



**VERMINDERING ARBEIDSMARKTKNELPUNTEN VIA
WERVING, ONDERWIJS EN SCHOLING**

**EEN TOEPASSING VAN HET THEMA AANSLUITING ONDERWIJS-
ARBEIDSMARKT VOOR DE MAAKINDUSTRIE**

SEOR

Rotterdam, maart 2007

**VERMINDERING ARBEIDSMARKTKNELPUNTEN VIA
ONDERWIJS, SCHOLING EN IMAGOVERBETERING
TECHNISCH TALENT**

**EEN TOEPASSING VAN HET THEMA AANSLUITING ONDERWIJS-
ARBEIDSMARKT VOOR DE MAAKINDUSTRIE**

Contactpersoon Jaap de Koning

Adres SEOR, Erasmus Universiteit Rotterdam
Postbus 1738
3000 DR ROTTERDAM

Telefoon +31-10-4082598

Fax +31-10-4089650

E-mail dekoning@few.eur.nl

INHOUD

1	Achtergrond en probleemstelling	1
2	Uitwerking van de onderzoeksvragen	3
3	Aanpak	7
3.1	Inventarisatie bestaand materiaal en data	7
3.2	Inventarisatie wervings- en scholingsprojecten op basis van bestaande documentatie en interviews	9
3.3	Analyse bestaande situatie en ontwikkeling opscholing aan de hand van OSA-aanbodpanel	10
3.4	Analyse bestaande situatie en ontwikkeling scholing en werving aan de hand van OSA-vraagpanel	11
3.5	Interviews met leerlingen uit het beroepsonderwijs	12
3.6	Studiereis Duitsland (optie)	13
3.7	Inschatting betekenis voor oplossen personeelsknelpunten	13
4	Recapitulatie	14
5	Uitvoering	16
5.1	Team	16
5.2	Planning	18

1 ACHTERGROND EN PROBLEEMSTELLING

Uit het onlangs verschenen onderzoek naar de vervangingsvraag in de maakindustrie dat SEOR in opdracht van de Stichting Industriebeleid en Communicatie heeft uitgevoerd blijkt dat deze vervangingsvraag door de vergrijzing van het werknemersbestand in elk geval in de komende vijftien jaar aanzienlijk blijft. Momenteel doen zich in de maakindustrie al personeelsknelpunten voor en op grond van zowel de in het onderzoek uitgevoerde prognoses als de interviews moet worden verwacht dat deze nog groter zullen worden. De grootste knelpunten treden op bij technische functies op middelbaar en hoger niveau, al zijn ook bij andere personeelscategorieën (zoals bij sommige typen productiemedewerkers) wervingsproblemen te verwachten. Als er niets aan deze knelpunten wordt gedaan, dreigt een tekort aan personeel op te treden dat een belemmering zal vormen voor de ontwikkeling van de maakindustrie in Nederland. Om die reden is het dus van belang te zoeken naar effectieve mogelijkheden om bestaande knelpunten te verminderen en toekomstige te voorkomen. Hierop richt ons voorstel zich primair.

Uit ander onderzoek blijkt verder dat er een omvangrijk onbenut arbeidspotentieel van werklozen en inactieven zal blijven dat vooral uit lager opgeleiden bestaat. Maar doordat industriële bedrijven onder invloed van de technologische ontwikkeling steeds hogere opleidingseisen stellen, is een groot deel van deze groep niet zonder meer inzetbaar in deze bedrijven. Om deze discrepantie te overbruggen vormt opscholing van lager opgeleiden tot een middelbaar opleidingsniveau één van de oplossingen. Het mes snijdt dan aan twee kanten: de personeelsknelpunten worden bestreden en tegelijkertijd wordt een bijdrage geleverd aan de vermindering van de werkloosheid en inactiviteit onder lager opgeleiden. Aangezien de tekorten zich niet alleen op middelbaar maar ook op hoger opleidingsniveau voordoen, is het evenzeer van belang dat middelbaar opgeleiden doorstromen naar het hogere opleidingsniveau. Het onderzoek richt zich daarom nadrukkelijk op alle opleidingsniveaus.

Opscholing kan verder betekenen dat het carrièreperspectief van werknemers in de maakindustrie wordt verbeterd. In genoemd SEOR-onderzoek zijn er aanwijzingen voor gevonden dat momenteel het ontbreken van een dergelijk perspectief een oorzaak is voor het relatief hoge verloop in deze sector. Vermindering daarvan draagt ook bij aan vermindering van de tekorten. Overigens kunnen ook bedrijfsopleidingen die niet niveauverhogend zijn bijdragen tot carrièreontwikkeling (vaak in een traject dat ook niveauverhogende scholing omvat). Daarom stellen we voor bedrijfsgerelateerde scholing in de maakindustrie in het algemeen te behandelen maar daarbij wel het accent te leggen op opscholing. Voorts worden de inspanningen en resultaten van deze scholing ook vergeleken met die voor andere sectoren, waardoor een beter beeld ontstaat of op dit punt voor de maakindustrie nog veel winst valt te behalen.

Verder vormt een mogelijke oplossing voor de personeelsknelpunten in de maakindustrie dat meer jongeren dan voorheen voor een opleiding kiezen die relevant is voor de deze sector en vervolgens ook doorstromen naar een functie in de industrie. Bij scholing van jongeren denken we nadrukkelijk ook aan duale vormen van onderwijs zoals de BBL-variant van het MBO en duaal onderwijs in het HBO. Ook dit onderwerp wordt behandeld in een breder kader waarbij andere sectoren als referentie dienen voor de maakindustrie.

Hoewel getracht moet worden jongeren al tijdens hun schoolopleiding op het spoor te zetten van opleidingen die kansen bieden voor de arbeidsmarkt en te bevorderen dat zij dan ook feitelijk werk vinden, zal niet voorkomen kunnen worden dat een deel van de jongeren in eerste instantie een opleiding kiest die betrekkelijk weinig perspectief biedt op de arbeidsmarkt. Maar na enige tijd op de arbeidsmarkt zullen deze mensen dit inzien en zal een deel (in het bijzonder degenen met affiniteit voor techniek) erin geïnteresseerd zijn om alsnog in te stromen in een baan in de maakindustrie en hiervoor geschoold te worden. Ook kunnen meer dan tot dusver mensen die elders werkzaam zijn (waaronder mensen die vroeger een technische opleiding hebben gevolgd) of geen baan hebben (werklozen en inactieven) geworven worden voor de maakindustrie (eventueel in combinatie met scholing).

Een ander resultaat van het SEOR-onderzoek is dat het deel van de jongeren dat een technische opleiding kiest onder allochtone jongeren duidelijk lager is dan onder autochtone jongeren. Tegelijkertijd is juist onder allochtone jongeren de werkloosheid hoog. Dus zowel uit een oogpunt van personeelsvoorziening voor de industrie als bestrijding van de jeugdwerkloosheid ligt het voor de hand te kijken naar mogelijkheden om de belangstelling voor opleidingen en functies die voor de industrie belangrijk zijn juist ook onder allochtonen te vergroten.

De kernvragen van het onderzoek zijn:

Hoe kunnen de bestaande personeelsknelpunten in de maakindustrie verminderd worden en kan de dreigende toename van deze knelpunten voorkomen worden? Welke rol kunnen in het bijzonder scholing en onderwijs hierbij spelen, mede in het licht van een vergelijking met andere sectoren? En hoe kan het dusver onbenutte arbeidspotentieel (werklozen en inactieven) worden ingezet waaronder juist ook allochtoon aanbod?

Hoewel de studie in eerste instantie is toegespitst op de maakindustrie, wordt nadrukkelijk ook aandacht besteed aan de situatie in de rest van de economie. Ten eerste geeft dit een beter beeld hoe de maakindustrie “scoort” op verschillende punten. Wanneer bijvoorbeeld in de maakindustrie in vergelijking met elders weinig aandacht aan scholing wordt besteed en weinig invloed heeft op carrièreperspectieven, dan is duidelijk dat op dit punt nog veel verbetermogelijkheden liggen. Ten tweede kunnen good practices in andere sectoren ook concrete handreikingen hiervoor geven. Het ligt daarbij voor de hand dat deze voorbeelden vooral komen uit sectoren die qua personeelsvoorziening een zekere verwantschap hebben met de maakindustrie, zoals de bouw, reparatiebedrijven en ingenieursbureaus. De aanpak van het onderzoek die sterk geconcentreerd is op de problematiek onderwijs-arbeidsmarkt zou bovendien in vervolgonderzoek ook op vergelijkbare wijze toegepast kunnen worden op andere sectoren.

Het onderzoek richt zich voornamelijk op vier thema's:

- a) scholing van werknemers die al werkzaam zijn in de industrie, waarbij ook een vergelijking met de rest van de economie wordt gemaakt;
- b) werving en scholing van mensen die in eerste instantie niet voor een functie in de maakindustrie hebben gekozen;
- c) werving en scholing van werklozen en inactieven;

- d) de keuze voor opleidingen in het initiële onderwijs (inclusief het duale onderwijs) die relevant zijn voor de maakindustrie, met speciale aandacht voor allochtone leerlingen.

Over opscholing van bestaande werknemers in de maakindustrie en werving/scholing van nieuwe werknemers voor deze sector (waaronder werving/scholing van werklozen en inactieven) is weinig systematisch bekend. Voorgesteld wordt het onderzoek vooral hierop te richten, waarbij ook een vergelijking met andere sectoren plaatsvindt.

Over de mate waarin jongeren voor technisch onderwijs kiezen en de factoren die hierop van invloed zijn is wel het nodige onderzoek gedaan. Voorgesteld wordt het onderzoek wat dit betreft vooral te baseren op bestaande gegevens en literatuur aangevuld met interviews. Gezien het feit dat allochtone jongeren duidelijk minder dan autochtone jongeren voor techniek kiezen, stellen we voor op dit punt een verdiepingsonderzoek te doen.

In het SEOR-onderzoek is geconcludeerd dat de inzet van Oost-Europeanen waarschijnlijk slechts een tijdelijke oplossing is voor de tekorten. Maar mede in het licht van de nieuwe uitbreiding van de EU met Bulgarije en Roemenië en de nauwere betrekkingen van de EU met andere Oost-Europese landen die (nog) geen EU-lid zijn, lijkt het zinnig dit nader te bekijken. Dit is goed te combineren met de voorgestelde onderzoekscomponent naar bestaande initiatieven om meer werknemers voor de industrie te werven. Een deel van de betrokken actoren (uitzendbureaus bijvoorbeeld) richt zich daarbij namelijk ook op buitenlandse werknemers.

Het onderzoeksvoorstel is als volgt opgebouwd. In paragraaf 2 werken we de vraagstelling uit. Daarna worden in paragraaf 3 de onderzoeksactiviteiten beschreven. In paragraaf 4 wordt een recapitulatie gegeven waaruit duidelijk wordt hoe de verschillende onderzoeksactiviteiten bijdragen tot de beantwoording van de onderzoeksvragen. Ten slotte bevat paragraaf 5 de presentatie van het onderzoeksteam, de planning en de begroting. Het profiel van SEOR is opgenomen in een bijlage.

2 UITWERKING VAN DE ONDERZOEKSVRAGEN

In deze paragraaf werken we de onderzoeksvragen uit en geven we summier aan welke bronnen worden gebruikt voor de beantwoording van de vragen. In de volgende paragraaf gaan we meer in detail in op de te hanteren methoden en bronnen.

Scholing van werknemers binnen de maakindustrie

Op dit moment bestaat geen overzicht over de mate waarin opscholing van werknemers plaatsvindt binnen de industrie en in hoeverre deze ertoe leidt dat de betrokken werknemers daadwerkelijk op een hoger functieniveau worden ingezet. Dit laatste kan het geval zijn binnen het bedrijf waar de scholing plaatsvindt, maar het is ook denkbaar dat na de scholing de werknemer naar een ander industrieel bedrijf doorstroomt. Zolang de werknemer binnen dezelfde sector of in elk geval binnen de maakindustrie blijft, is mobiliteit vanuit het perspectief van de maakindustrie geen probleem. Mobiliteit kan zelfs nuttig zijn als de subsector waarnaar iemand vertrekt grotere knelpunten heeft dan de subsector van herkomst.

In het onderzoek zullen de volgende vragen worden beantwoord:

- a) In hoeverre vindt op dit moment opscholing van werknemers naar een hoger niveau plaats en in hoeverre verschilt dit naar type werknemer (opleidingsniveau, leeftijd, etnische afkomst, e.d.), type functie en type bedrijf (omvang, subsector binnen de maakindustrie)? Welk deel van de totale scholingsinspanningen in de industrie betreffen opscholing? En hoe is het niveau van de scholingsinspanningen in de maakindustrie en het aandeel van opscholing daarin vergeleken met andere sectoren (rekening houdend met verschillen in objectieve kenmerken tussen de sectoren).
- b) Welke factoren zijn bepalend voor de mate waarin opscholing plaatsvindt? In hoeverre speelt het bestaande beleid in op de belemmeringen die werkgevers en werknemers ervaren bij scholing?
- c) Wat zijn de effecten van opscholing? Komen de betrokken werknemers ook daadwerkelijk in een hogere functie terecht? En vermindert opscholing de kans dat werknemers uit de maakindustrie vertrekken? Hebben bedrijven die veel aan scholing doen minder last van personeelsknelpunten? In hoeverre wijken deze resultaten voor de maakindustrie af van die voor andere sectoren?
- d) Welke initiatieven en projecten vinden er momenteel binnen de industrie plaats op het gebied van opscholing en wat zijn good practices? Zijn er initiatieven op dit terrein in andere (aanpalende) sectoren die eveneens relevant kunnen zijn voor de maakindustrie?
- e) In hoeverre is toepassing daarvan op grotere schaal mogelijk en aan welke voorwaarden moet daarvoor worden voldaan?

Voorgesteld wordt de analyse van de mate waarin opscholing voorkomt en varieert naar type werknemer, type functie en type bedrijf vooral op het OSA-aanbodpanel te baseren. Hetzelfde geldt voor de analyse van de effecten van scholing op de feitelijke inzet van werknemers (gaan zij ook daadwerkelijk werk van een hoger niveau doen) en of scholing ertoe leidt dat de kans op uitstroom uit de maakindustrie vermindert. Het OSA vraagpanel wordt benut om na te gaan welke bedrijfskenmerken bepalend zijn voor de scholingsinspanningen van bedrijven en welk effect scholing heeft op de personeelsknelpunten.

De inventarisatie van bestaande initiatieven op het gebied van scholing en werving voor de maakindustrie en de identificatie van good practices hieruit zal worden ontleend aan bestaande documentatie en aan interviews met instanties die overzicht hebben over de materie (zoals de projectdirectie leren en werken, sectororganisaties) en betrokkenen. Bij het identificeren van good practices gaat het vooral om de vraag of deze goed lopen (in termen van deelname), of zij (eventueel in ietwat aangepaste vorm) overdraagbaar/uitbreidbaar zijn en wat daarvoor nodig is (bijvoorbeeld wat betreft steun door de overheid). Het is niet de bedoeling de effecten van deze projecten individueel te meten. De effecten van scholing en werving worden op een meer globaal niveau bepaald met behulp van de statistische analyses op basis van de OSA-panels.

Omscholing en werving van werknemers uit andere sectoren

Op dit moment bestaat geen overzicht van de werving door de industrie van mensen die al enige jaren of langer van school zijn en buiten de maakindustrie werkzaam zijn. Voor een deel gaat het hierbij om jongeren die in eerste instantie een ander soort opleiding hebben gevolgd en er na enige jaren achter komen dat er voor hen betere perspectieven zijn in de maakindustrie. Deze jongeren kunnen dan alsnog, na om- of bijgeschoold te zijn, instromen in de maakindustrie. Maar het is ook van belang te kijken naar de instroom van werknemers die al langer op de arbeidsmarkt zijn, oorspronkelijk een technische opleiding hebben en wellicht vroeger zelfs al in de maakindustrie hebben gewerkt.

De onderzoeksvragen zijn vergelijkbaar met die met betrekking tot opscholing:

- a) Hoeveel mensen stromen thans in in de maakindustrie vanuit andere sectoren (waaronder ook de uitzendbranche)?
- b) Welke factoren zijn van invloed op deze instroom en wat is hierbij in het bijzonder de rol van scholing?
- c) Welke initiatieven vinden momenteel plaats in de maakindustrie op het punt van werving en scholing van werknemers uit andere sectoren en welke good practices kunnen hierbij worden geïdentificeerd? Zijn er initiatieven op dit terrein in andere (aanpalende) sectoren die eveneens relevant kunnen zijn voor de maakindustrie?
- d) Wat zijn de mogelijkheden om deze good practices op grotere schaal toe te passen en wat is daarvoor nodig?

Voorgesteld wordt de instroom vanuit andere sectoren te analyseren op basis van het OSA-aanbodpanel.

Wat betreft good practices en de mogelijkheden om deze op grotere schaal toe te passen wordt dezelfde benadering toegepast als bij opscholing. Bij de organisaties die zich bezig houden met de werving voor de industrie (zoals uitzendbureaus) zal ook worden ingegaan op de mate waarin zij zich richten op buitenlandse werknemers en op de mogelijkheden die zij zien voor toekomstige inzet van deze groep.

Werving en scholing van werklozen en inactieven

Over scholing en doorstroming naar regulier werk van werklozen en inactieven *in het algemeen* bestaat vrij veel wetenschappelijke literatuur. SEOR heeft kort geleden inventarisaties van deze literatuur gemaakt. Maar er is nauwelijks iets bekend over de aard van de scholing en de mate waarin werklozen/inactieven een technische opleiding krijgen en in de industrie worden geplaatst. Uit incidentele informatie komt naar voren dat er betrekkelijk weinig technische scholing van werklozen/inactieven plaatsvindt door de relatief hoge kosten van dit type scholing en door knelpunten in de scholingsinfrastructuur.

De onderzoeksvragen voor dit onderdeel zijn weer sterk vergelijkbaar met de vorige onderdelen:

- e) Hoeveel mensen stromen thans in in de maakindustrie vanuit werkloosheid en inactiviteit?
- f) Welke factoren zijn van invloed op deze instroom en wat is hierbij in het bijzonder de rol van scholing?
- g) Welke initiatieven vinden momenteel plaats in de maakindustrie op het punt van werving en scholing van werklozen/inactieven en welke good practices kunnen hierbij worden geïdentificeerd? Zijn er initiatieven op dit terrein in andere (aanpalende) sectoren die eveneens relevant kunnen zijn voor de maakindustrie?
- h) Wat zijn de mogelijkheden om deze good practices op grotere schaal toe te passen en wat is daarvoor nodig?

Voor dit onderdeel wordt grotendeels gebruik gemaakt van bestaande gegevens bij de uitkeringsinstellingen en het CBS. Uit gekoppelde bestanden bij het CBS is af te leiden hoeveel werklozen en inactieven instromen in de maakindustrie en wie daaraan voorafgaand zijn geschoold via een gemeente of de UWV. Maar uit deze data is niet de aard van de scholing bekend. Hiervoor dient weer een beroep te worden gedaan op het OSA-aanbodpanel. De inventarisatie van bestaande scholingsinitiatieven voor werklozen en inactieven gericht op de industrie gebeurt in nauw overleg met het Ministerie van SZW, de sociale partners en de ketenpartners (UWV, gemeenten, CWI, reïntegratiebedrijven en scholingsinstellingen).

De keuze voor techniek onderwijs met speciale aandacht voor allochtone jongeren

In dit onderdeel staan de volgende vragen centraal:

- a) Hoe heeft het aandeel jongeren dat voor technisch onderwijs kiest zich ontwikkeld vergeleken met de benodigde nieuwe instroom met een technische achtergrond? Hoe heeft het opleidingsrendement zich ontwikkeld? En hoe ontwikkelt zich het deel van de mensen die een technische opleiding hebben gevolgd dat in de maakindustrie terechtkomt? Welke factoren zijn van invloed op deze ontwikkelingen?
- b) Hoe komt het dat allochtone jongeren duidelijk minder vaak voor een technische opleiding kiezen dan autochtone jongeren?
- c) Welke initiatieven en projecten zijn er reeds om de belangstelling voor techniek onder jongeren te vergroten en wat zijn hierbij good practices?
- d) Wat zijn de mogelijkheden om deze op grotere schaal dan thans toe te passen en wat is daarvoor nodig?

Voorgesteld wordt a) primair vanuit de bestaande literatuur en informatie te benaderen omdat hiernaar al het nodige onderzoek is gedaan. Dit is binnen het onderzoek dus slechts een beperkte activiteit.

De inventarisatie van initiatieven en projecten, alsmede de identificatie van good practices en de mogelijkheden de toepassingschaal daarvan te vergroten wordt verricht op basis van bestaande documentatie en gegevens, aangevuld met interviews.

Om de sterk dalende belangstelling voor een technische opleiding onder allochtone jongeren te onderzoeken worden interviews voorgesteld onder scholen en leerlingen/studenten.

De potentie van deze opties voor vermindering van de knelpunten

Uiteindelijk is de vraag wat de betekenis van de hierboven genoemde opties is voor het oplossen van de knelpunten. Uitgaande van de geschatte effecten op globaal niveau en de mogelijkheden om scholings- en wervingsinspanningen en deelname aan het beroepsonderwijs in de voor de industrie relevante richtingen te vergroten, zullen we indicaties geven van de gevolgen hiervan voor de personeelsvoorziening. De berekende personeelsstromen zoals berekend in het vorige onderzoek zullen hierbij als vergelijking dienen.

3 AANPAK

3.1 INVENTARISATIE BESTAAND MATERIAAL EN DATA

Over alle 3 de thema's bestaat reeds het nodige materiaal en data. Dit zal systematisch op een rij gezet worden. Het dan onder meer om:

- Gegevens over scholingsdeelname werkenden. Zowel vanuit de OSA-panels als (ad-hoc) CBS-onderzoeken is informatie beschikbaar over de deelname aan scholing. Dit betreft zowel informatie over deelname, kosten, duur van de opleidingen, typen opleidingen en opleidingsaanbieders. Voor zover mogelijk zullen dit soort gegevens zoveel mogelijk gesplitst worden voor subsectoren binnen de maakindustrie. Tevens worden de scores voor de industrie vergeleken met een aantal andere branches die als “benchmark” dienen.
- Gegevens over scholingsdeelname werklozen/inactieven. De uitkeringsinstanties en BOREA (de brancheorganisatie van reïntegratiebureaus) zijn de eerst aangewezen bronnen. UWV en enkele gemeenten hebben ook onderzoek gedaan naar de effectiviteit van scholing voor hun cliënten¹. Maar hierin is niet specifiek gekeken naar scholing en doorstroming gericht op de industrie. In beginsel is de sector van bestemming wel in de basisgegevens aanwezig. We zullen dan ook nagaan of deze informatie verkrijgbaar is. Informatie over aard en niveau van de scholing is zeer waarschijnlijk niet via deze bronnen verkrijgbaar. Het OSA-aanbodpanel bevat deze laatste informatie wel (zie paragraaf 3.3).

¹ De Koning heeft vorig jaar in opdracht van het ministerie van SZW een inventarisatie gemaakt van de beschikbare data over reïntegratie. In 2005 heeft SEOR een inventarisatie van de internationale evaluatieliteratuur op dit gebied gemaakt waarbij ook bestaande Nederlandse studies zijn meegenomen. SEOR heeft ook zelf een aantal effectstudies gedaan.

- Gegevens over deelname aan het BBL en andere vormen van duaal onderwijs. SEOR voert op dit moment een evaluatie uit van de WVA, een fiscale stimulans voor bedrijven voor duale vormen van onderwijs. Deze studie is in de eindfase. Vanuit deze evaluatie is veel informatie beschikbaar over (ontwikkelingen in) de deelname aan duale vormen van onderwijs, zoals de BBL-variant in het MBO. Deze gegevens zijn ook naar richting uitgesplitst. Hierdoor is bijvoorbeeld na te gaan welk aandeel technische opleidingen hebben binnen het BBL en hoe dit zich ontwikkeld heeft. Via gegevens over het gebruik van de WVA is bovendien bekend in welke mate specifiek de industrie van de BBL-gebruik maakt. Ook hier wordt deze vergeleken met andere sectoren. Ook via het OSA-vraagpaneel is hier een benadering van te geven.
- Hierboven is reeds voor de deelname aan het BBL aangegeven dat de ontwikkeling van het aandeel technische opleidingen op een rij wordt gezet. Dit zal ook worden gedaan voor andere onderwijsvormen, zoals MBO-BOL-variant en het HBO.
- Maar een deel van degenen die gekozen hebben voor een technische opleiding, komt in de industrie terecht. Vanuit schoolverlatersonderzoek, maar ook vanuit bestaande statistieken, zoals de Enquete Beroepsbevolking van het CBS wordt nagegaan welke sectoren als “concurrent” van de industrie gelden voor wat betreft technische beroepen. In welke andere sectoren zijn ook veel technici te vinden? Hoe groot is dit potentieel aan personen met een technische opleiding?
- Schoolverlatersonderzoek² en bestaande statistieken geven ook meer inzicht in het aandeel allochtonen bij technische opleidingen. Opvallend is dat dit aandeel sterk wisselt, afhankelijk van het type technische opleiding. Dit aandeel is bijvoorbeeld relatief hoog bij motorvoertuigentechniek. Het aandeel bij technische opleidingen is echter in zijn algemeenheid aanzienlijk lager in vergelijking met meer economisch-administratief getinte opleidingen.
- Onderzoek over motieven en knelpunten voor scholingsdeelname. Hierbij wordt in het bijzonder gezocht naar meer specifieke studies op dit terrein binnen de industrie. Zo wordt door kenniscentra en O&O-fondsen soms ook dit type onderzoek uitgezet.
- Arbeidsmarktonderzoek voor specifieke branches. Zo kennen bijvoorbeeld zowel metalelectro als de chemische sector een arbeidsmarktmonitor. Scholing en werving zijn thema’s die in deze monitoren terugkomen.
- de studiekeuze voor techniek. Hier is reeds het nodige onderzoek naar verricht. Zo heeft bijvoorbeeld het Platform Beta-techniek onderzoek op dit terrein laten verrichten. Dit geldt ook voor het Ministerie van OCW³. Veel minder is echter bekend over wat de achtergronden zijn van deze keuzeprocessen bij een specifieke groep als de allochtonen. Vandaar dat in het voorliggende voorstel op dit punt aanvullend onderzoek wordt verricht.

² Zie bijvoorbeeld: ROA, *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt* 2005, ROA R-2006/6, Maastricht, 2006.

³ Een voorbeeld is de studie M. Biermans, J.A. Korteweg, M. van Leeuwen, *De keuze voor Bèta/Techniek*, SEO, 2004.

3.2 INVENTARISATIE WERVINGS- EN SCHOLINGSPROJECTEN OP BASIS VAN BESTAANDE DOCUMENTATIE EN INTERVIEWS

Op verschillende niveaus – nationaal, regionaal, sectoraal – vinden initiatieven plaats om werknemers voor de maakindustrie te werven, en/of om- of op te scholen. Een inventarisatie van deze initiatieven is van meerdere gezichtspunten van belang. Ten eerste vormen deze initiatieven tezamen een diffuus geheel. Door deze initiatieven meer systematisch op een rij te zetten, ontstaat hiervan een meer transparant beeld. Ten tweede bestaan rondom deze initiatieven soms publicaties waaruit informatie beschikbaar is over motieven, knelpunten en achtergronden bij werving, scholing en studiekeuzeprocessen. Een voorbeeld zijn de studies van Platform Bèta Techniek die reeds genoemd zijn. Ten derde wordt het totaaloverzicht van deze initiatieven gebruikt om hierbinnen een selectie te maken van good practices die verder onderzocht en beschreven worden. Deze good practices leveren ideeën op die betrokkenen in de sector weer zelf kunnen benutten. In het onderzoek zullen we ook een indicatie geven van de schaal waarin een dergelijke opschaling mogelijk is.

Voor de maakindustrie wordt getracht een zo volledig mogelijk overzicht van dergelijke initiatieven te maken. Daarnaast zullen ook een aantal initiatieven uit andere (aanpalende) sectoren op een rij worden gezet. Hier is niet de doelstelling om zo uitputtend mogelijk te zijn, maar worden projecten geselecteerd die zich min of meer vergelijkbare activiteiten richten, zoals technische functies. Hier is niet zozeer ene uitputtend overzicht van belang, maar een selectie van de meest in het oog springende initiatieven.

Juist omdat het bij deze projecten om een diffuus geheel gaat, is het belangrijk om meerdere kanalen te benutten om informatie over bestaan en inhoud van deze trajecten te verzamelen. Uiteraard wordt daarbij gezocht op het Internet. Daarnaast zullen echter ook enkele sleutelpersonen met een mondeling gesprek, dan wel telefonisch en/of per e-mail benaderd worden met de vraag welke projecten zij kennen. Hierbij gaat het om contactpersonen bij Kenniscentra, branche-organisaties, vertegenwoordiger(s) van Platform beta Techniek, de projectdirectie Leren en werken⁴, Taskforce Jeurwerkloosheid, BOREA, uitkeringsinstellingen, Kenniscentrum EVC⁵ en Echo^{6,7}.

Vraag is vervolgens hoe bepaald wordt welke projecten uit dit systematische overzicht zodanig interessant zijn dat deze geselecteerd kunnen worden voor nader onderzoek. Allereerst is het van belang dat de geselecteerde projecten een zekere diversiteit vertonen.

⁴ Deze projectdirectie heeft zelf ook een aantal projecten financieel ondersteund. Een overzicht hiervan is te vinden op Een aantal van deze projecten zijn terug te vinden op <http://www.leren-werken.nl>. De regeling betreft de Stimulans Toepassing Effectieve Projecten (STEP) leren en werken. Doel hiervan is baanbrekende vernieuwingen op te sporen en deze op te schalen.

⁵ Op de website zijn reeds interessante voorbeelden te vinden. Zo staat op de website op dit moment als blikvanger bijvoorbeeld een beschrijving van een scholingsproject bij Friesland Foods dat gekoppeld is aan EVC.

⁶ Deze organisatie houdt zich met name bezig met de deelname van allochtonen in het hoger onderwijs (<http://www.echo-net.nl>).

⁷ Ook wordt gedacht aan de RWI die de Stimuleringsregeling Vacaturevervulling uitvoert, waarvan de meeste projecten inmiddels zijn afgerond.

Deze diversiteit kan op meerdere vlakken liggen: niveau (bedrijf, sector, regio, ...), aard (opsholing, omscholing, studiekeuze), betrokkenheid allochtonen, gerichtheid op werkenden of werklozen/inactieven (of beide), gebruik EVC, etc. Ten tweede is van belang dat de geselecteerde projecten als “good practices” kunnen worden beschouwd. Met good practices wordt met name bedoeld op het feit dat de projecten goed lopen en overdraagbaar/uitbreidbaar zijn. We zullen de informatie hierover verzamelen door middel van interviews met sleutelpersonen en betrokkenen. Verder speelt ook innovativiteit een rol. Wanneer een bepaald project een voorheen weinig geprobeerde aanpak volgt, is het interessant om dit nader te bekijken.

Met behulp van deze criteria wordt vanuit de groslijst een selectie gemaakt van projecten die in aanmerking kunnen komen voor een volgende onderzoekstap. Deze uiteindelijke selectie vindt uiteraard in nauw overleg met de opdrachtgever plaats. In totaal worden ongeveer 16 good practices geselecteerd. De verdeling tussen de vier thema's (opsholing, werving vanuit andere sectoren, werving vanuit werkloosheid/inactiviteit, en studiekeuze) zou 4:4:4:4 kunnen zijn, maar hangt ook af van het aanbod in de groslijst en de toepassing van de criteria.

Bij de geselecteerde good practices worden diepte-interviews gehouden met direct betrokkenen. Per good practice gaat het dan om minstens 2 gesprekken, waarvan één gesprek met een verantwoordelijke voor het project en met een ander die meer als “klant” valt te beschouwen. Deze combinatie levert naar verwachting een evenwichtiger beeld dan dat alleen met direct verantwoordelijken wordt gesproken. Inclusief de gesprekken voor de opstelling van de groslijst, gaat het bij dit onderdeel in totaal om zo'n 50 diepte-interviews. Bij de beschrijving van de projecten wordt naast opzet, succes- en faalfactoren en resultaten, ook nadrukkelijk aandacht besteed aan de rol van verschillende actoren. Een voorbeeld is de inbedding in regionale institutionele structuren.

3.3 ANALYSE BESTAANDE SITUATIE EN ONTWIKKELING OPSCHOLING AAN DE HAND VAN OSA-AANBODPANEL

Opscholing van werknemers is nodig om bestaande en toekomstige personeelsknelpunten in de maakindustrie te verminderen. Maar om te bepalen wat er nodig is, moet geïnventariseerd worden in welke mate thans reeds deze scholing plaatsvindt en wat deze oplevert. Ook is het van belang te kijken naar scholing die niet niveauverhogend is (maar niettemin wel relevant kan zijn voor de carrière van werknemers en kan bijdragen tot behoud van werknemers voor de maakindustrie) en scholing die gekoppeld is aan de instroom van nieuwe werknemers.

Het OSA-aanbodpanel is van de bestaande databronnen de meest bruikbare om de bestaande situatie op het gebied van scholing te analyseren. In de enquête die voor dit panel wordt gehouden wordt in detail nagegaan welke opleidingen en cursussen mensen hebben gevolgd, zowel tijdens als na de initiële schoolperiode. De informatie is zodanig dat niveauverhogende scholing onderscheiden kan worden. Ook de richting van opleidingen is hierbij betrokken en voor het MBO is het onderscheid tussen BOL- en BBL-variant gemaakt.

Verder bevat het bestand informatie over persoonskenmerken, kenmerken van de baan (waaronder het loon en het functieniveau) en kenmerken van de werkgever. Door het panelkarakter kan tevens worden nagegaan welke veranderingen zich voordoen en onder meer of opscholing ook resulteert in een baan op een hoger niveau of in een baan op hetzelfde niveau, maar in andere richting. Tevens kan worden nagegaan in hoeverre scholing bijdraagt tot het behoud van werknemers. Ook de instroom in de maakindustrie vanuit andere sectoren en vanuit de werkloosheid en inactiviteit kan met het OSA-aanbodpanel worden geanalyseerd. Omdat verschillende factoren tegelijk invloed hebben zal hierbij gebruik worden gemaakt van multivariate statistische methoden.

Het panel loopt al vanaf het midden van de jaren tachtig en wordt om de twee jaar gehouden, waarbij ook vragen worden gesteld over wat er in de tussenliggende periode is gebeurd. Het is dus mogelijk in de analyses een periode te bestrijken met daarin zowel een periode van laagconjunctuur (bijvoorbeeld de afgelopen jaren tot 2005) en een periode van hoogconjunctuur (bijvoorbeeld de periode rond 2000). Dit is van belang omdat mobiliteitsbewegingen en scholingsdeelname afhankelijk zijn conjunctuurbewegingen. Omdat de tekortenproblematiek een structurele problematiek is, is het ook van belang structurele effecten te meten.

De analyses worden zowel voor de economie als geheel als specifiek voor de maakindustrie uitgevoerd. Door koppeling van verschillende golven zijn voldoende waarnemingen om afzonderlijke analyses voor de industrie te doen (en zelfs enkele subsectoren daarbinnen te onderscheiden). De resultaten voor de industrie worden vergeleken met andere sectoren, om een referentiepunt te hebben voor de situatie in de industrie. Wanneer bijvoorbeeld blijkt dat in de industrie opscholing maar weinig extra carriereperspectief biedt, maar dat dit wel buiten de industrie het geval is, betekent dit dat gewerkt dient te worden aan een betere erkenning, en/of inhoudelijke verdieping. De good practices uit de vorige paragraaf bieden hiervoor handvaten.

3.4 ANALYSE BESTAANDE SITUATIE EN ONTWIKKELING SCHOLING EN WERVING AAN DE HAND VAN OSA- VRAAGPANEL

Niet alleen het aanbodpanel, maar ook het vraagpanel van de OSA bevat bruikbare informatie over scholing en werving:

- deelname aan cursussen;
- deelname aan het BBL en stageaires van de BOL-variant van het MBO;
- samenwerking met scholen voor beroepsonderwijs (gastlessen, bedrijfsbezoeken, docentenstages, beschikbaar stellen machines, e.d.);
- opleidingsbeleid voor specifieke groepen (waaronder ook gevraagd naar allochtonen);
- gebruik wervingskanalen (uitzendbureau, scholen/stages, arbeidsbureau, advertenties, relaties, eigen personeel,).

Deze informatie wordt op een rij gezet om te zien hoe de industrie hierop scoort. Daarbij wordt een vergelijking gemaakt met andere branches om te zien of de industrie nu “hoog” of “laag” scoort. In welke mate is bijvoorbeeld sprake van samenwerking met het

beroepsonderwijs in vergelijking met andere bedrijfstakken? Indien het aantal waarnemingen dit toelaat, zal binnen de industrie ook een verdere onderverdeling worden gemaakt in subsectoren.

Het vraagpanel biedt echter ook mogelijkheden voor meer verklarende analyses die zullen worden benut. Zowel in kwantitatieve als kwalitatieve zin biedt het vraagpanel namelijk ook informatie over eventuele knelpunten in de personeelsvoorziening. Bij kwantitatieve informatie gaat het dan bijvoorbeeld om moeilijk vervulbare vacatures. Bij kwalitatieve informatie om de vraag of het huidige personeelsbestand voldoende is toegerust voor de eisen die het werk stelt. Als dit niet zo is, wordt bovendien een aantal categorieën van soorten discrepanties onderscheiden.

De informatie over werving en scholing wordt in de analyse gebruikt ter verklaring van de mate van knelpunten. Is het zo dat bedrijven die hun personeel minder scholen, en minder samenwerken met scholen voor beroepsonderwijs, vaker knelpunten hebben? Ook hier wordt een onderscheid gemaakt tussen een meer algemene analyse en een analyse voor de industrie. Daarbij wordt ook rekening gehouden met andere verklarende factoren, zoals de subsector en de regio. Ook wordt het aandeel allochtonen meegenomen. Hiermee wordt ook direct getoetst of bedrijven die succesvol zijn in werving van deze groep ook minder knelpunten ervaren.

Er moet rekening worden gehouden met wederzijdse beïnvloeding. Bedrijven die problemen ervaren, zullen zich naar verwachting actiever opstellen voor wat betreft bijvoorbeeld instroom van BBL-leerlingen, of allochtonen. Hierdoor zou juist een negatieve samenhang tussen een actief beleid en de resultaten naar voren kunnen komen. Het panelkarakter van de data maakt het echter mogelijk om dit causaliteitsprobleem beter te ontrafelen.

3.5 INTERVIEWS MET LEERLINGEN UIT HET BEROEPSONDERWIJS

Met ongeveer 150 leerlingen uit de hogere klassen van het beroepsonderwijs zullen interviews worden gehouden. Voorgesteld wordt naast leerlingen die een technische opleiding hebben gekozen ook leerlingen te benaderen die een niet-technische opleiding hebben gekozen. Verder wordt voorgesteld naast allochtone leerlingen ook autochtone leerlingen te benaderen. De leerlingen uit niet-technische richtingen en de autochtone leerlingen zijn als een soort controlegroep te beschouwen waarmee validering van de uitkomsten voor de allochtone leerlingen mogelijk is. Wel wordt voorgesteld overwegend allochtone leerlingen en leerlingen in technische richtingen te benaderen (zodat ca. 100 van de 150 allochtonen betreffen en eveneens 100 van de 150 jongeren een technische richting betreft).

Gelet op het onderwerp achten wij diepte-interviews de meest geschikte aanpak. Voorgesteld wordt de leerlingen via een beperkt aantal onderwijsinstellingen te benaderen. In de te hanteren vragenlijst komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- het milieu waaruit de leerling/student komt en de invloed daarvan op de onderwijs- en beroepskeuze;
- de beroepsplannen van de leerling/student;
- de affiniteit/aanleg voor techniek;

- het beeld dat men heeft van de industrie en de van perspectieven die deze sector biedt voor een loopbaan;
- de informatie waardoor men in zijn beeldvorming wordt beïnvloed (inclusief projecten die technische opleidingen promoten);
- de rol van de school;
- eerder opgedane ervaringen met techniek;
- achtergrondkenmerken.

Voorgesteld wordt drie scholen te selecteren die relatief hoog scoren wat betreft het aandeel allochtonen in technische richtingen. Bij elk van deze scholen wordt een andere school geselecteerd van hetzelfde schooltype uit een stad/gebied met een vergelijkbaar aandeel van allochtonen in de bevolking. Van elk van deze in totaal zes scholen worden 25 leerlingen/studenten geselecteerd voor diepte-interviews en worden tevens interviews uitgevoerd met vertegenwoordigers van de scholen over bovengenoemde onderwerpen en initiatieven van de school of waar de school aan meedoet. Voorgesteld wordt de selectie van de schooltypen en de scholen te doen in overleg met de SIC waarbij afstemming plaatsvindt met actoren uit het veld zoals Platform beta Techniek. In het kader van de opstelling van dit voorstel is reeds contact met deze organisatie geweest.

3.6 STUDIEREIS DUITSLAND (OPTIE)

Duitsland kent een uitgebreid duaal opleidingssysteem. Een hoog percentage van de jongeren krijgt in dit land aansluitend op de school een leer-werkplaats en wordt na afronding van de duale opleiding duurzaam ingepast in het bedrijfsleven. In eerder onderzoek is vastgesteld dat landen met een uitgebreid duaal stelsel een lagere jeugdwerkloosheid hebben.⁸ Voorgesteld wordt een studiebezoek te brengen aan een deelstaat die het op dit punt bijzonder goed doet (bijvoorbeeld Baden-Württemberg; de definitieve keuze zal in overleg met de opdrachtgever worden gemaakt) om na te gaan waarom het daar veel beter lukt dan in Nederland om jongeren via een traject op te leiden. Daarbij zullen we ons concentreren op de industrie en met name ook kijken naar de betekenis voor allochtone jongeren. Daartoe zullen interviews worden gehouden met alle betrokken partijen (werkgevers, leerlingen, scholen, e.d.). Voorafgaand aan het bezoek zal SEOR zich op basis van de bestaande literatuur goed documenteren. Uitgegaan wordt van een bezoek van een week door twee onderzoekers.

3.7 INSCHATTING BETEKENIS VOOR OPLOSSEN PERSONEELSKNELPUNTEN

Op basis van de onderzoeksresultaten zal voor elk van de drie onderzochte opties (opsholing bestaande werknemers, meer werving vanuit andere sectoren en vanuit

⁸ A. Gelderblom, J. de Koning en J. Stronach, *The role of apprenticeship in enhancing employability and job creation*, NEI, Rotterdam, 1997.

werkloosheid/inactiviteit en meer instroom vanuit het reguliere onderwijs) een schatting worden gemaakt van hetgeen deze kunnen bijdragen aan meer instroom in de maakindustrie.

Uit het vorige onderzoek komt naar voren hoeveel instroom vanuit het reguliere onderwijs benodigd is om in de wervingsbehoefte van de industrie te voorzien gegeven de instroom van andere herkomst (andere sectoren, uitkeringen en inactiviteit zonder uitkering). Deze is hoger dan wat gezien de huidige instroom realistisch is. Uitgaande van de onderzochte beleidsopties vermindert een grotere mate van opscholing en een grotere instroom vanuit andere sectoren en werkloosheid/inactiviteit de noodzakelijke instroom vanuit het reguliere onderwijs. Op basis van de onderzoeksresultaten wordt bekeken wat een realistische vergroting van deze instroom is. Daartoe zal een nieuwe simulatie met het in het vorige onderzoek ontwikkelde rekenmodel worden uitgevoerd.

4 RECAPITULATIE

In de onderstaande tabel is op een rijtje gezet met welke bronnen de verschillende onderzoeksvragen zullen worden beantwoord. Uit de tabel komt naar voren dat:

- 1) waar mogelijk gebruik wordt gemaakt van bestaande bronnen en gegevens. Voornamelijk waar het de effecten van scholing betreft en de mogelijkheden om bestaande good practices op grotere schaal toe te passen wordt nieuw onderzoek gedaan. Hierbij wordt een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve onderzoekstechnieken toegepast. De situatie in de economie als geheel dient op verschillende punten als referentiepunt voor de maakindustrie.
- 2) wat betreft de mogelijkheden om te bevorderen dat meer jongeren voor een voor de maakindustrie relevante opleiding kiezen, deze afmaken en ook feitelijk in een baan in deze sector komen, voornamelijk wordt geput uit bestaande bronnen. Wel worden ook hier interviews uitgevoerd om te bekijken welke good practices op grotere schaal zouden kunnen worden toegepast en wat dit aan resultaat zou kunnen opleveren. Verder wordt een verdiepingsonderzoek gericht op allochtone jongeren voorgesteld.

Het onderzoek mondt uit in kwantitatieve indicaties van de effecten van de onderzochte opties op de instroom, doorstroom en behoud van werknemers in de maakindustrie. Door middel van een nieuwe simulatie met het in het vorige onderzoek ontwikkelde rekenmodel zullen we nagaan in hoeverre na verdiscontering van deze effecten het aannemelijker is dat in de toekomst in de wervingsbehoefte in de maakindustrie kan worden voorzien.

Tabel 4.1 *Recapitulatie van onderzoeksvragen, onderzoeksactiviteiten en benutte informatiebronnen*

	Wat is de huidige toepassing (omvang, gedifferentieerd naar type werknemer, type functie en type bedrijf)?	Wat zijn de effecten op instroom, doorstroom en behoud van werknemers?	Welke bestaande initiatieven en projecten zijn er en wat zijn hierbinnen good practices?	Welke mogelijkheden zijn er voor toepassing van good practices op grotere schaal en wat is de rol daarbij van overheid, sociale partners en andere actoren?	Wat is de betekenis voor de oplossing van de personeelskneelpunten in de maakindustrie?
Scholing van werknemers met toespising op de maakindustrie	CBS- en OSA-gegevens, SEOR-gegevens WVA-onderzoek. Dit alles aangevuld met informatie over projecten/initiatieven op basis van documentatie en interviews	Gebaseerd op analyses op basis van de OSA-panels, aangevuld met informatie uit documentatie en interviews. Voor vergelijking met gemiddeld beeld economie ook gebruik bestaande literatuur	Bestaande documentatie en interviews	Bestaande documentatie en interviews	Combinatie van verschillende onderzoeksresultaten
Werving en scholing van werknemers komend vanuit andere sectoren	CBS- en OSA-gegevens, aangevuld met informatie over projecten/initiatieven op basis van documentatie en interviews	Bestaande literatuur Analyses op basis van de OSA – panels, aangevuld met bestaande documentatie en interviews	Bestaande documentatie en interviews	Bestaande documentatie en interviews	Combinatie van verschillende onderzoeksresultaten
Werving en scholing van werklozen en inactieven	Gekoppelde gegevens van CBS en uitkeringsinstellingen Gegevens van BOREA Gegevens uit het OSA-aanbodpanel	Bestaande literatuur Gegevens van de uitkeringsinstellingen, CBS en BOREA Gegevens uit het OSA-aanbodpanel	Ministerie van SZW en ketenpartners Bestaande documentatie en interviews	Ministerie van SZW en ketenpartners Bestaande documentatie en interviews	Ministerie van SZW en ketenpartners Bestaande documentatie en interviews
Instroom vanuit het reguliere onderwijs (inclusief de duale varianten) en onderwijskeuze	CBS-gegevens en gegevens OCW	Interviews onder scholen en met name allochtone leerlingen Bestaande literatuur	Bestaande documentatie en interviews Resultaten studiereis Duitsland (optioneel)	Bestaande documentatie en interviews Resultaten studiereis (optioneel)	Combinatie van verschillende onderzoeksresultaten
Potentie van de verschillende opties voor oplossing van de knelpunten					Nieuwe simulatie met rekenmodel om te kijken welk totaalbeeld beleidsopties opleveren voor invulling wervingsbehoefte

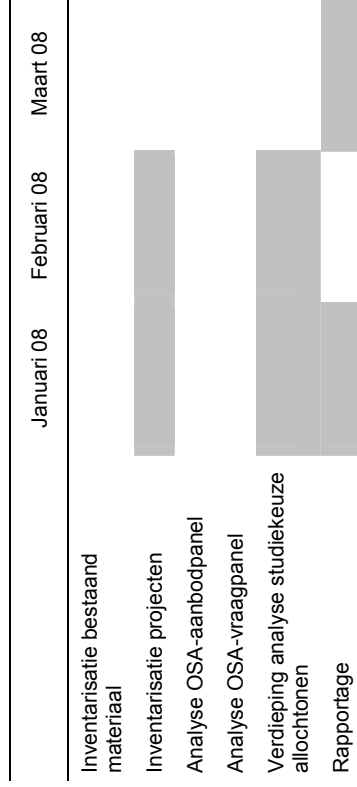
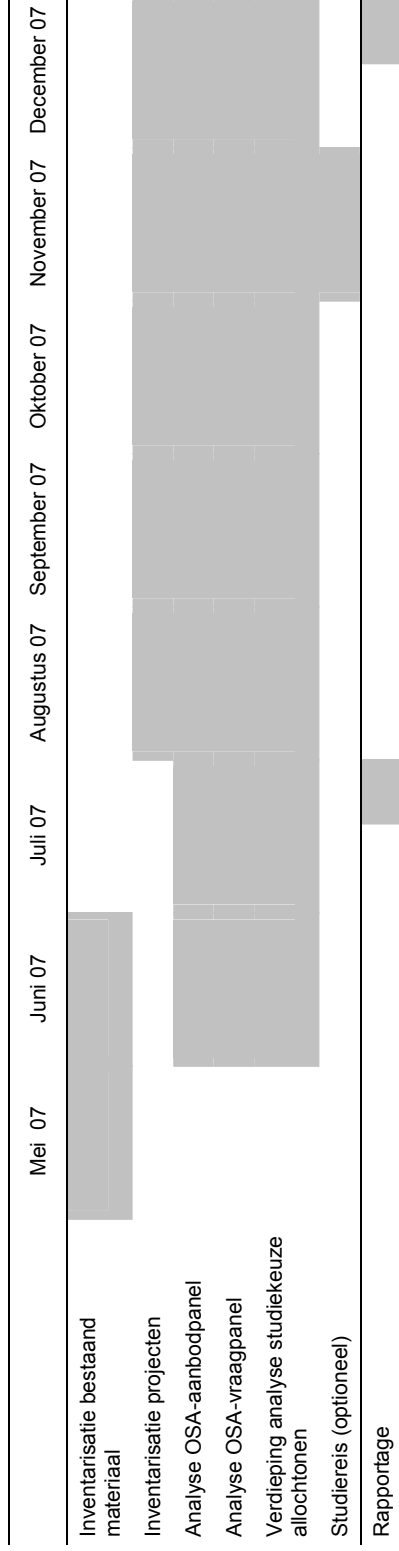
5 UITVOERING

5.1 TEAM

Het onderzoeksteam bestaat uit Jaap de Koning (projectleider), Arie Gelderblom, Marcel Spijkerman (senior-onderzoekers), Olivier Tanis (onderzoeker) en Tim Berretty (student-assistent). Jaap de Koning, Marcel Spijkerman en Arie Gelderblom hebben alle drie meegewerkt aan het onderzoek over de vervangingsvraag in de maakindustrie en zijn allen ervaren arbeidsmarktonderzoekers. Jaap de Koning was projectleider van talloze onderzoeken. Een recent voorbeeld is een studie over succesvolle allochtonen. Zowel Jaap de Koning, Arie Gelderblom hebben in het verleden veel studies verricht op het terrein van de effecten van onderwijs en scholing. Dit betrof onder meer studies naar de effecten van scholing en onderwijs voor werkenden, werklozen en betrokken bedrijven. Bij diverse van deze studies werd ook gebruik gemaakt van het OSA-vraag- en aanbodpanel, dat ook in het voorliggende voorstel als databron een belangrijke rol speelt. Wat betreft de duale BBL-variant in het MBO, zijn beiden op dit moment betrokken bij een evaluatie van de WVA (een fiscale stimulans voor bedrijven voor betrokkenheid bij duaal onderwijs). In eerder onderzoek hebben zij de nodige kennis opgedaan over het beroepsonderwijs en in het bijzonder het duale onderwijs in andere landen binnen Europa. Arie Gelderblom werkt op dit moment aan een proefschrift over de effectiviteit van e-learning bij scholing van werkenden. Olivier Tanis is onder meer betrokken geweest bij een evaluatieonderzoek naar de effecten van de afdrachtskorting (WVA) van het duale onderwijs.

Zowel Marcel Spijkerman als Tim Berretty zullen betrokken zijn bij de uitvoering van de meer kwantitatieve analyses in het project. Marcel Spijkerman is kwantitatief econoom en Tim Berretty is econometrie-student.

Schema 4.1 Planning van de onderzoeksactiviteiten



5.2 PLANNING

In bovenstaand schema is de planning weergegeven. Het onderzoek beslaat elf maanden en loopt tot en met maart 2008. Bij het onderzoek zijn 3 overlegmomenten voorzien:

- Half juli ter bespreking van de inventarisatie van bestaand materiaal en projecten. Wat betreft dit laatste kan dan ook een keuze worden gemaakt voor de selectie van projecten die nader onderzocht worden.
- Eind december bespreking van de analyses met de OSA-panels.
- In maart 2008 ter bespreking van (concept-)eindrapport.

Prof. dr. J. de Koning

Directeur SEOR

BIJLAGE: PROFIEL VAN SEOR

Sociaal Economisch Onderzoek Rotterdam B.V. (SEOR) is een onafhankelijke organisatie die wereldwijd onderzoek en advieswerk doet op sociaal-economisch gebied. SEOR is gelieerd aan de Erasmus Universiteit Rotterdam en onderhoudt nauwe banden met de economische faculteit binnen deze universiteit. De missie van SEOR is om wetenschappelijk verantwoord onderzoek en advieswerk te doen en daarmee bij te dragen tot het inzichtelijk maken en oplossen van maatschappelijke vraagstukken. Door haar positie combineert SEOR twee kenmerken die van groot belang zijn voor het uitvoeren van toegepast contractonderzoek. SEOR is op de eerste plaats een professionele organisatie met een eigen bedrijfsvoering en een eigen staf, die gewend is te werken onder de condities die gangbaar zijn bij contractactiviteiten, zoals het op tijd en binnen een budget werken. Daarnaast wordt bij het werk gebruik gemaakt van de inzichten uit de wetenschap, mede door samenwerking met mensen uit de universiteit, in het bijzonder uit de economische faculteit. Op dit moment bestaan er enkele meer structurele samenwerkingsverbanden met de economische faculteit. Op arbeidsmarktgebied vormt de Stichting Arbeidsmarktbeleid de link met de faculteit. Op het gebied van marktwerkingsvraagstukken is dit het Erasmus Competition and Regulation Institute. Op het terrein sociale economie wordt samengewerkt met Prof. Justus Veenman.

Bij het werk dat SEOR doet is de vraag van de opdrachtgever uitgangspunt. SEOR stelt zich tot doel deze zo goed mogelijk te beantwoorden en - desgevraagd - praktisch uitvoerbare adviezen te geven. Het onderzoek en het advies dat SEOR doet dient praktisch bruikbare resultaten voor de opdrachtgever op te leveren. Daarbij houdt SEOR vast aan inhoudelijk verantwoord onderzoek en advies, dat vanuit een onafhankelijke, objectieve instelling wordt verricht en dat een wetenschappelijke basis heeft. Voor de opdrachtgever heeft dit als belangrijk voordeel dat onderzoek en advies door SEOR de kritiek van anderen kan doorstaan. Ook korte adviestrajecten behoren tot het pakket dat SEOR aanbiedt.

SEOR is momenteel werkzaam op de volgende terreinen:

- arbeidsmarkt, onderwijs en sociale zekerheid;
- internationale economie en economie van landen in ontwikkeling en transitie;
- macro- en sectorbeleid;
- marktwerking;
- het organiseren en verzorgen van onderwijs en training;
- sociale economie.

Geografisch zijn de activiteiten verspreid over de hele wereld: Afrika, Azië, Nederland en West-Europa, Oost-Europa en Zuid-Amerika.

SEOR is in zijn huidige vorm werkzaam sinds eind 1999. SEOR is gegroeid van 9 mensen per ultimo 1999 tot circa 30 mensen thans, inclusief stagiaires en bij SEOR gedetacheerde medewerkers. Hiervan zijn er 11 (inclusief stagiairs 13) werkzaam op het terrein arbeidsmarkt, onderwijs en sociale zekerheid en vier op het terrein “sociale economie”