

SEAN

Secretariaat:

Laan Corpus den Hoorn 200

Postbus 481

9700 AL Groningen

T (050) 522 49 80 / 9 81

F (050) 522 49 97

M 06 - 51 27 90 40

E mansveldsean@snn-nl.com



Sociaal - Economische *Adviesraad* Noord Nederland

Aan geadresseerde

Groningen : maart 2003

Kenmerk : 030/03

L.S.,

Hierbij bieden wij de u notitie aan "Naar een lerende regio in Noord Nederland", januari 2003. Een notitie van de Sociaal-Economische *Adviesraad* Noord Nederland (SEAN), het orgaan waarin de gezamenlijke Sociale Partners adviseren aan het Dagelijks Bestuur van het Samenwerkingsverband Noord Nederland (SNN).

De aanleiding

In april 2002 is het onderwerp "Onderwijs en Arbeidsmarkt" in de SEAN-vergadering aan de orde geweest. In deze bijeenkomst werd de belangrijke constatering gedaan dat de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt met name een regionale aangelegenheid is. Bovendien bleek er grote behoefte om de discussie over deze brede en complexe materie gericht te kunnen voeren. De SEAN besloot tot het instellen van een werkgroep waarin tevens externe deskundigheid vertegenwoordigd zou zijn. De werkgroep kreeg als opdracht mee de problematiek te beschouwen en concrete aanbevelingen te doen ter verbetering.

Voor u ligt de rapportage van deze werkgroep

De werkgroep heeft de keuze gemaakt om zich te richten op die groep in het onderwijs waar de mismatch met de arbeidsmarkt het grootste is: de beroepsopleidingen en dan met name het VMBO en het MBO (60% van de 12-17 jarigen volgt onderwijs in het VMBO). Deze opleidingen zijn verantwoordelijk voor veruit de meeste uitstroom in de regio en hier ligt ook direct de kern van de regionale problematiek: te hoge uitstroom van (te) laag opgeleiden in Noord Nederland.

De problematiek is benaderd vanuit een drietal punten:

1. Versterken van de kwaliteit van onderwijs met als belangrijkste knelpunten in het onderwijs de beperkte aandacht voor sociale vaardigheden en persoonlijke ontwikkeling en de noodzaak tot meer aandacht voor de combinatie leren / werken.
2. Verhogen van het rendement van onderwijs met als belangrijke knelpunt de te grote uitval in het beroepsonderwijs.
3. Verbeteren aansluiting en communicatie, waarbij de beperkte communicatie tussen onderwijs en bedrijfsleven en het gebrek aan mogelijkheden voor vernieuwing door onder andere experimenten centraal stonden.

De conclusie vat zich het bondigst als volgt samen:

Het grootste probleem in de aansluiting Onderwijs / Arbeidsmarkt is het lage opleidingsniveau in de zwakke regio's. Teveel jongeren stromen uit op VMBO niveau (dus zonder startkwalificatie) en laag MBO niveau. Deze zwakke regio's kenmerken zich door een relatief hoge werkloosheid. Bij (de huidige) neerwaartse economische ontwikkeling zijn deze gebieden en de laag opgeleiden in

deze gebieden het kwetsbaarst. Het onderwijsbeleid in Noord Nederland moet zich richten op het in de breedte ugraden van het laagste opleidingsniveau; de beroepsbevolking moet beter worden opgeleid en opgeleid blijven om de economische ontwikkeling te kunnen versterken. Dit is een verantwoordelijkheid voor alle betrokkenen in de regio, overheden, onderwijsinstellingen, bedrijfsleven en natuurlijk het individu zelf. Scholing is van belang voor de scholieren / studenten, (werkloze) werkzoekenden en werkenden.

Hiervoor moet een lerende regio worden gecreëerd waarin

1. in het VMBO naar duaal leren wordt gestreefd en de aandacht wordt gericht op aansluiting op het MBO. Richt meer aandacht op de ontwikkeling van sociale vaardigheden en de persoonlijkheid en daarmee de weerbaarheid van het individu.
2. Iedereen moet met minimaal een startkwalificatie de arbeidsmarkt op.
3. Doorbreek de bureaucratie van onder andere ESF en O&O fondsen; benut subsidiemogelijkheden beter en richt een "stimuleringsfonds" ter stimulering van kleinschalige experimenten om de bestaande knelpunten op te lossen.
4. Maak initiatieven, experimenten en projecten op het gebied van onderwijs / arbeidsmarkt inzichtelijk in een centrale database zodat uitwisseling kan plaatsvinden en best practices navolging kunnen krijgen.
Volg feiten, trends en ontwikkelingen in het onderwijs en maak deze openbaar toegankelijk. Hier kan bijvoorbeeld aansluiting plaatsvinden bij de SNN werkgroep arbeidsmarktinformatie en onderzoek.

Het laatste advies betreft het regie vraagstuk.

5. Er moet gemeenschappelijk draagvlak worden gecreëerd in de regio en in de SEAN vergadering van 7 maart jl. werd nadrukkelijk gewezen op het belang van het aanwijzen van probleem eigenaren. De regie en coördinatie dienen in handen te zijn van een partij die over de regio heen kijkt en "de kar kan trekken".
Hiervoor is commitment van alle betrokkenen een voorwaarde. Gezien de breed gedragen conclusie dat de problematiek rondom het (V)MBO groot is, lijkt hier overigens geen weerstand (meer) te bestaan. De werkgroep is dan ook van mening dat deze regie en coördinerende rol op provinciaal niveau moeten worden opgepakt waarbij het SNN de verbindende factor is.

Hoe verder

De hoofdpunten uit de notitie moeten fungeren als het startpunt voor een regionaal aanvalsplan. Er is grote behoefte aan concrete kleinschalige projecten.

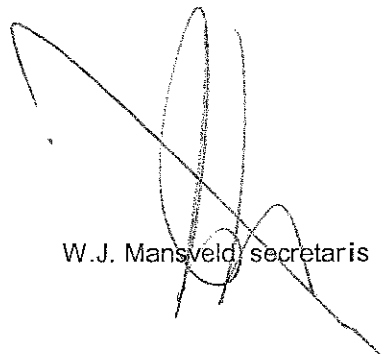
Vanuit de SEAN zal een werkconferentie worden georganiseerd met als doel een aantal (9) concrete projecten die regionaal bijdragen aan de bestaande en beschreven problematiek en een opstap kunnen zijn voor een noordelijke agenda en succesvol aanvalsplan voor een lerende regio.

Mocht u naar aanleiding van bovenstaande en bijgevoegde willen reageren dan kunt u uw reactie zenden aan het SEAN-secretariaat.

Met vriendelijke groet namens de
Sociaal-Economische Adviesraad
Noord Nederland



K.W. Swaak, voorzitter



W.J. Mansveld, secretaris



**SOCIAAL ECONOMISCHE ADVIESRAAD
NOORD NEDERLAND
(SEAN)**

Naar een LERENDE REGIO in Noord Nederland

**SEAN Werkgroep
“Aansluiting Onderwijs / Arbeidsmarkt - Bedrijfsleven”**

Groningen,
Januari 2003

Inhoudsopgave

	Pagina
1. Inleiding	3
2. Onderwijs in Noord Nederland Een korte beschrijving van feiten en kenmerken	4
3. De Arbeidsmarkt in Noord Nederland Een korte beschrijving van feiten en kenmerken	5
4. Aansluiting Onderwijs / Arbeidsmarkt – bedrijfsleven Knelpunten, oplossingen en actiepunten	6
4.1 Versterken van de kwaliteit van Onderwijs	6
4.2 Verhogen van het rendement van Onderwijs	7
4.3 Aansluiting en communicatie Onderwijs / Arbeidsmarkt – Bedrijfsleven	9
5. Conclusie en beleidsaanbevelingen	11
Bijlage 1 SEAN secretariaatsnotitie “Onderwijs” februari 2002	
Bijlage 2 Deelnemers SEAN Werkgroep “Aansluiting Onderwijs / Arbeidsmarkt”	
Bijlage 3 Geraadpleegde literatuur	
Bijlage 4 Voorstel ontwikkelingsprogramma “De Lerende Regio’s”	

1. Inleiding

De aanleiding

In april 2002 is in de SEAN gesproken over de aansluiting tussen Onderwijs en Arbeidsmarkt - Bedrijfsleven. Dit naar aanleiding van de gesignaleerde knelpunten die in een SEAN secretariaatsnotitie zijn verwoord (bijlage 1.) "Welke rol kunnen overheden, onderwijsinstellingen, bedrijfsleven en intermediairs spelen in het (bij)sturen van onderwijsontwikkelingen op regionaal niveau". Uit het onderzoek naar deze vraag bleek dat marktpartijen van mening zijn dat er op een aantal fronten knelpunten bestaan in de communicatie en aansluiting tussen Onderwijs en Arbeidsmarkt – Bedrijfsleven.

Naar aanleiding van de uitkomsten van dit onderzoek is door de SEAN een werkgroep ingesteld die in de periode september 2002 – januari 2003 viermaal bijeen is geweest.

Opdracht aan de werkgroep

Aan de werkgroep is gevraagd met een beschouwing van de problematiek te komen op regionaal niveau en daarbij concrete aanbevelingen te doen ter verbetering van afstemming, samenwerking en aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt – bedrijfsleven in Noord Nederland.

Samenstelling van de werkgroep

In de samenstelling van de werkgroep is gestreefd naar diversiteit van deelnemers binnen het veld Onderwijs / Arbeidsmarkt - Bedrijfsleven. Onderwijsinstellingen, Gemeenten, Provincies, Werkgevers- en Werknemersorganisaties waren vertegenwoordigd in de werkgroep. (bijlage 2.).

Input van afdelingen Economische Zaken van de drie noordelijke provincies

Bij aanvang van de werkgroep zijn de gedeputeerden Economische Zaken van de drie noordelijke provincies geïnformeerd over deze werkgroep. De achterliggende gedachte hiervoor was dat de provincies relevante informatie ten aanzien van de arbeidsmarkt konden bijdragen.

Van alle provincies is een reactie ontvangen:

Drenthe: heeft inmiddels een begin gemaakt met het thema onderwijs en arbeidsmarkt en houdt in februari 2003 een eerste oriënterende werkconferentie. Zij wachten ook graag de rapportage van de werkgroep af.

Groningen: is binnen de provincie bezig met brainstormsessies tussen Onderwijs en Economische Zaken om betere aansluiting te vinden tussen projecten op beide gebieden en gezamenlijke projecten te starten. De SEAN is hierbij betrokken.

Friesland: heeft de werkgroep gevraagd, los van de abstracte en strategische benadering van de werkgroep, zich ook uit te spreken over de concrete vraag "wat scholing van werkenden en werklozen zou kunnen betekenen voor een snellere en betere vacaturevervulling en het voorkomen van vroegtijdige uittreding". In dit kader wordt met name aandacht gevraagd voor EVC's (Elders Verworven Competenties) en Scholingsmiddelen.

Uitgangspunten van deze notitie

In de bijeenkomsten van de werkgroep bleek al snel de complexiteit van de materie. De hoeveelheid onderwerpen die raakvlakken heeft met de gebieden onderwijs en arbeidsmarkt is groot.

De werkgroep heeft diensgevolge de keus gemaakt zich te richten op die groep in het onderwijs waar de mismatch met de arbeidsmarkt in Noord Nederland het grootst is: de beroepsopleidingen en dan met name het VMBO en het MBO (60% van de 12 – 17 jarigen volgt onderwijs in het VMBO).

Deze opleidingen zijn verantwoordelijk voor veruit de meeste uitstroom in de regio. Daarenboven is het MKB sterk in Noord Nederland en verantwoordelijk voor het overgrote deel van de werkgelegenheid voor de (V)MBO opgeleide instroom op de arbeidsmarkt.

In de relatie van het Hoger Onderwijs / Arbeidsmarkt – Bedrijfsleven zijn de knelpunten minder zwaarwegend. Deze zijn hier buiten beschouwing gelaten. Ook op knelpunten in het basisonderwijs wordt niet ingegaan. Wel wordt in het hoofdstuk "Onderwijs" kort ingegaan op de consequenties van taalachterstand in het basisonderwijs.

2. Onderwijs in Noord Nederland

Een korte beschrijving van feiten en kenmerken

Opleidingen in Noord Nederland

Het Noorden heeft in Groningen de Rijksuniversiteit met een breed pakket van studierichtingen en verder vijf HBO instellingen. Daarnaast bestaan er kennisinstellingen als het Cartesiusinstituut in Franeker, Biomade in Groningen, Astron in Dwingeloo. Op het intermediaire vlak zijn werkzaam het Technologiecentrum Noord Nederland (intermediair tussen het MKB en de noordelijke HBO instellingen, de rijksuniversiteit en TNO), Technomatch (MBO- en HBO op het gebied van onderwijs en scholing), de NOM en Syntens.

Op MBO niveau zijn er 6 Regionale Opleidingscentra (ROC's) in het Noorden: Friesland College en Friese Poort, Noorderpoortcollege, Alfa College, Drenthe College en het Menso Alting College. Van deze ROC's heeft alleen het Noorderpoortcollege een aangesloten VMBO opleiding. AOC Terra (Groningen en Drenthe) en AOC Friesland verzorgen het agrarisch (V)MBO onderwijs in Noord Nederland. De ROC's hebben tevens een verplichte taak in de educatieve leerweg. Verder zijn er separate VMBO opleidingen en algemene voortgezette (wetenschappelijke) opleidingen.

Fysieke spreiding

De concentratietendens binnen het onderwijs heeft ertoe geleid dat in de loop der jaren het aantal scholingsinstellingen substantieel is verminderd. Vooral potentiële kandidaten voor (V)MBO opleidingen hebben hieronder te lijden, gezien het relatief ijle verzorgingsgebied van deze instellingen. Voor het HBO/WO zijn de consequenties gering, gezien hun relatief grote verzorgingsgebied.

De MBO onderwijsinstellingen stemmen in de regio hun aanbod verregaand af om zo een goede infrastructuur overeind te houden in het dunbevolkte gebied. Hiervoor is afstemming tussen onderwijsinstellingen onderling, maar ook met name tussen onderwijsinstellingen en regionale overheden van groot belang.

Beroepsonderwijs

Het beroepsonderwijs (VMBO, MBO, HBO) speelt een belangrijke rol. Zij zijn verantwoordelijk voor het opleiden van het overgrote deel van de (toekomstige) beroepsbevolking.

Een van de grote knelpunten in Noord Nederland is het relatief lage opleidingsniveau van werkenden en (werkloze) werkzoekenden. Meer mensen moeten de opleiding beëindigen met een tartaalificatie. Hierbij dient te worden aangetekend dat uitsluitend een VMBO opleiding geen startkwalificatie is. Hiervoor dient nog minimaal 2 jaar MBO opleiding te worden gevolgd. Een van de grote knelpunten in het huidige (landelijke) beroepsonderwijs is het grote aantal leerlingen dat voortijdig en dus zonder startkwalificatie uitvalt: 30%. In zwakke regio's en grote steden kan dit oplopen tot 50%. Vooralsnog worden deze cijfers ook gebruikt voor Noord Nederland. Op dit moment zijn nog geen betrouwbare gegevens specifiek voor Noord Nederland bekend. Daarnaast is het aantal leerlingen wat doorstroomt van MBO naar HBO (te) laag. In Noord Nederland volgt ruim 60% van de jongeren tussen de 12 en 17 jaar onderwijs in het VMBO; een deel daarvan stroomt door naar het MBO. Relatief een te groot deel van de leerlingen stroomt uit op VMBO niveau.

Zwakke regio's

Noord Nederland kent een aantal zwakke regio's. Deze regio's kenmerken zich voor wat betreft onderwijs door een relatief laag opleidingsniveau van zowel werkenden en werkzoekenden. In Noord Nederland betreft het Zuid-Oost Drenthe, Oost Groningen / Veenkoloniën en Oost Friesland. Daarnaast betreft het met name achterstandswijken in de steden.

Taalachterstand in het basisonderwijs

Uit recent onderzoek is gebleken dat de onderwijsprestaties op plattelandsscholen in Noord Nederland te wensen overlaat. Zorgelijk zijn met name de prestaties op het gebied van begrijpend lezen. In ditzelfde onderzoek wordt als aanpak voor de toekomst gekozen voor een enerzijds schoolgerichte en anderzijds wijkgerichte en regionale aanpak. Ook wordt er een verband gelegd met de context waarin onderwijs wordt gegeven. De sociaal economische ontwikkeling van de regio is volgens het onderzoek vanzelfsprekend van invloed op het aspiratieniveau van leerlingen, ouders en leerkrachten. Uit overzichtsstudies is gebleken dat voorschoolse educatie, mits van goede kwaliteit, positieve en langdurige effecten heeft op de leerprestaties van kinderen.

Ook is uit onderzoek gebleken dat er een achterstand bestaat in exacte vakken en techniek en dat dit speciaal voor meisjes geldt.

3. De arbeidsmarkt in Noord Nederland

Een korte beschrijving van feiten en kenmerken

Noord Nederland kent een arbeidsmarkt die zich (nog steeds) onderscheidt van de landelijke arbeidsmarkt. Er bestaat een relatief hoge (langdurige werkloosheid) en een lagere arbeidsmarktparticipatie. De werkende beroepsbevolking in het Noorden kenmerkt zich door een gemiddeld lager opleidingsniveau. Dit blijkt uit het aandeel van HBO / WO opleidingsniveau in de werkzame beroepsbevolking. Daarnaast kenmerkt de arbeidsmarkt zich door een groot aantal gesubsidieerde arbeidsplaatsen (15% van het totaal aantal gesubsidieerde arbeidsplaatsen bevindt zich in Noord Nederland, terwijl 10% van de Nederlandse bevolking in Noord Nederland woont) en een relatief groot aantal WAO-ers, vaak geconcentreerd in gebieden zoals de Veenkoloniën in Groningen. Door deze kenmerken van de arbeidsmarkt en daarenboven een relatief laag opleidingsniveau van zowel werkenden als werkzoekenden is er sprake van zwakke regio's in de gebieden Oost Groningen en de Veenkoloniën, Zuid Oost Drenthe en Oost Friesland.

Er is relatief weinig vraag naar hooggeschoold personeel. De verhoudingsgewijs eenzijdige sectorstructuur in het Noorden en het type economische activiteiten dat men hier aantreft (productie assemblage, weinig Nederlandse hoofdkantoren etc.) zijn hiervoor de reden. De consequentie is dat mensen met een HBO- of WO-opleiding na afronding van hun studie veel een baan krijgen buiten de regio. Migratiegegevens bevestigen dit.

Verwachte ontwikkelingen van de arbeidsmarkt voor 2003 en verder.

Uit de rapportage van het CWI van september jongstleden komen de volgende conclusies naar voren voor de ontwikkeling van de arbeidsmarkt in Noord Nederland in 2003 en verder:

1. De ontwikkeling van de beroepsbevolking blijft in Noord Nederland achter ten opzichte van het nationaal gemiddelde. Met name de ontwikkeling van het aantal inwoners ligt in dit district onder het nationaal gemiddelde. Dit heeft gevolgen voor de werkgelegenheid in bevolkingsvolgende sectoren zoals onderwijs, zorg en welzijn. Dat is dan ook te zien in de licht achterblijvende ontwikkeling van het aantal banen voor deze sectoren tussen 2001 en 2003.
2. De huidige en naar verwachting toekomstige ontwikkeling van het aantal nieuwe banen in Noord Nederland ligt onder het landelijk gemiddelde. Een gevolg hiervan is de toename van de uitgaande pendel.
3. Afname van het aantal nieuwe vacatures met daarnaast de laagste ontwikkeling van de vacaturegraad (aantal vacatures per 1000 banen) t.a.v. andere landsdelen.
4. Het percentage niet-werkende-werkzoekende (NWW) blijft hoog door relatief ongunstige werkgelegenheidsontwikkelingen.

In de arbeidsmarkt Noord Nederland speelt het Midden- en KleinBedrijf (MKB) een belangrijke rol. Het MKB heeft als sector het grootste aandeel werkgelegenheid in Noord Nederland. In het MKB blijkt, mede ten gevolge van het aanhoudend lage groeitempo van de economie, dat het aantal moeilijk vervulbare vacatures sterk is gedaald. Daarnaast is er een dalende tendens in de groei van het arbeidsaanbod. Dit wordt veroorzaakt door een dalend aantal schoolverlaters, vergrijzing en ontgroening (afname in het arbeidsaanbod in de leeftijd 25-35). Deze laatste zullen een nadrukkelijk probleem gaan opleveren voor de arbeidsmarkt. Er mag niet worden verwacht dat de aangroei van onder op de uitstroom zal compenseren.

Verder is er sprake van een snel veranderen of verdwijnen van bestaande functies en ontwikkeling van nieuwe functies ten gevolge van de technologische ontwikkelingen. Om mee te kunnen in de economische ontwikkelingen wordt (de juiste) kennis steeds belangrijker in het MKB. Niet alleen zal de vraag naar hoger opgeleiden gaan stijgen (ook in Noord Nederland), ook wordt het steeds belangrijker dat medewerkers gedurende hun werkzame leven veel meer gaan deelnemen aan her-, om- en bijscholing.

4. Aansluiting Onderwijs / Arbeidsmarkt – Bedrijfsleven

Knelpunten, oplossingen en actiepunten

Door de werkgroep is binnen het reeds aangegeven kader van uitgangspunten, een focus gelegd op een aantal prioritaire knelpunten. In dit hoofdstuk worden deze knelpunten benaderd vanuit de punten

4.1 Versterken van de kwaliteit van onderwijs;

4.2 Verhogen van het rendement van onderwijs en

4.3 Aansluiting en communicatie Onderwijs / Arbeidsmarkt – Bedrijfsleven.

4.1 Versterken van de kwaliteit van Onderwijs

De prioritaire knelpunten van dit thema zijn de beperkte aandacht voor sociale vaardigheden en persoonlijke ontwikkeling en de noodzaak tot meer aandacht aan de combinatie leren/werken.

Hiermee gaan we in op de volgende punten:

- Sociale vaardigheden; weerbaarheid en zelfredzaamheid; het individu centraal.
- Elders Verworven Competenties (EVC's).
- Duaal leren.
- Leer – werktrajecten.
- Contractonderwijs.

Het vergaren van kennis is niet langer een zaak alleen van de scholier of student. In het kader van een leven lang leren verschuift het scholingsmoment in de loopbaan. Na een goede initiële basisopleiding zullen mensen zeer regelmatig in hun loopbaan nog nieuwe vormen van scholing en opleiding gaan volgen. Dit heeft te maken met de veel snellere veroudering van kennis.

Niet alleen een scholier of student vraagt om scholing maar ook de (werkloze) werkzoekenden en werkenden. Het uitgangspunt moet zijn dat iedereen een zelfstandig geëmancipeerd leven wil leiden en dat betekent dat hij / zij zelf zijn geld verdient door middel van werk. Hiervoor staat de individuele ontwikkeling centraal welke moet leiden tot een baan.

Er dient dus niet langer onderscheid te worden gemaakt tussen scholing van jongeren, (werkloze) werkzoekenden en werkenden. Zowel in de onderwijsinstelling als in de arbeidsomgeving dient de ontwikkeling van het individu centraal te staan om tot een maximaal rendement (en welbevinden) te komen voor zowel het individu als de (toekomstige) werkgever.

Belangrijk is dat hiermee wordt gestart in het initiële onderwijs. Weerbaarheid en zelfredzaamheid van het individu zijn belangrijke eisen geworden van samenleving en maatschappij.

In de huidige (V)MBO opleidingen wordt te weinig aandacht besteed aan het ontwikkelen van sociale vaardigheden. Het ontwikkelen van de persoonlijkheid dient in het beroepsonderwijs meer aandacht te krijgen naast het verwerven van kennis. Het wordt steeds belangrijker om jongeren een basis mee te geven die hun individuele weerbaarheid en zelfredzaamheid vergroot. Individuen moeten anders met hun competenties omgaan om weerbaarder te worden. Uit onderzoek is gebleken dat "Hoe hoger de opleiding, hoe hoger de zelfredzaamheid van het individu.". Tevens blijkt uit onderzoek dat hoger-geschoolden vaker deelnemen aan bedrijfsgerelateerde scholing dan lager-geschoolden. Ook het zelfbewustzijn van het individu neemt toe.

In het (V)MBO onderwijs moet de nadruk liggen op duaal leren. Hiermee wordt bevorderd dat kinderen voor een echte beroepsopleiding kiezen in plaats van een tussenvorm. De theoretische leerweg in het VMBO is van belang voor de aansluiting met andere vormen van algemeen voortgezet onderwijs.

Binnen de theoretische leerweg is echter geen enkele aansluiting met praktijkonderwijs. De werkgroep vindt dat binnen de theoretische leerweg in het VMBO minimaal 1 praktijkvak verplicht moet worden om de aansluiting met het beroepsonderwijs te behouden.

Binnen de duale leerweg moet aandacht worden besteed aan het ontwikkelen van sociale vaardigheden en het ontwikkelen van de persoonlijkheid; de duale leerweg is hiervoor een uitstekende omgeving. Deze initiatieven moeten op regionaal niveau worden gestart.

Ook in de werksituatie wordt her-, bij- en omscholing steeds belangrijker. De (technologische) ontwikkelingen gaan snel en de werkgever is erbij gebaat dat een eenvoudige stap is te maken naar leer-werktrajecten. Echter in de praktijk ligt dit niet zo eenvoudig. Onderwijsinstellingen hebben grote

behoefte aan directe uitwisseling met het bedrijfsleven over de nieuwste ontwikkelingen in de praktijk, dat kan dienen als input voor zowel de initiële onderwijsprogramma's als voor bijscholingsprogramma's voor en binnen bedrijven. Voor her-, bij- en omscholing moet goed contractonderwijs worden opgezet.

Het is dus van belang dat de kwaliteit van de medewerker gewaarborgd wordt door

1. een hoog niveau basiskennis en basisvaardigheden en
2. ontwikkeling van de kennis en vaardigheden van de medewerker in de loop van zijn loopbaan.

Uit bovenstaande concludeert de werkgroep dat het noodzakelijk is het kwalificatieniveau en dus het kennisniveau in zwakke regio's integraal te verhogen. Om dit te bewerkstelligen

- moet in de theoretische leerweg in het VMBO onderwijs verplicht minimaal 1 praktijkvak worden gevolgd door de student;
- moeten er meer praktische stages in het VMBO onderwijs komen;
- moeten er in het onderwijs meer accenten worden gelegd op die vaardigheden die de weerbaarheid en zelfredzaamheid van het individu vergroten;
- moet de aandacht op ICT in het onderwijs worden versterkt;
- is het nodig dat in groep 8 van het basisonderwijs goede voorlichting wordt gegeven en passende lesstof wordt ontwikkeld over de arbeidsmarkt in de omgeving, de historie van de omgeving en de economische ontwikkeling in de omgeving voor zowel ouder als kind. Dit dient als basis voor een betere keuze van een richting in het beroepsonderwijs.

Is het van essentieel belang dat integraal de duale leerweg wordt aangeboden in het VMBO door:

- het bedrijfsleven mede verantwoordelijk te maken voor de kwaliteit in het beroepsonderwijs en moeten initiatieven van onderwijsinstellingen en bedrijfsleven worden gestimuleerd, ondersteund en versterkt;
- de ESF, O&O fondsen en andere regelingen makkelijker toegankelijk en inzichtelijk te maken. Tevens kan worden gedacht aan het instellen van een regionaal "Stimuleringsfonds" om samenwerking middels kleinschalige experimenten, projecten en initiatieven tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven te stimuleren. Dit fonds keert dan pas uit als het experiment of project heeft voldaan aan een aantal op te stellen criteria;
- ondersteuning bij de uitvoering van het "10.000 banenplan" van het MKB;
- vakdocenten die regulier op stages gaan in het bedrijfsleven en medewerkers uit het bedrijfsleven die actief worden in onderwijsinstellingen.

In en voor het bedrijfsleven is het van belang:

- een systematiek te ontwikkelen waardoor het bedrijfsleven beter inzicht krijgt in Elders Verworven Competenties (EVC's) en de waarde daarvan zodat er beter gebruik kan worden gemaakt van reeds bestaande competenties om te leiden tot een in Nederland erkende kwalificatie;
- is het van belang om in persoonlijke ontwikkelingsplannen van werknemers het behoud en de uitbreiding van (vak)kennis op te nemen. Werkgevers en werknemers moeten worden gestimuleerd tot het opstellen van persoonlijke ontwikkelingsplannen.

4.2 Verhogen van het rendement van Onderwijs

Het prioritaire knelpunt van dit thema is de te grote uitval in het beroepsonderwijs.

Er dient aandacht te worden besteed aan de volgende punten:

- Voorkomen uitval / Sluitende aanpak.
- Iedereen een startkwalificatie.
- Optimale aansluiting met de vraag vanuit het bedrijfsleven.
- Perspectief op en in werk.
- Doorstroom VMBO – MBO – HBO.
- Evaluatie en monitoring van projecten.

Het is voor een regio belangrijk dat zij een goed opgeleide beroepsbevolking heeft. Een lageropgeleide bevolking leidt tot geringere economische groei. Daarnaast moet het belang van een

positief sociaal rendement van onderwijs niet worden onderschat. Met name in zwakke regio's zijn economische groei en sociaal rendement van belang.

De niet optimale aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt leidt tot werkloosheid onder jongeren en heeft een nadelige invloed op het verdere verloop van de carrière. Voor bedrijven betekent een minder goede aansluiting dat meer kosten moeten worden gemaakt voor bedrijfsgerelateerde scholing voordat nieuwe werknemers inzetbaar zijn.

Het is dan ook van belang dat iedereen minimaal een startkwalificatie heeft bij afronding van de opleiding. Zoals al eerder gezegd volgt 60% van de jongeren tussen 12 en 17 jaar VMBO onderwijs in Noord Nederland. Dit is een hoog percentage. Een VMBO opleiding is echter nog geen startkwalificatie. Om na het VMBO een startkwalificatie te bemachtigen is nog minimaal 2 jaar MBO onderwijs nodig.

Om in ieder geval de minimale startkwalificatie te waarborgen bij uitstroom is het van belang dat er een sluitende aanpak wordt gecreëerd tussen onderwijsinstellingen en gemeenten om uitval uit het initiële VMBO onderwijs tegen te houden. In de zwakke regio's is de kans op uitval het grootst. Uit onderzoek is gebleken dat voortijdig de school verlaten het grootst is onder jongeren met laag opgeleide ouders.

In eerste instantie ligt de verantwoordelijkheid van het behalen van een startkwalificatie bij de leerling en de ouders. Uitval in het initiële onderwijs dient in eerste instantie binnen de onderwijsinstelling te worden gerepareerd. Lukt dit niet dan dient de gemeente in actie te komen om de uitvaller terug naar het onderwijs te begeleiden. Hier moet duidelijker gebruik worden gemaakt van prikkels, zowel in positieve als in negatieve (sanctie) zin.

Daarnaast moet in de regio aandacht worden besteed aan het alsnog verwerven van een startkwalificatie van (werkloze) werkzoekenden zonder startkwalificatie en werkenden die deze nog niet bezitten.

Met name de groep werkloze werkzoekenden moet volledig in kaart worden gebracht door gemeentelijke instanties. Ook hier moet middels zowel positieve als negatieve prikkels begeleiding naar een startkwalificatie plaatsvinden.

De werkgroep is van mening dat met name perspectief op werk de stimulans en motivatie moet zijn om een startkwalificatie te halen. Alleen hier kan de rechtvaardiging liggen voor het toepassen van eventuele sancties om dit doel te bereiken. Met name in zwakke regio's is het van belang om ook daadwerkelijk een werkomgeving te kunnen bieden, hetgeen niet eenvoudig is.

De groep werkenden zonder startkwalificatie dient door het bedrijfsleven te worden gestimuleerd tot het behalen van een startkwalificatie. Immers deze groep loopt bij economische malaise de grootste risico's tot blijvende werkloosheid.

Op het moment dat iedereen minimaal een startkwalificatie bezit wordt het interessant te kijken of het opleidingsniveau van het individu in de kolom VMBO – MBO - HBO kan worden verhoogd. Het is belangrijk dat jongeren worden gestimuleerd om door te leren. De verwachting is dat de vraag naar mensen met een hogere beroepsopleiding toe zal blijven nemen. Daarvoor is het nodig de aansluiting tussen beroepsopleidingen te verbeteren.

VMBO, MBO en HBO moeten bij elkaar in de keuken kijken om de organisaties optimaal op elkaar aan te laten sluiten en het de student, (werkloze) werkzoekende en werkende zo riant mogelijk te maken om in- en door te stromen in opleidingen.

In het kader van verhoging van het rendement van onderwijs gesproken is samenwerking tussen onderwijsinstellingen noodzakelijk, met name in zwakke regio's. Het is belangrijk dat het onderwijsniveau juist in deze regio's minimaal op niveau blijft en zo mogelijk wordt versterkt en dat alle onderwijsfaciliteiten aanwezig zijn. Bundeling van krachten tussen onderwijsinstellingen dient hiertoe te worden gestimuleerd. Hiermee wordt versnippering voorkomen. Dit kan bijvoorbeeld door middel van het koppelen van huisvestingsmiddelen aan schaalgrootte.

4.3 Aansluiting en communicatie Onderwijs / Arbeidsmarkt - Bedrijfsleven

De prioritaire knelpunten van dit thema zijn de beperkte communicatie tussen onderwijs en

bedrijfsleven en het gebrek aan mogelijkheden voor vernieuwing door onder andere experimenten. Aandacht moet komen voor:

- Organisatie in Noord Nederland.
- Attitude.
- Experimenten, Initiatieven en Projecten.
- Inzichtelijke evaluatie en monitoring.
- Trends en ontwikkelingen.
- Het regievraagstuk.

De structuur van het onderwijsveld en de organisatie en spelers van en op de arbeidsmarkt is in Noord Nederland relatief bijzonder overzichtelijk. Noord Nederland heeft een schaalvoordeel en heeft daarmee een organisatievoordeel. Deze gunstige regionale omstandigheid wordt onvoldoende benut. Het beperkt aantal marktpartijen en onderwijsinstellingen zou elkaar eenvoudiger en sneller moeten kunnen vinden om tot korte communicatielijnen te komen in het kader van gezamenlijke projecten, duaal leren en leer-werktrajecten. Maar ook de samenwerking tussen lokale overheden en onderwijsinstellingen zou efficiënter en effectiever kunnen.

De werkgroep is van mening dat de bestaande knelpunten tussen onderwijs en arbeidsmarkt binnen de huidige bestaande structuur moeten worden opgelost. Het toevoegen van nieuwe organisaties en / of intermediairs zal niet leiden tot meer duidelijkheid.

Afstemming tussen de branches en het onderwijs op regionaal niveau dient beter plaats te vinden. Er wordt over en weer te weinig contact gezocht en nauwelijks gezamenlijke verantwoordelijkheid genomen voor initieel onderwijs zowel als de bij-, her- en omscholing.

Om elkaar duidelijk en helder aan te kunnen spreken op de verantwoordelijkheden in de regio zal men van elkaars problemen en drempels kennis moeten nemen. Voor een vruchtbare en langdurige samenwerking is het nodig elkaar te helpen die knelpunten en drempels weg te nemen. Het is belangrijk hierbij zo min mogelijk gebruik te maken van intermediairs maar rechtstreekse contacten te onderhouden.

Echter onderwijsinstellingen hebben (nog) moeite met een meer marktgerichte manier van werken. Bedrijven hebben vaak moeite met het opzij zetten van het korte termijn belang. Mede daardoor is het moeilijk om zich te binden aan scholings- en / of arbeidsmarktprojecten.

Juist de ontwikkeling van experimenten, initiatieven en projecten, kleinschalig en daarmee slagvaardig, op regionaal niveau is van groot belang voor de regio. Dit vereist een verandering van cultuur bij onderwijsinstellingen en het regionale bedrijfsleven om samen te investeren en gezamenlijk het arbeidspotentieel steeds verder te optimaliseren. Onderwijsinstellingen dienen daarbij sneller in te spelen op marktontwikkelingen. Werkgevers dienen die lerende omgeving te bieden op een wijze dat hij ook zelf het rendement ervaart. Natuurlijk vraagt deze inzet niet alleen een investering in tijd maar ook in geld. En dit geeft steeds weer problemen. Het doel is duidelijk en gelijk voor alle betrokken partijen, echter de uitvoering wordt meestal bepaald door de mate waarin partijen zich medeverantwoordelijk voelen.

Op verschillende niveaus zijn er belemmeringen in het beschikbaar krijgen van middelen voor projecten, initiatieven en experimenten die plaats zouden kunnen vinden binnen het huidige contractonderwijs. Dit zorgt er voor dat partijen hun verantwoordelijkheid niet nemen.

- Bedrijven wachten teveel af met het investeren in de ontwikkeling van scholingsinitiatieven. Vaak vindt men dit een zaak van het onderwijs. Ook is er sprake van onvoldoende duidelijkheid in de vraagstelling om te investeren in nieuwe aanpakken; het afbreukrisico wordt door de werkgevers als te groot ervaren.
- In economisch slechtere tijden zijn scholing en innovatie van belang. Juist dan ontbreekt het veelal aan middelen en is er nauwelijks ruimte voor een anticyclisch arbeidsmarktbeleid. Met name de kleinere MKB ondernemer ontbreekt het aan middelen; de dagelijkse bedrijfsvoering is het belangrijkste.
- De scholingsfondsen en branche-organisaties werken met name sectoraal en niet regionaal. O&O fondsen zijn bureaucratisch en stimuleren geen specifiek regionale ontwikkelingen. Het is belangrijk dat er een regionale component wordt ontwikkeld. Alle pogingen ten spijt, is hierin nog steeds geen verandering gebracht. Toch zal er steeds weer een sterk regionaal geluid hierover moeten blijven klinken. Juist deze middelen zouden in zwakkere regio's en bij economische laagconjunctuur eenvoudiger inzet moeten worden voor scholing in het bedrijfsleven.

- Subsidieregelingen zijn vaak ingewikkelde materie die men makkelijk links laat liggen. Subsidiemogelijkheden dienen waar mogelijk effectiever te worden ingezet.

Alle initiatieven, experimenten en projecten die zo nodig zijn om de afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt te vergroten, moeten kleinschalig plaatsvinden. Kleinschaligheid levert een beter zicht op het rendement van het project, vereist vaak een kleinere investering van betrokkenen en is overzichtelijk en controleerbaar uitvoerbaar. Kleinschalig maakt slagvaardig.

Om tot een degelijk voortschrijdend inzicht te komen is evaluatie noodzakelijk. Alle experimenten en projecten in de regio dienen te worden geëvalueerd en het welslagen dient te worden getoetst op een aantal criteria. Dit moet onafhankelijk gebeuren.

Daarnaast is het belangrijk dat alle experimenten en projecten in een database worden opgeslagen die toegankelijk is voor alle betrokkenen in de regio. Zo kunnen "best practises" worden uitgewisseld en op andere plaatsen of in andere branches ook worden toegepast.

Op dit moment vinden in Noord Nederland vele initiatieven, projecten en experimenten plaats die bijdragen aan het oplossen van de knelpunten van de aansluiting Onderwijs / Arbeidsmarkt. Echter veelal is men niet op de hoogte van succesvol afgeronde en lopende projecten van elkaar. Versnippering overheerst.

In aansluiting op het belang van deze database onderschrijft de werkgroep ook het belang van het inzichtelijk maken van regionale trends en verwachtingen, niet alleen voor wat betreft de arbeidsmarkt maar ook voor wat betreft het onderwijs. Door het SNN is een werkgroep arbeidsmarktinformatie en – onderzoek ingesteld onder leiding van het CWI. Hier kan aansluiting worden gezocht m.b.t. onderwijstrends en ontwikkelingen. Al deze informatie dient openbaar beschikbaar te zijn.

Tot slot rest de regievraag.

Veel partijen zijn in het veld betrokken: onderwijsinstellingen, bedrijven, branche organisaties, lokale overheden, het CWI, RAP's, werknemersorganisaties, intermediairs. Allen onderkennen de (mede) verantwoordelijkheid maar tegelijkertijd is deze uiteindelijk te vrijblijvend, zeker waar het de mate van samenwerking betreft.

Er moet gemeenschappelijk draagvlak ontstaan in de regio en er moeten verantwoordelijkheden van nationaal / sectoraal naar regionaal worden verlegd. Hiervoor zijn middelen en mandaat nodig. Het is belangrijk dat er een partij is die de regie en sturing in handen heeft en ook het commitment heeft van alle betrokkenen. Alleen dan kan de goede weg definitief worden ingeslagen. De werkgroep spreekt haar duidelijke voorkeur uit voor het SNN waarin de regionale overheden samenwerken. Met het SNN als regievoerder worden uitvoer en beheer losgekoppeld en ontstaat een breed regionaal overzicht en een slagvaardige regio Noord Nederland.

5. Conclusie en beleidsaanbevelingen

Het grootste probleem in de aansluiting Onderwijs / Arbeidsmarkt – Bedrijfsleven in Noord Nederland is het lage opleidingsniveau in zwakke regio's. Teveel jongeren stromen uit op VMBO niveau (zonder startkwalificatie) en laag MBO niveau. We spreken met name over de regio's Oost Groningen en de Veenkoloniën, Zuid-Oost Drenthe en Oost Friesland; de sociaal economisch zwakke regio's. Daarnaast geldt dezelfde problematiek in de achterstandswijken in de grote steden. Zonder startkwalificatie is het moeilijk om een baan te vinden en bij een achteruitgang in de economische ontwikkelingen stijgt met name het aantal werklozen met geen of een lage startkwalificatie. Er is sprake van relatief hogere werkloosheid in deze zwakke regio's. Een goed geschoolde bevolking is een voorwaarde voor het ontwikkelen van economische activiteiten in de regio. Het onderwijsbeleid in Noord Nederland moet zich richten op het in de breedte upgraden van het laagste opleidingsniveau; de beroepsbevolking moet beter worden opgeleid om de economische ontwikkeling te versterken. Een laag opgeleide bevolking is nadelig voor de concurrentiepositie van de regio.

Er moet een **LERENDE REGIO** worden gecreëerd waarbij ontwikkeling van individuen tot een maximaal opleidingsniveau - een zo hoog mogelijke kwalificatie via de initiële opleiding – centraal dient te staan. Na de initiële opleiding dient leren een voortdurende activiteit te worden in iemands leven. Het individu staat hierin centraal. De individuele ontwikkeling staat centraal. Onderwijs is een verantwoordelijkheid van het individu, de onderwijsinstelling en de werkgever. Dit is de basis.

Duaal leren / leer-werk-trajecten moeten centraal staan. Zo krijgen individuen voldoende bagage om zich aan te kunnen passen aan veranderende omstandigheden en om hun eigen ambities in te kunnen vullen. De werkgever verzekert zich hierdoor van goed geschoolde werknemers die onderwijsprogramma's hebben gevolgd waarin de nieuwe ontwikkelingen zijn meegenomen.

Om deze **LERENDE REGIO** in Noord Nederland tot ontwikkeling te laten komen doet de werkgroep in deze notitie beleidsaanbevelingen. Hieronder zijn de belangrijkste samengevat.

1. Streef in het initiële VMBO onderwijs naar duaal leren en richt de aandacht op aansluiting op het MBO. Verplicht in de theoretische VMBO leerweg minimaal 1 praktijkvak (gemengde leerweg) om de aansluiting met het beroepsonderwijs niet geheel te verliezen. Richt meer aandacht op de ontwikkeling van sociale vaardigheden en de persoonlijkheid.
2. Iedereen moet met minimaal een startkwalificatie de arbeidsmarkt op. Voorkom voortijdige schooluitval. Ontwikkel tevens een systematiek waarin Elders Verworven Competenties eenvoudig kunnen worden betrokken in het formuleren van de kwalificaties van het individu.
3. Doorbreek de bureaucratie van onder andere ESF en O&O fondsen. De regels die door dergelijke instituten worden gehanteerd belemmeren regionale initiatieven. De regio moet hierin het voortouw nemen en landelijk dit signaal afgeven: decentralisatie naar de regio. Benut subsidiemogelijkheden beter door goede voorlichting over het gebruik van mogelijke subsidieregelingen. Richt een SNN "Stimuleringsfonds" op wat kleinschalige experimenten en projecten ter oplossing van de knelpunten in de aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt stimuleert. Maar wel volgens het principe: uitbetaling na aantoonbaar resultaat.
4. Maak initiatieven, experimenten en projecten op het gebied van onderwijs en / of arbeidsmarkt inzichtelijk in een centrale regionale database zodat (delen van) initiatieven, experimenten en projecten overgenomen kunnen worden elders in de regio. Volg feiten, trends en ontwikkelingen in het Onderwijs en maak deze openbaar toegankelijk. Sluit bijvoorbeeld aan bij de SNN werkgroep Arbeidsmarktinformatie- en onderzoek die zich bezig houdt met de feiten, trends en ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt.

5. Creëer gemeenschappelijk draagvlak in de regio. Verantwoordelijkheden moeten van nationaal / sectoraal niveau ook naar regionaal niveau worden verlegd. Hiervoor zijn middelen en mandaat nodig.
- Geef de regie aan het SNN. Het is belangrijk dat er een partij is die de regie en sturing in handen heeft en ook het commitment heeft van alle betrokkenen. Alleen dan kan de goede weg definitief worden ingeslagen. Met het SNN als regievoerder wordt uitvoer en beheer losgekoppeld en ontstaat een breed regionaal overzicht en een slagvaardige **LERENDE REGIO** Noord Nederland.

In de notitie wordt de richting van beleid aangegeven om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te optimaliseren. De werkgroep is van mening dat dit een gedeelde verantwoordelijkheid is van alle betrokkenen in het veld, maar dat partijen ook hun eigen verantwoordelijkheid moeten nemen. Op die manier kan integraal beleid voor een **LERENDE REGIO** en dus resultaat op middellange en lange termijn worden ontwikkeld.

Om integraal regionaal beleid te ontwikkelen en gedragen te krijgen op regionaal niveau moet veel werk worden verzet. Het meest belangrijke is het ontwikkelen van concrete initiatieven en concrete projecten in en uit het veld, die een concrete tastbare bijdrage leveren aan het ingezette beleid. De noodzaak hiervoor en de behoefte hieraan is groot in de regio. Een voorbeeld van een concreet project is bijgevoegd in bijlage 4.

De werkgroep stelt de SEAN concreet voor om naar aanleiding van deze notitie een werkconferentie te organiseren met partijen uit het veld, SNN, provincies en gemeenten waarin de conclusie en aanbevelingen van deze notitie moeten leiden tot draagvlak voor de beleidsvisie en een vertaling naar kansrijke concrete initiatieven, experimenten en projectvoorstellen.

BIJLAGE 1

Secretariaatsnotitie "Onderwijs". SEAN secretariaat, februari 2002.

Besproken in de SEAN vergadering van 5 april 2002.

Onderwijs

Notitie t.b.v. SEAN vergadering 5 april 2002
WM, februari 2002

Inleiding

In november 2000 is binnen de SEAN voor het eerst aandacht besteed aan Onderwijs. Toen is gesproken met een delegatie van het HO en de RUG met de intentie wederzijdse vragen die bij kennisinstellingen en bedrijfsleven leven structureel te behandelen. Met name is toen besproken dat het bedrijfsleven beter gebruik zou kunnen maken van de expertise van kennisinstellingen en de instellingen op hun beurt meer zouden kunnen profiteren van de kennis van bedrijven.

Ook is innovatie van MKB bedrijven aan de orde geweest en dan met name de communicatie hierover tussen onderwijs en MKB bedrijven.

Secretariaatsverkenning en vraagstelling

In de recente secretariaatsverkenning van de SEAN is met een groot aantal partijen in het Noorden gesproken: onderwijsinstellingen, overheden, intermediairs en sociale partners in Noord Nederland. Het uitgangspunt van de verkenning was de vraag in hoeverre de huidige (landelijke) ontwikkelingen in onderwijs aansluiten op de sociaal economische doelstellingen van het Noorden, zoals o.a. verwoord in Kompas voor het Noorden, en welke rol willen en kunnen overheden, onderwijsinstellingen, bedrijfsleven en intermediairs spelen in het (bij) sturen van deze onderwijsontwikkelingen op regionaal niveau.

Al vrij snel werd duidelijk dat de gesprekken als hoofdthema kregen: de aansluiting onderwijs / arbeidsmarkt en bedrijfsleven en scholing. En wel specifiek voor de regionale (noordelijke) arbeidsmarkt.

De belangrijkste uitkomsten

- Het onderwijs is in principe in staat binnen zowel het reguliere onderwijsaanbod als het aanvullende contract onderwijs te voldoen aan de behoefte van het de markt. Echter vooralsnog lijkt het onderwijs nog nauwelijks te kunnen voldoen aan de doelstelling die in marktwerkingsbeleid voorop staat: afstemming op de individuele en maatschappelijke vraag. Er blijft onduidelijkheid bestaan tussen onderwijs en bedrijfsleven over de kwalificaties waarmee de leerling de opleiding verlaat en wie nu de verantwoordelijkheid draagt voor het verwerven van vakspecifieke kwalificaties.
- De wil er is er, te zien aan de vele initiatieven in (scholings) projecten die er in het noorden worden genomen. Echter de veelheid en kleinschaligheid brengt ook een mate van versnippering met zich mee wat het geheel niet transparant maakt.
- Wat met name duidelijk wordt is de complexiteit van communicatie en afstemming tussen onderwijs en bedrijfsleven. Er bestaan meerdere overlegvormen en ontmoetingsmomenten van betrokken partijen, echter aan een overzichtelijke structuur ontbreekt het. Ook hier ontbreekt transparantie.
- Kennisuitwisseling vindt (te) weinig plaats. Praktische redenen staan detachering of stages van docenten in bedrijven en instellingen in de weg.
- De (financiële) belangen van individuele onderwijsinstellingen zijn hoog en werken remmend op samenwerking. De individuele onderwijsinstellingen zouden de eigen contractactiviteiten laten prevaleren boven het samenwerkingsverband in Technomatch. Als voorbeeld wordt hier gesproken over drie HBO instellingen die alle met moeite een eigen Metaalelectrotechniek poot in de lucht trachten te houden hetgeen contraproductief werkt. Als 1 eenheid zou er een efficiënte en effectieve opleiding staan.

- Er meer geanticipeerd zou moeten worden door onderwijs en bedrijfsleven op toekomstverwachtingen in sectoren / branches. Er worden binnen het MKB in verschillende sectoren grote tekorten in (toekomstige) arbeidskrachten voorzien. (vb: in de bouw is de verwachte vervanging van natuurlijke uitstroom circa 10%!!)
- Het definiëren van toekomstige behoefte aan arbeidspotentieel en de financiering van deze prognose op een publiek / private wijze verloopt (nog) niet soepel en vormt een belangrijke belemmering bij de realisering van projecten.
- Er wordt meerdere malen gesproken over het project Technomatch (TM) als een aan de ROC's, Hogescholen en ook aan de Universiteit gekoppelde noordelijk opererende organisatie. Deze organisatie heeft vanuit een intermediaire rol, de taak om scholingsvragen vanuit het bedrijfsleven te stroomlijnen en te matchen met contractactiviteiten in het onderwijs. Binnen TM zijn alle betrokkenen vertegenwoordigd. In het businessplan van Technomatch staat voor 7 sectoren in Noord Nederland beschreven wat het strategisch plan is met de bijbehorende doelstellingen voor de periode 2003 - 2010. Echter de ontwikkelingen van Technomatch voldoen niet aan de verwachtingen en de beoogde aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt verloopt moeizaam. Ook wordt gesproken over andere "intermediairs" zoals het BOA, het RBO, Syntens. Het CWI en de overheden nemen hier een aparte rol in.
- In de gesprekken wordt snel ingezoomd op de problemen m.b.t tot vmbo, mbo, mbo+ en hbo-aanbod. HO+ en WO worden niet als "probleem" ervaren, ook algemeen vormend onderwijs (Havo, VWO etc.) valt grotendeels buiten de gesprekken.

HO en WO aanbod worden over het algemeen niet als probleem ervaren. Werving voor functies op dit niveau vindt echter ook veelal landelijk plaats. De mobiliteit van deze groep is hoger. Fryslân constateert dat zij HO opgeleiden vaak van buiten Fryslân trekt. De meningen zijn verdeeld over het onderwerp "braindrain".

Waar wordt gesproken over HO en WO, wordt met name gesproken over kenniscirculatie, kennisdiffusie en het opbouwen van een netwerk om het Noorden aantrekkelijk te maken als vestigingsgebied via bijvoorbeeld – internationale – studentenprogramma's. Ook wordt de behoefte uitgesproken om deze groep in de opleiding "ondernemerschap" te leren en het starten van een eigen bedrijf (in het Noorden) te stimuleren.

- Slecht imago van technische opleidingen bij leerlingen en ouders; de voorkeur gaat uit naar o.a. dienstensector. Het aanbod van technisch geschoolde schoolverlaters is te gering om openstaande technische vacatures in te vullen. Bovendien hebben ze vaak een te laag niveau i.c. een vmbo niveau.
- Negatief imago van het vmbo in het algemeen. Vmbo wordt geassocieerd met "zorgleerlingen", "afvalbak", "mavo". De provincie Groningen is bijzonder actief m.b.t. opvijzelen van het vmbo imago.
- De zorg van de hoge uitstroom vmbo leerlingen t.o.v. andere onderwijsvormen. Relatief is er op de arbeidsmarkt de minste vraag naar vmbo opgeleiden en is dus voor deze groep het uitzicht op werk aanmerkelijk lager dan voor hoger opgeleide.
- De rol van de gemeentelijke en provinciale overheden onderscheidt zich op een aantal terreinen. De provinciale overheden hebben m.b.t. onderwijs geringe bevoegdheden. In het Noorden wordt de provincie Groningen als uitermate actief ervaren. Met name vinden contacten tussen onderwijs en overheid op gemeentelijk niveau plaats. De rol van de overheid ondergaat een verandering die samengaat met (steeds) meer marktwerking binnen het onderwijs. Het is niet duidelijk waar de overheid moet ophouden en de markt begint, dit is geen belemmering voor de huidige ontwikkelingen maar stimuleert een open debat. Wel is duidelijk dat de rol van de overheid zich vanzelfsprekend blijft concentreren op waarborging van het publieke belang dat met onderwijs gemoeid is. De zorg die werd uitgesproken door de overheden spitsten zich toe op het keuzemoment van opleiding (na de basisschool), de studierichtingkeuze op 14 jarige leeftijd (op dit moment wordt niet gekozen voor een technische opleiding) en de drop-outs die zonder kwalificaties de opleiding beëindigen en op

sociale voorzieningen terugvallen. Ook is uitgebreid gesproken over de rol van voorschoolse educatie, met name op het gebied van taal en het (bewezen) effect hiervan op opleidingsniveau (wordt hoger) en kans op uitval op circa 15/16 jarige leeftijd (uitval neemt af c.q. meer leerlingen maken opleiding af). Met name het integrale effect van dit beleid (meer hoger (mbo) opgeleiden) op een totale regio is hier van belang.

De regionale arbeidsmarkt

Noord Nederland kent een arbeidsmarkt die zich onderscheidt van de landelijke arbeidsmarkt en dit vraagt om een specifiek noordelijk beleid. Voor Noord Nederland liggen er bekende belangen en doelen die de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt / bedrijfsleven zo belangrijk maken. Zowel op korte termijn als op lange termijn. Voor de periode tot 2006 zijn de noordelijke doelstellingen verwoord in Kompas voor het Noorden en dan met name Thema M3 waarin wordt aangegeven langs welke weg de arbeidsmarkt zou kunnen worden verbeterd. Ook scholingstrajecten maken hier onderdeel van uit zoals scholingstrajecten werklozen, scholingstrajecten van werkenden en afstemmingsberoepsgericht onderwijs en het bedrijfsleven.

Op de arbeidsmarkt hebben bedrijven via twee stromingen te maken met het onderwijs:

1. de nieuwe instroom vanuit het onderwijs en
2. (specifieke) (bij)scholing van werkenden.

Scholing is een belangrijk instrument voor arbeidsmarktbeleid. Op basis van gemeten scholingsbehoeften van bedrijven en vastgestelde belangrijke ontwikkelingen in een branche kunnen regionale scholingstrajecten ingezet worden om (komende) problemen op de regionale arbeidsmarkt op te lossen.

Het is voor de spreiding van opleidingen en (bijscholings) cursussen van belang de huidige en toekomstige vraag naar arbeid in de verschillende regio's en binnen de verschillende branches te kennen. Hierdoor kan beter richting worden gegeven aan de wervingsactiviteiten zowel geografisch als naar functieniveau.

De vraag naar gekwalificeerde werknemers op de arbeidsmarkt wordt bepaald door twee factoren: de vervangingsvraag en de uitbreidingsvraag en zal per branche / sector dienen te worden geprognosticeerd voor korte en lange termijn om tijdig op te kunnen leiden voor zowel de vervangings- als de uitbreidingsvraag.

Het bedrijfsleven maakt op tal van terreinen snelle ontwikkelingen door. Innovaties, verbetering van productiemethodes, reorganisaties, internationalisering, flexibele arbeid en veranderingen in wetgeving zijn orde van de dag. Wil een bedrijf de concurrentie het hoofd kunnen bieden dan kan het zich niet permitteren een stap achter te lopen. Kennis is kracht. Scholing draagt bij aan een effectieve inzet van medewerkers en verhoogt de motivatie.

Sprekers

Ter toelichting en verdieping van de discussie in de SEAN zijn een aantal sprekers uitgenodigd.

Deze sprekers (ieder 10 minuten) zullen een drietal onderwerpen specifiek belichten.

Na de drie presentaties zal er naar aanleiding van in het totaal 4 of 6 stellingen worden gediscussieerd in de SEAN-vergadering.

1. Aansluiting onderwijs / arbeidsmarkt, belicht vanuit een ROC. (Dhr. Schollema, Raad van Bestuur Noorderpoortcollege, voorheen directeur Werk, Sociale Dienst Gemeente Groningen). Deze zal zich in zijn presentatie richten op de ontwikkelingen van de ROC's in het Noorden; de ontwikkelingen van communicatie vanuit het ROC met het bedrijfsleven en het imago van het (v)mbo.
2. Aansluiting onderwijs / arbeidsmarkt belicht vanuit een intermediair en de obstakels in communicatie, afstemming en financiering. Dhr. Bakker, directeur Technomatch.
3. Aansluiting onderwijs / arbeidsmarkt gezien vanuit de vraagkant van de (arbeidsmarkt): het bedrijfsleven. Een beschouwing door dhr. Blanken, namens FMW-CWM Noord, werkgevers in de Metaalelectroindustrie.

Doelstelling SEAN vergadering 5 april 2002

Discussie naar aanleiding van notitie en sprekers en hieronder aangegeven aandachtspunten. Kern van de discussies en gedachte-uitwisselingen is: verbetering regionale afstemming onderwijs en arbeidsmarkt. De uitkomsten van de discussie zullen worden voorgelegd aan een in te stellen Task Force die met concrete aanbevelingen zal komen ter verbetering van afstemming en samenwerking tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt/ bedrijfsleven in Noord Nederland.

Aandachtspunten

- Het is van belang dat er wordt samengewerkt tussen betrokken partijen: onderwijsinstellingen, overheid, bedrijfsleven en intermediairs. Matching van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt dient als een gedeelde verantwoordelijkheid te worden gezien en te leiden tot een effectieve bemiddelingsstructuur. Dit zou zich ten positieve moeten vertalen en zichtbaar rendement moeten vinden in een project als Technomatch. Het welslagen van een project als Technomatch kan als spin-off dienen voor andere samenwerkingsverbanden op gebied van aansluiting onderwijs / bedrijfsleven. Het niet of beperkt slagen van het project Technomatch zal samenwerkingsverbanden in de toekomst minder eenvoudig tot stand brengen. De voorbeeldfunctie van Technomatch mag niet worden onderschat.
- Het onderwijsgebied is breed, evenals het begrip "bedrijfsleven". Dit maakt het onmogelijk om een verantwoordelijke aan te wijzen. Het is van belang dat de afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt als een gezamenlijk uitdaging wordt gezien en alle betrokken partijen aanspreken en aangesproken worden op betrokkenheid en verantwoordelijkheid.
- De ontwikkeling van meer vraaggericht beroepsonderwijs staat nog in de kinderschoenen; er moet inzichtelijk gestructureerde communicatie en afstemming gaan plaatsvinden tussen onderwijs en bedrijfsleven (en regionale overheden). Hiertoe dient een regionaal noordelijk model te worden uitgewerkt. Uitgangspunt van dit model dienen de huidige bestaande (deel) structuren te zijn.
- De contacten tussen onderwijs en bedrijfsleven dienen regionaal meer systematisch tot stand te komen via bijvoorbeeld branche-organisaties, beroepsverenigingen etc. In deze ontmoetingen dienen de mogelijkheden en wijzen om maximale kennisuitwisseling te bewerkstelligen tussen onderwijs en bedrijfsleven te worden geïnitieerd. Een integraal stagebeleid van leerlingen / studenten tussen onderwijs en bedrijfsleven zal bijdragen tot synergie tussen stagebegeleiding en onderwijs. De stage "databanken" van de noordelijke onderwijsinstellingen dienen over en weer inzichtelijk te zijn. De docent die regelmatig bedrijven bezoekt en de vakspecialist die scholen bezoekt bevordert kennisuitwisseling.
- Een regionale analyse van wensen, mogelijkheden en consequenties van de inzet van private middelen in het publieke onderwijs kan bijdragen aan transparantie van mogelijke te overwinnen problemen. Hierbij dienen de wensen en mogelijkheden zich niet alleen te richten op de actuele operationele problemen maar met name ook gericht op de toekomst en het anticiperen op de branchespecifieke problemen die zullen gaan ontstaan (te verwachten natuurlijke uitstroom die hoger is dan de op dit moment te verwachten instroom).
- Integraal personeelsbeleid is belangrijk. Binnen het bedrijfsleven dient er een voortschrijdend inzicht te ontstaan in (bij)scholingsbehoefte en gewenste (toekomstige) uitbreidingsbehoefte (werving & selectie). Hiervoor is het van belang dat de HRM (P&O) functie binnen bedrijven en/of op branche- of beroepsniveau wordt ontwikkeld. Daarnaast is het van belang personeelsbeleid te ontwikkelen zodat ook monitoring van innovaties (via scholing, bezoek van vakbeurzen en congressen etc.) toeneemt. Deze investering zal de communicatie met het onderwijs bevorderen.
- Het is van belang (op termijn) onderwijs te betrekken bij het platform i.o. arbeidsmarktinformatie en arbeidsmarktonderzoek. Om door middel van afstemming van trends en ontwikkelingen nog beter te kunnen anticiperen op de arbeidsmarktontwikkelingen.

BIJLAGE 2

Deelnemers SEAN werkgroep “Aansluiting Onderwijs / Arbeidsmarkt”.

Dhr. J.O. Blanken	Regionaal secretaris Werkgeversorganisatie FME / CWM	
Dhr. H. Brouwer	Regiohoofd FNV Noord	
Dhr. dr. J.C. Gerritsen	Gedeputeerde Onderwijs, provincie Groningen	voorzitter
Dhr. drs. K. Koops	Lid Raad van Bestuur Friesland College	
Mw. W.J. Mansveld	Secretaris SEAN	secretaris
Dhr. prof.dr. J.L. Peschar	Rijksuniversiteit Groningen, Sociologie	
Dhr. H. Schollema	Lid Raad van Bestuur Noorderpoortcollege	
Mw. M. Schreur	Directeur Agentschap Telecom, ministerie van EZ (voorheen regiodirecteur Randstad)	
Dhr. P. Stoker	secretaris Regionaal Arbeidsmarktplatform Midden- en Zuid Drenthe Medewerker EZ Gemeente Emmen	
Dhr. K.W. Swaak	Voorzitter SEAN	
Dhr. ing. G. Zock	Ondersteuning vanuit provincie	

BIJLAGE 3

Geraadpleegde literatuur

- Naar Gebiedsgerichte economische perspectieven. Landsdelige Rapportage. Ministerie van Economische zaken. Den Haag, december 2002.
- Kompas voor het Noorden
Ruimtelijk-economisch ontwikkelingsprogramma Noord Nederland 2002 – 2006. Assen, Groningen, Leeuwarden, 21 december 1999.
- De arbeidsmarkt Noord Nederland 2002 – 2007, CWI. Zoetermeer, september 2002.
- Jong talent voor het MKB; beroepsonderwijs fundament van de samenleving. Koninklijke Vereniging MKB –Nederland. Delft, oktober 2002.
- Markt- en Systemimperfecties; is marktsturing alleen voldoende voor een goed functionerende (regionale) arbeidsmarkt? IVA Tilburg. Eindhoven / Tilburg, juli 2002.
- Mens en Maatschappij. De regionale component in afstemming tussen opleiding en functieniveau. 1999, jaargang 74, nr. 4.
- Investeren en terugverdienen. Kosten en baten van onderwijsinvesteringen. Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SB), januari 2003.
- Dilemma's in het groen. Een analyse van onderwijskansen voor 1.25 leerlingen in het basisonderwijs op het platteland. Onderzoek in 4 provincies Zeeland / Drenthe / Groningen / Friesland. Middelburg, augustus 2002.

BIJLAGE 4

Voorstel ontwikkelingsprogramma "De Lerende Regio's"

HB/06-02-2003

Aanleiding:

De SEAN werkgroep onderwijs heeft de problemen tussen de aansluiting Onderwijs / Arbeidsmarkt - Bedrijfsleven in Noord Nederland geanalyseerd. Zij komt tot de conclusie dat er vele diverse problemen zijn in dit veld. Vanuit zowel sociaal-maatschappelijke als economische redenen wil de werkgroep prioriteit geven aan het verhogen van het gemiddelde scholingsniveau in Noord Nederland, vooral daar waar deze het sterkste achterblijft. Zij wil deze verhoging afmeten aan een hoger percentage van de bevolking dat een startkwalificatie heeft behaald.

Programmanaam: De lerende regio's

Doel: Inhaalslag realiseren met startkwalificaties.

Uitvoeringsgebied: Het gebied in Noord Nederland dat gemiddeld een achterstand heeft op het terrein van niveau behaald onderwijs te weten N. en N.O. Noord Nederland (Het aaneengesloten gebied van Harlingen tot aan Coevorden (met plaatsen zoals Harlingen, Stiens, Dokkum, Zwaagwesteinde, Zoutkamp, Uithuizen, Delfzijl, Winschoten, Stadskanaal, Emmen, Schoonebeek en Coevorden).

Doelgroepen:

- Scholieren
- Werklozen
- Werkenden

Medeparticipanten:

- Bedrijfsleven
- Scholen (met name ROC's)
- Ouders
- Overheid (SNN en gemeenten)

Activiteiten:

1. Doelgroep Scholieren: beloningssysteem introduceren voor scholen die er in slagen een groter aantal leerlingen de startkwalificatie te bezorgen (referentie is huidig percentage). De scholen bepalen zelf hun plan dat wordt betaald uit de bonus die men krijgt voor elke leerling extra boven de referentiesituatie.
2. Werklozen: Beloningssysteem voor bedrijven in MKB die opleidingsplaatsen (duaal systeem) naar startkwalificatie aanbieden. Binnen dit kader heerst streng regime: werkloze krijgt leerbaan aangeboden, werkloze verplicht zich tot deelname en resultaat (met sancties). Beloning gebaseerd op gerealiseerd startkwalificaties.
3. Werkenden: Voor bedrijven en bedrijfstakken waar laaggekwalificeerd werk dreigt weg te vallen is er een beloningssysteem voor het maken van een Persoonlijk OntwikkelingsPlan en bijpassende (POP) (om)scholing tot startkwalificatie. Beloning gebaseerd op gerealiseerde startkwalificaties.

Duur: Vooreerst 4 jaren.

Middelen: Een door de SNN in te stellen en te beheren Stimuleringsfonds Lerende Regio's (gevuld met landelijke en Europese subsidies- Langman)

Uitvoerder/ coördinator: noordelijke projectorganisatie, bij voorkeur een samenwerkingsverband van scholen.

Monitor: RUG.

Kosten:

- Activiteit 1 : PM
- Activiteit 2 : PM
- Activiteit 3 : PM

Uitvoering, coördinatie en monitoring: PM.

Totaal PM, is ongeveer PM euro per jaar voor ongeveer 1500 extra startkwalificaties per jaar.