

Praktijkleren in het mkb

Naar een flexibele vakmanschapsroute

Samenvatting

Vanwege de krapte op de arbeidsmarkt is het thema “beroepsonderwijs” in de knelpunten top drie van ondernemers opgeklimmen naar de tweede plaats. Dat is niet verwonderlijk. De economie trekt aan, de werkgelegenheid stijgt en ondernemers ondervinden steeds meer problemen om aan middelbaar en hoger opgeleide vaklieden te komen.

Recent heeft ook de Raad voor Werk en Inkomen samen met sociale partners en de onderwijsorganisaties in het rapport “Talent ontwikkelen, talent benutten” aandacht gevraagd voor het probleem dat door tekorten aan met name middelbaar en hoger opgeleiden, de Nederlandse kenniseconomie onvoldoende in staat is te (blijven) concurreren met de ons omringende landen. Dit tekort vormt een serieuze belemmering voor de economische groei. Uit de onderliggende studie van de RWI blijkt dat het tekort zich niet alleen voordoet op het universitaire niveau, maar ook op het niveau van middelbaar en hoger beroepsonderwijs. Die vormen voor het MKB nu juist de belangrijkste motor voor innovatie en groei. Daarom zijn branches bezig met het ontwikkelen van nieuw beleid om de instroom van vaklieden te garanderen en meer werkenden op te scholen naar hogere niveaus.

Een tweede aanleiding voor extra aandacht voor het beroepsonderwijs is de ontwikkeling naar competentiegericht beroepsonderwijs. Ondernemers die mbo-leerlingen opleiden in het bedrijf krijgen daar direct mee te maken. Zij geven signalen af dat de lastendruk rond praktijkleren flink is toegenomen en dat de kwaliteit van de begeleiding van leerlingen door scholen nog steeds grote verschillen vertoont. Zonder aanvullend beleid kan dit juist een belemmering gaan vormen voor de invoering van competentiegericht beroepsonderwijs.

Vanwege de tekortproblematiek op de arbeidsmarkt en de signalen van ondernemers over toegenomen lastendruk en begeleidingstijd, hebben zeven branches uit de achterban van MKB-Nederland een onderzoek laten uitvoeren naar de aard en de omvang van het “praktijkleren”¹ in het mkb. Het onderzoek is uitgevoerd door bureau Dijk 12 en de titel van het onderzoek is ‘Opleiden in de Beroepspraktijk.’

Doel van het onderzoek was om bouwstenen aan te leveren voor nieuw beleid, door knelpunten te inventariseren die de invoering van competenties belemmeren, met name hoe het staat met de lastendruk rond praktijkleren en met de begeleiding van leerlingen vanuit de scholen. De belangrijkste conclusies zijn:

1. Het beroepsonderwijs verplaatst zich steeds meer naar de bedrijven, zonder dat daar middelen tegenover staan;
2. Competentiegericht leren begint z’n vruchten af te werpen: leerlingen zijn meer gemotiveerd en tonen meer eigen initiatief maar er zijn ook problemen: de lastendruk rond praktijkleren hoog is geworden. Dit vormt een risico voor de opleidingsbereidheid van mkb-bedrijven;
3. De begeleiding van leerlingen in het bedrijf vergt steeds meer tijd van ondernemers. Zo besteden zij gemiddeld 25 volle werkdagen per jaar aan het begeleiden van een bbl-leerling² en zo’n 16 werkdagen per jaar aan de begeleiding van stagiairs, eveneens omgerekend op jaarbasis;

¹ Alle onderdelen van een reguliere beroepsopleiding, die plaatsvinden in de praktijk van een leerbedrijf

² Beroepsbegeleidende leerweg (bbl) = vier dagen werken en één dag leren

4. De financiële bijdrage van ondernemers voor het opleiden van een leerling wordt als hoog ervaren. De bijdrage voor een bbl-leerling is afhankelijk van de sector, gemiddeld 8.500 tot 11.000 euro. Daarbij is rekening gehouden met inverdieneffecten voor productieve arbeid. De bijdrage voor een stageleerling bedraagt 775 euro voor een gemiddelde stage van 34 dagen. Op jaarbasis komt dat neer op een bedrag van ruim 4.500 euro, uitgaande van 40 weken per jaar.
5. De begeleiding door de scholen is sterk wisselend van kwaliteit. Naast goede en intensieve contacten zijn er instellingen die alleen bij begin en einde van de praktijkleerperiode contact opnemen of zelfs helemaal niet; begeleiders vanuit de scholen zijn lang niet altijd zelf vakdeskundig en/of bij de tijd wat betreft kennis van het beroepenveld; afspraken maken gaat niet zelden moeizaam. Bij bedrijven vereist het competentiegericht leren overigens ook extra aandacht en inspanningen: praktijkopleiders moeten worden bijgeschoold naar de nieuwe onderwijsaanpak.
6. Samenvattend: bedrijfsleven en onderwijs moeten meer samenwerken ten einde gezamenlijk een oplossing te vinden voor de tekortproblematiek, de lastendruk rond praktijkleren terug te dringen en te komen tot een betere kwaliteit van de begeleiding bij het praktijkleren

AANBEVELINGEN:

Op basis van de in de RWI-rapportage geschetste problematiek en de conclusies van het rapport van bureau Dijk 12 zoals hiervoor verwoord, doen MKB-Nederland en VNO-NCW de volgende aanbevelingen:

Om een extra impuls te geven aan de instroom van goed opgeleide vaklieden en daarnaast het opscholen van werkenden in het mkb te stimuleren:

1. Er moet een “flexibele vakmanschapsroute” komen in het mbo. Dat wil zeggen dat erkende beroepsopleidingen op een veel meer flexibele manier worden aangeboden in de vorm van een werkend leren traject. Werkzoekenden, werkenden, voortijdig schoolverlaters etc. moeten op elk gewenst moment van het jaar kunnen instromen in deze opleiding om een erkend vakdiploma te halen. Ook moet in de flexibele route rekening gehouden kunnen worden met door werkervaring reeds verkregen competenties.
2. De “flexibele vakmanschapsroute” kan een instrument zijn voor de concretisering van de leerwerkplicht tot 23 jaar voor jongeren, zoals door het kabinet voorgesteld. De overheid moet experimenten met de flexibele vakmanschapsroute mogelijk maken en zonodig belemmerende regelgeving aanpassen.

Om samen met het onderwijs meer jongeren te motiveren een vakopleiding te volgen:

1. Uit de recente benchmark van de koepel van mbo-scholen (Mbo raad) blijkt dat een verkeerde studiekeuze in veel gevallen de oorzaak is van voortijdige uitval uit het MBO. MKB-Nederland en VNO-NCW stellen daarom voor dat de overheid een onderzoek laten uitvoeren naar de kwaliteit van de huidige studie- en beroepskeuze voorlichting in Nederland.

2. De werkgevers stellen voor het verstrekken van een onbelaste diplomabonus mogelijk te maken. De diplomabonus is bedoeld om meer werkzoekenden in een vakopleiding te krijgen en hen te stimuleren hun opleiding af te maken. De onbelaste diplomabonus zou ook een instrument kunnen zijn om meer werkenden te stimuleren zich via de flexibele vakmanschapsroute op te scholen naar hogere niveaus.
3. MKB-Nederland en VNO-NCW vinden dat ook bedrijfstakken meer aandacht moeten besteden aan de promotie van beroepen. Bedrijfstakken zouden beter moeten aangeven welke perspectieven jongeren hebben en met name in de tekortsectoren duidelijk moeten maken dat jongeren daar zeer goede perspectieven hebben op het vinden van een vaste betrekking en een goede loopbaan.

Om samen met scholen de toegenomen lastendruk rond praktijkleren terug te dringen:

1. MBO-scholen nemen in hun beleidsplannen concrete maatregelen op, die gericht zijn op het verbeteren van de begeleiding van leerlingen en het terugdringen van lasten rond praktijkleren. Op de jaarlijkse bijeenkomsten waar de scholen verantwoording afleggen over de resultaten van het door hen gevoerde beleid, kan de voortgang op deze thema's besproken worden en indien nodig verbeterplannen opgesteld.
2. MKB-Nederland en VNO-NCW gaan de mogelijkheden onderzoek om regionale peilingen te houden bij ondernemers, inzake de lastendruk rond praktijkleren en de begeleiding van leerlingen.
3. MKB-Nederland en VNO-NCW zullen samen met de Mbo raad (koepel van mbo-scholen) en Colo (koepel van sectorale kenniscentra) een overleg plannen, om de knelpunten rond praktijkleren en de begeleiding van leerlingen te bespreken. Eén van de mogelijkheden zou kunnen zijn het organiseren van een gezamenlijk congres over dit thema eventueel gevolgd door een aantal regionale congressen.

Om de samenwerking onderwijs – bedrijfsleven (regionaal én sectoraal) een nieuwe impuls te geven:

1. MKB-Nederland en VNO-NCW gaan op regionaal niveau de krachten bundelen, en vanuit de vraagzijde inventariseren op welke punten de samenwerking onderwijs bedrijfsleven verbeterd kan worden. Centraal onderdeel daarbij zal zijn het realiseren van een flexibele vakmanschapsroute in het mbo.
2. Voorwaarde voor de invoering van de flexibele vakmanschapsroute is dat er een betere samenwerking komt tussen bedrijven en scholen. Recent is er vanuit de FES-middelen een bedrijvenfonds ingericht (65 miljoen) dat tot doel heeft vanuit de vraagzijde samenwerkingsprojecten mogelijk te maken tussen bedrijfsleven en onderwijs. MKB-Nederland en VNO-NCW pleiten ervoor dat bedrijfstakken en bedrijven samen met scholen experimenten ontwikkelen, om de flexibele vakmanschapsroute in het mbo concreet gestalte te geven. Steun voor extra kosten voor het gezamenlijk opzetten van deze route (niet voor de reguliere onderwijskosten die regulier uit het OCW budget worden vergoed) zou vanuit het bedrijvenfonds mogelijk moeten zijn.

3. De sectorale kenniscentra hebben met 34 grote gemeenten afspraken gemaakt, om samen met scholen en centra voor werk en inkomen sectoroverstijgende loketten te realiseren, die moeten zorgen voor voldoende leerbanen in het kader van de campagne tweede kans beroepsonderwijs. De 1.000 opleidingsadviseurs van de kenniscentra zullen hier als uitvoerders nauw bij betrokken worden. MKB-Nederland en VNO-NCW zien in deze ontwikkelingen ook mogelijkheden om met name de regionaal opererende adviseurs tevens een schakelfunctie te laten vervullen tussen scholen en bedrijfsleven, daar waar het gaat om kennis van ontwikkelingen in branches en personele gevolgen daarvan, zodat vraag en aanbod beter op elkaar worden afgestemd.

Hoofdstuk 1 Aanleiding van het Onderzoek

In het voorjaar van 2006 hebben zeven branches uit de achterban van MKB-Nederland het initiatief genomen om een onderzoek uit te voeren naar de aard en de omvang van het “praktijkleren”³ in het mkb. Daar waren drie aanleidingen voor:

De eerste aanleiding is de ontwikkeling van de kenniseconomie in relatie tot de krapte op de arbeidsmarkt. Door vergrijzing en ontgroening wordt het steeds moeilijker om aan goed opgeleide medewerkers te komen. In het mkb stijgt de vraag naar middelbaar en hoger opgeleiden, terwijl het aanbod afneemt. Daarnaast zijn moderne jongeren zelfbewuste mondige mensen, die zelf bepalen welke opleiding ze willen volgen. Dit dwingt bedrijfstakken nieuw beleid te ontwikkelen om jongeren aan zich te binden en goede voorlichting te geven over loopbaanperspectieven.

Recent heeft ook de Raad voor Werk en Inkomen samen met de onderwijsorganisaties aandacht gevraagd voor het probleem dat door tekorten aan middelbaar en hoger opgeleiden de Nederlandse kenniseconomie onvoldoende in staat is te (blijven) concurreren met de ons omringende landen. Dit tekort vormt een serieuze belemmering voor de economische groei. Uit de analyse blijkt dat het tekort zich niet alleen voordoet op het universitaire niveau, maar ook op het niveau van middelbaar en hoger beroepsonderwijs. Die vormen voor het MKB nu juist de belangrijkste motor voor innovatie en groei. Daarom zijn branches bezig met het ontwikkelen van nieuw beleid om de instroom van vaklieden te garanderen en meer werkenden op te scholen naar hogere niveaus. Aantrekkelijk beroepsonderwijs met goede stagemogelijkheden is daarvoor belangrijk als het gaat om de jonge generatie, maar steeds belangrijker worden ook mogelijkheden voor werkenden of schoolverlaters zonder kwalificatie die de draad weer op willen pakken om in te kunnen stromen in beroepskwalificerende trajecten. Flexibilisering van praktijkleren en realiseren van maatwerktrajecten zijn daarbij majeure uitdagingen voor het middelbaar beroepsonderwijs. En voor zowel het onderwijs als voor de bedrijven is het realiseren van een goede begeleiding bij het praktijkleren uiteraard van groot belang.

De tweede aanleiding voor het onderzoek is de vernieuwingsoperatie die nu in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) plaats vindt, namelijk de invoering van competenties. Het bedrijfsleven heeft zelf de wens uitgesproken om competenties centraal te stellen in het beroepsonderwijs. Het afgelopen jaar hebben bedrijfstakken samen met het onderwijsveld vastgesteld, welke competenties er in het onderwijs aan bod moeten komen. Nu zijn de scholen aan zet om vorm en inhoud te geven aan competentiegericht leren. Het onderzoek moest uitwijzen of leerbedrijven belemmeringen ondervinden, die een succesvolle invoering van competenties in de weg staan.

Een derde aanleiding voor het onderzoek zijn de signalen van individuele ondernemers die aangeven dat de lastendruk rond praktijkleren sterk is toegenomen. Deze signalen waren voor zeven branches aanleiding om dit onderzoek te laten uitvoeren. Het betreft de sectoren, ambacht, loonwerken in de agrarische sector, detailhandel, hoveniers en groenvoorzieners, installatiebranche, metaalbewerking en kinderopvang, welzijn & jeugdzorg. Voor iedere branche is een op de bedrijfstak toegesneden onderzoeksrapport opgesteld.

De gezamenlijke resultaten van de zeven brancheonderzoeken zijn weergegeven in het rapport “Opleiden in de Beroepspraktijk” van het onderzoeksbureau Dijk 12. Naar aanleiding van de conclusies uit dit rapport en mede ook naar aanleiding van het onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau “Duaal als Ideaal?”, waarbij de vraag wordt opgeroepen of de mate waarin steeds meer opleidingstaken naar bedrijven worden geschoven, niet de grens heeft bereikt of mogelijk al heeft overschreden, hebben MKB-Nederland en VNO-NCW een aantal aanbevelingen geformuleerd. Voor een uitgebreide beschrijving van de onderzoeksresultaten wordt verwezen naar het rapport van Dijk 12, dat gelijktijdig met deze nota gepresenteerd wordt.

³ Alle onderdelen van een reguliere beroepsopleiding, die plaatsvinden in de praktijk van een leerbedrijf

Hoofdstuk 2 Conclusies uit “Opleiden in de beroepspraktijk”:

In dit hoofdstuk wordt een aantal beleidsmatige conclusies getrokken op basis van van het onderzoek “Opleiden in de beroepspraktijk” van het onderzoeksbureau Dijk 12 en mede naar aanleiding van het onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau, *Duaal als Ideaal?*.

Conclusie 1: Het beroepsonderwijs verplaatst zich steeds meer naar de bedrijven, zonder dat daar middelen tegenover worden gesteld.

Uit het onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) blijkt dat een steeds groter deel van het beroepsonderwijs zich verplaatst naar het bedrijfsleven. Het SCP spreekt in dit verband van een “expansieve groei van praktijkleren in bedrijven” en geeft aan dat er sprake is van extensivering van het beroepsonderwijs.⁴ Het onderzoek van Dijk 12 ondersteunt deze bevindingen en laat zien dat de praktijkcomponent⁵ van de dagopleidingen inderdaad behoorlijk is uitgebreid. Daarnaast geven scholen in gesprekken ook zelf aan, dat van een groot aantal opleidingen het aantal stagedagen is toegenomen. Op basis van deze gegevens concluderen de gezamenlijke werkgevers dat het beroepsonderwijs zich meer en meer verplaatst naar de bedrijven. Tot nog toe heeft deze groei van het praktijkleren niet geleid tot een verschuiving van middelen richting bedrijven.

Conclusie 2: Competentiegericht leren begint z'n vruchten af te werpen.

Uit het onderzoek blijkt dat ondernemers die meegedaan hebben met de experimenten rond de invoering van competenties, positief zijn over de resultaten. Zij geven aan dat leerlingen mondiger, zelfstandiger, initiatiefrijker en ondernemender worden en dat competentiegerichte leren kennelijk werkt. Blijkbaar kunnen competenties in het onderwijs een belangrijke bijdrage leveren aan de stijgende vraag naar goed opgeleide vaklieden. Voorwaarde is dan overigens wel dat het aanleren van vakmatige competenties centraal blijft staan in het onderwijs.

De laatste tijd is er in de media nogal wat negatieve publiciteit en verkeerde beeldvorming ontstaan, rond competentiegericht leren. MKB-Nederland en VNO-NCW vinden dat niet terecht. Scholieren die klagen dat het onderwijs hen te weinig structuur biedt, hebben geen kritiek op competentiegericht leren, maar wel op de onderwijsvorm die de school heeft gekozen. Scholen die deze problemen vervolgens wijten aan de invoering van competenties, geven een verkeerde voorstelling van zaken en zorgen zelf voor een verkeerde beeldvorming. Competenties kunnen namelijk onderwezen worden, binnen een veelheid aan onderwijsvormen. Het is zeer goed mogelijk om leerlingen competenties aan te leren in een goed gestructureerde leeromgeving, waar veel aandacht voor leerlingen is. Daar zijn inmiddels ook al voldoende goede voorbeelden van in het mbo. Ook voldoende aandacht voor vakken in balans met aandacht voor meer algemene competenties, is mogelijk in competentiegericht onderwijs, mits de school dat als een belangrijk aandachtspunt meeneemt bij het vormgeven van het onderwijs.

Conclusie 3: De lastendruk rond praktijkleren vormt afbreukrisico bij ondernemers

Ondernemers geven aan dat de lastendruk rond praktijkleren sterk is toegenomen. Dit wordt met name veroorzaakt door handelingen, regelingen, activiteiten en procedures, die scholen zelf ontwikkeld hebben. Genoemd worden het invullen van formulieren en contracten, het opstellen van individuele opleidingsplannen, beoordelen van leerlingen, voeren van overleg en afstemming, betrokkenheid bij examinering etc. Zodra ondernemers met meerdere scholen te maken krijgen, neemt de lastendruk extra toe doordat iedere school zijn eigen beleid hanteert. Daarnaast verwachten ondernemers dat de lastendruk de komende jaren verder zal stijgen, door de invoering van competenties.

⁴ Sociaal Cultureel Planbureau, *Duaal als Ideaal?*, juni 2006

⁵ Men noemt dit ook wel Beroepspraktijkvorming (bpv)

MKB-Nederland en VNO-NCW zijn bezorgd over de toegenomen lastendruk rond praktijkleren. Zij constateren dat de lastendruk de invoering van competenties zou kunnen belemmeren. Daarnaast bestaat het gevaar dat ondernemers steeds minder bereid zullen zijn jongeren in het eigen bedrijf op te leiden. Deze zorg wordt in alle onderzochte sectoren expliciet uitgesproken.

Conclusie 4: De begeleidingstijd voor leerlingen in het bedrijf is hoog.

Ondernemers geven aan dat de begeleiding van leerlingen door de school nog steeds te wensen overlaat. In sommige gevallen besteden scholen te weinig tijd aan het begeleiden van stagiairs. In andere gevallen wordt de begeleiding uitgevoerd door personen die niet of onvoldoende op de hoogte zijn van wat er in de bedrijven speelt. Dit laatste belemmert een goede communicatie tussen bedrijf en school. Al deze factoren leiden ertoe dat ondernemers steeds meer tijd moeten besteden aan de begeleiding van leerlingen in de bedrijven. Gevolg is dat de begeleidingskosten flink toenemen. Uit het onderzoek blijkt dat ondernemers gemiddeld 25 volledige werkdagen per jaar besteden aan de begeleiding van een bbl-leerling⁶ en 2,7 werkdagen per stageperiode (gemiddeld 34 dagen) aan de begeleiding van een stagiair. Op jaarbasis bedraagt dit zo'n 16 dagen (uitgaande van 40 weken per jaar).

Conclusie 5: Financiële bijdrage voor opleiding van mbo-leerlingen aanzienlijk.

Uit het onderzoek blijkt dat ondernemers afhankelijk van de sector fors bijdragen aan de opleiding van mbo-leerlingen. Voor een bbl-leerling⁷ variëren de bijdragen van 8.500 euro tot 11.000 euro. Daarbij is rekening gehouden met inverdieneffecten voor productieve arbeid. Voor een leerling die een dagopleiding⁸ volgt en stage loopt bedraagt de bijdrage 775 euro per stageperiode (gemiddelde stage is 34 dagen). Op jaarbasis komt dat neer op ruim 4.500 euro (uitgaande van 40 weken per jaar)

Conclusie 6: begeleiding praktijkleren is zorgpunt.

De begeleiding door de scholen is sterk wisselend van kwaliteit. Naast goede en intensieve contacten zijn er instellingen die alleen bij begin en einde van de praktijkleerperiode contact opnemen of zelfs helemaal niet; begeleiders vanuit de scholen zijn lang niet altijd zelf vakdeskundig en/of bij de tijd wat betreft kennis van het beroepenveld; afspraken maken gaat niet zelden moeizaam. Bij bedrijven vereist het competentiegericht leren overigens ook extra aandacht en inspanningen: praktijkopleiders moeten worden bijgeschoold naar de nieuwe onderwijsaanpak.

Conclusie 7: samenvattend:

Bedrijfsleven en onderwijs moeten meer samenwerken ten einde gezamenlijk een oplossing te vinden voor de tekortproblematiek, de lastendruk rond praktijkleren terug te dringen en te komen tot een betere kwaliteit van de begeleiding bij het praktijkleren

⁶ Beroepsbegeleidende leerweg (bbl), vier dagen werken één dag leren

⁷ idem

⁸ Beroepsopleidende leerweg (bol)

Hoofdstuk 3 Beleidsaanbevelingen

In dit hoofdstuk worden beleidsaanbevelingen gepresenteerd, om de knelpunten uit het vorige hoofdstuk in gezamenlijkheid met het onderwijsveld op te lossen. De aanbevelingen zijn mede geformuleerd in het licht van de problematiek die in het onderwijsmanifest van de RWI verwoord is.

Kernvragen

Op basis van de analyse van de RWI inzake de tekorten aan gekwalificeerd personeel en op basis van de onderzoeksresultaten van Dijk 12 naar praktijkleren, zijn er vier kernvragen die in de aanbevelingen aan bod moeten komen.

1. Hoe kan het beroepsonderwijs een extra impuls geven aan de toestroom van goed opgeleide vaklieden en aan het opscholen van werkenden in het mkb.
2. Hoe kunnen we samen met het beroepsonderwijs meer jongeren motiveren een vakopleiding te volgen.
3. Hoe kunnen we samen met scholen de toegenomen lastendruk rond praktijkleren terugdringen, en de begeleiding van leerlingen vanuit de school verbeteren.
4. Hoe kunnen we de samenwerking onderwijs-bedrijfsleven (regionaal én sectoraal) een nieuwe impuls geven.

Beleidsaanbevelingen

Kernvraag 1:

Hoe kan het beroepsonderwijs een extra impuls geven aan de toestroom van goed opgeleide vaklieden en aan het opscholen van werkenden in het mkb.

1. Flexibele “Vakmanschapsroute” in het mbo.

MKB-Nederland en VNO-NCW pleiten voor de invoering van een “flexibele vakmanschapsroute” in het mbo. De vakmanschapsroute is een volledig flexibele, individuele maatwerkopleiding in de vorm van een werkend leren traject. Deelnemers in de flexibele vakmanschapsroute kunnen op ieder gewenst moment instromen. Zij worden ingeschreven voor een erkende beroepsopleiding en volgen een individueel scholingstraject. Het praktijkdeel van de opleiding wordt ingevuld bij een erkend leerbedrijf of bij een opleidingsbedrijf van één van de branches. Bij de vormgeving van de flexibele route moet rekening gehouden worden met werkervaring die betrokkenen reeds opgedaan hebben en met eerder verworven competenties. Zo ontstaan er echte maatwerktrajecten, die toegesneden zijn op de specifieke opleidingsbehoefte van de deelnemers.

Voortijdige schoolverlaters, werkzoekenden, uitkeringsgerechtigden en tweede kansers krijgen dankzij de flexibele vakmanschapsroute de mogelijkheid op ieder gewenst moment met een erkende beroepsopleiding te starten. Zo ontstaat er op de korte termijn nieuwe instroom van “vaklieden in spe” die al werkend en lerend in het mkb hun vakdiploma behalen.

2. One Step Up trajecten

De vakmanschapsroute kan ook uitstekend benut worden om werkenden die na een aantal jaren toe zijn aan een vervolgstap, via een individueel maatwerktraject op te scholen naar het volgende diploma-niveau (one step up). Voorafgaand aan het opscholingstraject krijgen de betrokken

werknemers een assessment en wordt geïnventariseerd welke werkervaring en competenties zij al verkend hebben opgedaan. Deze verworven competenties worden erkend (EVC)⁹ en leiden tot vrijstellingen. Het resterende deel van de opleiding wordt vervolgens als maatwerktraject vormgegeven. De werkende wordt voor de duur van de opleiding als mbo-leerling ingeschreven op een mbo-school, om het resterende deel van de opleiding te volgen in een werkend leren traject (bbl). Zijn werkbaan wordt voor de duur van de opleiding een leerbaan.

3. Leer/werkplicht tot 23 jaar

Het kabinet heeft voorstellen gedaan om te komen tot een leer/werkplicht van jongeren tot 23 jaar. De vrijblijvendheid rond werkzoekende jongeren moet worden opgeheven. Voor jongeren onder de 23 jaar zijn er slechts twee mogelijkheden, of ze gaan leren of ze gaan werken. De regeling moet een verplichtend karakter hebben. Jongeren die hier niet aan mee willen werken, zullen uiteindelijk het recht op een uitkering verliezen.

De door werkgevers voorgestelde flexibele vakmanschapsroute in het mbo kan een instrument zijn voor de concretisering van de kabinetsplannen voor de invoering van een leer/werkplicht tot 23 jaar. MKB-Nederland en VNO-NCW stellen voor dat de overheid de nodige randvoorwaarden creëert om experimenten te starten met de vakmanschapsroute in het mbo. Daar hoort bij dat de overheid regelgeving die dergelijke experimenten in de weg staat, aanpast.

Kernvraag 2:

Hoe kunnen we samen met het onderwijs meer jongeren motiveren een vakopleiding te volgen.

1. Gerichtte voorlichting over kansrijke beroepen en sectoren.

Uit de eerste benchmark MBO, die recent door de MBO Raad gepubliceerd is blijkt dat een verkeerde studie-, opleidings- en beroepskeuze een belangrijke oorzaak is voor voortijdige en ongediplomeerde uitval van jongeren. Op basis van deze gegevens concluderen de werkgevers dat er betere voorlichting moet komen, over studie- en opleidingsmogelijkheden en over kansrijke beroepen en beroepsopleidingen. Jongeren die starten met een opleiding moeten van tevoren weten welke kansen zij hebben om in de gekozen richting een carrière op te bouwen.

Vanwege het grote belang van een goede studie- en beroepskeuzevoorlichting stellen MKB-Nederland en VNO-NCW voor dat de overheid laat onderzoeken hoe de scholen dit momenteel uitvoeren.

Verder moeten ook de activiteiten van de sectorale kenniscentra (www.kansopstage.nl en www.kansopwerk.nl) worden geïntensiveerd en uitgebouwd, zodat leerlingen en ouders gerichter kunnen kiezen voor sectoren met goede carrièrekansen en beroepen waar die kansen beduidend minder zijn, mijden.

2. Onbelaste diplomabonus.

MKB-Nederland en VNO-NCW stellen voor dat de overheid het verstrekken van onbelaste diplomabonussen mogelijk maakt. De onbelaste diplomabonus kan verstrekt worden vanuit bedrijfstakmiddelen, vanuit de bedrijven of vanuit gemeenschapsgelden (bv als het gaat om reïntegratie bevordering). Bedoeling van de bonus is jongeren te stimuleren hun opleiding af te maken. Het kan daarmee uitgroeien tot een instrument in de bestrijding van ongediplomeerde uitval. Daarnaast zou de diplomabonus een instrument kunnen zijn om werkzoekenden te stimuleren een vakopleiding te gaan volgen en met een diploma af te ronden. Als laatste zou de onbelaste diplomabonus ook een stimulans kunnen zijn voor werknemers, om zich via de flexibele vakmanschapsroute op te scholen naar het volgende diploma niveau.

⁹ EVC betekent erkenning van elders verworven competenties

Het verstrekken van onbelaste diplomabonussen kan ook een instrument zijn voor bedrijfstakken en bedrijven, om meer jongeren te motiveren een opleiding te gaan volgen in één van de tekortsectoren.

3. Bedrijfstakken moeten (nog) meer doen aan promotie van beroepen

MKB-Nederland en VNO-NCW vinden dat bedrijfstakken meer aandacht moeten besteden aan de promotie van beroepen. Daarbij is het belangrijk dat leerlingen goed voorgelicht worden over de perspectieven in bedrijfstakken. Met name vanuit de tekortsectoren moet duidelijk gemaakt worden dat leerlingen die hier een opleiding starten uitstekende perspectieven hebben op het vinden van een vaste baan en een goede loopbaan.

Kernvraag 3:

Hoe kunnen we samen met scholen de toegenomen lastendruk rond praktijkleren terugdringen, en de begeleiding van leerlingen vanuit de school verbeteren.

1. Verbeteren begeleiding en terugdringen lastendruk vast onderdeel beleidsplannen van scholen.

MKB-Nederland en VNO-NCW willen met de mbo-raad en met individuele mbo-scholen concrete afspraken maken om de begeleiding van leerlingen een kwaliteitsimpuls te geven. De inspectie van het onderwijs heeft de afgelopen jaren bij herhaling aangegeven dat begeleiding een verbeterslag behoeft. De werkgevers stellen voor dat mbo-scholen in hun beleidsplannen concreet aangeven, hoe zij een kwaliteitsslag inzake de begeleiding willen vormgeven en welke maatregelen zijn denken te nemen om de lastendruk rond praktijkleren terug te dringen. Bij de jaarlijkse verantwoording over het gevoerde beleid kunnen scholen richting de bedrijven in de regio aangeven, welke resultaten zij het afgelopen jaar op dit vlak behaald hebben. Op basis van deze resultaten kunnen onderwijs en bedrijfsleven met elkaar in overleg over de manier waarop zij de samenwerking kunnen verbeteren. Binnen bedrijven is bijscholing van de praktijkbegeleiders voor de nieuwe ontwikkelingen een aandachtspunt.

2. Regionale peilingen bij ondernemers inzake lastendruk rond praktijkleren.

MKB-Nederland en VNO-NCW gaan samen de mogelijkheden onderzoeken om op regionaal niveau jaarlijks ondernemers te bevragen over hun bevindingen rond de lastendruk bij onderwijsinstellingen. Bedoeling is de resultaten van deze regionale peilingen in te brengen in het jaarlijkse verantwoordingsoverleg met de bedrijven en in samenspraak met scholen nieuwe activiteiten te ontplooiën om de samenwerking tussen ondernemers en scholen te verbeteren.

3. Overleg tussen werkgevers koepels en koepels van scholen en kenniscentra.

MKB-Nederland en VNO-NCW zullen het komende jaar in overleg treden met de koepels van mbo-scholen (MBO Raad) en kenniscentra (Colo). Bedoeling is in onderling overleg de knelpunten rond de krapte op de arbeidsmarkt, maar ook rond het praktijkleren en de begeleiding van leerlingen te bespreken. Eén van de mogelijkheden daarbij zou kunnen zijn dat er in 2007 een landelijk congres en/of een aantal regionale conferenties belegd worden rond deze thema's.

Aanbevelingen bij Kernvraag 4:

Hoe kunnen we de samenwerking onderwijs bedrijfsleven (regionaal én sectoraal) een nieuwe impuls geven.

1. MKB-Nederland en VNO-NCW gaan op regionaal niveau de krachten bundelen.

De regionale districten van MKB-Nederland en de regionale verenigingen van VNO-NCW gaan in de regio's hun krachten bundelen. Beide organisaties stellen voor om uit de FES-middelen van

het programma “Beroepsonderwijs in Bedrijf” regionale pilots te financieren, waarbij speciaal daarvoor aan te stellen functionarissen in kaart gaan brengen welke knelpunten zich in de regio voordoen en welke vragen er leven bij de bedrijven. Daarbij is het nadrukkelijk de bedoeling om brede pilots te houden. Niet alleen richting mbo-scholen maar ook richting hbo-scholen.

2. *Bedrijvenfonds om o.a. samenwerking inzake de vakmanschapsroute te stimuleren.*

Eén van de basisvoorwaarden om succesvol een flexibele vakmanschapsroute in te voeren in het mbo is dat er een goede samenwerking tot stand komt tussen bedrijven en bedrijfstakken enerzijds en mbo-scholen anderzijds. Recent heeft het kabinet vanuit de FES-middelen een bedrijvenfonds opgericht met een bedrag van 65 miljoen euro. Bedoeling is met deze middelen projecten te entameren, die vanuit de vraagzijde de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven stimuleren. MKB-Nederland en VNO-NCW stellen voor dat bedrijfstakken en bedrijven in samenspraak met mbo-scholen experimenten ontwikkelen, om de flexibele vakmanschapsroute in het MBO concreet gestalte te geven. Bedoeling is dat er via de experimenten een dusdanige samenwerking tot stand komt, dat de invoering van de flexibele vakmanschapsroute een impuls krijgt. Voor de kosten voor het gezamenlijk met het onderwijs opzetten van de flexibele route zou steun vanuit het bedrijvenfonds mogelijk moeten zijn; de reguliere onderwijskosten dienen te vallen onder de normale onderwijsbekostiging. Dat vereist wel aanvullend beleid.

De huidige bekostiging van het mbo is niet flexibel genoeg om scholing van werkenden via de vakmanschapsroute te financieren. Mbo-scholen lopen tegen wettelijke grenzen aan, omdat ze geen bekostiging kunnen krijgen voor delen van opleidingen. Als na een evc-procedure blijkt dat een werkende nog maar een kwart of een derde van de opleiding hoeft te volgen, om zijn diploma te bemachtigen, dan wordt deze scholing niet bekostigd door de overheid. Gevolg is dat scholen zo'n maatwerktraject aanbieden als commerciële cursus, met als nadeel dat de deelnemer of zijn werkgever dan zelf de opleidingskosten moet betalen. Daarnaast missen de ondernemers ook nog eens de fiscale tegemoetkoming voor het opleiden van leerlingen. MKB-Nederland en VNO-NCW stellen voor dat overheid op dit punt de wet- en regelgeving aanpast, zodat deze belemmering weggenomen wordt.

3. *Opleidingsadviseurs van sectorale kenniscentra erbij betrekken*

Nederland kent 18 sectorale kenniscentra bedrijfsleven beroepsonderwijs (kbb's) die o.a. verantwoordelijk zijn voor de kwaliteit van het praktijkleren in de leerbedrijven. Zij moeten zorgen voor voldoende leerbedrijven en zijn verantwoordelijk voor het werven van leerbanen en stageplekken bij bedrijven.

De Stichting van de Arbeid heeft recent aangegeven dat de kenniscentra voor sociale partners de operationele power in het beroepsonderwijs zijn, gepositioneerd aan de kant van het bedrijfsleven. De circa 1.000 opleidingsadviseurs van de kenniscentra kunnen dus een belangrijke rol spelen om in de regio de samenwerking tussen ondernemers en scholen te intensiveren. Daarnaast hebben de kenniscentra met 34 grote gemeenten afspraken gemaakt over een bovensectorale inzet van deze opleidingsadviseurs in het kader van tweede kans beroepsonderwijs. MKB-Nederland en VNO-NCW zijn blij met deze ontwikkelingen en verwachten dat de inzet van deze opleidingsadviseurs een belangrijke impuls kan geven aan een betere samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven. Met name de bovensectoraal opererende opleidingsadviseurs zouden ook een goede schakelfunctie kunnen vervullen, niet alleen tussen scholen en gemeenten, maar ook tussen het bedrijfsleven en scholen als het gaat om kennis van ontwikkelingen in branches en personele gevolgen daarvan, zodat vraag en aanbod beter op elkaar worden afgestemd.

4. *Innovatieslag nodig om samenwerking onderwijs – bedrijfsleven te moderniseren.*

Regionale onderwijsinstellingen moeten een innovatieslag maken om de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven te moderniseren. De samenwerking met bedrijven kan met behulp van

moderne informatie- en communicatietechnologie, sneller, beter en efficiënter. Op het gebied van relatiebeheer is met moderne technologie nog een wereld te winnen. MKB-Nederland en VNO-NCW zijn van mening dat met de inzet van nieuwe technologie een aanzienlijk deel van de lastendruk voor ondernemers kan worden teruggedrongen. Daarnaast biedt dit ook nieuwe mogelijkheden om werkenden terug te halen naar hun oude school voor een maatwerk vervolgopleiding. Scholen moeten veel meer prioriteit geven aan alumnibeleid. In hun contacten met alumni kunnen scholen hun oudleerlingen een concreet aanbod doen voor opscholingstrajecten. Dat kan dan vormgegeven worden via het individuele maatwerktraject van de vakmanschapsroute in het mbo.