



# **VERMINDERING ARBEIDSMARKTKNELPUNTEN IN DE INDUSTRIE DOOR ONDERWIJS EN SCHOLING: WAT MOET ER GEBEUREN?**

Jaap de Koning  
Arie Gelderblom

Rotterdam, oktober 2008



# **INHOUD**

<b>Voorwoord</b>	<b>i</b>
<b>1</b> <b>Wat is het probleem?</b>	<b>1</b>
<b>2</b> <b>Wat zijn de oorzaken?</b>	<b>2</b>
<b>3</b> <b>Wat kunnen onderwijs en scholing bijdragen aan de oplossing?</b>	<b>3</b>
<b>4</b> <b>Het initiële onderwijs</b>	<b>4</b>
<b>5</b> <b>Scholing</b>	<b>5</b>
<b>6</b> <b>Wat moet er verder gebeuren?</b>	<b>8</b>



## **VOORWOORD**

Dit paper is voor een belangrijk deel gebaseerd op een onderzoek dat door SEOR is uitgevoerd in samenwerking met de Stichting voor Industriebeleid en Communicatie (SIC) en dat financieel mogelijk is gemaakt door de Stichting Instituut Gak. Achtergrond van het onderzoek zijn de persisterende personeelstekorten in de industrie en de vraag wat hieraan kan worden gedaan door middel van onderwijs en scholing. In dit onderzoek is: a) een enquête gehouden onder scholieren in verband met het al dan niet kiezen voor techniek, b) uitvoerig gekeken naar het Duitse duale beroepsonderwijs, c) een inventarisatie gemaakt van bestaande stimuleringsprojecten op het gebied van technisch onderwijs en technische scholing en d) een meting uitgevoerd van de effecten van scholing in de industrie. Aan het onderzoek hebben naast Arie Gelderblom en Jaap de Koning ook Lyda den Hartog en Tim Berretty deelgenomen. In dit paper wordt een samenvatting van de onderzoeksresultaten gegeven en wordt ingegaan op de beleidsaanbevelingen.



# 1 WAT IS HET PROBLEEM?

Op dit moment doen zich in de maakindustrie grote knelpunten voor bij de personeelsvoorziening. Dit geldt vooral voor middelbare en hogere technische functies. Mede door de verwachte vervangingsvraag zijn dergelijke knelpunten zeker ook voor de toekomst te verwachten. Voorts is te verwachten dat door technologische ontwikkelingen en globalisering de trend van toenemende opleidingseisen voortzet. Wanneer er niets aan deze knelpunten wordt gedaan, dreigt een toenemend tekort aan personeel, dat de verdere ontwikkeling van de maakindustrie kan belemmeren. Dit is niet alleen een probleem voor de industrie, maar heeft een veel bredere sociaal-economische betekenis. In de eerste plaats zijn andere sectoren als de zakelijke dienstverlening in sterke mate van de industrie afhankelijk voor hun afzet. Verder is de industrie bron van innovatie. En ten slotte biedt deze sector werkgelegenheid voor mensen met talent voor techniek en voor groepen met een tamelijk zwakke arbeidsmarktpositie (in de industrie zijn bijvoorbeeld relatief veel laag opgeleiden werkzaam). Het zoeken van oplossingen voor de personeelsknelpunten in de industrie is dan ook van groot belang. In deze studie hebben we ons gericht op de rol die onderwijs en scholing hierbij kunnen vervullen.

Alhoewel er een zekere kentering gaande is, denken velen nog dat de maakindustrie geen toekomst heeft in Nederland. Dit is onjuist. De verwachting is dat het aandeel van deze sector in de nationale productie niet veel zal veranderen. De gedachte dat alle industriële productie naar het buitenland verdwijnt is uit de lucht gegrepen. Wel neemt – onder meer door een relatief hoge productiviteitsstijging - de werkgelegenheid structureel af. Maar door de vergrijzing neemt de vervangingsvraag toe waardoor de behoefte aan nieuw personeel op peil blijft. Ook op langere termijn blijft de maakindustrie een grote sector met een aanzienlijke werkgelegenheid.

In ons rapport<sup>1</sup> hebben we primair gekeken naar onderwijs en scholing als oplossingsrichtingen. Het belangrijkste alternatief hiervoor is verlenging van de arbeidsduur van werknemers, maar om verschillende redenen is de effectiviteit daarvan beperkt. In de eerste plaats is de ervaring dat de effecten van werktijdverlenging voor een deel ‘weglekken’ doordat de productie per uur afneemt. Verder zullen werknemers veelal alleen langer willen werken als het uurloon toeneemt. Maar dit laatste heeft een negatief effect op de werkgelegenheid, zodat het uiteindelijke effect op het totale aantal gewerkte uren minder positief is (en misschien zelfs negatief). Bij deeltijders zijn er meer mogelijkheden om het aantal gewerkte uren te vergroten, maar deeltijdarbeid komt niet veel voor in de industrie.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Jaap de Koning, Arie Gelderblom, Lyda den Hartog en Tim Berretty (2008), *Vermindering van arbeidsmarktknelpunten in de industrie: de rol van onderwijs en scholing*, Rotterdam, SEOR.

<sup>2</sup> De sector zou het voor werknemers gemakkelijker kunnen maken om in deeltijd te werken om zo niet-traditionele groepen aan te trekken. Maar dit zou er ook toe kunnen leiden dat een groter deel van de huidige full-time medewerkers in deeltijd gaat werken.

## 2 WAT ZIJN DE OORZAKEN?

De oorzaken van de knelpunten zijn de volgende:

1. relatief weinig jongeren kiezen voor een technische opleiding en van degenen die zo'n opleiding kiezen komt maar een beperkt deel in de maakindustrie terecht;
2. veel jongeren die een technische opleiding kiezen maken deze niet af;
3. er zijn weinig mogelijkheden voor werklozen en andere niet-werkenden om geschoold te worden in een technisch vak;
4. de uitstroom uit de industrie is hoog vergeleken met het gemiddelde in de economie;
5. de bedrijven in de maakindustrie doen gemiddeld minder aan scholing dan bedrijven in andere sectoren.

Het percentage jongeren dat voor een technische opleiding kiest daalt structureel in alle onderwijstypen (VMBO, MBO, HBO en WO). Dit leidt tot een daling in het aanbod van technisch personeel die sterker is dan de – vooral door de stijging van de arbeidsproductiviteit veroorzaakte - daling van de werkgelegenheid in de maakindustrie. In ons onderzoek hebben we vastgesteld dat er vooral onder allochtone jongeren een grote groep is waarvoor techniek een logische keuze zou zijn gezien hun aanleg en achtergrond, maar die toch voor een andere richting kiezen. Veel jongeren die wel voor techniek kiezen, gaan niet in de industrie werken. Uit ons onderzoek blijkt dat de omgeving (de school en de ouders) hierop geen gunstige invloed hebben. Jongeren die (bijvoorbeeld via een vakantiebaantje) ervaring hebben met de industrie denken positiever over deze sector. Dat ouders er een voorkeur voor hebben dat hun kinderen een niet-technische opleiding volgen heeft ten dele te maken met vroegere ervaringen als werknemer in de industrie. Ook de – onterechte maar wijd verbreide - beeldvorming volgens welke de industrie weinig toekomst zou hebben, kan een rol spelen. Overigens blijkt in de enquête het algehele beeld dat scholieren hebben over de industrie niet sterk negatief te zijn. Men weet er vaak niet veel van. Het beeld van 'techniek' is vaak positiever dan van 'industrie'.

Veel jongeren die een technische opleiding volgen behalen geen startkwalificatie, terwijl de opleidingseisen in de industrie juist toenemen. Zij zijn daardoor moeilijk inzetbaar in deze sector. Dit laatste geldt ook voor veel niet-werkenden (werklozen, arbeidsgehandicapten, e.d.). Deze hebben vaak geen technische achtergrond en als ze wel zo'n achtergrond hebben zijn de aanwezige competenties vaak niet toereikend.

Er zijn nog vrij veel mensen zonder baan die in principe wel willen werken (werklozen, arbeidsgehandicapten, e.d.). Maar deze mensen hebben vaak geen technische achtergrond en als zij deze wel hebben zijn hun competenties onvoldoende of verouderd. Door middel van scholing zou een deel van deze groep ingezet kunnen worden in de industrie. De instanties die verantwoordelijk zijn voor re-integratie geven echter geen prioriteit aan scholing. Verder is de bestaande scholingsinfrastructuur niet afgestemd op de specifieke eisen die scholing van werklozen stelt.

De uitstroom uit de industrie is relatief hoog. Dit komt allereerst doordat bedrijven in de industrie een groot beroep op flexibele arbeid doen door middel van tijdelijke contracten, uitzendarbeid en inlening. Voor een deel heeft dit te maken met de economische noodzaak van een flexibele arbeidsinput, maar het wordt ook veroorzaakt doordat veel werknemers niet de vereiste opleiding hebben, wat veelal een voorwaarde is om in vaste dienst te komen. De tweede oorzaak van de hoge uitstroom is de vergrijzing: veel oudere

werknemers gaan met pensioen. En ten slotte biedt de industrie weinig carrièremogelijkheden waardoor werknemers hun heil elders zoeken.

De vierde oorzaak is dat de industrie relatief weinig aan scholing doet, in ieder geval minder dan gemiddeld de andere sectoren. Voorzover scholing kan bijdragen aan vermindering van personeelsknelpunten maakt de industrie dus minder gebruik van dit instrument, terwijl de knelpunten zeker zo groot, zo niet groter zijn dan in de meeste andere sectoren.

### **3 WAT KUNNEN ONDERWIJS EN SCHOLING BIJDRAGEN AAN DE OPLOSSING?**

Onderwijs en scholing zouden op verschillende wijzen een oplossing voor de knelpunten kunnen geven:

1. als meer jongeren een technische opleiding zouden kiezen en een groter deel van hen een diploma op ten minste MBO-niveau zouden halen dan zou de instroom in de industrie kunnen worden vergroot;
2. als meer werknemers in de industrie kunnen worden opgeschoold op middelbaar en hoger niveau dan kunnen meer moeilijk vervulbare vacatures worden vervuld en kan de gemiddelde productiviteit toenemen (waardoor minder mensen nodig zijn). Voorzover vacatures worden vervuld door opscholing biedt dit verder meer mogelijkheden voor instroom van lager opgeleiden. Onder niet-werkenden is laatstgenoemde groep sterk oververtegenwoordigd zodat er ook voldoende potentieel aan lager opgeleiden is. Scholing kan verder bijdragen tot het behoud van werknemers doordat het medewerkers uitzicht geeft op functiestijging of doordat het voorkomt dat medewerkers vastlopen in hun werk;
3. als uit de groep mensen die elders werkzaam zijn of die nog geen baan hebben er meer kunnen worden geworven en geschoold door de industrie dan kan daarmee de instroom in deze sector worden bevorderd.

Er zijn al veel initiatieven gaande om meer jongeren te bewegen voor techniek te kiezen. In de volgende paragraaf geven we hiervan een beknopt overzicht. Maar het gaat niet alleen om de onderwijskeuze; de onderwijsinhoud is evenzeer van belang. In het VMBO haken veel leerlingen af omdat de leerstof te theoretisch is en niet aansluit bij hun preferenties en mogelijkheden. Door de te theoretische inhoud sluiten de opleidingen bovendien niet aan bij de behoeften van werkgevers. Daarom is er weer een roep om lagere beroepsopleidingen die echt voor een vak opleiden. Een aantal VMBO-scholen is in de praktijk hiermee doorgedaan, terwijl andere scholen (soms in samenwerking met het MBO) opnieuw vakgerichte opleidingen starten of al zijn gestart. Of deze meer praktijkgerichte opleidingen ook daadwerkelijk de gewenste resultaten geven (een beter of de arbeidsmarkt afgestemde onderwijskeuze en een lagere uitval) is niet bekend.

Duale opleidingen spelen een belangrijke rol in het technische onderwijs op MBO-niveau. Het gaat hierbij om de zogenaamde beroepsbegeleidende leerweg (BBL). Stimulering van techniek in het MBO komt daarom in belangrijke mate neer op stimulering van deze duale variant van dit onderwijstype. In de volgende paragraaf gaan we na of Duitsland, waar het duale systeem een centrale rol vervult, als voorbeeld kan dienen. De traditionele duale opleiding is voor mensen tot en met 27 jaar, maar deze lijkt ook een uitstekende scholingsvorm voor volwassenen bij re-integratie of omscholing. Daarover is echter weinig bekend, behalve dat het weinig voorkomt en ook weinig toeneemt.

Uit de wetenschappelijke literatuur blijkt dat scholing van werkenden de productiviteit verhoogt en de kans vermindert dat werknemers zonder baan komen. In ons onderzoek zijn deze resultaten ook specifiek voor de industrie bevestigd. Er is echter geen effect gevonden van scholing op de personeelsknelpunten van bedrijven en evenmin op functieverhoging. Bedrijven zetten scholing waarschijnlijk te weinig in voor deze doelen.

Over het effect van scholing op de re-integratiekans van niet-werkenden is vrij veel bekend, maar niet specifiek voor technische scholing. Kijken we naar scholing bij re-integratie in het algemeen dan zijn de resultaten gemengd. De scholingsprojecten die zijn geëvalueerd zijn echter ook zeer heterogeen wat betreft doelgroep en aard en niveau van de scholing. Meestal wordt bij evaluaties van scholing voor niet-werkenden alleen gekeken of de scholing de kans op een baan is vergroot. De mogelijke effecten op de vacaturevervulling worden vrijwel nooit meegenomen, wat tot onderschatting van de effecten kan leiden, zeker in een arbeidsmarktsituatie zoals nu met personeelstekorten in bepaalde sectoren. Onze conclusie is daarom dat scholing zeker in de huidige arbeidsmarktsituatie een waardevol re-integratie-instrument is, maar ook dat selectieve toepassing geboden is.

## 4 HET INITIËLE ONDERWIJS

### *Bestaande projecten om keuze voor techniek te stimuleren*

Hoe verhouden deze algemene aangrijpingspunten zich met reeds bestaande projecten? Opgemerkt dient te worden dat op dit terrein veel activiteiten plaatsvinden. Landelijk betreft dit dan bijvoorbeeld het Platform Bèta Techniek. Ook diverse branches ontwikkelen activiteiten. De problemen in de werving hebben tevens tot diverse regionale initiatieven geleid waarbij bedrijven de handen ineenslaan en samen met het regionale onderwijs werken aan instroom, bijvoorbeeld door verlaging van de kosten van studeren, promotie en baangarantie. De Metaalunie stimuleert regionale samenwerkingsvormen tussen onderwijs en bedrijven in regionale Opleidingsbedrijven Metaal (OBM's).

In al dit soort initiatieven is reeds veel terug te vinden van de elementen die belangrijk zijn voor het stimuleren van de keuze voor techniek in het onderwijs. Techniek wordt gekoppeld aan nieuwe technologieën en toepassingen in het dagelijks leven. Sommige bedrijven werken actief aan stages om leerlingen reeds vroegtijdig met techniek en industrie vertrouwd te maken. Scholen worden benaderd om actief mee te werken aan de promotie van techniek. Toch dienen enkele kanttekeningen te worden gemaakt:

- Sommige personen die wij als representanten van good practices hebben geïnterviewd geven aan dat de initiatieven grotendeels los van elkaar worden uitgevoerd, terwijl in veel gevallen coördinatie van promotieacties, activiteiten en andere zaken voor de betrokken partijen voordelig zou kunnen zijn. Dit voorkomt verwarring onder de doelgroep, versnippering van activiteiten, en dubbel werk voor de organiserende partijen.
- De doelgroep allochtone jongeren krijgt weinig specifieke aandacht terwijl hier zeker potentieel ligt. Hiermee in lijn is dat in de industrie slechts 4% van de bedrijven actief beleid voert voor de instroom van allochtone werknemers, terwijl dit 7% is voor alle werkgevers in Nederland.
- De bekendheid met acties of projecten om de keuze voor een technische opleiding te bevorderen ligt op 20% onder de respondenten van de enquête onder leerlingen, waarbij opvallend vaak acties van het leger worden genoemd, evenals de slogan “kies techniek”.

- Uit onze interviews blijkt dat weinig leerlingen vanuit hun middelbare school een stimulans hebben ervaren om techniek te kiezen. Een andere relativering van de rol van scholen is het eerder gememoreerde feit dat in de verklarende analyses gesprekken met docenten en leraren eerder een negatief dan een positief effect hebben. Dit wijst niet op een actieve houding van scholen ten aanzien van het kiezen voor techniek.

Slechts zelden worden evaluaties uitgevoerd naar de effectiviteit van initiatieven.

### ***Duitsland als voorbeeld voor duale opleidingen?***

In Duitsland heeft de meerderheid van de beroepsbevolking een duale opleiding gevolgd. Op middelbaar niveau zijn er zelfs nauwelijks alternatieven om een beroepsopleiding te volgen. Belangrijke positieve resultaten van het Duitse systeem zijn dat vergeleken met Nederland een groter deel van de jongeren een technische opleiding volgt en dat zelfs een aanzienlijk groter deel een startkwalificatie behaalt.

Aan de volgende aspecten van het Duitse systeem kan Nederland een voorbeeld nemen:

- het feit dat één organisatie, de arbeidsvoorziening, zich sterk maakt voor duale opleidingen door jongeren te helpen bij hun richtingskeuze en bij het vinden van een werkgever. Dit is in Duitsland veel beter geregeld dan in Nederland;
- de mogelijkheid dat jongeren al op hun 14-de jaar instromen in een duale opleiding en dan een volwaardig diploma kunnen behalen. Mede daardoor kent Duitsland veel minder dan Nederland de problematiek van jongeren die afhaken op school.

Wij pleiten er overigens niet voor het Duitse systeem integraal over te nemen. Een systeem dat zo sterk leunt op duale opleidingen is kwetsbaar voor conjuncturele fluctuaties doordat bij een neergang veel jongeren geen werkgever kunnen vinden en dan ook de opleiding niet kunnen volgen. Het Nederlandse systeem is flexibeler omdat jongeren dan altijd nog kunnen kiezen voor de meer theoretische (BOL-)variant. Een ander nadeel van het Duitse systeem is dat de mogelijkheden gering zijn om na de duale opleiding naar een hogere opleiding door te stromen; in Nederland zijn die mogelijkheden veel groter en veel MBO-ers stromen ook door. Aan de andere kant is ook een systeem dat geheel gebaseerd is op de theoretische leerweg niet verstandig. Dat het percentage leerlingen binnen het MBO in de duale leerweg afneemt is dan ook zorgelijk. Het overnemen van bovengenoemde aspecten van het duale systeem kan ertoe bijdragen dat dit in Nederland een nieuwe impuls krijgt. Omdat techniek oververtegenwoordigd is in de duale opleidingen zou dit ook een positief effect kunnen hebben op het percentage leerlingen in het MBO dat een technische opleiding volgt.

## **5 SCHOLING**

### ***Instroom van werkzoekenden en inactieven***

Een van de mogelijke oplossingen voor personeelstekorten in de industrie zou de instroom zijn van werkzoekenden en inactieven. Hiervoor is echter scholing nodig omdat deze groep over het algemeen niet over de vereiste competenties beschikt. De praktijk is echter dat Nederland relatief laag scoort op het gebied van scholing van werkzoekenden. Het reïntegratiebeleid is sterk gericht op, zoals dat heet, “de kortste weg naar werk”. Voor zover werkzoekenden en inactieven deelnemen aan postinitiële scholing, gaat het slechts in ongeveer 10% van de gevallen om technische scholing. Dit heeft mede te maken met

een tekort schietende infrastructuur voor technische opleidingen voor werkzoekenden. De voormalige Centra Vakopleiding boden een dergelijke infrastructuur, maar zijn kort na 2000 opgegaan in de ROC's en vervolgens grotendeels verdwenen.

Desalniettemin zijn er op bescheiden schaal diverse initiatieven en projecten om mede met behulp van scholing deze doelgroepen toe te leiden tot technische functies. In termen van succesfactoren komen de volgende elementen sterk terug:

- a. Een goede selectie van kandidaten, waarbij hun (technische) potentie vooraf wordt ingeschat en rekening wordt gehouden met verworven competenties;
- b. Goede begeleiding;
- c. Creativiteit in het aan elkaar vastknopen van diverse financieringsbronnen: uitkeringsinstanties, scholingsfondsen, individuele bedrijven, verkoop van eigen productie, reguliere financiering onderwijs;
- d. Flexibiliteit in het onderwijs, bijvoorbeeld wat betreft instroommomenten. Als men lang moet wachten, kan de motivatie van een kandidaat weer verdwijnen.

Voor de punten a), b) en d) vormt de in de voormalige Centra Vakopleiding toegepaste methodiek van de hoofdelijk versnelde scholing nog steeds een goed voorbeeld.

Knelpunten kunnen vaak direct geformuleerd worden als belemmeringen voor deze succesfactoren. Bij de selectie van kandidaten wordt CWI, UWV en gemeenten verweten dat zij te weinig kennis hebben van hun cliënten in de kaartenbakken en dat deze instanties niet snel genoeg reageren op hun vraag naar kandidaten. Het hoge verloop onder casemanagers versterkt dit proces. Deze instanties zelf wijzen op de krappe arbeidsmarkt, waardoor de resterende kaartenbak toch vooral bestaat uit een harde kern die moeilijk te plaatsen is ("granieten bestand").

Het is gebleken dat financiering een punt is dat om de nodige creativiteit vraagt. Technische opleidingen zijn relatief duur vanwege de benodigde machines en werkplaatsen. Om projecten financieel haalbaar te maken, zijn veel instellingen genoodzaakt verschillende financieringsbronnen aan te boren en zich wegwijs te maken in een vaak ondoorzichtig woud van regelgeving. In de meeste gevallen is het aanboren van nieuwe bronnen een jaarlijks terugkerende bron van veel zorgen. Een van de achtergronden daarvan is dat uitkeringsinstanties geen langdurige financiering garanderen. Periodiek terugkerende (complexe) aanbestedingsprocedures betekenen steeds weer een risico om financiering uit deze hoek te verliezen. Illustratief is dat een van de projecten die we nader hebben bekeken vanwege de innovativiteit daarvan door gebrek aan deelnemers en steeds terugkerende financieringsproblemen ter ziele is gegaan. Scholingsfondsen komen ook meer in beeld als medefinancier, maar laten hun financiering afhangen van de vraag of de betrokken kandidaat daadwerkelijk in de eigen sector geplaatst wordt.

Bovenstaande knelpunten over kandidaten en financiering kunnen gezien worden als onzekerheid. Bij scholing – en technische in het bijzonder – kan onzekerheid een belangrijke belemmering zijn, omdat vooraf aanzienlijke investeringen moeten worden gedaan. Dit betreft investeringen in lesmateriaal en installaties, maar bijvoorbeeld ook in netwerken met instanties en bedrijven.

### ***Instroom vanuit andere sectoren***

Een andere vorm van instroom waarbij scholing een faciliterende rol kan spelen is die vanuit andere sectoren. Het idee van gestructureerde trajecten van intersectorale mobiliteit bestaat reeds langere tijd. De praktijk hierin is echter om meerdere redenen moeizaam. Ten eerste geldt dat op momenten dat in bepaalde sectoren tekorten bestaan,

dit ook vaak het geval zal zijn in andere sectoren. Ten tweede zijn de kandidaten om uit te stromen vaak oudere werknemers die om verschillende redenen problemen hebben gekregen met hun huidige werk. Dit is voor een “ontvangende” sector niet de meest populaire groep. Ten derde zijn er diverse praktische problemen, zoals de overdracht van pensioenen.

Dit alles wil niet zeggen dat intersectorale mobiliteit een minder interessante optie is. In ons rapport worden enkele “good practices” besproken. Een heeft betrekking op een reorganisatie (TNT) een ander op een faillissement (Nedcar). In deze gevallen is bij ontvangende partijen minder wantrouwen over de kwaliteiten van kandidaten, zeker als deze vooraf ook getest zijn, bijvoorbeeld via EVC (Erkenning Verworven Competenties). In het laatste geval is ook sprake van een groot aantal partijen dat samenwerkt: uitkeringsinstanties, CWI en kenniscentra, waardoor zowel de praktische kanten van het traject (relevante “ketenpartners”), als kennis over plaatsingsmogelijkheden over sectorgrenzen heen vertegenwoordigd zijn. Door het specifieke karakter van deze projecten zijn zij echter niet zonder meer in andere situaties toe te passen.

Een derde vorm van intersectorale mobiliteit die voor de industrie van groot belang is, is de instroom van uitzendkrachten in de industrie. Uitzendkrachten zijn relatief sterk vertegenwoordigd in de industrie. Deze werknemers behoren echter niet tot de industriële bedrijfstak zelf en kunnen weer switchen naar andere branches. Bij diverse uitzendbureaus en op het niveau van het scholingsfonds van de uitzendbranche lopen projecten om uitzendkrachten die bij industriële bedrijven zijn gedetacheerd een (BBL-) opleiding te laten volgen, zodat zij beter gekwalificeerd worden en daarmee makkelijker ook op langere termijn in deze bedrijfstak in kunnen stromen. Het aantrekkelijke van deze trajecten is dat daarmee grote aantallen deelnemers gemoeid zijn. Belangrijke aandachtspunten bij dit soort trajecten zijn een goede selectie van kandidaten en de rol van intercedenten voor wie deze trajecten weer een specifieke werkwijze en contacten vereisen. Speciaal hiervoor aangestelde opleidingscoördinatoren ontlasten intercedenten en onderhouden contacten met bedrijven, scholen en deelnemers.

Verschillende bronnen laten zien dat de deelname aan scholing in de industrie wat lager ligt dan gemiddeld. Wel is er een grote variatie binnen de industrie. De elektrotechnische industrie en aardolie- en chemische industrie scoren bijvoorbeeld duidelijk bovengemiddeld. Scholing is gemiddeld kort (cursussen duren gemiddeld enkele dagen). Slechts in een derde van de gevallen betreft scholing in de industrie technische cursussen. Zelden gaat het bij scholing om substantiële niveauverhogende opleidingen. Daarbij geldt bovendien dat scholingsdeelname onder lager opgeleiden laag is. Dit alles illustreert dat slechts in beperkte mate gebruik wordt gemaakt van opscholing om knelpunten op middelbaar en hoger niveau te verminderen.

In ons rapport worden diverse good practices van opscholing beschreven waarbij sprake is van niveauverhoging. Het aantal deelnemers is veelal beperkt tot enkele tientallen. Arbeidsmarktknelpunten spelen in al deze gevallen een belangrijke rol als aanleiding. Een rode draad in veel van deze toepassingen is de combinatie met EVC. Deze combinatie ligt ook voor de hand, omdat werknemers via hun ervaring vaak allerlei competenties ontwikkeld hebben voor een hoger niveau. Via EVC kan dit vastgesteld en erkend worden en kan vervolgens scholing specifiek gericht worden op competenties waaraan men nog niet voldoet.

Landelijk heeft de Projectdirectie Leren en Werken sterk ingezet op EVC. Van het aantal beoogde toepassingen van 20 duizend in 2007 is vermoedelijk echter amper de helft behaald. De bronnen die er zijn lijken er op te wijzen dat de industrie meer dan evenredig vertegenwoordigd is, waarbij de voedings- en genotmiddelenindustrie en de metaal

voorlopers zijn. De behandelde best practices in dit rapport dekken ook andere sectoren als de grafische industrie en meubelmakerbranche.

Voor de beperkte toepassing van EVC bestaan verschillende redenen. Een belangrijke reden is dat de toepassing van EVC (en daaraan gekoppelde scholing) een duidelijke afstemming vereist tussen scholen als belangrijke potentiële aanbieder en bedrijven als vrager. Bedrijven vragen inpassing in hun eigen competentie management. Scholen en andere aanbieders gaan graag uit van hun eigen product. Uitvoering van de scholingscomponent vraagt maatwerk, zowel qua inhoud als vaak ook tijdstip. Voor een ROC is dit vaak moeilijk in te passen in de bedrijfsvoering, zeker als het om beperkte aantallen deelnemers gaat. Tevens is er spanning tussen EVC als toepassing voor ervaren medewerkers en het gebruik van de kwalificatiestructuur die geënt is op beginnend beroepsbeoefenaars. Daarom worden zeker ook branchestandaarden gehanteerd als referentiepunt voor assessment en scholing.

Een ander belangrijk aandachtspunt voor EVC is de kwalitatieve verankering hiervan. Essentieel is dat vertrouwen bestaat in de uitkomsten hiervan. Wanneer het idee post vat dat EVC uiteindelijk leidt tot onterecht verkregen vrijstellingen en diploma's, wordt het systeem ondergraven. De verdere ontwikkeling van erkenningsregelingen en scholing van auditors is in dit kader van belang.

## **6 WAT MOET ER VERDER GEBEUREN?**

Onze aanbevelingen zijn als volgt:

### ***Regulier onderwijs***

1. Vooral onder allochtone jongeren is een vrij grote groep die aanleg heeft voor techniek en hier belangstelling voor heeft, maar toch een andere opleidingsrichting kiest. Hier ligt dus een potentieel voor meer technici in Nederland. Verder onderzoek is vereist om te bepalen of, en zo ja hoe, scholen dergelijke leerlingen (en hun ouders) kunnen beïnvloeden om vaker voor techniek te kiezen.
2. De overheid moet duale opleidingen beter ondersteunen door jongeren te adviseren en te helpen bij het zoeken naar een werkgever. De nieuwe fusie-organisatie CWI-UWV zou hierbij de leidende rol moeten hebben.
3. Jongeren zouden al vanaf 14-jarige leeftijd moeten kunnen instromen in een duale opleiding. De eerste twee jaar van de VMBO-opleiding zouden hierop moeten worden afgestemd.
4. Het VMBO dient ook opleidingen te bieden die als een meer volwaardige lagere beroepsopleiding kunnen gelden zoals vroeger de lts. Op kleine schaal bestaan dergelijke opleidingen nog, of worden (her)opgezet. Op dit moment is niet bekend of daarmee ook daadwerkelijk betere resultaten worden geboekt. Door de resultaten van deze scholen te vergelijken met andere VMBO-scholen, bijvoorbeeld wat betreft uitval en de mate van keuze voor techniek, kan de toegevoegde waarde hiervan preciezer vastgesteld worden.

### ***Scholing van niet-werkenden (werklozen, arbeidsgehandicapten, e.d.)***

5. De uitkeringsinstanties dienen meer prioriteit te geven aan scholing en hun uitgangspunt van 'de kortste weg naar werk' te laten varen.
6. Het re-integratiebeleid dient ingebed te zijn in een breder opgezet arbeidsmarktbeleid dat nadrukkelijk ook de vraagzijde van de arbeidsmarkt in

beschouwing neemt. Het gewicht van schadelastbeperking als doelstelling van het re-integratiebeleid dient sterk af te nemen.

7. De uitkeringsinstanties dienen zich te bezinnen op bestaande uitbestedingsprocedures die alleen contracten mogelijk maken voor de korte termijn. Scholingsprojecten kunnen alleen succesvol zijn als netwerken tussen instanties, scholen en bedrijven kunnen worden opgebouwd en dat kost tijd. Voor technische scholing zijn bovendien vaak aanzienlijke investeringen in 'harde' infrastructuur nodig die pas op termijn kunnen worden terugverdiend.
8. De huidige onderwijsinstellingen zijn veelal niet ingesteld op de scholing van niet-werkenden, die eisen stelt als flexibele instroom en op het individu (en zijn/haar reeds verworven competenties) aangepaste opleidingen. De overheid heeft de vroegere Centra Vakopleiding die hieraan met hun systeem van hoofdelijk versnelde scholing wel voldeden laten verdwijnen. Werklozen via een duaal traject de opleiding te laten volgen is een aantrekkelijke optie en dient bevorderd te worden, maar vereist dat de overheid een groter deel van de financiële risico's voor bedrijven wegneemt. De huidige WVA-subsidie is hiervoor onvoldoende. Verder leert de ervaring dat het ook bij meer overheidssteun voor sommige groepen werklozen en arbeidsgehandicapten onmogelijk zal zijn een werkgever te vinden die bereid is de opleiding te bieden. Er zullen dus ook weer mogelijkheden moeten komen om een deel van de praktijkopleiding in een Centrum-Vakopleiding-achtige omgeving te volgen.
9. Omdat veel werklozen en inactieven onvoldoende vooropleiding hebben zijn voorschakeltrajecten vaak noodzakelijk zoals vroeger bijvoorbeeld werden geboden door de Centra voor Beroepsoriëntatie en Beroepsoefening (die evenals de Centra Vakopleiding zijn verdwenen). Ook hiervoor ontbreekt thans de noodzakelijke infrastructuur die opnieuw opgebouwd moet worden.

### ***Scholing van werkenden***

10. De industrie doet te weinig aan scholing en dient haar inspanningen op dit gebied te verhogen. Vervulling van vacatures door bestaande werknemers door scholing op een hoger niveau te brengen komt weinig voor. Dergelijke opscholing in combinatie met functieverhoging zou niet alleen tot betere vervulling van vacatures leiden maar ook uitstroom van werknemers verminderen die zich belemmerd voelen in hun loopbaan.
11. De industrie maakt te weinig gebruik van de mogelijkheden die EVC biedt om scholing effectiever en efficiënter te maken. In elk geval zou EVC consequent moeten worden toegepast voor werknemers in slijtende of verdwijnende beroepen en voor werknemers die hun baan om een andere reden dreigen te verliezen. Dit vereist nauwere samenwerking tussen verschillende branches binnen de industrie.
12. CWI-UWV dienen in samenwerking met gemeenten ook beleid te ontwikkelen ten aanzien van preventie van werkloosheid en inactiviteit. Daartoe dienen zij een centrale rol te gaan spelen bij de advisering van jongeren en werknemers over opleiding, scholing en loopbaanplanning. Speerpunten dienen te zijn: jongeren die een duale opleiding willen volgen en werknemers die hun baan dreigen te verliezen.
13. Scholingssubsidies voor werknemers dienen vooral op de werknemers zelf gericht te zijn, maar werknemers moeten dan wel geadviseerd te worden over scholing en loopbaan (zie punt 11). Scholingssubsidies voor werkgevers dienen selectief te zijn (bijvoorbeeld beperkt te blijven tot scholing voor bepaalde groepen werklozen en arbeidsgehandicapten).

14. E-learning kan bijdragen tot vergroting van het scholingsvolume doordat het scholing minder afhankelijk maakt van tijd en plaats en daardoor een aantal knelpunten bij de uitvoering van scholing wegneemt of in elk geval verzacht. De Nederlandse overheid is echter weinig actief om e-learning te stimuleren en zou op dit punt een voorbeeld kunnen nemen aan de Vlaamse overheid.

#### ***Evaluatie van initiatieven***

15. Projecten op het terrein onderwijs en scholing in techniek dienen beter geëvalueerd te worden. Er bestaat een veelkleurig palet aan regionale, sectorale en nationale initiatieven en projecten om deelname te stimuleren, maar veelal ontbreekt een effectmeting. Daardoor is onvoldoende bekend over wat wel en wat niet werkt. Goede evaluaties vereisen dat vooraf wordt nagedacht over de (experimentele) opzet van projecten en de datavoorziening. Momenteel gebeurt dit nauwelijks.

Kunnen met dergelijke maatregelen de huidige knelpunten worden opgelost en toekomstige knelpunten voorkomen? Wij denken van wel. Wij hebben berekeningen uitgevoerd waaruit blijkt dat een extra jaarlijkse instroom van ongeveer 10-duizend personen afdoende zou zijn. Deze benodigde extra instroom zou voor een belangrijk deel verminderd kunnen worden door productiviteitsverhoging van werknemers door scholing. Verder zouden meer werknemers op een hoger functieniveau kunnen worden gebracht waardoor meer lager opgeleiden kunnen instromen. Ook moet het mogelijk zijn enkele duizenden mensen extra te laten instromen vanuit de groep niet-werkenden. Voor het jaar 2000 werden bij de Centra Vakopleiding jaarlijks ook duizenden niet-werkenden in technische beroepen geschoold voor de industrie. En ten slotte is het potentieel onder jongeren die nu een andere richting dan techniek kiezen en/of hun opleiding niet afmaken vrij groot.

De te nemen maatregelen hoeven niet tot grotere wervingsproblemen in andere sectoren te leiden. Deels hebben zij betrekking op de bestaande medewerkers. Verder gaat het wat de instroom betreft om scholing van betrekkelijk laag opgeleide mensen waarvan nog een groot onbenut potentieel bestaat. Ook bij de jongeren gaat het deels om een groep met een lage opleiding die weinig kansen heeft op de arbeidsmarkt. En een beperkte verschuiving (want meer is er niet nodig) van economisch-administratieve opleidingen naar technische opleidingen zou evenmin tot problemen leiden omdat eerstgenoemde opleidingen momenteel een vrij zwak arbeidsmarktperspectief hebben.