden van gelijke kansen en de mogelijkheden voor kwetsbare groepen.
- De provincie: de provincie voert op relatief beperkte schaal arbeidsmarktbeleid en is niet verantwoordelijk voor het wat en het hoe van het onderwijs. Ze kan wel ontwikkelingen signaleren, partijen bij elkaar brengen, (extra) voorwaarden voor het onderwijs scheppen, en soms onderzoek uitzetten.
- De gemeenten: de gemeenten zijn niet verantwoordelijk voor het onderwijs, maar kunnen wel voorzieningen aanbrengen, zoals gebouwen en infrastructuur. Bovendien hebben de gemeenten een grote rol in het bevorderen van arbeidsmarktbeleid ten behoeve van doelgroepen, jongeren, (langdurig) werkzoekenden en statushouders. De relatie met de mbo-instellingen is van belang met oog op de regelingen voor inburgering.
- De regio's: binnen de provincie werken sommige regio's aan een eigen beleidslijn: met name de Regio Stedendriehoek, Regio Twente en Regio Zwolle.



In dit advies wordt uiteengezet wat de externe ontwikkelingen op de arbeidsmarkt betekenen voor mbo 2-3. In hoofdlijn wordt naar voren gebracht dat de verschillende partijen veel te winnen hebben door beter samen te werken. In dit voorliggende advies zijn zowel de feiten als de percepties van de bestuurders van de mbo-instellingen verwerkt en wordt een nader onderbouwd advies gegeven over het belang van het mbo op de arbeidsmarkt. De aandacht richt zich op het mbo in het algemeen, met speciale aandacht voor de inhoudelijke ontwikkelingsrichtingen voor mbo 2-3 en welke beleidsalternatieven daarbij passen.

De SER Overijssel heeft in januari 2018 met betrekking tot de vragen over mbo 2-3 zes aanbevelingen benoemd (die zijn ontleend aan de ETIL-notitie) voor de arbeidsmarkt, die verder worden uitgewerkt en toegespitst op het mbo-vraagstuk:

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 loopbaanbegeleiding na instroom op de arbeidsmarkt;
5. Bevorder Leven Lang Leren (Ontwikkelen);
6. Meer regionale samenwerking.

Deze aanbevelingen zijn in eerste instantie gericht op de sociale partners en het onderwijs in algemene zin. In dit voorliggende advies wordt aangegeven wat de provincie zou kunnen doen om te bevorderen dat met name mbo-instellingen zelf met deze uitdagingen zouden kunnen omgaan.

Het is nu een goed moment om dit advies te presenteren gezien het feit dat het kabinet heeft een beleid geïnitieerd voor zogenoemde Regiodeals, de mbo-instellingen hun Kwaliteitsagenda's hebben opgesteld en heeft de provincie Overijssel een Arbeidsmarktdashboard ingesteld, dat op 1 november 2018 operationeel is geworden.

Dit advies volgt de structuur van de zes vragen aan de SER Overijssel. De onderliggende vraag, die daarbij ook wordt beantwoord, kan worden gezien als een probleemstelling die relevant is voor de komende periode: waar kan de provincie Overijssel in haar beleid de middengroepen op de arbeidsmarkt (op school en in het werk) behulpzaam zijn? En welke veranderingen zouden moeten plaatsvinden, zodat de mbo-instellingen zelf deze uitdagingen aankunnen?

Nu er door steeds meer maatschappelijke organisaties wordt samengewerkt in zogenoemde Human Capital Agenda's, in regionale werkverbanden, in arbeidsmarktprojecten, moet ook vraag worden beantwoord wat deze samenwerking oplevert voor het onderwijs en de arbeidsmarkt, en met name voor de meest kwetsbare groepen van mbo 2-3 studenten?

Als duidelijk is wat de provincie zelf kan doen om het mbo te ondersteunen, dan ontstaat ook meer inzicht in de werking van enkele onzekerheden en discontinuïteiten (wel eens 'game-changers' genoemd), die in de bespreking naar voren zijn gekomen, en die elk een meer diepgaande analyse vragen:

- De betekenis van technologische ontwikkelingen in alle sectoren;
- Flexibilisering van de arbeid en van de productie;
- De verbinding tussen het sociaal domein, onderwijs en arbeidsmarkt;
- De ontwikkeling van het leren en studeren zelf, en de daarmee samenhangende vraag of een diploma nog maatgevend is?
- Hoe ga je om met uitval?
- De verhouding tussen publieke en private verantwoordelijkheden bij een leven lang leren;
- De positie van het beroepsonderwijs in de infrastructuur van onderwijs en arbeidsmarkt.

## 2. Mbo als onderdeel van het economisch DNA Overijssel

Het mbo-veld is sterk gedifferentieerd naar niveau en leerwegen. In Overijssel bestaan vier grotere mbo-instellingen (ROC Aventus, ROC Deltion, ROC Landstede en ROC van Twente), een grotere vakinstelling (Cibap) en een kleinere mbo-instelling (Menso Alting). Zoals blijkt uit tabel 1 bieden afzonderlijke mbo-instellingen soms meer dan 200 verschillende opleidingsprogramma's aan. De differentiatie van het onderwijs is in het hbo veel geringer. Tevens is er groen onderwijs, waar schaalvergroting plaatsvindt door samenwerking in de beroepskolom vanwege het zwaar weer bij sommige Agrarische Opleidingscolleges (AOC's).

### 2.1 De impact van de crisis

Uit de gesprekken met bestuurders volgt dat de mbo-instellingen het stevig te verduren hebben gehad in de afgelopen crisis. Er is vaak veel geïnvesteerd om opleidingen open te houden of inhoudelijk te wijzigen (zie kader). Meer in algemene zin zeggen bestuurders in de gesprekken dat er te weinig anticiperend vermogen bestond in het mbo. Vanuit dit perspectief kwam de economische crisis misschien wel als geroepen. De noodzaak tot bezuinigingen en de herschikking van de kwalificatiestructuur tijdens het Actieprogramma Focus op vakmanschap (2011) leidden bij de instellingen tot zelfreflectie en het roer meer in eigen hand te nemen.

#### **Kader 8: Crossover in de houtbewerking**

Een voorbeeld van een vroege vernieuwing biedt de opleiding 'Houtbewerking en Meubel maken' bij het ROC van Twente, waar docenten tijdens de economische crisis een crossover 'Technicus Hout en restauratie' hebben gerealiseerd met behulp van een netwerk van lokale bedrijven en het RISBO-samenwerkingsverband. De drie kwalificaties machinale houtbewerking, meubel maken en restauratie timmeren zijn samengevoegd in één nieuw curriculum. Creativiteit, reflectie en een actief nadenken worden daarmee ook op niveau 2 en 3 van de opleiding verankerd, en docenten worden op een actieve manier verbonden met het afnemend werkveld.<sup>6</sup>

Het mbo onderwijs is zich de laatste jaren meer actief gaan roeren om te komen tot vernieuwing. In de landelijke MBO Raad is in april 2015 bijvoorbeeld een verkenning gepubliceerd gericht op de toekomst, getiteld 'MBO in 2025', zodat studenten zich gemakkelijker door de beroepskolom kunnen gaan bewegen. Ook wordt er meer afstemming gezocht met het voorbereidend en het afnemend hoger beroepsonderwijs. In 2014 en 2015 is ook de landelijke kwalificatiestructuur door de ambtelijke molen gehaald. Sindsdien kennen opleidingsprogramma's een brede basis, bestaat er mogelijkheid voor profielvakken en kunnen studenten keuzedelen volgen. De herschikking houdt ook in dat de tijd, die gepaard gaat met aanpassen van programma's, verkort is. Dat was 8 tot 9 jaar: 3 jaar voor beleidsontwikkeling, 2 tot 3 jaar voor implementatie en 3 tot 4 jaar voordat er afgestudeerden zijn. Tegenwoordig gaat dat veel sneller en er bestaan verschillende pilots om te komen tot cross-overs en ruimte voor regionale afspraken. In Twente experimenteert men samen met andere instellingen (o.a. KW1C in Den Bosch en Friesland College in Leeuwarden) met meer toegespitste afspraken die met tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven kunnen worden gemaakt.

<sup>6</sup> Zie de bijdrage van A. Evers over van ROC van Twente over 'early adopter docenten' in het inspiratieboek over de energietransitie, 2018.



**Tabel 1. De mbo-instellingen in Overijssel**

	Aantal studenten	Omzet (€ )	Opleidingen	Kenmerk
ROC Aventus	12.000 studenten	195 miljoen	120 opleidingen, inclusief vavo en volwassen-onderwijs	11 locaties in Stedendriehoek, Apeldoorn, Deventer, Zutphen.
Deltion College	16.000 studenten	125 miljoen	225 opleidingen en cursussen (incl volwassen-educatie)	Regio Zwolle, aanbieder van ondermeer techniekprogramma's, waaronder auto-techniek en luchtvaarttechniek
ROC Landstede	11.000 studenten	121 miljoen	59 opleidingen	Combinatie vo en mbo in Zwolle, Lelystad, Harderwijk en Raalte
ROC Menso Alting*	650 studenten		10 opleidingen	Christelijk onderwijs in economie, gezondheid, welzijn in de regio Zwolle
ROC van Twente	20.000 studenten	160 miljoen	11 colleges, 200 opleidingen	Mbo voor de regio Twente
Cibap	1.800 Studenten	15 miljoen	Enkele opleidingen met name voor niveau mbo 3 en 4	Creatieve vakschool in schilders- en grafische sector met landelijke uitstraling

\* Deze scholen zijn niet bevroegd. Ook zijn de onderwijsinstellingen in het groene onderwijs, AOC Oost en De Groene Welle niet in de analyse betrokken.

Deze werkwijze keert ook terug in de profielen van de mbo-instellingen, zo blijkt uit de interviews die door de SER Overijssel zijn gehouden met bestuurders van mbo-instellingen. Zo definieert het ROC van Twente voor het mbo enkele verrassende kernkwaliteiten: nieuwsgierig, verbindend, inspirerend (tevens titel van het Strategisch Plan 2016 - 2020) om van kernkwaliteiten naar professionele ontwikkeling komen. Ook hier is excellentie als drijfveer. De organisatie heeft de ambitie mee te bewegen met de transitie van Twente van traditionele naar hightech maakindustrie (ecosysteem HTSM) en dienstverlening als concrete invulling om te komen tot een sterke regionale 'mbo-economie'. Daartoe is er samenwerking met bedrijven in 3 Centers of Expertise, 4 Centra voor Innovatief Vakmanschap en het Praktijkcentrum Procestechologie Oost. Ook is er extra aandacht voor de startkwalificatie van kwetsbare jongeren en de aansluiting op maatschappelijke thema's zoals gezondheid(programma). Bij ROC van Twente zijn ook drie practoraten opgericht, waarvan een voor het versterken van het leerproces op niveau mbo 2, en daarnaast een voor burgerschap en een voor zorgtechnologie met de ambitie de verbinding te leggen tussen de opleiding en het werkveld.

Bij Deltion gaat het in de centrale doelstellingen om de ontwikkeling van de student, om wendbaar vakmanschap, en om de ontwikkeling van een open en professionele leer-gemeenschap. De instelling ambieert 'groots te zijn in kwaliteit'. Dit blijkt onder meer uit het brede onderwijspakket met tweetalig onderwijs (NL-DE) in autotechniek en handel

(700 studenten). Ook zijn daar opleidingen voor vliegtuigmonteur (defensie) en luchtvaartdienstverlening (de tweede leverancier van Air France-KLM); en een simulatiecentrum (in samenwerking met STC in Rotterdam). Het gaat daarbij om stevige investeringen: de acht 'stand-alone' simulatoren vragen bijvoorbeeld om een investering van € 200.000 bouwkundig en € 450.000 installaties, maar bieden groeikansen door samenwerking. Ook is er sprake van een open leercentrum in Automotive, een nieuwe, nog kleinschalige opleiding Logistiek (van 20 naar 40 studenten) met mogelijkheden voor crossovers met Techniek, Economie en e-Commerce. Tenslotte is sprake van Techcovery: bedrijfsvakscholen waaraan 2.000 bedrijven deelnemen, waaronder 400 - 500 installatiebedrijven en 400 metaalbedrijven, met een recente groei van 1.200 naar 1.800 eerstejaars studenten.

De praktijkschool en ontwerpfabriek Cibap wil een kleinschalig topinstituut op het hoogste mbo-niveau zijn. Er bestaat een hechte (inter)nationale samenwerkingen met creatieve vakscholen in Nederland, hbo-instellingen, beroepenveld en bedrijfsleven: Cibap PRO (Praktijk Realistisch Onderwijs) en opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst. Hier worden nieuwe opleidingen gelanceerd zoals 'International creative business developer' en 'internationaal competente professionals'. Modern vakmanschap, creativiteit en ondernemendheid behoren tot de kerncompetenties van de instelling. Er wordt gewerkt aan concrete businesscases en nieuwe onderwijsvormen met excellentie als drijfveer. Hier volgen 1.800 studenten (uit het hele land, zelfs uit Zeeland) opleidingsprogramma's, waarvan 65% verder studeert, 10% een eigen bedrijf begint (o.a. meubelmaker, mediavormgever, ruimtelijk vormgever) en 25% een baan bij een bedrijf krijgt.

ROC Landstede geeft onderwijs vanuit een Christelijke achtergrond en hanteert een eigenzinnige onderwijsvisie gericht op waardenvol leren en leven, die tot stand komt binnen de zogenoemde 'leerlandschappen' van de school. In de komende jaren wil Landstede concrete maatregelen verzilveren zoals: (1) de invulling van een Leven Lang Ontwikkelen, (2) met aandacht voor persoonlijk onderwijs, (3) investeren in medewerkers, (4) aandacht aan zinnige vorming, (5) krachtige regionale verbindingen en (6) innoveren en excelleren. Er zijn verschillende publiek-private partnerschappen binnen de school: de RIF Mixed en Virtual Reality, de RIF industriële robotica, de RIF Kind en Educatie, Het Zorgtrainingscentrum, de RIF E-commerce, Techniekplaza en de RIF Veiligheidsacademie. De RIF All you can Learn is met diverse opleidingen verweven.

Het Christelijke ROC Aventus heeft met AOC Oost een crossover geïnitieerd. Aventus wil in algemene zin investeren in regionale en lokale projecten gericht op creativiteit, duurzaamheid, innovatie en ondernemerschap. Ook is een zogenoemde 'cleantech-school' geopend gericht op duurzame technologie. Om vroegtijdig schoolverlaten tegen te gaan zijn er curatieve en preventieve maatregelen voorzien in het regionale samenwerkingsverband 'Ferm'. Voor leerlingen op niveau 1 en 2 worden flexibele leerroutes ontworpen gericht op het behalen van een startkwalificaties, werk of doorstroom naar zo hoog mogelijk niveau. Ook voor inburgeraars en laaggeletterden zijn er speciale om- en bijscholingstrajecten om hen te laten uitstromen met een arbeidsmarktcertificaat of een diploma.

## 2.2 Kwetsbare jongeren

De kwaliteitsagenda's van de mbo-instellingen richten zich op drie indicatoren: (1) gelijke kansen, (2) verbindingen met de arbeidsmarkt en (3) kwetsbare jongeren. Uit cijfers van het Nederlands Jeugdinstituut volgt dat ongeveer 15 procent van alle jongeren van 16 tot 27 jaar in Nederland zich in een kwetsbare positie bevindt. Deze jongeren hebben meer ondersteuning nodig bij de overgang van jeugd naar volwassenheid. Vaak is sprake van een combinatie van problemen op meerdere domeinen: thuis, op school, in het werk en bij de vormgeving van sociale relaties.

Volgens het Kenniscentrum Beroepsonderwijs en Arbeidsmarkt zijn er drie soorten kwetsbare jongeren te onderscheiden. Ten eerste een groep jongeren die niet naar school gaat, geen startkwalificatie heeft en geen werk heeft. Bij de groep jong volwassenen ging dit in november 2018 landelijk om 155.000 jongeren tussen 16 en 27 die niet naar school gaan of geen werk hebben. Ten tweede zijn er kwetsbare jongeren in het voortgezet onderwijs en in het mbo. Zij hebben vaak gedragsproblemen (sociaal-emotioneel, verslaving, fysieke belemmeringen) of problemen met hun studiekeuze en loopbaan. Bijvoorbeeld bij ROC Aventus wisselen bijvoorbeeld 1.100 studenten (10% van het totaal) jaarlijks van studierichting. Ten derde zijn er jongeren in een kwetsbare onderwijspositie. Het gaat hier om studenten in het praktijkonderwijs of voortgezet speciaal onderwijs, de leerlingen in het vmbo-basisprogramma en studenten in de entree-opleiding. Bij Aventus gaat het jaarlijks om zo'n 600 studenten (6% van het totaal). Om deze studenten goed te begeleiden worden zowel preventieve als curatieve maatregelen genomen.

Het volgende kader gaat over het welbevinden van alle studenten zelf. Het is op basis van deze enquête onder hbo-studenten niet op te maken of mbo-studenten met dezelfde vormen spanning tussen sociale problemen en studieproblemen te maken hebben. Wel onderschreven onderwijsdirecteuren uit het Zwolse mbo de bevindingen van deze studie en zeggen zij uit eigen ervaring vergelijkbare vormen van mentale problemen bij hun studenten te herkennen, die zich ook in de klas manifesteren.

#### **Kader 9: Zorgen over het welbevinden van hbo-studenten**

Uit een representatieve steekproef naar het sociaal welbevinden van 3.000 studenten van de Hogeschool Windesheim blijkt dat 68,9% van hen regelmatig met een te sterke prestatiedruk te kampen heeft. Sinds 2012 is de werkdruk toegenomen, al geeft ook een derde van de studenten problemen te ondervinden door de mantelzorg die zij naast hun studie ervaren. Het gaat in deze verkenning van het 'Studieklimaat, gezondheid en studiesucces 2017' niet om een gering vraagstuk: meer dan de helft van hen kampt met ernstige angst- en depressieproblemen, bij 14% van het totaal gaat het om ernstige problemen. Gemeten naar de gestandaardiseerde CBS-definitie kent 25% van de studenten burn-out problemen, die zich uiten in emotionele problemen, waarvan de werkdruk een belangrijke oorzaak is. In de enquête wordt ook gewezen op risicovol alcoholgebruik van 88% van de mannelijke en 87% van de vrouwelijke studenten. Ook het risico op zelfdoding is aanwezig; 18% van de studenten heeft wel een suïcidale neigingen of daartoe een poging ondernomen (Bron: Jolien Dopmeier).

## **2.3 Differentiatie in opleidingsmodellen**

Alle instellingen werken aan het vormgeven van combinaties van Beroepsopleidende Leerweg (BOL) en de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL). De verdeling tussen de voltijd BOL en de deeltijd BBL-opleiding werd voorheen altijd conjunctureel bepaald. Tijdens de economische crisis is de BBL sterk in volume teruggelopen. De BBL werd bijvoorbeeld aangeboden via sectorale afspraken van bedrijven, die met elkaar 'herenakkoorden' sloten over het gezamenlijk trainen van werkenden. Veel van die samenwerkingsverbanden zijn tijdens de crisis sterk in omvang afgenomen.

Nu de crisis alweer enige tijd achter ons ligt, merken bestuurders meer in algemene zin op dat er behoefte is aan differentiatie van de modellen van leren en werken. Zij bepleiten ruimte tussen de BOL en BBL in, niet 4 dagen werk en 1 dag school (voor theorie en training van algemene vaardigheden), maar een tussenmodel met varianten van 3 en 2 dagen school en werk. Er is naar hun mening ruimte voor een revival van het ouderwetse 'meester - gezelschap principe' in de beroepspraktijkvorming. Differentiaties in de BBL past nu niet bij het bekostigingssysteem, maar zouden naar hun mening organisatorisch goed inpasbaar zijn. Ook wordt gepleit voor het combineren van initiatieven zoals loopbaanstations en scholingsfondsen (die efficiënter worden toegepast met meer accent op bepaalde doelgroepen).

Een voorbeeld is de inrichting van de economische opleidingen waarbij alternatieve leer-routes worden aangeduid. Bijvoorbeeld: nu er minder werk is voor economie op mbo 2, ontstaan er programma's voor economie en juridische specialisering op niveau mbo 4 en handel en commercie op niveau mbo 4. Of anders geformuleerd: de opleidingen van de toekomst kenmerken zich door een combinatie van technologie, IT en communicatie. En het gaat daarbij niet alleen om het inzetten op technische en technologische vaardigheden, maar ook om creatief en probleemoplossend vermogen.

## 2.4 Nieuwe samenwerkingsvormen met het werkveld

Een belangrijke motto van samenwerking is het topsectorenbeleid en het Techniepact, dat zich tijdens de kabinetten-Rutte heeft ontwikkeld. Aanvankelijk doelstelling van deze aanpak was de instroom in technische opleidingen te vergroten. De doelstelling van 40% studenten in de techniek is bij de Technische Universiteit Twente wel bereikt, maar is nog niet gerealiseerd in het mbo en hbo.

Daarnaast is de doelstelling technologie per regio een Techniepact te ontwikkelen om in te spelen op de noden van het bedrijfsleven en de arbeidsmarkt. Binnen het landelijke Techniepact werken Overijssel en Gelderland samen. Daarbij wordt geleidelijk aan meer focus aan gebracht. In Regio Zwolle en Regio Twente is het netwerk van partners geconcentreerd op de Human Capital Agenda van de regio's. Het Techniepact in de regio Stedendriehoek staat meer in de kinderschoenen: er wordt een praktische insteek gekozen met de nadruk op kiezen, leren en werken in techniek.

In het middelbaar beroepsonderwijs is traditiegetrouw sprake van intensieve relaties tussen onderwijsinstellingen en bedrijven. De bestuurders wijzen er ook op dat in algemene zin de bestuurlijke relatie met regio sterk is verbeterd. In deze paragraaf worden daarvan enkele voorbeelden gegeven.

### Kader 10: Technicampus Deventer

De Technicampus Stedendriehoek en Salland is in 2013 opgericht door en voor het bedrijfsleven, dat direct betrokken wilde zijn bij het opleiden van het toekomstige personeel. In samenwerking met het mbo kregen technische BBL-opleidingen in de regio vorm binnen de Technicampus in Deventer. De vier doelstellingen van Technicampus zijn: (1) instroom bevorderen van (jonge) mensen in de techniek, (2) stroomlijnen van technische opleidingen met de arbeidsvraag, (3) initiëren en coördineren van innovatieprojecten als onderdeel van het opleidingstraject voor mbo in samenwerking met het HBO en (4) het faciliteren van bedrijfsgerichte her-, om- en bijscholing.

Op de Technicampus worden aankomende vaklieden opgeleid voor een technisch beroep. De studenten werken drie of vier dagen per week bij een technisch leerbedrijf en komen de overige dagen naar de Technicampus. Daar volgen zij theorielessen en leren zij technische vakvaardigheden van ervaren praktijkopleiders. In de grote en modern ingerichte werkplaatsen staan praktijk, theorie en innovatie dicht naast elkaar. Via het onderwijs en bedrijfsleven werken de studenten samen aan innovatieve projecten. Studenten volgen een BBL (Beroepsbegeleidende Leerweg) en kunnen daarnaast cursussen volgen. De opleidingsrichtingen zijn: bouw, metaal, electro- en installatietechniek, procestechiek en 3D-SF metal printing.

De Technicampus is een publiek-private samenwerking tussen de opleidingsbedrijven Bouwmensen voor de bouwsector, De TechnO/OBM voor de metaalsector, Installatiewerk O&F voor de electro- en installatiesector en Aventus als mbo-instelling. Daarmee wordt gewaarborgd dat aankomende vaklieden met een erkend mbo- diploma de opleiding kunnen verlaten.

In een recent onderzoek van het lectoraat Strategisch Human Resources Management wordt opgemerkt dat steeds meer bedrijven zelf samenwerkingsverbanden met het onderwijs inrichten, bijvoorbeeld de hybride leeromgevingen bij bedrijven als Trumpf, Voortman, Thales en Demcon. Ook hebben Saxion en de Universiteit Twente vergelijkbare initiatieven genomen, bijvoorbeeld Fablab 4.0, Designlab en Kennispark.

Het is voor mbo-opleidingen natuurlijk de moeite waard om de aansluiting te vinden met dergelijke leidende bedrijven, omdat hier voor mbo-studenten interessante stage- en werkmogelijkheden liggen. In het onderzoek worden vijf voorbeelden van publiek-private samenwerking besproken, waarbij nieuwe leeromgevingen worden ingericht die zijn gericht op de flexibilisering van onderwijs en het versterken van de leercultuur in bedrijven: (1) Praktijkcentrum procestechnologie (PCPT, met medewerking van ROC van Twente en Urenco), (2) Het centrum voor innovatief vakmanschap 'Techwise' (ROC van Twente), (3) Het Zorgtrainingscentrum (ZTC) (met Deltion, Landstede en Menso Alting); (4) Het Fieldlab Industrial Robotics (AWL) en (5) de Leerfabriek Stodt. De verschillende initiatieven richten zich op verschillende doelgroepen: (1) Stodt en het ZTC richten zich primair op werkenden., (2) TechWise op studenten en jongeren (3) het Fieldlab Industrial Robotics op opleidingen en (4) het Praktijkcentrum procestechnologie op zowel werkenden als jongeren.

Volgens het lectoraat worden verschillende ambities van onderwijsinstellingen en deelnemende bedrijven gerealiseerd. Een van de meest interessante punten is dat volgens de initiatieven 'het beroepsonderwijs onderwijsprogramma's erg langzaam kan vernieuwen, bedrijven juist (te) snel willen veranderen en soms teveel ad hoc op ontwikkelingen reageren'. Dit is een centrale uitdaging in het ontwerp van nieuwe opleidingsprogramma's. Tevens is het de verwachting dat dit soort leeromgevingen voor zittende werknemers vruchtbaar zal blijken te zijn om te komen tot om- en bijscholing binnen een levensechte leeromgeving met accurate technologie en bedrijfssimulaties (Bron: Lectoraat SHRM. *Overijssel: Iedereen doet mee*, maart 2018).

Afgezien van de bovengenoemde samenwerkingsverbanden is er in de Regio Zwolle een Regiofonds ontwikkeld, en is in de Regio Twente het Twents Fonds voor Vakmanschap opgericht, waarbij het Rijk mede investeert.

#### **Kader 11: Regio Zwolle Ontwikkelfonds**

De HCA-agenda van de Regio Zwolle wil meer toekomstgerichte scholing stimuleren en de wendbaarheid en innovatiekracht van (individuele) werkenden, werkzoekenden en kwetsbare doelgroepen vergroten. Het doel van het Regionaal Ontwikkelfonds is de komende vijf jaar 5 tot 10 procent van alle werkenden te scholen. Daartoe worden 500 tot 1.000 extra opleidingstrajecten ingericht. Mensen krijgen scholing, coaching, begeleiding en plaatsing naar sectoren en bedrijven waar voldoende werkgelegenheid is ongeacht het opleidingsniveau. Het Regio Zwolle Ontwikkelfonds richt zich op "matchen" van sectorale plannen, werkwijzen en arrangementen met de (samenwerkende) bedrijven, onderwijsinstellingen, sociale partners en gemeenten in de Regio Zwolle. De regiodeal heeft een omvang van 30M € voor de komende vijf jaar.

#### **Kader 12: Het Twents Fonds voor Vakmanschap**

In Twente is het opleidingsniveau lager dan het landelijke gemiddelde. Het Twents Fonds voor Vakmanschap wil deze achterstand weg te werken en een positieve leercultuur te stimuleren. De focus van het fonds is gericht op die mensen, die een vak willen leren dan wel willen bijhouden, en die geen toegang kunnen krijgen tot het bestaande scholingsaanbod. De doelgroep bestaat uit circa 150.000 vakmensen met een mbo-diploma, en - arbeidskrachten zonder mbo-diploma meegeteld - is de doelgroep 225.000 arbeidskrachten. De ambitie van het Twents Fonds voor Vakmanschap is de komende 4 jaar jaarlijks 1.500 werkenden en werkzoekenden om of bij te scholen. Het Twents

Fonds voor Vakmanschap zorgt voor toegang tot financieringsmogelijkheden, een passend aanbod van scholing en van een actieve vraag naar scholing. Daarbij wordt samengewerkt met het Leerwerkloket en het Werkplein, de O&O-fondsen, gemeenten, UWV, onderwijs en de sociale partners. Deze regiodeal van de regio Twente heeft een omvang van 4 miljoen voor 4 jaar. De helft wordt door het Rijk gefinancierd.

### 3. Is DNA leidend bij provinciaal arbeidsmarktbeleid?

De MBO-bestuurders zien het als een opgave om een meer integraal perspectief te kiezen om voorkomende complexe problemen op te lossen. Zij wijzen er ook op dat er sprake is van veel politiek-bestuurlijke drukte in Nederland: er is meer rust en stabiliteit gewenst. Ook stellen zij dat er behoefte is aan experimenteerruimte en pilots om de bewijslast te (kunnen) leveren.

Ondanks de invoering van het centrale belang van opleidingsteams in het mbo-veld (zoals vastgelegd in het Professioneel Statuut 2009) is sprake van een sterk wisselend beeld van hoe onderwijsteams functioneren. Enerzijds kennen scholen een werkcultuur met een relatief egocentrische benadering: 'Docenten kunnen zeggen: "Ik geef onderwijs", maar waar staan dan de student en de bedrijven?' Er is anderzijds sprake van een grotere belasting van het werk van docenten door de zwaardere problematiek van leerlingen (dit is waarschijnlijk een onvoorzien effect van de wijzigingen in het passend onderwijs) en ook door de permanente beleidswijzigingen en voortdurende herschikking van de kwalificatiedossiers en opleidingsprogramma's.

Er is met andere woorden veel tegelijkertijd gaande. Iedereen is met van alles en nog wat bezig, maar wat er wordt gerealiseerd wordt onvoldoende aan elkaar geknoopt. Soms ontbreekt het aan tijd en geld, dan weer aan deskundigheid. Volgens bestuurders is het een hele kunst om bestaande zaken te versnellen en meer impact te geven aan vernieuwingen. De algemene ambitie is daarnaast vorm te geven aan anticyclisch opleiden en een leven lang leren, maar dat vraagt investeringen en een daadwerkelijk betrokkenheid van bedrijven bij opleidingen. Ook is de vraag welke kwalificaties in de toekomst nodig zijn? Kunnen die blijven zoals ze zijn, of moeten ze worden verbreed (bijvoorbeeld door combinaties te maken van technologische opleidingen met administratie, logistiek, horeca, zorg en welzijn)? Er zijn experimenten gaande met verbreding, maar de ervaring zal leren dat het juist voor de doelgroep van studenten op niveau mbo 2-3 belangrijk is te weten waarvoor ze worden opgeleid en om dit ook in de beroepspraktijk te oefenen. Er zijn ook opleidingen die inmiddels terug zijn gekomen van de verbreding, omdat studenten behoefte hebben aan een duidelijk werk- en takenpakket.

Ook moet de beroepspraktijkvorming verder worden verbeterd. Er zijn doorgaans voldoende stageplekken, maar de mbo-docent staat vaak (te) ver van bedrijven. Er is te weinig inzicht in de nieuwe technologische ontwikkelingen, en ook ontbreekt inzicht in de ontwikkeling van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Er is behoefte aan meer fijnmazige netwerken. Zo kan volgens de bestuurders het netwerk van sommige opleidingen, bijvoorbeeld bij de Economie, Horeca en Leisure-opleidingen, sterk worden verbeterd, hetgeen sommige instellingen noopt tot zowel herschikking in het onderwijs als op het gebied van management.



## 4. Omvang problematiek van diploma mbo 2 en 3

In de vraagstelling van de Provincie klinkt het probleem door: Hoe kunnen we het onderwijs adaptiever maken? Hoe voorkomen dat mbo'ers 2 en 3 bij economisch slecht weer meteen worden ontslagen of geen stage kunnen vinden en worden verdrongen door hbo-ers? In het werkveld wordt de laatste jaren meer verwacht van werkenden. Er is sprake van upgrading, waar voorheen niveau 2 werd gevraagd, wordt nu niveau 3 gevraagd. Ook is niet zelden de verwachting dat vakmensen werken op niveau 2, maar tegelijkertijd ook het overzicht hebben, dat wordt verwacht op niveau 4.

Een volgend vraagstuk is dat werkenden in de praktijk werkervaring opgedaan maar niet veel opleiding hebben genoten: deze groep is kwetsbaar en raakt gemakkelijk zonder werk als de economische conjunctuur tegen zit. We moeten daarom nadenken over de inrichting en werking van transitiepaden (van student naar werk, van werk naar werk, van werkloos naar werk).<sup>7</sup>

Het ministerie OCW steunt de beleidsmatige verbreding van niveau 2, waarbij studenten zich inschrijven voor 1 profiel. De scholen overwegen inmiddels meer flexibele opleidingsprogramma's te ontwikkelen, bijvoorbeeld een studieprogramma met een basisprogramma met meerdere profielen (bijvoorbeeld sport, creatief en facilitair), zodat ze pas later kiezen een niveau 2 diploma te halen. Deze insteek past ook bij het denken in regionale arrangementen voor niveau 2 vanuit de arbeidsmarktrelevantie. Te denken is aan brede niveau 2 opleidingen voor techniek, bouw en commercie, zodat hun keuzemoment wordt uitgesteld en ze voor bepaalde blokken lassen, timmeren en frezen kunnen kiezen.

Dit soort veranderingen, die overal gaande zijn, hebben sterke impact. Zonder uitputtend te zijn komen de volgende dilemma's en vraagstukken op:

- Wat is een zinvolle verbreding van opleidingen? Wordt daarmee bedoeld dat er cross-overs ontstaan tussen verschillende studierichtingen, waarbij ook extra keuzevakken mogelijk worden gemaakt? Wordt er meer aandacht besteed aan algemene vaardigheden ten opzichte van vakinhoudelijke vaardigheden? Of wordt studenten meer tijd gegund zich anders of breder te oriënteren?
- De organiseerbaarheid van de opleidingen: er zijn scholen die de opleidingen op niveau 2 verbreden vanwege het volume en de wens hebben toch meerdere opleidingen op niveau 2 te kunnen blijven aanbieden. Er zijn scholen die er goed in slagen een breed traject te organiseren en er zijn scholen die het erg lastig vinden. Dit is afhankelijk van veelheid aan factoren o.a.: de strategische visie van de leiding, de kracht van het onderwijsteam en de beschikbaarheid van docenten.
- Het is niet zo duidelijk welke vaardigheden van belang zijn voor de toekomst? Algemene of vakspecifieke? ROA en Kohnstamm wijzen erop dat studenten tenminste vakinhoudelijke vaardigheden moeten opdoen. De mbo-instellingen houden dan ook sterk vast aan de drievoudige kwalificatie, maar ook daarbij geldt: hoe breng je die vaardigheden het beste bij? Welke vakken die gericht zijn op taal, rekenen en burgerschap kunnen het vakonderwijs versterken? Hoe positioneer je de extra vakken, die gericht zijn op problemen oplossen, op communicatieve en interpersoonlijke verhoudingen, of op vaardigheden gericht op ondernemerschap en persoonlijke ontwikkeling?
- Bij verschillende opleidingen worden nieuwe pedagogische concepten ingezet om doelgroepen te bereiken. Sommige studenten kunnen de stap maken naar mbo 4 en misschien wel naar een AD-programma of hbo, ander studenten gaan eerst werken en keren later misschien terug voor om- of bijscholing.

<sup>7</sup> Zie Zwinkels ea. (2009); Borghouts- Van der Plas ea. (2019).



- Een speciaal aspect van deze discussie betreft de bijdrage door de gemeenten. In het verleden waren de mbo-instellingen vaste contractpartner van de gemeenten, maar dat zijn ze niet meer. Er is sprake van publieke aanbesteding als het gaat om programma's voor volwassenen. Toch is een mbo-opleiding doorgaans geholpen met het vastleggen van voorzieningen en speciale verplichtingen zoals samenwerking met werkpleinen, scholing van statushouders en ontwikkelen van nieuwe initiatieven om meer mensen aan het werk te krijgen. Dat betekent dat er behoefte is aan extra taal- en rekenonderwijs en burgerschap. Hier doet steeds het dilemma voor: mensen moeten eerst inburgeren en een taal leren en pas dan een vak, maar kunnen beter inburgeren als ze een vak beheersen.

Deze vraagstukken laat zich niet zo goed in algemene zin beantwoorden, maar we kunnen wel constateren dat werkprocessen snel veranderen en dat opleidingen zich steeds moeten kunnen aanpassen. De bijstelling van de inhoud van het leerplan kan en hoeft niet gelijk te zijn aan de snelheid van veranderingen in het werkveld. Wel is er meer systematische aandacht nodig voor de portfolio-ontwikkeling van werkenden op taakniveau en daaraan verbonden de inrichting van het opleidingsaanbod. Het is aan de instellingen om dit in afstemming met het bedrijfsleven handen en voeten te geven. Bij de gemeenten rust de taak om met het onderwijs afspraken te maken over programma's voor doelgroepen.

### **Kader 13: Twee proefschriften over kwetsbare mbo-studenten**

In het proefschrift *'The football stadium as class room Exploring a program for at-risk students in secondary vocational education'* (2018) van Marieke Fix bespreekt de preventie op vroegtijdig schoolverlaten van relatief kwetsbare mbo-studenten.

Geïnspireerd door het Britse *Playing for success*-programma, wordt in vier stappen de inrichting van lesprogramma's, de bijdrage van docenten en van studenten zelf in beeld gebracht, alsmede de kans op een duurzame aanpak. Duidelijk is dat er sprake is van een ragfijn spel in de communicatie en onderlinge relaties tussen docenten en studenten. Studenten zijn kansrijker indien docenten flexibiliteit kunnen opbrengen en kunnen inspelen op specifieke leerbehoeften. Docenten moeten van verschillende markten thuis zijn: ze coachen de studenten bij hun emotionele betrokkenheid bij het onderwijs en maken daarbij bij voorkeur gebruik van een niet-directieve stijl, ook zetten ze humor in bij de lessen. Tevens zijn zij expert als het gaat om de inzet van sport en spel in les oefeningen, die ze voldoende op maat kunnen aanbieden. In hun rol als manager ontwerpen zij een stabiel sociaal en positief leerklimaat, waarin feedback en reflectie kunnen plaatsvinden. Al deze voorwaarden zijn niet eenvoudig te realiseren en vragen om onderlinge samenwerking in een docententeam en de mogelijkheid zelfstandige beslissingen te nemen, met steun vanuit het management.

In het proefschrift *'Exploring learning technologies and social media voor VET students at risk'* van Paulo Moekotte (2016) gaat het om de beheersing en strategische toepassing van digitale vaardigheden door relatief kwetsbare mbo-studenten. Ook hier is een combinatie van kwalitatieve en kwantitatieve methoden ingezet om duidelijk te maken dat de digitale vaardigheden van kwetsbare mbo-studenten (op niveau entree en 2) veel minder ontwikkeld zijn dan op hogere niveaus en dat veel studenten het zelfvertrouwen ontbreekt om wat ze kunnen effectief in te zetten. Laagopgeleide jongeren maken bijvoorbeeld geen effectief gebruik van de mogelijkheden, die sociale media bieden voor sociale participatie en het vinden van werk. Daardoor groeit de kloof op het gebied van sociale en loopbaanontwikkeling tussen lager en hoger opgeleiden. Docenten in het mbo zouden meer aandacht moeten besteden aan het gebruik van sociale media in dit verband, dat wil zeggen dat zij hun pedagogische en didactische instrumentarium moeten aanpassen om de capaciteiten van de doelgroep op dit vlak te vergroten.

#### **Kader 14: Er is geen 'Grand Design' voor de opleiding van kwetsbare jongeren**

Het niveau van de startkwalificatie als 'voorspeller' voor werkzekerheid en maatschappelijke participatie staat onder druk. De druk op mbo-studenten om hun leerloopbaan voort te zetten op een hoger niveau neemt daardoor toe. Bij de interne doorstroom, het zogenaamde stapelen, gaat het bij het ROC van Twente nu al om tweederde van de studenten op niveau 2. Kwetsbare jongeren, die voornamelijk uit het vmbo afkomstig zijn, worden opnieuw geconfronteerd met overgangen in hun leerloopbaan waar ze erg veel moeite hebben. Die overgangen of transities zorgen voor veranderingen in de handelingsstructuur. Hierbij moet bijvoorbeeld gedacht worden aan het leerproces dat andere eisen stelt aan de zelfsturing door de student. Daarnaast moeten studenten zich willen inspannen voor de ontwikkeling van hun inzetbaarheid. Dit is iets waarmee ze zich minder makkelijk identificeren dan met een beroep.

Voor mbo-instellingen is het een inhoudelijk lastige vraag of - en op welke wijze - ze het onderwijs op niveau 2-3 moeten aanpassen en of verbreden de optimale oplossing is. De beste manier voor een mbo-instelling om te beoordelen of en hoe ze het onderwijs op niveau 2-3 moeten verbreden, is te onderzoeken wat de stand van zaken is. Hoeveel en welke studenten op niveau 2 stromen uit naar de arbeidsmarkt en hoe vergaat het hen daar? Hoeveel en welke studenten op niveau 2 stromen naar een hoger niveau en zijn daarbij ook succesvol?

ROC van Twente, waar relatief veel studenten op mbo niveau 1 en 2 instromen, heeft daarmee onlangs een begin gemaakt door een verkenning van de ontwikkelingen in enkele studierichtingen. Volgens twee recente, interne verkenningen kan er gegeven de grote verschillen tussen studenten en tussen studierichtingen geen sprake kan zijn van een 'Grand Design' om kwetsbare jongeren op in dit geval niveau 1 en 2 vooruit te helpen. Voor het pareren dan wel cureren van kwetsbaarheid is geen Haarlemmerolie voorhanden.

'Vooruit helpen' betreft zowel de doorstroom naar hogere niveaus (van 1 naar 2, en van 2 naar 3) als de uitstroom naar de arbeidsmarkt. Voor de school is het echter lang niet altijd duidelijk of een switch dan wel doorstroom de kansen van studenten bevordert, wat het arbeidsmarktperspectief is voor deze groep en waar kansrijke beroepen zich bevinden. Veel studenten moeten zich nog een goed beroepsbeeld vormen en studenten switchen geregeld van studie. Het ontbreekt hen bovendien aan werknemersvaardigheden, probleemoplossingsvaardigheden, interpersoonlijke vaardigheden en ondernemerschap. Speciale aandacht verdient het vermogen zichzelf verder te ontwikkelen.

De instelling heeft er dus belang bij om nauwe contacten te onderhouden met het afnemend werkveld alsook met de alumni. Er is ook een andere vorm van samenwerking nodig binnen en tussen onderwijsteams op de verschillende niveaus. Bestaande (mono) sectorale vernieuwingsprojecten zijn vaak te rechtlijnig en bereiken de groepen, die het meest gebaat zijn bij wendbaarheid en weerbaarheid niet of nauwelijks. Meer succes wordt behaald indien studenten vanuit hun eigen kwaliteiten en ambities met een afgeronde opleiding op niveau 2 op het juiste niveau en in de juiste richting werk vinden dan wel succesvol doorstromen naar en uitstromen op een hoger niveau, dat meer perspectief biedt. Het helpt als studenten, voorzien van relevante arbeidsmarktinformatie, zich breed en goed kunnen oriënteren op hun studie en een verstandige vakinhoudelijke programmakeuze kunnen maken waarin ze een relevante combinatie van vakinhoudelijke en algemene vaardigheden aanleren. Dat ze ook leren wat het blijvende belang is van jezelf oriënteren (zoeken en verbinden) en ontwikkelen (anticiperen en leren). Dat vergt van de instelling het versterken van een voor de studenten pedagogisch en vertrouwd leerklimaat en opleiding binnen een uitdagende leer en werkomgeving. In algemene zin zijn daarvoor vanuit de instelling en vanuit het werkveld 'handjes' nodig: het begeleiden van studenten tijdens hun studie maar ook na afloop om ze te helpen in hun zoekgedrag en te begeleiden in de transitie van school naar werk (bron: ROC van Twente, 2019).

Op basis van al deze inzichten kan worden geconcludeerd dat het voor studenten op niveau 2-3 niet gaat om het aanbieden van smallere of bredere opleidingen, maar dat het eerder nodig is binnen studieprogramma's leerpaden te ontwikkelen met zowel smallere als bredere specialisaties (met mogelijkheid tot het opdoen van werkervaring en mogelijkheden op verder leren).

## 5. Mbo 2 en 3 opleiding in relatie tot de beroepsbevolking

Volgens de ETIL-studie is er in de Provincie Overijssel naar verhouding veel productie in de metaal en overige industrie, chemie, bouwnijverheid, landbouw, bosbouw en visserij. Sectoren als financiële dienstverlening en onroerend goed; informatie en communicatie; en de specialistische zakelijke dienstverlening zijn minder sterk vertegenwoordigd.

De werkgelegenheid bestaat volgens ETIL voor bijna 70% van de werkgelegenheid uit beroepen uit de volgende 4 beroepsklassen: zorg en welzijn (20%), technische beroepen (19%), bedrijfseconomische en administratieve beroepen (19%) en commerciële beroepen (11%). Daarentegen is er maar relatief geringe werkgelegenheid in creatieve en taalkundige beroepen (1%), ICT-beroepen (3%) en openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen (2%).

In de provincie Overijssel hebben 104.400 personen een mbo 2 of mbo 3 opleiding genoten. Dat komt neer op 19% van alle werkzame personen, dit is juist hoger dan het landelijk gemiddelde van 17%. In de regio Twente is het aandeel werkzame personen met een mbo 2-3 opleiding het hoogst (20%), gevolgd door de Regio Zwolle (18%) en Stedendriehoek en Noordwest Veluwe (17%).

Het aandeel van mbo 2-3 is relatief groot in de technische beroepen in Overijssel (33%). Ook in dienstverlenende beroepen en in zorg en welzijn werken relatief veel personen met een mbo-2 of 3 opleiding (21%). Het ligt voor de hand dat in creatieve en taalkundige beroepen (3%), ICT beroepen (8%) en pedagogische beroepen (10%) relatief gezien het kleinste aantal personen met een mbo 2 of 3 opleiding werkzaam is (ETIL, 2018).

Het ROA wijst er bovendien op dat krimp en groei optreedt. Beroepen met de meeste krimp in de afgelopen 20 jaar zijn drukkerijmedewerkers, secretaresses en boekhoudkundige medewerkers. De krimp in deze beroepen hangt in belangrijke mate samen met automatisering. Groeiberoepen zijn er vooral bij sociaal werkers, zakelijke dienstverleners, sport en de kinderopvang, ofwel beroepen waarin persoonlijke dienstverlening een belangrijke component is (ETIL 2018). In Overijssel is deze krimp in de textiel en machinebouw zichtbaar en groei in zorg, agro-food en logistiek.

Geconstateerd kan worden dat de mbo 2-3 opleidingen zich zeker niet uitsluitend op de techniek concentreren. Er zijn ook functies in de zorg en welzijn en aanpalende sectoren. De mbo-scholen verzorgen juist opleidingen over het gehele spectrum van de arbeidsmarkt. Ook doet de economische conjunctuur zich hier gelden. Zo was de verwachting tijdens de economische crisis dat de vraag naar mantelzorgers zou wegvallen: nu worden overal weer mantelzorgers gevraagd. Een ander voorbeeld is de functie van onderwijsassistent, een domein waarvan de landelijke organisaties in 2014 hebben gezegd dat er voor hen nauwelijks werkgelegenheid beschikbaar is, maar waar gezien het lerarentekort wel grote vraag naar bestaat.

## 6. Vijf aanbevelingen voor provinciaal beleid

Regionale economieën moeten concurrerend blijven gezien de snelle veranderingen, die samenhangen met de digitalisering en het verdwijnen en de opkomst van functies en beroepen. Het toekomstbestendig maken en houden van de Overijsselse (mkb)-economie, de (mbo)- beroepsbevolking en het opleidingspotentieel is een van de grootste uitdagingen voor de komende jaren. Het vraagt om een grote gezamenlijke inzet en een ambitieuze gezamenlijk agenda van het bedrijfsleven, onderwijs en overheid, alsook om gedeelde evaluatie en reflectie over wat gaande is.

De vijfde vraag uit de Provinciale Staten luidde: Op welke wijze moet het provinciaal arbeidsmarktbeleid vorm gegeven worden om te zorgen dat deze groep inwoners (op mbo 2-3) baanperspectief blijft behouden waarbij sprake is van banen waarmee men in zijn/haar eigen levensonderhoud kan voorzien. Hieronder worden vijf aanbevelingen uitgewerkt met betrekking tot de positie van mbo opgeleiden in de arbeidsmarkt. Het gaat daarbij ten eerste om studenten op het niveau van mbo 2-3, de vraag is of zij gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt een adequate opleiding krijgen? En ten tweede gaat het om werkenden met een mbo diploma op niveau 2-3, van wie de arbeidsmarktpositie onzeker is en die behoefte hebben aan arrangementen voor om- en bijscholing.

Het is de ambitie van SER Overijssel de bestuurlijke teksten van de Human Capital agenda's te laden en voldoende levend en perspectiefvol te maken, zodat docenten en opleiders, en werkgevers en werkenden er hun voordeel mee kunnen doen. We leggen er de nadruk op dat toerusten en innoveren samenwerking en professioneel vermogen veronderstelt. Maar hoe verknop je dan zaken? Kun je de ontwikkeling monitoren? En hoe is het mogelijk een lerend, zichzelf versterkend systeem te maken?

Het kabinet hecht grote waarde aan het op regionaal niveau agenderen van leer- en ontwikkelingsvraagstukken. Ook in Overijssel moet geïnvesteerd worden in modern vakmanschap, leven lang ontwikkelen en voldoende flexibiliteit van scholen die samenwerken in de onderwijskolom. Er is bovendien behoefte aan specifiek opleidingsbeleid voor arbeidsmarkttekorten en krapteberoepen. Dit geldt ook voor de grote opgaven in de regio als energietransitie, klimaatadaptatie en bereikbaarheid. Deze opgaven komen in het gedrang bij gebrek aan personeel.

Technologisering en robotisering zorgen voor nieuwe vormen van werkgelegenheid. Dit vraagt om werkenden met andere kennis en vaardigheden. Tegelijk bestaat voor sommige werknemers het risico dat hun werk verdwijnt, bijvoorbeeld door automatisering en robotisering. Daarom is een toerustingsagenda met sociale investeringen gericht op duurzame versterking van het sociale domein, onderwijs en arbeidsmarkt dringend gewenst.

### 6.1 Ontwikkel gegevens ten behoeve van de loopbanen en beroepskeuze van jongeren

Werkgelegenheidsgroei ontstaat als bedrijven investeren, daarnaast zijn er baanopeningen als werkenden wisselen van werkgever of met pensioen gaan. Eerder is gewezen op de onzekere betekenis van nieuwe technologieën voor de werkgelegenheid. Volgens toekomstverkenning van het ROA is de vervangingsvraag op de arbeidsmarkt groter dan de uitbreidingsvraag. Voor de provincie Overijssel is het een interessante vraag op welke wijze jonge, stuwende bedrijven te faciliteren in hun ontwikkeling en groei van de werkgelegenheid. De dynamiek is hiervan onvoorspelbaar. Gazellen kiezen niches en bedrijven bedienen een steeds groter achterland. Maar welke bedrijven 'trekken de kar'? Hiervan weten we

te weinig, behalve de mediaberichten in het FD (Gazellen per regio/provincie) en publicaties zoals 'Made in Deventer' (MKB Deventer, 191 bedrijven) en '100 innovatieve bedrijven in de Achterhoek (Gelderland). Nader inzicht in de vestigingsfactoren voor het binnenhalen en behouden van grote (inter)nationale bedrijven is ook gewenst. De vraag voor de Human Capital Agenda's is op welke wijze deze dynamiek kan worden versterkt?

Uit de gesprekken blijkt bovendien dat de mbo-bestuurders behoefte hebben aan meer adequate gegevens, zowel cijfers als spraakmakende verhalen en goede regionale voorbeelden. Zo is het niet duidelijk wat publiek-private samenwerkingen opleveren in onderwijskundige zin. Wordt er anders onderwijs gegeven, verandert de voorbereiding van lessen, uitoefenen en evalueren? Ontstaan er nieuwe vormen van leren en werken? Dit soort informatie ontbreekt volledig in de schaarse studies die beschikbaar zijn. Het is daarom verheugend dat het ROC van Twente een practor heeft aangesteld om het leren op mbo 2 te bezien. Van belang is beter te begrijpen hoe bedrijven omgaan met de selectie van studenten en werkenden, welke individuele kwaliteiten van belang zijn en waar functies op zijn ingericht. Ten behoeve van een adequate beleidsondersteuning moeten we de feiten kennen. Er is behoefte aan adequaat doelmatigheidsonderzoek (per regio) en arbeidsmarktonderzoek. Zo zijn de studies van Bureau Louter in de woorden van mbo-bestuurders vaak 'te hoog over' en bevat ROA-onderzoek vooral 'teasers' maar te weinig details (branche- en beroepscode).

Er is behoefte aan een regelmatige, gezamenlijke analyse van de relatie tussen onderwijs en arbeidsmarkt met als onderdelen: (1) ontwikkeling van de werkgelegenheid, (2) ontwikkeling en kenmerken vacatures en aanbod, (3) sectorale schetsen (kansen, uitdagingen, intersectorale mobiliteit), (4) aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt (inclusief macrodoelmatigheid), (5) knelpuntenanalyse en (6) aanbevelingen. Eventueel kan een nieuwe pilot in Oost Nederland worden geïnitieerd. Klik View geeft informatie over de arbeidsmarktfitheid en de doelmatigheid van opleidingen. UWV brengt daarnaast een 'Regio in beeld'-rapportage en een kwartaalrapportage uit, met aandacht voor zowel de vraag- als aanbodkant. Zo wordt ook het arbeidspotentieel in beeld gebracht, welke leerlijnen worden er allemaal ontwikkeld. Ook is er iets te winnen door gebruik te maken van gevalideerde gegevens van bemiddelingsbureaus.

Er is behoefte aan een actueel en gedetailleerd dashboard om beter te kunnen sturen op de ontwikkeling van het curriculum en individuele loopbanen. Inmiddels is een nieuw arbeidsmarktdashboard geïnitieerd ([www.arbeidsmarktinzicht.nl](http://www.arbeidsmarktinzicht.nl)) in Overijssel, dat inzicht geeft in het arbeidsmarktrelevant opleidingsaanbod. Op 17 december 2018 heeft een eerste door de Provincie georganiseerde implementatiesessie in Zwolle plaatsgevonden.

Maar dan moeten de beschikbare feiten nog worden geordend en onderkend worden. De vraag bij deze data is steeds: zijn de data wel voldoende operationeel? En voldoende bruikbaar? Kan de instelling hiermee vooruit bij de inrichting en uitvoering van haar leerplannen? Op deze wijze is voor opleidingsdomeinen een scenario-analyse te maken voor de toekomst.

En kunnen ondernemers hiermee uit de voeten? Past dit in de functiestructuur? Het gaat om het leren van elkaar op gebied van mensen aan het werk helpen methoden en technieken bij intake, diagnostiek, regelingen, formulieren, accountmanagement, reïntegratie, informatieuitwisseling. Dat is ook in het belang van gemeenten, zeker als het gaat om de activering van langdurig werkzoekenden en statushouders. En zorg vervolgens voor betere voorlichting en baanperspectieven. Licht toe wat men in een opleiding ambieert en waarom, dat gaat verder dan een eenvoudige stoplichtmethode.

Ook is het nodig jongeren te helpen een beroepsbeeld te vormen en de arbeidsmarkt-relevantie bij de opleidingskeuze van jongeren te bevorderen. Op basis van de beschikbare data zou een 'gap' analyse gemaakt kunnen worden. Als gevolg van nieuwe technologie en digitalisering veranderen de verhoudingen tussen sectoren. De 'gap analyse' laat zien wat mensen nu kunnen en wat mensen over een aantal jaar moeten kunnen. Werkgevers

moeten nagaan: is mijn bedrijf toekomstbestendig? Zij zullen hun vertrouwde werkwijze van gestandaardiseerde functie-indelingen lang niet altijd kunnen vasthouden. Het gaat erom hoe werkenden kunnen schakelen tussen meerdere vakgebieden. De mismatch is niet alleen overbrugbaar via opleiding: het is ook van belang te kijken naar vaardigheden en naar de interne werkorganisatie van bedrijven, los van de sectorale en in de cao vastgelegde functie-indeling.

## 6.2 Versterk het imago van het mbo

In de formulering van de opgestelde Human Capital Agenda's gaat het om investeren in mensen, zorgen voor betrokkenheid en binding met werknemers. De regio is het ankerpunt voor beschikbaarheid, wendbaarheid en weerbaarheid, en inclusiviteit. Een sterke regio is goed voor iedereen. Daarbij horen ook vraagstukken als bestuur en governance om meer te anticiperen op tekorten op de arbeidsmarkt en onderwijsvisies in combinatie met een toekomstgericht curriculum, bijvoorbeeld door co-creatie met het bedrijfsleven en extra modules voor doorstroming.

Desondanks blijft het imago van het beroepsonderwijs een aandachtspunt: iedereen onderkent het belang van het mbo, maar de leerroute langs de havo wordt door veel ouders als aantrekkelijker gezien. Het bedrijfsleven op haar beurt is vaak conservatief en investeert lang niet altijd of niet anticyclisch. Tegelijkertijd constateren de geïnterviewde bestuurders dat het mbo in het debat over innovatie weinig aantrekkingskracht geniet: 'Ons soort mensen kent het ROC niet'. 'Onbekend maakt onbemind', 'Er is geen sexappeal, de zichtbaarheid mag groter, de distinctiewaarde ook'. 'Als je niet meedoet en uitvalt, dan tel je niet mee'.

In de provincie zou een stevigere synthese gemaakt moeten worden van het beproefde imago van 'gemeenschapszin en nabuurschap' (noem het 'Hanze DNA' in Zwolle en Deventer en 'Twente-DNA' in het oosten van de provincie) met een herwaardering van begrippen als de passie voor het ambacht en vakmanschap in verbinding met het nieuwe imago: het opschalen van innovatieve projecten en wat we daarvan kunnen leren? Dan komt meteen de vraag bovendrijven voor wat er te winnen is met de verbetering van de marketing en promotie (per onderwijsinstelling en gezamenlijk), icoonprojecten met bedrijven, regionale en (inter)nationale *challenges* en prijzen voor studenten, van 'leerling' naar 'student' of 'master', mbo-iconen zoals driesterrenkoks, Wall of Fame (bij mbo-instellingen). Dit zou de investeringen in de regio ten goede kunnen komen.

Ook de herwaardering van praktijkonderwijs en vmbo-onderwijs (imagoverbetering, aanpak stop versplintering, betere loopbaanoriëntatie) horen hierbij. Ook het 'claimen' van enkele grote uitdagingen zoals de energietransitie door het mbo-onderwijs past in deze denktrant, zeker als dit in gezamenlijkheid met innovatieve mkb-projecten vorm kan worden gegeven.

## 6.3 Bevorder een systeem van Leven Lang Ontwikkelen en loopbaanbegeleiding

Door de veranderingen op de arbeidsmarkt wordt zowel van onderwijsinstellingen als van het bedrijfsleven een pro-actieve en ondernemende opstelling verlangd om te werken aan de duurzame inzetbaarheid van jonge mensen en volwassenen. Daartoe dient er tussen onderwijs en bedrijfsleven een inhoudrijke uitwisseling plaats te vinden gericht op het vormgeven van leerrijke en vraaggerichte leeromgevingen in het middensegment van de arbeidsmarkt. Vraag en aanbod moeten actief bij elkaar worden gebracht.



De literatuur over een leven lang leren heeft veel oog over de interne en externe motivatie van lerenden en financiële prikkels om dat leren te stimuleren, maar vrijwel geen aandacht voor de precieze mechanismen van aanpassingen van leer- en werkomgevingen, waardoor werkenden worden uitgedaagd zich duurzaam verder te ontwikkelen. Hier gaat het om de verdere professionalisering van mensen zodat ze voldoende weerbaar en wendbaar zijn als dat nodig is (zie Boer e.a.. 2019).

De vaardigheden van de toekomst zijn creativiteit en duurzaamheid, binnen een sterk door technologie en digitalisering gedreven dynamiek. Maar er is geen LLO-agenda in de regio (afgezien van een voorzichtige eerste stap bij de Zwolse 8). De mbo-scholen verdienen daarbij enige steun, al dan niet in combinatie met het private onderwijs om te komen tot flexibel, modulair deeltijdonderwijs voor werkenden. Het is een interessante vraag voor de toekomst hoe de regionale opleidingstoepassingen door het bedrijfsleven gehonoreerd gaan worden, binnen de landelijke kwalificatiestructuur. De recente politieke aandacht voor bedrijfsscholen biedt een kans maar ook een risico.<sup>8</sup> Als deze bedrijfsscholen een *stand-alone* route kiezen, dan heeft het publieke beroepsonderwijs het nakijken en zal het in plaats van een regionaal centrum voor vakopleidingen en loopbanen kunnen degraderen tot een centrum van onderwijsdiensten voor werkenden, en dit is zeker geen algemeen belang.

Het aanzienlijk verhogen van het marktaandeel van het mbo-deel in het post initieel onderwijs is in algemene zin een maatschappelijke prioriteit. Als de nood echt hoog is gaan werkgevers dit ook zelf organiseren (en niet uitsluitend in de vorm van het aantrekken van tijdelijke internationale banen). Het stimuleren van goed werkgever- en werknemerschap past ook binnen deze aanbeveling om te komen tot gedeelde verantwoordelijkheden voor wendbaarheid en inzetbaarheid op langere termijn.

De gemeenten kunnen het voortouw nemen in het bevorderen van een gratis loopbaancheck voor werkenden, ook voor mensen zonder dienstverband en voor hen die niet onder een cao vallen. Andere mogelijkheden zijn bijvoorbeeld de ontwikkeling van een robotacademie, voorlichtingsbijeenkomst in gemeenten en faciliteiten, die geboden worden aan werkzoekenden en personen die van baan willen veranderen. Voor de financiering hiervan bestaan ook ideeën die voorzichtig zijn aangezet in de Zwolse en Twentse plannen: denk aan de combinatie van gemeentelijke, provinciale en landelijke middelen in combinatie met een individueel scholingsbudget, dat al dan niet in het verband van een bedrijf of sector wordt vormgegeven.<sup>9</sup>

Er is veel te winnen met loopbaanbegeleiding na instroom op de arbeidsmarkt. Dit punt is met name relevant voor mbo 2-3. Voor hen geldt dat zij hun beroepsbeeld nog moeten ontwikkelen. Dat gaat niet vanzelf. Loopbaanoriëntatie en begeleiding moet in de school worden belegd (Kuijpers, 2012). Het ligt voor de hand dat de kans op studiesucces het grootste is als studenten een keuze maken, die bij hun voorkeuren past. De kans op werk neemt toe naarmate de onderwijsinstellingen hun opleidingsprogramma's ijken met ontwikkelingen in het werkveld. Dat biedt ook mogelijkheden om alumni na enkele jaren in aanmerking te laten komen voor bijscholing op een hoger niveau.

Onderwijsinstellingen op hun beurt kunnen ook sterk profiteren van de ervaringen van alumni, die dienen als rolmodel en op allerlei wijzen en rol kunnen spelen in het onderwijs of in de begeleiding van studenten. Bovendien zijn in het beroepsonderwijs veel afspraken gemaakt over de invulling van de beroepspraktijkvorming, maar de samenwerking met het bedrijfsleven kan op dit punt nog wel een impuls gebruiken. Werkoriëntatie en stages zijn een manier om de kansen voor werkzoekenden en studenten te verbeteren. In de doorstroom van het mbo naar het hbo zal veel gewonnen kunnen worden door een betere begeleiding van studenten en het op elkaar afstemmen van niveau-eisen.

8 TK-Motie Wiersma-Van den Hul, 31 oktober 2018.

9 Zie de suggesties van de Commissie-Sap (2017) en van de internationale skills-agenda (OECD/ SER, 2017).



Misschien verdient de ontwikkeling van sociale ondernemingen wel een impuls. Ook het UWV heeft ervaring met zijn servicepunten en jongerenloketten. Daarnaast kan mogelijk gebruik worden gemaakt van de landelijke ervaringen van bijvoorbeeld Jink, daarnaast is er de City Deal aanpak in enkele grote steden (geïnitieerd door SZW). Door ideeën te bundelen, kan aan dit thema een goede impuls worden gegeven.

## 6.4 Versterk het lerend en professioneel vermogen van het mbo

Het is de opdracht van het beroepsonderwijs jongeren zodanig te scholen dat ze als beginnend beroepsbeoefenaar werk kunnen vinden en de overstap kunnen maken van de ene naar de andere werkomgeving. Dit is de reproductiefunctie van het beroepsonderwijs, die een adequate vacaturevervulling op de arbeidsmarkt bevordert. Daarbij moeten mbo-instellingen voldoende adaptief inspelen op nieuwe ontwikkelingen, die zich voordoen op de arbeidsmarkt en de samenleving.<sup>10</sup>

Het is evident dat hét mbo niet bestaat, er zijn grote verschillen tussen opleidingsrichtingen en naar niveau. Voor mbo-ers op niveau 2 en 3 is een kernvraag daarbij: hoe moet deze groep worden opgeleid, smal of breed? En hoe vertalen we de groeiende complementariteit van mens en technologie, die zorgt voor meer banen en leidt tot een verbetering van kwaliteit van arbeid naar onderwijsprogramma's? Voor speciale doelgroepen geldt bovendien de vraag: zijn er voldoende kansen voor mensen met een kennisachterstand of een arbeidsbeperking om productiever te zijn. Daarbij horen ook de thema's digitalisering en robotisering. Dat betekent dat het nodig is de invloed van technologie op taakhoud, maar ook op de clustering en herschikking van taken (dus niet beroepen) in beeld te brengen.

Het gaat organisatorisch gezien in de kern om het versterken van het professioneel vermogen van docenten en docententeams, dat hen in staat stelt zelf het vraagstuk van het onderwijs te kunnen vormgeven. Dit gaat verder dan de voorbereiding op beroepsuitoefening, maar strekt zich ook uit tot de verdere loopbaanoriëntatie en -ontwikkeling van studenten en hetgeen daarvoor nodig is. Dit veronderstelt stevig onderwijskundig leiderschap. Bij mbo-2 en 3 opleidingen vinden afzonderlijke opleidingen het wiel opnieuw uit, dat is soms ook nodig want er is maatwerk nodig passend bij het opleidingsteam, de werkcultuur, de organisatie en het werkveld. Verken daarom gezamenlijk of een verbreding van en versterking van de samenhang tussen opleidingsprogramma's leidt tot andere, efficiëntere patronen van doorstroming naar hogere niveaus alsook een betere aansluiting op de arbeidsmarkt. Dit is succesvol als er wordt samengewerkt, alleen dan kan het verschil in de 'speed of change' in het onderwijs in vergelijking met de arbeidsmarkt worden overkomen.

Mogelijk kan inspiratie worden ontleend aan het samenhangend investeringsprogramma zoals dat bijvoorbeeld in Noord Brabant, Gelderland of Amsterdam is ontwikkeld met het werkveld en de lerarenopleidingen. Daar kennen docenten trekkingsrechten om te werken aan hun individuele loopbaan of aan de uitdagingen van het onderwijsteam. Niet iedereen in het onderwijsteam hoeft alle specialisaties te beheersen, maar benoem combinaties van personen die de leiding kunnen nemen over de herijking van het leerplan en de verdieping van de beroepspraktijkvorming, en maak in algemene zin van mbo-docenten méér vakmensen: met pedagogisch-didactische bekwaamheden, up-to-date theoretische kennis en actuele praktijkervaring. Betrek ook de leermeester/praktijkmeester van de bedrijven meer binnen het onderwijs. Bevorder ook sociaal innovatieve uitwisselingen tussen school en werkveld: studiedagen, bedrijfsbezoeken en zet de deuren naar elkaar open. En bedenk dat crossovers en kruisbestuiving vragen om sociaal innovatieve werkvormen waarbij kritische partners van buiten en wisselende werkvormen (anders dan de vertrouwde tafelschikking) behulpzaam kunnen zijn.

10 Zie ook de NRO-bundel 'Naar een lerend bestel in het mbo' (2017).

Heb bovendien oog voor de verborgen capaciteiten van het mbo: bijvoorbeeld de meertaligheid bij veel studenten en het potentieel van praktische ICT-vaardigheden, die vooral kunnen ontluiken als daarin ook echt wordt geïnvesteerd. Bouw de practoraten verder uit als actieve schakelpunten tussen theorie en praktijk, mede in verbinding met de lectoraten op de hogescholen en de leer- en ontwikkelvraagstukken op regionaal niveau. Betrek het mbo als volwaardige partij van meet af aan bij de sociaal-economische transitiethema's. Dit alles is een zaak van lange adem. Sommige studenten zijn gebaat bij extra uitdagingen en anderen zijn relatief kwetsbaar. 'Ergens goed in worden' is een nastrevenswaardige doelstelling voor alle vakmensen. Maar het gras groeit niet sneller als je er harder aan trekt. En evalueer regelmatig gezamenlijk wat gebeurt, verspreid de kennis actief en gebruik deze informatie voor de strategische koers van de mbo-scholen en van de provincie.

## 6.5 Bevorder samenwerking in de beroepskolom en tussen sectoren in het regionale ecosysteem

De aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is niet alleen vanuit het perspectief van macrodoelmatigheid maar ook gezien de sociale veerkracht van de bevolking uiterst relevant voor de provincie. Aantrekkelijk onderwijs verzorgen, samenwerking in de beroepskolom en goede richtingwijzers voor studenten zijn van belang binnen het regionale ecosysteem. Sommige van deze elementen zijn op provinciaal niveau opgenomen in het Actieplan MKB (benadering en betrokkenheid van MKB bedrijven), de ontwikkeling van Human Capital Agenda's, het innovatiebeleid en de bespreking over de maatschappelijke impact van Brede Welvaart-vraagstukken in de regio's.

In Zwolle is samenwerking ontstaan tussen mbo-scholen onderling in de Zwolse-4 en mbo- en hbo-instellingen in de Zwolse-8. Daarnaast is er samenwerking met de Economic Board of Zwolle, Werkbedrijf Regio Zwolle (vakbonden, werkgeversorganisaties en UWV Werkbedrijf) en arbeidsmarktregio Zwolle. Regio Zwolle heeft een aanpak ontwikkeld die ingaat op deze speerpunten en deze in samenhang oppakt. Dat maakt de propositie interessant en biedt dit kansen voor het Rijk. Volgens de HCA voor Zwolle zijn voldoende beschikbare en geschikte arbeidskrachten een belangrijk speerpunt voor de komende jaren. Regio Zwolle heeft een integrale aanpak bestaande uit vier onderdelen: (1) Regio Zwolle Ontwikkelfonds, (2) Onderzoeksprogramma, (3) Ondersteunende communicatie en (4) Organisatie.

Een Human Capital Agenda als enkelvoudige sponsor van allerlei sectoraal georiënteerde activiteiten is een noodzakelijk voorwaarde om richting te geven aan veranderingen, maar het is zeker niet de enige voorwaarde voor de oplossing van de vraagstukken die veelal regiobreed voorliggen. Er liggen verschillende uitdagingen voor, zoals de groeiende belofte van werk-naar-werk transitie, en er zijn voldoende aanknopingspunten voor verbeteringen. Waak ervoor dat HCA een speeltje wordt zonder dat het onderwijs in de basis daadwerkelijk wordt versterkt: dan is het een gemiste kans.

Het ligt voor de hand dat mbo-instellingen de samenwerking met het voorbereidende beroepsonderwijs (vmbo en havo) en met het afnemende beroepsonderwijs (hbo) verder vorm geven. Het laatste jaar van het vmbo kan bijvoorbeeld mogelijk al deels worden gegeven op het mbo, maar de onderbouw van het mbo kan ook in samenwerking met het vmbo worden verzorgd. Gezamenlijk kan worden geïnvesteerd in nieuwe werkplaatsen of opleidingscentra. In een lokale context is het mogelijk te bezien wat gebeurt als andere regels worden toegepast of nieuwe omgangsvormen worden uitgetoetst. Werkgevers binnen de SER Overijssel wijzen ook op het belang van aansluiting van mbo 4 op het hbo. In de vergaderingen van de SER Overijssel is bovendien geconstateerd dat er sprake is van een kwantitatief groot aantal verschillende mbo-opleidingen. Het is moeilijk te beoordelen of al deze opleidingen voldoende doelmatig zijn. Voor de studenten die meteen na

hun mbo-opleiding werk gaan zoeken, is het relevant dat hun opleiding voldoende arbeidsmarktrelevant is, terwijl in het economisch domein veel studenten doorstromen naar het hbo. Arbeidsmarktrelevantie is een politiek omstreden begrip, zeker in het licht van de landelijke doelmatigheidsdiscussie.<sup>11</sup> Het vraagt immers om vrij exacte gegevens om precies te weten waar studenten terecht komen na hun studie en het is een feit dat veel jongeren nog niet weten wat ze willen worden, ze moeten hun beroepsbeeld nog vormen, terwijl de arbeidsmarkt heel grillig kan zijn. Hier ontbreekt het in algemene zin aan onderzoek en onderbouwing: het heeft daarbij - naast de in dit rapport besproken technische studies - prioriteit te kijken naar de ontwikkelingen bij de economische opleidingen en dienstverlenende beroepen, waarover nauwelijks gegevens beschikbaar zijn.

Binnen de kringen van LTO-Oost wordt opgemerkt dat er in het agrarisch domein te veel opleidingen zijn die niet voldoende zijn toegesneden op wat in sector speelt. De cijfers laten bijvoorbeeld zien dat de agro/food een pijler is van de regionale economie. Ongeveer 70% van het arbeidsaanbod komt uit de HAS, het mbo moet op dat gebied mogelijk steviger schakelen. Sommige bedrijven in de groensector hebben moeite met het vinden van goede regiomanagers, er zijn bedrijven die personeel bij anderen wegkapen en de concurrentie van aannemers op de arbeidsmarkt.

In de ICT-branche is er juist geen sprake van een collectieve agenda, terwijl zich overal mismatches tussen vraag en aanbod voordoen. In de regio zijn relatief veel hoogopgeleide ICT'ers en technici, die zonder werk zitten. Dit heeft deels te maken met automatisering maar ook met verouderde kennis. Welke competenties zijn dan nodig. Hoe geef je aan burgers instrumenten en middelen om in 'ook morgen aan het werk te zijn'?

Voor personen op de arbeidsmarkt is voldoende ruimte nodig om met deskundige begeleiding de overgang van school naar werk en van werk naar werk te maken. Voor meer kwetsbare groepen zouden afspraken gemaakt kunnen worden om werkplekken te creëren in kansrijke sectoren (zorg, bouw, logistiek). Daarbij verdient ook de ICT-component in deze sectoren veel aandacht. Op die manier kan meer worden gestuurd op de tekorten en de rol die de gemeente kan vervullen om te werken aan intersectorale mobiliteit en de ontwikkeling van loopbaanpaden voor personen, die juist een zetje nodig hebben.

Daarnaast verdient de discussie over banen voor mensen zonder startkwalificatie met lagere loonwaarden dan het Wettelijk Minimumloon speciale aandacht. Denk daarbij voor de laagste opleidingsniveaus ook aan het ontwikkelen van het instrument Praktijkverklaringen, dat samen met de landelijke S-BB kan worden vormgegeven. De provincie kan investeren in voorzieningen, die persoonlijke dienstverlening bijvoorbeeld zoals een no riskpolis versterken.

Er zijn ook actuele politieke thema's: bijvoorbeeld statushouders waarvoor een parallelle aanpak van werken en inburgeren en de Nederlandse taal tegelijk leren. Ook kunnen werkgevers aan het onderwijs worden verbonden. De grotere ROC's in de centrum-gemeentes kunnen daarbij het initiatief nemen. Het ligt voor de hand dat daartoe langdurige afspraken nodig zijn tussen de gemeenten en de mbo-scholen om te komen tot leerwerktrajecten. Dat kan worden vormgegeven met behulp van parttime aanstellingen: het ROC verzorgt het onderwijs en de begeleiding in de uren waarin niet wordt gewerkt.

---

11 De landelijke SBB heeft in december een nieuw protocol ontwikkeld om de doelmatigheid van opleidingen tegen het licht te houden.

## 7. Slotbeschouwing

De zesde en laatste vraag van de Provinciale Staten luidde: luidde: past de huidige rol van de provincie betreffende het arbeidsmarktbeleid ten aanzien van deze groep nog bij de huidige ontwikkelingen (robotisering, digitalisering, verdring mbo door hbo, verhoging van functie-eisen e.a.) en zo niet: welke veranderingen zouden moeten plaatsvinden?

Sommige factoren op de arbeidsmarkt kunnen inderdaad een dusdanig grote impact hebben dat ze disruptief uitwerken. In de literatuur wordt wel van 'game-changers' gesproken. Door digitalisering verdwijnen banen maar er komen ook banen bij. De zelfrijdende 'auto'-mobiel van 1900 verdreef de koetsier van de paardentram en in de oude machinefabriek van Stork in Hengelo is nu het ROC van Twente gevestigd.

In dit advies is aan verschillende onderdelen van deze 'game-changers' zeker niet in voldoende detail aandacht gegeven. De betekenis van de robotisering en flexibilisering in de productie, de digitalisering in het onderwijs en de andere vormen van leerprocessen bij nieuwe generaties studenten, de verdringing van mbo-ers door hbo-ers, de verhoging van functie-eisen zijn maar enkele voorbeelden van de snelle veranderingen die gaande zijn op de arbeidsmarkt. Het thema leven lang ontwikkelen is naar inhoud omvangrijk en de oplossingsrichtingen die hier zijn genoemd verdienen verdere uitwerking in de richting van verdere professionalisering, wendbaarheid en mobiliteit. .

Het is de overtuiging van de SER Overijssel dat deze ontwikkelingen op de arbeidsmarkt niet goed te duiden zijn zonder de betekenis van het onderwijs en ook de sociale structuur in de provincie in de analyse te betrekken. Het mbo is een vitale en sterke geleiding in de hele onderwijsinfrastructuur. Studenten kiezen een opleiding en gaan vervolgens werken of kiezen voor een vervolgstudie op een ander niveau. Of die studenten succesvol zijn hangt ook van hun thuissituatie en de kansen, die ze krijgen in stages en bij het opdoen van werkervaring.

Dit geldt zeker voor mensen, die studeren of die een opleiding hebben gevolgd op niveau mbo 2-3. Er zijn op dit niveau uiteenlopende ontwikkelingen gaande in werkveld binnen de verschillende domeinen (techniek, zorg en welzijn, economie, groen). Er zal voldoende aandacht moeten zijn voor de verzwaring van de problematiek die docententeams ervaren in de opleiding, de toenemende diversiteit in doelgroepen, de noodzaak voor Loopbaan-oriëntatie en Burgerschap (LOB), de mogelijkheden, die er voor de studenten zijn, die nog wat meer oriëntatie nodig hebben in het mbo, en studenten die nog niet klaar zijn voor de hogere niveaus.

De beste kans om voor deze vraagstukken oog te hebben is te investeren in het mbo en in de relaties tussen het mbo en het werkveld. Toerusting en innoveren vragen om sociale investeringen. Met name investeringen in de docenten en het onderwijsteam. Als dat niveau niet sterk genoeg is moet het versterkt worden. Het omliggende werkveld kan daarbij zeer behulpzaam zijn, net zo als de lerarenopleidingen en vakgroepen in het hbo en de universiteit die hun kennis ter beschikking stellen. Daarnaast ligt een taak voor op gemeentelijk en regionaal niveau om voorzieningen voor een leven lang ontwikkelen te organiseren.

Dit advies van SER Overijssel reikt verder dan alleen een agenda voor een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt in het middensegment van de economie. Het kan ook worden beschouwd als een middellange termijn advies voor het te voeren sociaal-economisch beleid in Overijssel. Daarbij verwijzen wij naar de bredere verbanden met bijvoorbeeld de internationalisering, de energietransitie, de klimaataanpak, de toekomst van de landbouw en de dynamiek van de vrijetijdseconomie in Overijssel. SER Overijssel brengt op deze terreinen ook afzonderlijke adviezen uit en steeds is daarbij de verdieping

en verbreding van de Human Capital agenda een prioritair punt van aandacht. Het komt de komende jaren aan op het voeren van een ambitieus integraal beleid ten bate van een daadwerkelijk duurzame economie en samenleving!

Adviseur en auteur:

Marc van der Meer, *hoogleraar onderwijsarbeidsmarkt Tilburg Law School, Tilburg University, en CAOP. En tevens als onafhankelijk wetenschappelijk adviseur mbo-sector verbonden aan S-BB.*

## Literatuur

- Borghouts-van de Plas, I., M. Bosmans, J. Verschoor, T. Wilthagen (2019). *Overstappen op de arbeidsmarkt*, Tilburg: Celsius Juridische Uitgeverij.
- Buisman M. en R. van der Velden (2017). *De toekomst van vakmanschap*, Amsterdam / Maastricht: Kohnstamm Instituut/ ROA.
- CPB (2019), Centraal economisch plan 2019, Den Haag, CPB: Policy Brief. (2015). *Wel werk, maar niet economisch zelfstandig*, Den Haag: CBS.
- Commissie vraagfinanciering mbo (Commissie-Sap, 2017). *Doorleren werkt; Samen investeren in nieuwe zekerheid*. Den Haag.
- ETIL Arbeidsmarkt & Onderwijs, *Onderwijs-Arbeidsmarkt voor MBO 2 en 3 in Overijssel*, input SER-advies (december 2017)
- Evers, A. (2018). 'Een dubbelslag van cross-over in e houtbewerking: early adopter docenten aan zet', in A.Pijnenburg en M.Ambaum (red), *Inspiratieboek over de energietransitie en de impact op het technisch (v)mbo beroepsonderwijs*, Uitgeverij Brónsgreun, pp.33-37.
- Fix , M. (2019). *The football stadium as class room Exploring a program for at-risk students in secondary vocational education*, dissertatie. Enschede: TU Twente.
- Frey, C. & Osborne, Michael (2013). *The future of work, how susceptible are jobs to computerisation*. Oxford: Oxford Martin School.
- Geus, de A., R. Janssens en J. van der Meer (2013), *Klaar voor de start*. RMO: Den Haag.
- Hemerijck, A.C. & M. van der Meer (2019). *Polderen in de 21e eeuw: publiek rekenschap gevraagd*, Den Haag: Ministerie SZW.
- Heumen M. van en M. van der Meer (2018). 'Tasten in het duister. Een beknopte narratief over de bouwopleiding en de transitie naar een duurzame economie'. In: A.Pijnenburg en M.Ambaum (red), Inspectie van het Onderwijs (2016). Staat van het onderwijs, Utrecht: Onderwijsinspectie. *Inspiratieboek over de energietransitie en de impact op het technisch (v)mbo beroepsonderwijs*, Uitgeverij Brónsgreunm p.61-65.
- Kuijpers, M. (2012). *Architectuur van leren voor de loopbaan: richting en ruimte*. Oratie. Heerlen: Open Universiteit.
- Künn-Nelen, A., Poulissen, D., Fouarge, D., Eldert, P. van & De Grip, A. (2018). *Leren onder werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt*. Maastricht: ROA.
- Lectoraat SHRM (2018). *Overijssel: Iedereen doet mee*. Enschede: Saxion Hogeschool.
- Manyika J. et al (2017). *Jobs lost- jobs gained. Work place transition in a time of automation*, McKinsey Global Institute.
- Meer. M. van der (2017). 'Twee kanten van dezelfde medaille' in M.van der Meer (ed.) *Naar een lerend bestel in het mbo*, Den Haag: NRO.
- Moekotte, P. (2016) *Exploring learning technologies and social media voor VET students at risk*. Dissertatie. Heerlen: Open Universiteit.
- Oesch, D. (2015). *Skills Strategy for the Netherlands*, Parijs/ Den Haag; OECD/ SER.
- ROA (2018). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2022*, Maastricht: ROA.
- Sennett, R. (2012). *Together - the Rituals, Pleasures and Politics of Cooperation SCP*. London: Yale University Press.
- SER (2017). *Leren en ontwikkelen tijdens loopbaan*, Den Haag: SER.
- SER Brabant (2017). *Toerusten en innoveren*, 's-Hertogenbosch: Brabantadvies.
- SER Noord-Nederland (2017). *Het werkend alternatief voor Noord-Nederland, de noordelijke aanpak maakt het verschil*. Groningen: SER Noord-Nederland.
- Veer, J. van der, Meer, M. van der, Hemerijck, A. (2014). *Toerusting over de levensloop; naar een verbindende leerarchitectuur in het (beroeps)onderwijs; Een beschouwing over institutionele herijking op het grensvlak van onderwijs en arbeidsmarkt*, 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- World Economic Forum (2016). *The future of jobs; Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution*.
- WRR (2015), *De robot de baas*, Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Zwinkels, W., Ooms, D. & Sanders, J. (2009). *Omvang, aard en achtergronden van baan-baan-mobiliteit*, Hoofddorp: TNO.

## Referenties

- Asscher, L. (2014). *Over de robotisering van de arbeid*, Den Haag: SZW-lezing.
- Boer, N.I., M. van der Meer en H.Timmermans (2019). *Samen werken aan perspectief - de volgende stap in duurzaam ontwikkelen*. Den Haag: CAOP.
- CMMBO (Commissie Macrodoelmatigheid MBO, Commissie-Leijnse) (2017). *Arbeidsmarktperspectief mbo niveau-2*. Den Haag: CMMBO.
- CPB (2019). *Centraal Economisch Plan 2019*, Den Haag: CPB policy brief.
- Geus, A. de (2018). *Het gaat goed, maar hoe lang nog?* In: Zeggenschap, Tijdschrift voor arbeidsverhoudingen, nr.4.
- Inspectie van het onderwijs (2016), *De staat van het onderwijs 2015-2016. Technisch rapport gelijke kansen*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.
- Oesch D., (2015). 'Welfare regimes and change in occupational structure in Britain, Denmark and Germany since 1990', in *European Journal for Social Policy*, vol. 25, nr.1., pp.94-110.
- SCP (2015). *De onderkant van de arbeidsmarkt*, Den Haag: SCP/ CPB.