



Afstemming onderwijs op arbeidsmarkt: wat werkt?

De weg naar de juiste werkplek

“De afstemming onderwijs en arbeidsmarkt moet weg uit de vrijblijvendheid. En we moeten stoppen met opleidingen die wel mensen trekken, maar geen werk opleveren.” Dat zei minister Van Bijsterveldt bij de opening van het mbo-jaar. Hoe reëel is dat? En wat kunnen onderwijs en sectoren doen om beter af te stemmen?

De minister suggereert met haar uitspraken dat je onderwijs en arbeidsmarkt één op één op elkaar kunt afstemmen. “Maar we weten niet hoe beroepen er over tien jaar uitzien”, zegt Martin Mulder, hoogle- raar en hoofd van de leerstoelgroep Educatie- en compe- tentiestudies van Wageningen University. “Er kan van alles gebeuren. De huidige economische crisis, niemand weet wat dat teweeg gaat brengen.”

“Iemand die zegt dat hij langer dan twee jaar vooruit kan kijken moet je niet geloven”, zegt Loek Nieuwenhuis, senior onderzoeker op het terrein van Werken & Leren aan het IVA (universiteit van Tilburg) en hoogleraar aan de Open Universiteit. De uitspraken suggereren verder dat leerlingen eenvoudig te sturen zijn richting een beroep waarin volop werkgelegenheid is. Maar ook dat is niet reëel, zegt lector Keuzeprocessen aan ROC West Brabant, Peter den Boer. “Leerlingen zijn wel enigszins gevoelig voor het arbeidsmarktperspectief, maar uiteindelijk kiezen ze datgene wat hen het meest aanspreekt.”

Ten derde suggereert de minister dat de opleidingen die wel leerlingen trekken maar geen werk opleveren, een probleem vormen, dat ze geld verspillen omdat ze opleiden tot werkloosheid en omscholingstrajecten. Ook dat is maar ten dele waar. Niet alle gediplomeerden van groene opleidingen komen precies op de plek waarvoor ze zijn opgeleid. Logisch: er zijn veel meer beroepen dan opleidingen. Dat is al decennialang zo en dat is in andere sectoren niet anders.

Drie manieren

Boude uitspraken van de minister dus, waar wel wat op af te dingen valt, maar dat betekent niet dat er geen probleem is. Dat is er wel. Niet zozeer bij de ‘opleidingen die opleiden tot een omscholingstraject’, maar veel meer bij de sectoren waar een grote arbeidsbehoefte is

maar waarvoor weinig jongeren kiezen: de tuinbouw, de veehouderij en de voedingsmiddelenindustrie. Jos Geerligts, adviseur op het gebied van leren geeft Van Bijsterveldt daarin gelijk: “Het is een schande dat het onderwijs niet aan de vraag van het bedrijfsleven kan voldoen. Wij zijn wereldleiders in de voedselproductie, we hebben een enorme kennispotentieel, maar de aoc’s weten niet hoe ze leerlingen daarop kunnen motiveren.” Scholen weten niet hoe, maar ze doen het ook niet, vindt Nieuwenhuis: “Ze voelen zich niet verantwoordelijk voor de keuze van de leerling. Scholen zeggen: het is aan de leerling om te kiezen.”

Rest dus de vraag: wat kunnen onderwijs en bedrijfs- leven doen voor een betere afstemming op de arbeids- markt? Grofweg hebben ze drie middelen om invloed uit te oefenen: werken aan het beeld dat mensen hebben van de sector, kwantitatieve afstemming en regulering en ten slotte proberen invloed uit te oefenen op de keuze van de leerlingen.

Imago en realiteit

“Er zijn plannen voor een gezamenlijk imago- offensief voor de hele groene sector”, vertelt Marcel Kooijman, directeur van de AOC Raad. “Het bedrijfsleven moet laten zien welke functies er zijn en hoe interessant die zijn, want het gaat heel vaak om *hightech* banen.” Maar gaat het wel alleen om imago en onbekendheid? André Bomers, voorzitter van het College van Bestuur van AOC Oost, schets zo’n ‘interessant’ beroep: “Voor- man in een slachterij. Met al die rouwdouwers uit alle

‘Als de minister bedoelt dat er voor de opleiding paard een numerus fixus komt: dat heeft geen zin. Zonder goede leer- en loopbaan- begeleiding valt dan alsnog de helft uit’

windstreken, en dan maar zien dat je productie maakt.” En hoe zit het met de carrièreperspectieven, de scho- lingsmogelijkheden en de salarissen? Mulder: “Als het beeld dat jongeren van het werk hebben voor een deel klopt, dan moet het bedrijfsleven hard aan het werk om interessante banen te creëren. De glastuinbouw heeft nog een hele sprong te maken op het gebied van perso- neelsbeleid, om mensen een interessante carrière en perspectieven te geven. Het Human Resource Manage- ment dient daar naar eigen zeggen van de ondernemers nog sterk te worden ontwikkeld.” Het gaat dus niet alleen om het imago, maar ook om wat de sector werke- lijk te bieden heeft. Bomers schetst die ideale sector:

TEKST

leonie barnier

FOTOGRAFIE

studio andré

ruigrok en

thinkstock



“Dynamisch, energiek, ondernemend. Die leidt niet tot een dood spoor, maar stuurt leerlingen de wereld in.”

Afstemming

Ook in de kwantitatieve afstemming – het aantal opleidingen en de verdeling daarvan over scholen – is nog veel te bereiken. De minister wil stoppen met opleidingen die niet opleiden tot werk. In zo’n maatregel ziet eigenlijk niemand heil. Door jongeren een opleiding te bieden die aansluit bij hun passie, bijvoorbeeld dierverzorging of paard, geef je ze een opleiding waarbinnen ze kunnen werken aan hun zelfvertrouwen en zelfrealisatie. Ze halen een mbo-diploma waarmee ze vooruit kunnen, is de algemene mening. Hiermee stoppen, zou nog minder leerlingen naar het groen onderwijs trekken. Maar scholen zouden wel meer werk kunnen maken van

Met een opleiding die aansluit bij hun passie, bijvoorbeeld dierverzorging of paard, kunnen jongeren werken aan hun zelfvertrouwen en zelfrealisatie

het inschatten van de behoefte van de arbeidsmarkt, vindt Nieuwenhuis. “Ze zouden bijvoorbeeld kunnen werken met een numerus fixus voor te populaire opleidingen, of afspraken maken over welke school welke kleine opleiding aanbiedt. Als ze dat niet doen dan is hun eigen voortbestaan in het geding. Het zou jammer zijn als daar dwang vanuit de overheid voor nodig zou zijn. Den Haag heeft geen zicht op waar in de regio behoefte aan is. De colleges van bestuur zouden verstandiger moeten zijn.” Mulder daarentegen vreest dat een numerus fixus alleen maar tot nog minder studenten leidt. “Het is beter te investeren in goede leer- en loopbaanbegeleiding, te zorgen voor goed verwachtingsmanagement en intensiever samen te werken met de werkgevers.”

Arbitrage

Intensiever samenwerken, dat is precies wat de minister voor ogen heeft. Zij wil met een aantal pilots kijken hoe onderwijs en bedrijfsleven in een bepaalde regio de opleidingen beter kunnen afstemmen op de arbeidsmarkt. “In eerste instantie wil ze het aan het onderwijs en het bedrijfsleven overlaten om daar conclusies uit te trekken. Op termijn gaat ze kijken of er meer aansturing nodig is vanuit de overheid en of er nieuwe beleidsmaatregelen nodig zijn”, aldus een woordvoester van het ministerie.

Die pilots zijn hier en daar al aan de gang en binnen regio’s doen scholen en bedrijfsleven al heel veel aan arbeidsmarktonderzoek en afstemming (zie kader Pilot Oost). Dat moet gaan leiden tot een verdeling van

Pilot Oost

Een van de vijf pilots vindt plaats in Twente. AOC Oost en ROC Twente gaan met de regionale arbeidsmarkt in overleg over macrodoelmatigheid: hoe ziet de arbeidsmarkt er nu en in de toekomst uit? Met ROC Graafschap College is al een verkennende bespreking geweest en met ROC Aventus (Apeldoorn en Deventer) gaat binnenkort hetzelfde gebeuren. Over de regio Twente zegt André Bomers, CvB-voorzitter van AOC Oost: “In hoofdlijnen zijn de opleidingen verdeeld, we gaan nu kijken waar het schuurt. Dat zijn vooral de terreinen voeding en horeca; laboratoriumopleidingen; landbouw en zorg; natuur, toerisme, recreatie en Design & styling.” AOC Oost wordt gevoed door de sectorraden, waarin vertegenwoordigers van het bedrijfsleven advies geven over arbeidsmarktbehoefte, inhoudelijke en actuele zaken binnen een sector. “Dat zijn goede contacten. Ik heb niet het gevoel dat we zomaar in het wilde weg opleiden. Maar het is voor nieuwe richtingen, zoals Nature & design wel moeilijk om de sector te identificeren.”

opleidingen die meer is afgestemd op de regionale arbeidsmarkt. De pas opgerichte Stichting Beroeps- onderwijs Bedrijfsleven (SBB) zal hier een rol in gaan spelen. Die gaat zich onder andere bezig houden met de macrodoelmatigheid: hoe functioneert het onderwijs- bestel in zijn kerntaken, hoe is de afstemming op de arbeidsmarkt? En ja, dit gaat ook over versnippering van opleidingen en concurrentie tussen aoc's. Kooijman: "Als men er in een regio niet uitkomt dan zal de SBB een arbitrage instellen. Hoe dat allemaal gaat lopen, moet zich nog uitkristalliseren. De SBB bestaat nog maar net." Een numerus fixus op diervverzorging verwacht ook hij niet: "Je gaat dan leerlingen verliezen."

Breedte

Wel zal er een herverdeling van opleidingen komen. Dit zijn al concrete plannen. Nu kunnen leerlingen in het eerste jaar van het mbo kiezen uit 28 crebonummers. Dat komt omdat elke sector zijn eigen diploma wil. Maar omdat de aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt

Echte arbeids- ervaringen opdoen, dat helpt jongeren bij het ontwikkelen van een beroeps- identiteit



niet één op één te regelen is, is het slimmer om leer- lingen breed op te leiden en zich pas later te laten speci- aliseren. Er zijn ideeën om in het groen mbo in het eerste leerjaar één of twee of maximaal drie richtingen aan te bieden. Bijvoorbeeld groen, of plant en dier, of plant en dier en voeding. Kooijman: "De huidige kwalificatie- structuur is veel te gedetailleerd en te smal. We moeten toe naar bredere kwalificaties, minder profielen, daar- door ontstaat er vrijheid binnen de structuur. Bij Helicon volgen leerlingen diervverzorging bijvoorbeeld een stage in de diervoederfabriek. Daardoor maken ze kennis met heel ander werk en sommige leerlingen spreekt dat juist aan." Breder opleiden dus, en leerlingen meer laten proeven van wat de groene wereld biedt. Dat sluit aan bij hoe leerlingen kiezen en hoe ze in hun keuze te beïnvloe- den zijn.

Pilots moeten leiden tot een verdeling van opleidingen die meer is afgestemd op de regionale arbeidsmarkt

Kiezen

"Jonge mensen kun je niet gedwongen laten leren. Je kunt ze de voederbak voorhouden, maar ze moeten zelf eten", zegt Geerligts. "Het is belangrijk om aan te slui- ten bij hun bewustzijnsontwikkeling. Als ze zestien zijn, zitten ze in de instrumentele fase (vooral gericht op het vervullen van eigen behoeften, red.); hun ontwikkeling wordt net wat meer gericht op het inter- persoonlijk. Ze zijn nog niet bezig met de toekomst; je moet ze aanspreken met instrumentele en inter- persoonlijk dingen." Dus niet: waar heeft de arbeids- markt of de samenleving behoefte aan, maar waar heb jij behoefte aan? Bovendien is kiezen geen puur ratio- neel proces, niet bij volwassenen, en dus ook niet bij kinderen. Lector keuzeprocessen Den Boer: "Kiezen gebeurt op basis van emotie en ratio en die moeten goed met elkaar in balans zijn." Bovendien, voor elke keuze die we maken, moet een ervaringsbasis zijn. Hoe jonger mensen zijn, des te minder ervaringen ze heb- ben, en zeker niet in arbeid. Het is dus belangrijk om jongeren veel ervaringen te laten opdoen met echte arbeid. Den Boer: "Daar kunnen scholen niet vroeg genoeg mee beginnen. Wat scholen nu vaak doen is voorlichting geven over vervolgoopleidingen. 'Ga maar eens kijken op die school.'" Maar arbeidservaringen zijn nog steeds niet genoeg om een goede keuze te maken. Daar hoort verwerking bij. 'Wat vond je leuk, en wat niet? En waar lag dat aan? Kwam dat door de baas, de omgeving, het soort werk, je mate van zelf- standigheid?' "Als leerlingen dat onder woorden kun- nen brengen, dan help je ze. Op die manier bouwen ze



Het gaat in de groene sector ook om hightech banen

kennis over zichzelf op en dan kunnen ze de stap maken naar wat dat betekent voor hun beroepsidentiteit.”

In die verwerking gaat echter veel mis. “De stagebegeleiding van de mbo’er gaat vaak over wat ging goed en wat ging niet goed, en of de leerling de opdrachten wel keurig heeft uitgevoerd, maar niet over of het werk wel bij hem of haar past, wat hij leuk vond, wat niet en waarom dat zo is. Het gaat zelden over de vraag: waar word je wel of niet enthousiast van.”

Daar, in het aanbieden van echte arbeidservaringen en in de begeleiding hiervan kunnen scholen en bedrijfs-

leven nog een grote slag maken. Den Boer: “Als de minister bedoelt dat er voor de opleiding paard een numerus fixus komt: dat heeft geen zin. Zonder goede leer- en loopbaanbegeleiding valt dan alsnog de helft uit.”

Ontmoeten

Het is belangrijk leerlingen kennis te laten maken met het beroepenveld. Bedrijfsleven en onderwijs kunnen daar samen in optrekken. De vraag is of dat werkt via dynamische websites en kleurrijke glossy’s. Veel meer draait het om echte ervaringen. Om ontmoetingen, zoals Geerligts het noemt. Wat hem betreft geldt dat niet alleen voor de leerling, “maar ook voor de docent die geen contact meer heeft met de sector en ook voor CVB-leden die geen contact meer hebben met de werkvloer.”

‘De huidige kwalificatiestructuur is veel te gedetailleerd en te smal. We moeten toe naar bredere kwalificaties, minder profielen’

En Martin Mulder ondersteunt dat. “Docenten voelen zich op veel gebieden onvoldoende competent.” Hij noemt contact houden met het werkveld, aansluiting houden met de ontwikkelingen in de sector en adequate begeleiding van leerlingen in de beroepspraktijkvorming. Zaken die belangrijk zijn om leerlingen op de juiste plek te krijgen. “Docenten moeten nog veel leren binnen competentiegericht onderwijs. Die bereidheid is er wel, maar de aoc’s moeten veel meer werk maken van hun strategisch HRM-beleid. Ik heb de indruk dat de colleges van bestuur hier onvoldoende professioneel mee omgaan.”

Diepte

Kortom, scholen en bedrijven kunnen los van elkaar en door samen te werken nog veel doen om meer leerlingen op de juiste plek te krijgen, ook richting beroepen waar nu weinig animo voor is. Meer kwantitatieve afstemming is mogelijk en meer regulering komt eraan. Aan de buitenkant kan pr wellicht iets helpen, maar diep van binnen moeten zowel onderwijs als bedrijfsleven eens goed naar zichzelf kijken als het gaat om personeelsbeleid en om de begeleiding van leerlingen.

► Kijk voor de bronnen bij dit artikel op www.groenonderwijs.nl > editie 11. Over bewustzijnsontwikkeling; over het puberbrein en de speech van minister Van Bijsterveldt (22 aug. 2011).

Waar gaan ze naartoe?

De cijfers van het mbo in Barneveld als voorbeeld.

Hier volgt 90% van de leerlingen een opleiding diervverzorging of paardenhouderij.

Van de gediplomeerden uit 2010:

- vond 95% binnen zes maanden een betaalde baan;
- werkt 60% binnen de sector waarvoor is opgeleid (landelijk is dit 89%);
- ging 56% aan het werk, 15% werkt en leert, 20% leert en is 6% werkloos.

De cijfers van AOC Oost als voorbeeld.

In 2010 verlieten 399 gediplomeerden de school.

- 63% werkt binnen het domein waarvoor het is opgeleid (landelijk 89%);
- 67% is aan het werk, 13% leert, 14% werkt en leert, 3% is werkloos en 3% doet iets anders (ziek, op reis, huisvrouw, enz.).

Hier is het percentage leerlingen per opleiding dat werkt binnen het eigen domein (van de opleidingen die op meerdere locaties worden aangeboden): loonwerk 100%, veehouderij 91%, tuin, park en landschap 77%, bloem en design 75% en diervverzorging 50%.