

Relatie onderwijs – arbeidsmarkt

Jaarcongres toekomstverkenningen

Hans Schutte – ROC van Twente;
28 maart 2012

Ontwikkelingen arbeidsmarkt

Verdergaande globalisering dwingt Nederland en ook de rest van Europa tot flexibilisering van de arbeidsmarkt.

“Voor veel beroepen betekent dit dat werknemers veel sneller en vaker van professie en werk moeten wisselen.”

(Nout Wellink, 2011)

Intersectorale mobiliteit is oplossing voor beperkte groei of krimp beroepsbevolking (RWI, 2011)

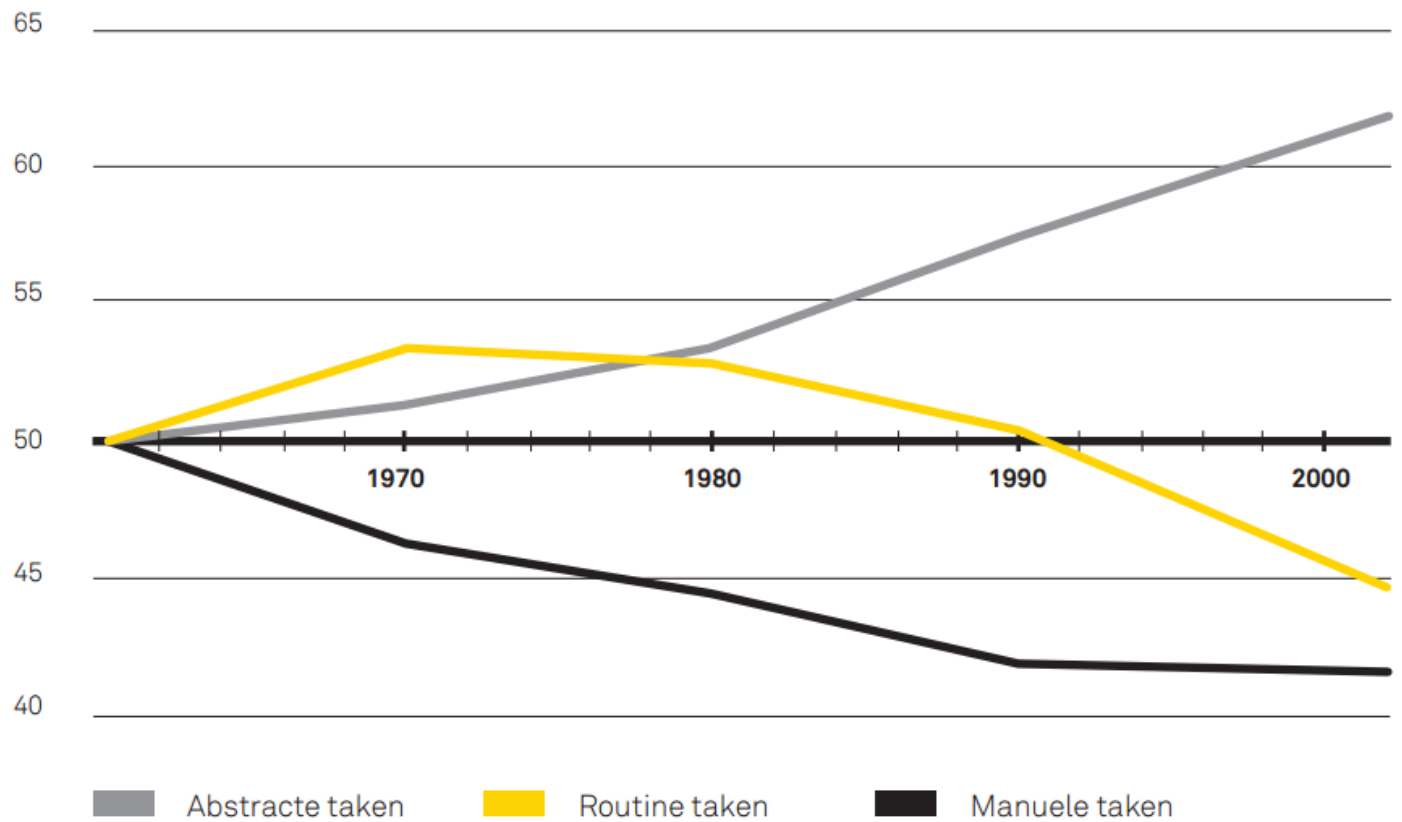
**Kwalificatie-eisen hoger en complexer
*Steeds vaker worden combinaties van competentiedomeinen (technoservice, technocare) gevraagd. (RWI, 2011)***

DYNAMISCHE, NOMADISCHE ARBEIDSMARKT

Toenemende vraag naar andere vaardigheden

Figuur 3.4 Veranderende competentie-eisen 1960-2005 (in % van het totaal)

Bron: Autor



Arbeidsmarktanalyse 2011 (RWI)



**Groei van de werkgelegenheid niet langer automatisch fenomeen;
werkloosheid steeds minder conjunctureel bepaald.**

Werkloosheid structureel probleem voor specifieke segmenten van de arbeidsmarkt, zoals bijvoorbeeld ouderen en laaggeschoolden.



De scholingsdeelname van laagopgeleiden en ouderen is relatief en absoluut gezien laag (SER, RWI -rapporten benadrukken dit).

Toenemend aantal flexibele arbeidscontracten

Werkgever

Voordelen:

- Goedkoper;
- Sneller, flexibeler inlenen;
- Beperkt risico's.

Nadelen:

- Minder vakbekwaam, loyaal;
- Imago 'goed werkgeverschap'.

Werknemer

Nadelen:

- Minder rechten;
- Doorbetaling bij ziekte;
- Grotere kans op werkloosheid.

Voordelen:

- Flexibiliteit (werk; loopbaan; werktijden).

Participatieparadox

- **Langdurig onder je niveau werken leidt tot verlies van tijdens de opleiding opgedane competenties (RWI, 2009).**

36% van de MBO-gediplomeerden is werkzaam onder hun niveau. Onderbenutting betreft vooral niveau 2 en 4.

- **“Deeltijdwerk blijkt een sterk negatief effect te hebben op iemands kennisontwikkeling en is ook negatief gecorreleerd met de deelname aan scholing.” (ROA, 2011)**

Bepaalde groepen, vooral jongeren en vrouwen, werken massaal in hele kleine baantjes op lagere niveaus.

- **“Deeltijdbanen zorgen voor verdringing op de arbeidsmarkt.” (Salverda, 2012)**

80 procent van het werk waarvoor een laag opleidingsniveau nodig is, uitgevoerd door mensen met een hogere opleiding, de laagopgeleiden vallen buiten de boot.

Transities tussen verschillende leefdomeinen

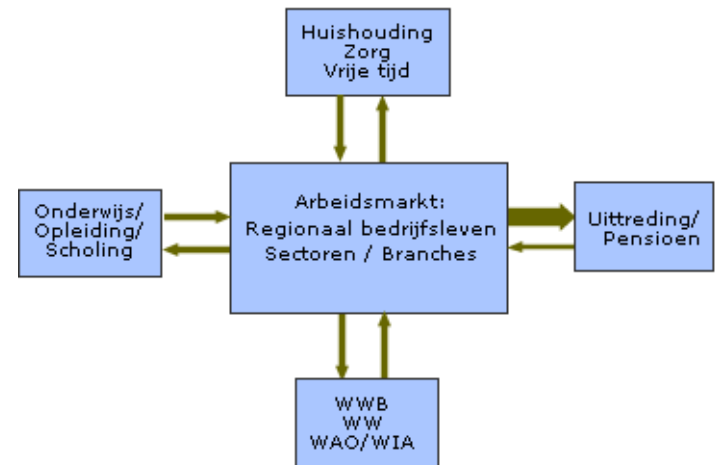
- van baan naar baan,
- van werk naar werkloosheid en van werkloosheid naar werk,
- van werk naar onderwijs/educatie en van onderwijs/educatie naar werk,
- van zorg naar werk en van werk naar zorg,
- van werk naar uittreding of pensionering.

Transitionele arbeidsmarkt



Transitionele leerwegen

De dynamiek van de moderne arbeidsmarkt



'Traditionele' problemen: vervulbaarheid vacatures

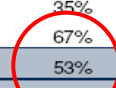
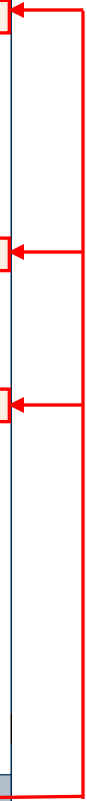
Functiecategorieën met een bovengemiddeld aandeel moeilijk vervulbare vacatures zijn technisch en bouw personeel en onderwyzend personeel. (UWV WERKbedrijf; 2010)

Enschede, Hengelo en Almelo: bovengemiddeld in het segment hoger opgeleiden. (EZ; 2010)

**Benchmark
Ondernemersklimaat
2010 (EZ)**

Niveau waarop problemen worden ervaren bij het invullen van vacatures

	Laag	Midden	Hoog
Amsterdam	23%	61%	41%
Rotterdam	44%	50%	32%
Den Haag	39%	58%	35%
Utrecht	34%	68%	52%
<i>Gemiddelde G4</i>	<i>31%</i>	<i>59%</i>	<i>39%</i>
Alkmaar	27%	69%	43%
Almelo	27%	63%	55%
Amersfoort	17%	67%	71%
Arnhem	22%	40%	75%
Breda	20%	60%	36%
Deventer	30%	45%	45%
Dordrecht	5%	49%	62%
Eindhoven	36%	57%	51%
Emmen	43%	68%	72%
Enschede	34%	36%	75%
Groningen	27%	70%	43%
Haarlem	11%	61%	57%
Heerlen	36%	57%	52%
Helmond	33%	52%	49%
Hengelo	21%	30%	62%
Leeuwarden	21%	50%	63%
Leiden	38%	41%	50%
Lelystad	21%	57%	53%
Maastricht	35%	61%	34%
Nijmegen	19%	62%	49%
Schiedam	78%	53%	13%
's-Hertogenbosch	28%	57%	66%
Sittard-Geleen	65%	37%	51%
Tilburg	33%	56%	45%
Venlo	28%	69%	53%
Zaanstad	48%	81%	35%
Zwolle	34%	17%	67%
<i>Gemiddelde G27</i>	<i>27%</i>	<i>55%</i>	<i>53%</i>
<i>Gemiddelde G31</i>	<i>29%</i>	<i>57%</i>	<i>46%</i>



Traditionele banden

- **beroepsgerichte scholing;**
- **partnerships van scholen en bedrijven (in het Engels 'twinning' of 'jumelages');**
- **partnerships van onderwijssectoren en het georganiseerde bedrijfsleven (zoals de Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (KBBs) in het secundair beroepsonderwijs);**
- **duale stelsels, zoals beroepsbegeleidende leerweg in het middelbaar beroepsonderwijs, waarin leerling-werknemers een deel van hun opleiding leren op de werkplek in een bedrijf, en daarnaast beroepsbegeleidend onderwijs bij een onderwijsinstelling volgen.**

(Dercksen & Van Lieshout, 1993)

Postinitieel onderwijs

In de ogen van bedrijven is postinitieel onderwijs vooral

- kortdurend,
- flexibel en
- gericht op specifieke marktbehoeften.

Individueel maatwerk voor een klein(er) aantal deelnemers is op dit moment erg lastig.

- Scholingsdeelname ouderen omhoog;
- Lager opgeleiden nadrukkelijker betrekken bij scholing;
- Voorzieningen toegankelijk maken voor zzp-ers (SER, 2012).

Adviezen 2011: scholing, scholing, scholing!



SER (*baan – baanmobiliteit*)

- basiscompetenties
- vakinhoudelijke scholing
- aandacht voor competenties die bijdragen aan het “ondernemerschap van de eigen loopbaan”



RMO (*sociale participatie en stijging*)

- extra inzetten op ondersteunende contexten om de aanwezigheid van hulpbronnen te vergroten (permanente nascholing, weekendscholen, enzovoort).



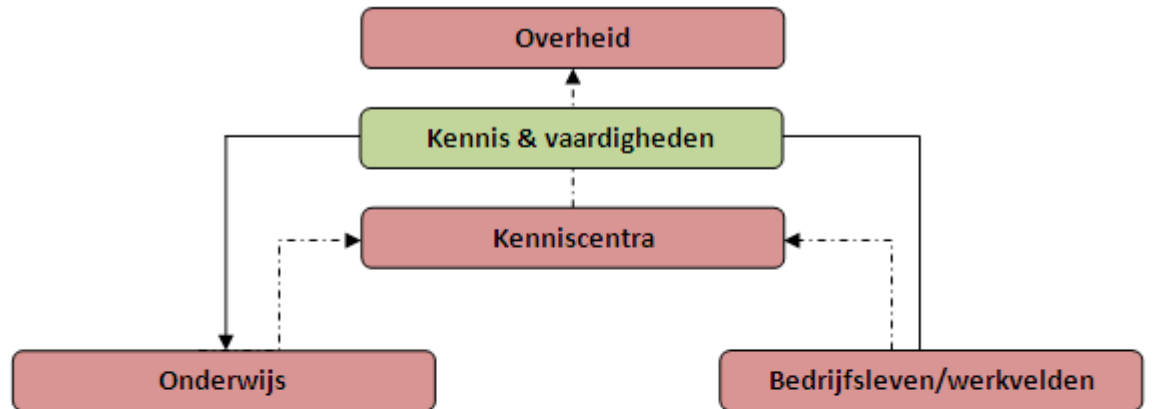
Onderwijsraad (*verkleinen risico's achterstand*)

- een minimale opleidingsbasis
- inzetten op optimale talentontwikkeling
- sociale competenties en ‘advanced skills’ steeds belangrijker (ook voor lager opgeleiden)

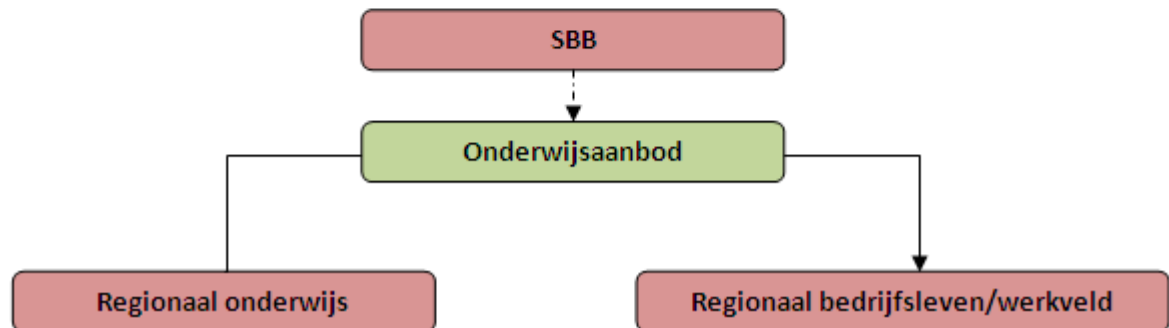
Snel verouderde kennis en vaardigheden

Kennisparadox

Vaststellen inhoud

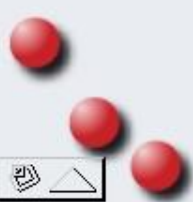


Vaststellen aanbod



Gemiddelde doorlooptijd proces: 1 jaar of meer

Gemiddelde doorlooptijd opleiding: 2 jaar of meer



Aansluiting tussen werk en opleiding

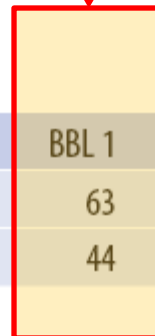
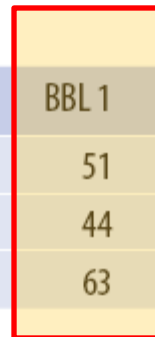
Match tussen opleiding en functie (%)

	BOL 1	BOL 2	BOL 3	BOL 4	BBL 1	BBL 2	BBL 3	BBL 4	HBO
Werk in eigen domein	77	59	78	76	51	64	79	83	79
Werk op niveau	79	74	78	87	44	69	68	84	79
Benutting van kennis	54	65	70	67	63	62	71	75	63

Zie ook Tabellen 20, 21 en 26 in de *Statistische Bijlage*

% werkzaam op minimaal eigen opleidingsniveau

	BOL 1	BOL 2	BOL 3	BOL 4	BBL 1	BBL 2	BBL 3	BBL 4	HBO
Indien werkzaam in eigen domein	82	89	86	93	63	81	75	89	85
Indien werkzaam buiten eigen domein	66	54	47	38	44	35	44	40	51



Aansluiting onderwijs arbeidsmarkt

- Discrepanties: voornamelijk t.a.v. kennis en inzetbaarheid (ECBO, 2011).
- De huidige scholingsmarkt werkt niet voor laaggeschoolde volwassenen (RWI, 2011).
- Scholingstrajecten te lange doorlooptijd i..h.k.v. 'werk naar werk' (Dementjé-Hamming, FME).
- Te weinig scholing voor werkzoekenden via trajecten UWV WERKbedrijf (IWI, 2008).
- Te weinig digitale vaardigheden: jaarlijks verlies van bijna 19 miljard (Van Deursen & Van Dijk, 2012).

beleid

- Meer 'Van werk naar werk'-beleid (RWI, 2008).

vraagzijde

- Stimuleren en faciliteren van een leercultuur in arbeidsorganisaties (Van Boxtel, 2009).

aanbodzijde

- De scholingsmarkt moet toekomstgerichter (SER, 2012).

Human capital agenda voor de regio

Voorbeeld van
sluitende
regionale aanpak

- **Innovatiesprong Twente: bovenkant arbeidsmarkt
(hoger opgeleiden: MBO4 – HO - WO)**
- **Centra voor innovatief vakmanschap;
vakmensen op niveau 3 en 4**
- **1000-jongeren plan;
(lager opgeleiden)**

**Balans tussen economische en sociale
dimensie!!**

Conclusies

- **Op alle transities scholing cruciaal:**

Brede en duurzame competenties:

**taal/rekenen;
sociaal-communicatieve vaardigheden;
probleemoplossingsvaardigheden;
loopbaanvaardigheden;
digitale vaardigheden.**

Intersectorale mobiliteit;

Alle leeftijden en opleidingsniveaus.

- **Regionale aanpak:**

**Alle niveaus van de beroepskolom;
Aansluiten bij de regionale economische
ontwikkeling.**