



beroepsonderwijs
bedrijfsleven

Advies Kansrijk opleiden

14 november 2022

**Taskforce doelmatigheid onder
voorzitterschap van Lodewijk
Asscher**

Meer vakkrachten zijn nodig

Nederland heeft iedereen nodig – vakkrachten in het bijzonder. In vrijwel alle sectoren is sprake van tekorten op de arbeidsmarkt en dat lijkt de komende jaren niet anders te worden. Ons land staat voor een aantal grote opgaven waarvoor we mbo'ers nodig hebben. Voor de energietransitie snakken we naar technici. Om de vergrijzing op te vangen zijn meer verzorgenden nodig. Dat vraagt dat meer jongeren kiezen voor het mbo en dat meer wordt geïnvesteerd in om- en bijscholing van werkenden en werkzoekenden.

Niet elke verandering leidt tot meer vacatures. De arbeidsmarkt verandert ook door verregerende automatisering en digitalisering, waardoor bijvoorbeeld economisch-administratieve banen deels verdwijnen. Dat vraagt dat mbo'ers van alle leeftijden optimaal begeleid en opgeleid worden om zich te ontwikkelen. In de richting die ze kiezen, waarvoor ze gemotiveerd zijn, met optimale kansen op duurzame bestaanszekerheid. Kansrijk opleiden betekent niet dat de keuzevrijheid van de student wordt aangetast, maar wel dat de student kiest uit het palet opleidingen met optimale kansen op de arbeidsmarkt.

Beroepsonderwijs en (georganiseerd) bedrijfsleven hebben elkaar hier hard bij nodig en willen zich hier samen nog meer voor inzetten. De grote veranderingen betekenen dat kansrijk opleiden niet stopt na het diploma. Het is nodig werkenden en werkzoekenden van nu en van de toekomst structureel klaar te stomen, door leven lang ontwikkelen vanaf het begin te organiseren. Dit advies bepleit dan ook een stevige koerswijziging waar onderwijs en (georganiseerd) bedrijfsleven samen vol voor kiezen.

Taskforce macrodoelmatigheid

Dit voorjaar heeft het bestuur van SBB de taskforce Macrodoelmatigheid ingesteld met als opdracht een nieuwe definitie en werkwijze te ontwikkelen. De bestaande werkwijze Doelmatigheid is vier jaar oud. Uit de midterm review¹ in 2021 is gebleken dat die werkwijze onvoldoende bijdraagt aan het oplossen van de grote problemen van nu.

Middelbaar beroepsonderwijs

Nederland kent goed beroepsonderwijs. In nauwe samenwerking zorgen mbo-onderwijsinstellingen en 250.000 erkende leerbedrijven dat jaarlijks 500.000 jongeren worden opgeleid voor een van de vele mooie beroepen in ons land. Studenten hebben de vrijheid om te kiezen voor een opleiding die bij ze past. Het merendeel van de gediplomeerde mbo'ers komt goed terecht op de arbeidsmarkt of in vervolgonderwijs.

Op veel terreinen werken onderwijs en (georganiseerd) bedrijfsleven goed samen, zowel binnen SBB als in regionale verbanden om de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt te borgen. Zo worden sectoraal afspraken gemaakt over wat een mbo'er moet kennen en kunnen aan het eind van de opleiding om te starten in een beroep. Daarnaast weten onderwijs en bedrijfsleven elkaar en SBB te vinden rondom het organiseren van stages en leerbanen. Ook werken onderwijs en bedrijfsleven samen in de voorlichting aan jongeren over opleidingen, beroepen en arbeidsmarkt.

Wat zijn de problemen en waar liggen kansen?

Overkoepelend constateert de taskforce vier uitdagingen die invloed hebben op het tekort aan vakkrachten op de arbeidsmarkt.

Dalende instroom in het mbo

Te weinig jongeren kiezen voor het mbo, door demografische ontwikkelingen (krimp) en ook door druk om voor het algemeen vormend onderwijs te kiezen². Dat laatste heeft te maken met landelijk beleid en met imago en onbekendheid met de mogelijkheden die het mbo biedt. De gevolgen zijn enorm en dreigen nog veel groter te worden. Tekorten aan vakkrachten bedreigen grote maatschappelijke opgaven zoals de energietransitie, maar ook het bieden van liefdevolle zorg en begeleiding aan wie dat nodig heeft. Ook heeft een dalende instroom gevolgen voor de onderwijsinstellingen. Het kan hierdoor uitdagend zijn om een kwalitatief hoogwaardig en landelijk dekkend opleidingsaanbod in stand te houden.

¹ Werkt de werkwijze doelmatigheid? Midterm review van de werkwijze doelmatigheid van SBB door De Beleidsonderzoekers, november 2021

² <https://nos.nl/artikel/2437257-zorgen-bij-mbo-raad-over-afname-mbo-studenten> 18 juli 2022

Advies: maak een integrale agenda beroepsonderwijs, als gelijkwaardige route naast de theoretische route van het algemeen vormend onderwijs tot wetenschappelijk onderwijs, draagt op een positieve manier bij aan het imago van het beroepsonderwijs. Omdat dit nu niet zo wordt gezien, zijn een goed plan, gezamenlijke inzet van het voortgezet onderwijs, hoger onderwijs, overheid en het landelijk (georganiseerd) bedrijfsleven nodig, evenals de daarbij behorende investeringen.

In de agenda kunnen afspraken worden gemaakt over doorlopende leerlijnen, aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt, samenwerking met het bedrijfsleven, voldoende gekwalificeerde en hybride docenten, stage en leerwerkplekken van hoge kwaliteit, banen met economische zelfstandigheid en modern toekomstperspectief, aantrekkelijk werkgeverschap en reële beroepsbeelden. De recent aangekondigde mogelijkheden om via het beroepsonderwijs te kunnen promoveren biedt een goede mogelijkheid om de praktijkgerichte en theoretische route naast elkaar volwaardig te ontwikkelen inclusief titulatuur en waardering.

Een kansrijke toekomst

Jongeren die voor het mbo kiezen hebben niet allemaal gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Niet alle jongeren profiteren gelijkwaardig van goed onderwijs en doorstroom op de arbeidsmarkt. Zo hebben studenten met een migratieachtergrond, chronische ziekte of beperking niet dezelfde kansen op een stageplek, krijgen ze vaker te maken met discriminatie en stromen ze moeilijker uit naar werk. Voor deze jongeren is het van nog groter belang ze goed te begeleiden bij hun keuze, zowel op school als tijdens de stage.

Het is de kunst om jongeren een goede start te bieden met een zo kansrijk mogelijke keuze voor een opleiding met oog op bestaanszekerheid en ontwikkelperspectief. Immers ook in deze tijd van krapte zijn er beroepen die verdwijnen en beroepen waar minder vraag naar is, als gevolg van technologische ontwikkelingen. Hierdoor bieden sommige opleidingen minder goede kansen op de arbeidsmarkt, zoals bijvoorbeeld blijkt uit de lijst minder kansrijke beroepen van UWV.

Het proces van goede begeleiding en studiekeuzevoorlichting begint natuurlijk al lang voor het mbo. De meeste jongeren maken een studiekeuze omdat de opleiding ze leuk lijkt. Een deel kiest doelbewust en een deel van de jongeren heeft geen idee³. Omdat een vmbo-diploma nog geen startkwalificatie is, zijn jongeren genoodzaakt meteen door te stromen naar het mbo. Dit leidt bij een deel van de jongeren tot verkeerde studiekeuzes.

Voor een soepele overgang en het maken van een studiekeuze zijn informatie, bijvoorbeeld via KiesMBO.nl, goede voorlichting en uitstekende loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB) belangrijk, waarbij jongeren kunnen proeven aan de praktijk en zich een goed beroepsbeeld kunnen vormen. Regionaal is het ook van belang dat de vmbo-profielen voldoende aansluiten op het opleidingsaanbod in het mbo. Als bijvoorbeeld een vmbo-techniekprofiel in een regio verdwijnt, kan dit de doorstroom naar een technische mbo-opleiding belemmeren. Dan is extra inzet nodig om aantrekkelijke oplossingen te bieden.

Advies: iedere (aankomende) student heeft de vrijheid om de opleiding te kiezen die bij die past. Realistische en goede voorlichting en oriëntatie levert een bijdrage aan het bevorderen van kansrijke keuzes. Oude beroepsbeelden kunnen grote invloed hebben op de keuzes van jongeren. Werken in de techniek heeft bij sommige ouders een minder goed imago dan economisch-administratief werk. Hierdoor kiezen jongeren niet altijd de meest kansrijke opleiding.

Het bedrijfsleven kan hier door voorlichting en imago campagnes, ook gericht op ouders, een bijdrage aan leveren of door bijvoorbeeld gastdocenten in te zetten. Daarbij zijn goede regionale en sectorale afspraken over LOB, studiekeuzevoorlichting en afspraken met het voortgezet onderwijs en het bedrijfsleven onontbeerlijk over het aanbod vmbo-profielen en doorlopende leerlijnen.

In het mbo kunnen jongeren die echt nog geen idee hebben wat ze willen doen, baat hebben bij een verlengde oriëntatie om iets later een gemotiveerde studiekeuze te maken. Daarnaast bereidt OCW een experiment rond oriëntatie voor. Ook jongeren die spijt hebben van hun keuze, kunnen via oriëntatie worden begeleid om gemotiveerd te switchen naar een kansrijke opleiding, die soms op een andere onderwijsinstelling wordt aangeboden.

3 Graus, E., Huijgen, T., Belfi, B., & Bakens, J. (2021). Uitval zonder diploma: Aanleiding, kansen en toekomstintenties 2 020. ROA . ROA FactSheets N r. 005

Voor het bieden van kansen is het ook belangrijk de voorlichting en oriëntatie op een vervolgopleiding in het hbo te borgen. Aanpassing van de huidige wet- en regelgeving, rendementsdenken en wijze van bekostiging kunnen de hierboven genoemde kansen stimuleren.

Bekostiging mbo-instellingen en studenten

Onderwijsinstellingen krijgen voor de reguliere bekostiging een totaalbedrag voor personeel, huisvesting en materiaal: de lumpsum. Deze is mede gebaseerd op het aantal studenten en behaalde diploma's waarvoor bekostigd onderwijs wordt aangeboden. Dit leidt soms tot ongewenste concurrentie tussen scholen. Het bestuur van de onderwijsinstelling heeft vrijheid om eigen keuzes voor de besteding van de lumpsum te maken. Zo kunnen instellingen hun beleid en onderwijs afstemmen op de specifieke situatie van de school en zijn omgeving.

Naast de lumpsum ontvangen scholen extra budget voor kwaliteitsafspraken gericht op een aantal specifieke thema's, zoals voortijdig schoolverlaten. Hiermee wordt extra inzet beloond. Het is belangrijk dat de bekostiging nog meer aansluit bij de hiervoor beschreven problemen en uitdagingen en deze niet hindert. Zodat het deze instellingen stimuleert om daadwerkelijk samenwerking in de regio aan te gaan, zowel in het onderwijs als met het (georganiseerd) bedrijfsleven en het qua bedrijfsvoering reëel blijft om kansrijke kleine opleidingen te blijven aanbieden.

Advies: Beleid dat oneigenlijke concurrentie ontmoedigt en samenwerking beloont en enthousiasmeert, is van urgent belang. Er liggen dan ook kansen in het stimuleren van samenwerkingsvormen tussen onderwijsinstellingen onderling, tussen opleidingen en tussen onderwijsinstellingen en (georganiseerd) bedrijfsleven in constructies van publiek-private samenwerking. Dergelijke investeringen, gesteund met aanvullende structurele middelen, leiden tot een landelijk dekkend aanbod, blijvende onderwijskwaliteit en goede kansen op bestaanszekerheid voor jongeren.

Ook financiële prikkels die zich richten op de (toekomstige) student, bijvoorbeeld via lager collegegeld voor vraagberoepen, kunnen bijdragen. Tenslotte leidt het tussentijds switchen van opleiding voor zowel de student als school, tot negatieve gevolgen. Voor de student betekent dit dat er opnieuw studiemateriaal moet worden aangeschaft, en voor de school wordt dit gezien als negatief rendement. Hier liggen kansen om belemmeringen voor studenten die switchen naar meer kansrijke opleidingen weg te nemen en door een kansrijkere keuze financieel aantrekkelijk te maken.

Leven lang ontwikkelen (LLO)

Doordat de arbeidsmarkt zo snel en zo ingrijpend verandert is het nodig dat we allemaal blijven leren en ontwikkelen. Dit begint al bij de start van een opleiding en gaat door na het behalen van een diploma. Dat is nog geen gemeengoed. Statistieken van de OESO over 2017 laten een kloof zien tussen hoger en praktisch opgeleiden in het deelnemen aan nascholing, al wordt deze minder. Grofweg volgt ruim zestig procent van de hoger opgeleiden een cursus, tegen nog geen veertig procent van de praktisch opgeleiden. Ook ouderen, flexwerkers en werknemers in het mkb blijven achter. Vanuit het maatschappelijk belang dat iedereen nodig is op de arbeidsmarkt is het belangrijk dat werkenden en werkzoekenden zich blijven ontwikkelen.

Advies: Leren houdt niet op na het behalen van een diploma. Daarvoor is het belangrijk dat we de gehele mbo-infrastructuur (publiek en privaat), dus inclusief het initieel onderwijs, facilitering door het bedrijfsleven en de producten en diensten van SBB nadrukkelijk óók inzetten voor een leven lang ontwikkelen.

Met de positionpaper 'De kracht van praktijkleren in het mbo' brachten onderwijs en bedrijfsleven begin 2020 in kaart wat er de komende jaren moet gebeuren om met elkaar te zorgen dat mbo-vakmensen meedoen en blijven meedoen. Zoals in het positionpaper is beschreven veronderstelt LLO modernisering van het aanbod van mbo-instellingen en toegang tot leren, zowel op school als in de praktijk voor werkenden en werkzoekenden. Hier is ook voor sociale partners een belangrijke rol weggelegd om samen een ontwikkelingscultuur te creëren, bijvoorbeeld via O&O-fondsen, waarbij belemmeringen worden weggenomen en leren ook loont⁴.

4 https://www.tweedekamer.nl/sites/default/files/atoms/files/panteia_c12300_eindrapport_belemmeringen_levenlang_ontwikkelen_def_002.pdf

Het bedrijfsleven investeert daarnaast in stimulerende leer-werkomgevingen en in het opleiden/bijblijven/ omscholen van werkenden en werkzoekenden, bijvoorbeeld in (verkorte) bbl-trajecten en via mbo-certificaten. SBB zorgt voor voldoende leerbedrijven waar ook werkenden en werkzoekenden kunnen leren in de praktijk.

Wat is de kern van het advies?

Dat we in Nederland met de middelen die we inzetten voor het middelbaar beroepsonderwijs optimaal kansen bieden aan jongeren en aan de samenleving. De taskforce heeft afscheid genomen van het woord macrodoelmatigheid. Dat woord is synoniem geworden voor kille meetlatten, van 'over' elkaar praten in plaats van met elkaar. De kern is samen kansrijk opleiden en dus het alternatief voor macrodoelmatigheid.

De taskforce adviseert afscheid te nemen van de huidige werkwijze Doelmatigheid en adviseert een aanpak Kansrijk opleiden, waarbij onderwijs en (georganiseerd) bedrijfsleven zich gezamenlijk inzetten om de grote vraagstukken op de arbeidsmarkt en in de maatschappij aan te pakken en de student een kansrijke opleiding te bieden gedurende diens hele loopbaan. Een gezamenlijke aanpak die zich richt op een breed palet: zoals actielijnen voor gerichte LOB, intensivering van LLO en een passend opleidingsaanbod dat aansluit op de arbeidsmarkt.

Het bestuur stelt de kaders en uitgangspunten vast, de aanpak wordt nader uitgewerkt en geborgd in sectorkamers en dient als input voor concretisering in regionale gesprekken. Daarmee sluit de aanpak aan bij de wettelijke zorgplicht van de onderwijsinstellingen. Hierbij adviseert de taskforce de minister van OCW om de beleidsregel over de zorgplicht in lijn te brengen met de aanpak Kansrijk opleiden.

In de huidige werkwijze Doelmatigheid wordt het gesprek vooral gevoerd aan de landelijke tafel. Besluiten worden in de regio niet altijd herkend of ze worden ervaren als top-downbenadering waarbij regionale partijen zich niet betrokken voelen. Daarom ligt de focus in de nieuwe aanpak op signalering van de grootste uitdagingen en kansen, leidend tot een sectorale agenda en het stimuleren van kruisbestuiving tussen het landelijk/sectoraal en regionaal/sectoraal niveau.

Onderwijs en (georganiseerd) bedrijfsleven hebben elkaars inzet nodig om stappen te zetten. Op ieder niveau hebben partijen de ruimte om met elkaar afspraken te maken. Uitdaging is dat partijen verschillend zijn georganiseerd, hun eigen infrastructuur hebben en dat het georganiseerd bedrijfsleven vaak geen goed geïnformeerde regionale vertegenwoordiging heeft.

Advies

Op basis van de opdracht en de overkoepelend gesignaleerde uitdagingen en kansen heeft de taskforce dit advies in een aantal onderdelen opgebouwd: een nieuwe definitie, een aanpak 'Kansrijk opleiden', wat hiervoor nodig is en een routekaart voor de verdere implementatie.

1. Definitie Kansrijk opleiden

De taskforce adviseert de volgende definitie die de basis vormt voor de nieuwe werkwijze: onderwijs en (georganiseerd) bedrijfsleven leiden gezamenlijk studenten (jongeren en volwassenen) op tot zichzelf permanent ontwikkelende vakkrachten met een kansrijk perspectief op een duurzame loopbaan en op bestaanszekerheid. Onder duurzame bestaanszekerheid verstaan we een baan waarmee je in je inkomen kunt voorzien, met voldoende ontwikkelperspectief.

2. Een nieuwe aanpak Kansrijk opleiden

Bovengenoemde overkoepelende problemen en kansen kunnen nooit door één partij of met één advies worden opgelost. De taskforce pleit in algemene zin voor een majeure wijziging voor de maatschappelijke doelen en pleit binnen SBB voor een aanpak Kansrijk opleiden die een bijdrage levert aan een deel van de oplossing van de gesignaleerde problemen.

Beroepsonderwijs en (georganiseerd) bedrijfsleven kiezen gezamenlijk als partners voor een andere invulling, cultuur, werkwijze en naleving. Dit is niet vrijblijvend. We willen samen een bijdrage leveren

aan kansrijk opleiden en zijn bereid om hierover afspraken te maken. Onderwijs en (georganiseerd) bedrijfsleven zijn in elke processtap betrokken. De samenwerking is gelijkwaardig en met respect voor elkaars inbreng en autonomie, met oog voor elkaars mogelijkheden op het gebied van kennis, organisatiekracht en infrastructuur.

De aanpak richt zich op de grootste problemen en kansen voor studenten en samenleving die gezamenlijk worden geïdentificeerd. Het is dus niet de bedoeling jaarlijks alle opleidingen tegen het licht houden. De aanpak is een vorm van zelfregulering, waarbij sectorkamers een feitelijk onderbouwde (meerjaren) agenda opstellen en afspraken maken over wat ieder vanuit diens rol en mogelijkheden kan bijdragen. Deze agenda dient vervolgens als input voor de regionale gesprekken tussen onderwijs en bedrijfsleven.

In het geval van geschillen maken we in het uiterste geval gebruik van arbitrage. Onderwijs en (georganiseerd) bedrijfsleven zijn bereid ook moeilijke keuzes te maken met oog voor (individuele) en mogelijk negatieve consequenties.

De nieuwe aanpak bestaat uit vier onderdelen:

- a. Bosatlas
- b. Sectorale agenda Kansrijk opleiden
- c. Heldere afspraken
- d. Arbitrage

a. Bosatlas als input voor gesprek

Idealiter zou een soort Bosatlas van het Nederlandse beroepsonderwijs als basis fungeren, waarbij het mogelijk is in te zoomen op het niveau van onderwijs, sector, regio of student. Feiten, cijfers, onderzoek, trends en ontwikkelingen (landelijk, sectoraal en regionaal) over onderwijs, arbeidsmarkt, voorlichting/studiekeuze en kansengelijkheid zijn nodig om prioriteiten te kunnen stellen, doelen te kunnen onderbouwen en te realiseren. Een kader/alert-functie om te kunnen prioriteren en hoe kennis benut kan worden, is behulpzaam en biedt handelingsperspectief.

b. Sectorale agenda Kansrijk opleiden

Landelijk wordt het atlasgesprek in ieder geval gevoerd in de sectorkamers en bekrachtigd door het SBB-bestuur. De informatie uit de Bosatlas leidt tot een meerjarige breed gedragen agenda van een sectorkamer rond de grootste uitdagingen en kansen voor het mbo en de arbeidsmarkt, met afspraken over wat ieder vanuit diens rol en mogelijkheden kan bijdragen op het meest relevante niveau.

Deze gezamenlijk agenda wordt jaarlijks vastgesteld of bijgesteld vóór 1 februari, als onderwijsinstellingen hun voornemens melden met welke opleidingen te starten en/of stoppen, zodat daarop nog invloed mogelijk is. De sectorkamers houden hun sectorale agenda jaarlijks tegen het licht en stellen deze bij als nodig. Vervolgens is het aan de betrokken partijen om deze agenda's uit te dragen op regionale tafels en daar te vertalen naar concrete afspraken.

Regio's delen hun afspraken en eventuele aanvullende input op in de sectorkamer via hun vertegenwoordigers binnen SBB of via SBB-adviseurs in de regio. Uitgangspunt is dat we ernaar streven om ontwikkelingen en actieagenda's landelijk, sectoraal en regionaal bij elkaar te brengen om elkaar scherp te houden, voortgang te monitoren, te leren van elkaars ervaringen en goede voorbeelden verder te brengen.

Regionaal wordt aangesloten bij bestaande verbanden of worden desgewenst gelegenheidscoalities geformeerd en ligt de regie bij de onderwijsinstellingen. Waar regionale tafels ontbreken, vindt het gesprek plaats op het niveau van de arbeidsmarktregio. Als een opleiding op een beperkt aantal onderwijsinstellingen wordt aangeboden, kan het ook voorkomen dat het gesprek alleen op landelijk niveau plaatsvindt. Partijen kunnen op ieder niveau onderwerpen agenderen en afspraken maken, maar de landelijke doorzettingsmacht en regie ligt in de sectorkamers binnen SBB met een adviesfunctie vanuit de marktsegmenten.

c. Heldere afspraken

Een sectorale landelijke agenda leidt tot dwingende afspraken over wat ieder vanuit diens eigen rol en mogelijkheden bijdraagt. Afspraken kunnen betrekking hebben op een passend (dekkend) opleidingsaanbod (bijvoorbeeld starten, stoppen en/of herindelen van opleidingen) met het oog op een (landelijk) dekkend aanbod aansluitend bij de behoefte van van de arbeidsmarkt; samenwerken op het gebied van voorlichting en LOB; het belang van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden; afgeven van baangaranties; oriëntatie voor en tijdens de studie gericht op switchen tussen opleidingen; stage- en baan zekerheid; leven-lang-ontwikkelaanbod; concrete afspraken over de samenwerking (investerings, hybride docenten), en wat er aanvullend nodig is.

Ook moeilijke thema's worden geadresseerd, zoals het afgeven van een stevige winstwaarschuwing aan (te) grote opleidingen in een krimpende arbeidsmarkt. Er kan ook geadviseerd worden om het opleidingsaanbod te beperken of af te bouwen. Daarbij kunnen ook afspraken gemaakt worden over aanvullende investeringen door het bedrijfsleven en sectorale sociale partners, waardoor LLO echt van de grond komt. Deze afspraken maken we in goed vertrouwen met elkaar, waarbij partijen vanuit hun gezamenlijke verantwoordelijkheid inzetten op de opleidingen met een duurzaam kansrijk perspectief. Er is ruimte om elkaar aan te spreken, wanneer ambities en afspraken niet gehaald worden.

De taskforce tornt niet aan de studiekeuzevrijheid voor studenten, maar wil wel invloed uitoefenen op kansrijk kiezen voor een opleiding waar perspectief in zit. Uiteindelijk streven we naar een (landelijk) dekkend aanbod van beroepsopleidingen dat optimaal aansluit bij de talenten en motivatie van jongeren, dat ze de grootste kans biedt op duurzame bestaanszekerheid en dat tegemoetkomt aan de belangrijkste vragen van de samenleving.

d. Arbitrage

De taskforce vindt het van belang dat afspraken niet vrijblijvend zijn en dat partijen zich ergens toe kunnen wenden als partijen het niet eens worden over de afspraken of de nakoming daarvan. De taskforce heeft de voorkeur om hiervoor niet de wettelijke escalatieladder te benutten (CMMBO), maar als aanvulling een vorm van arbitrage te organiseren. Arbiters worden geselecteerd op kennis van zaken, hebben geen belangen bij de uitkomst van de afspraken en hun betrokkenheid en hun uitspraken worden vooraf door alle partijen geaccepteerd. Onderwijs en (georganiseerd) bedrijfsleven werken de arbitrage verder uit en leggen deze vast in een overeenkomst van arbitrage. SBB faciliteert.

3. Wat hebben we daarvoor nodig?

De komende twee jaar willen we gebruiken om de aanpak Kansrijk opleiden te implementeren en verder te ontwikkelen. De taskforce adviseert het bestuur van SBB om overall een brede ambitie-agenda vast te stellen, waarin de doelen en uitgangspunten van onderwijs en (georganiseerd) bedrijfsleven geformuleerd zijn rondom kansrijk opleiden in het mbo. De taskforce adviseert om in deze fase prioriteit te geven aan twee vitale sectoren met een tekort aan vakkrachten, die ook in het coalitieakkoord benoemd zijn (Techniek en Zorg) en aan een sector waar zorg is over de toekomst van het arbeidsmarktperspectief (Economisch-administratief). De taskforce adviseert de betrokken sectorkamers op basis van de Bosatlas tot een sectorale agenda te komen.

Bijvoorbeeld: we zetten in op meer gastdocenten uit de installatietechniek, zodat jongeren een actueel beeld krijgen van de inhoud van het werk met oog op het stimuleren van de instroom; of we bouwen minder kansrijke opleidingen voor krimpende economisch-administratieve beroepen passend af en bieden kansrijke alternatieven; of we zorgen dat jongeren die een zorgopleiding afronden een baangarantie hebben met mogelijkheden om zich verder door te ontwikkelen.

Overige sectorkamers kunnen desgewenst ook besluiten een sectorale agenda te formuleren. Vervolgens is het aan alle betrokken partijen om deze agenda's, daar waar zij regionaal aan tafel zitten, uit te dragen te vertalen naar concrete afspraken. Daar waar de sectorale aanpak het primaire proces raakt van onderwijs en bedrijfsleven, vinden we het bij de toepassing belangrijk om de stem van studenten, docenten en betrokken bedrijven te horen.

Op deze manier doen we ervaring op met het signaleren, prioriteren, het opstellen van een meerjarenagenda, het uitvoeren en monitoren van afspraken op verschillende niveaus (landelijk, sectoraal, regionaal) en bij verschillende soorten vraagstukken. Ook het borgen van draagvlak voor de aanpak Kansrijk opleiden vraagt aandacht tijdens de experimenteerperiode. Dit betekent dat er duidelijke communicatie nodig is over de aanpak en afspraken. Zo komen we tot een aanpak die niet alleen op papier werkt, maar ook in het primaire proces. In de voorbereidingsfase leggen onderwijs en (georganiseerd) bedrijfsleven het kader vast voor de Bosatlas. Een aanzet is gedaan in bijlage 4.

Voorstel is de taskforce Doelmatigheid te vragen gedurende de komende twee jaar nog twee keer per jaar bij elkaar te komen om de voortgang van de aanpak te monitoren en eventueel bij te sturen.

Benodigde inzet van betrokken partijen

Om een stap te zetten in het leveren van een bijdrage aan overkoepelende uitdagingen en om dit advies uit te voeren, staan niet alleen onderwijs en (georganiseerd) bedrijfsleven en SBB aan de lat. Het initiële beroepsonderwijs is grotendeels publiek bekostigd en valt onder verantwoordelijkheid van de minister van OCW. Daarbij staat het middelbaar beroepsonderwijs niet op zichzelf. Het is een schakel in de keten van de beroepskolom. Gelet op grote maatschappelijke opgaven is het nodig dat het kabinet een bijdrage levert. Hieronder zetten we uiteen wat dit vraagt.

Het is van groot belang dat alle mbo-instellingen samen met werkgevers en sociale partners in sectoren het belang zien van kansrijk opleiden en hierover in gelijkwaardigheid afspraken maken. Het sturen met financiële middelen mag niet het leidende mechanisme zijn. Maar om het geheel van sturen op kansrijk opleiden niet vrijblijvend te laten zijn adviseert de taskforce om (boven)regionaal concrete afspraken te maken in het verlengde van de landelijke afspraken in de sectorkamers binnen SBB en deze vervolgens mede input te laten zijn van de kwaliteitsafspraken en hier middelen aan te koppelen.

Van werkgevers, sociale partners in sectoren en de overheid mag worden verwacht dat ze behaalde resultaten belonen met extra (financiële) middelen. Concreet kan eraan worden gedacht om middelen uit bijvoorbeeld de O&O-fondsen in te zetten voor professionalisering van docenten, hybride docentschap en stimulering van samenwerkingsvormen die oplossingen bieden voor arbeidstekorten in de diverse sectoren.

Onderwijs en (georganiseerd) bedrijfsleven binnen SBB

1. Een cultuur van gelijkwaardig partnerschap tussen onderwijs en (georganiseerd) bedrijfsleven gericht op kansrijk opleiden op basis van vertrouwen en zelfregulering met niet vrijblijvende afspraken vanuit ieders rol en mogelijkheden
2. Een oplossing voor de verschillen in organisatiekracht en infrastructuur tussen partijen om een cultuur van gelijkwaardig partnerschap waar te kunnen maken
3. Positie voor het mkb, kleinschalig specialistisch vakmanschap, bovenregionale uitstraling van vakscholen, onderwijskwaliteit en krimpregio's
4. Geen nieuwe bureaucratie maar aansluiten op bestaande structuren
5. Heldere governance
6. Onafhankelijke arbitrage
7. Kader stellen voor de Bosatlas door het bestuur SBB
8. Facilitering van extra inzet door SBB-werkorganisatie in ondersteuning landelijk, sectoraal en regionaal (voorbereiden van gesprekken, ophalen en verspreiden van informatie en het bij elkaar brengen van partijen)

Rijksoverheid

1. Het stimuleren van samenwerking vanuit de regelgeving en in lijn brengen van de zorgplicht met de aanpak Kansrijk opleiden
2. Het wegnemen van belemmeringen in regels voor samenwerkingsverbanden en toelatingseisen bij opleidingen met een numerus fixus
3. Toevoegen van positieve financiële prikkels (buiten de lumpsum) voor samenwerking tussen onderwijsinstellingen én tussen onderwijsinstellingen en bedrijfsleven

4. Toevoegen positieve financiële prikkels (buiten de lumpsum) voor oriëntatie op instroom in het mbo en tussen opleidingen (aandacht voor kanssectoren)
5. Het wegnemen van financiële belemmeringen voor studenten en negatief rendement voor scholen bij het switchen naar een meer kansrijke opleiding
6. Het faciliteren van extra inzet door SBB in de ondersteuning landelijk, sectoraal en regionaal (voorbereiden van gesprekken, ophalen en verspreiden van informatie en het bij elkaar brengen van partijen)
7. Een structurele publieke taak met bijbehorende structurele financiering om de mbo-infrastructuur en de producten en diensten van SBB óók in te zetten voor een leven lang ontwikkelen van volwassenen
8. Het integraal articuleren van de behoeften van de samenleving en gericht inzetten van de middelen voor kansrijk opleiden (bijvoorbeeld voorbeeld energietransitie, arbeidsmarkt zorg, groeifondsmiddelen) in plaats van te versnipperen en te beleggen aan verschillende tafels
9. Ontschotting binnen OCW, tussen de directies Voortgezet Onderwijs, Middelbaar Beroepsonderwijs en Hoger Onderwijs & Studiefinanciering en het ministerie van SZW. Waar mogelijk gelijke regelgeving en ten minste afstemming over de effecten van regelgeving

Beroepskolom

Betrokken partijen zijn het ministerie van OCW, VO Raad, Vereniging Hogescholen, MBO Raad, VNO-NCW MKB-Nederland, vakbonden, LAKS, JOB en SBB en op onderdelen het ministerie van VWS.

1. Integrale agenda voor het beroepsonderwijs, aangejaagd door het ministerie van OCW
2. Afspraken met het voortgezet onderwijs over studiekeuzevoorlichting, en oriëntatie op het mbo en beroepspraktijk
3. Afspraken met hbo over studiekeuzevoorlichting, en oriëntatie op het hbo en beroepspraktijk
4. Afspraken met het voortgezet onderwijs over een duurzaam regionaal aanbod aan vmbo-profielen dat de doorstroom naar kansrijke opleidingen bevordert
5. Afspraken met het voortgezet onderwijs (ook havo) en het hbo over doorlopende leerlijnen

Routekaart

Om de nieuwe werkwijze in praktijk te kunnen brengen, hebben onderwijs, (georganiseerd) bedrijfsleven en SBB voorbereidingstijd nodig. Hierin worden de haalbaarheid en uitvoerbaarheid van de aanpak getoetst. Ook wordt de werkwijze verder ingevuld zodat de eerste gesprekken voor een sectorale agenda zo snel mogelijk kunnen worden gevoerd. Het beoogde tijdpad rond de werkagenda mbo en de kwaliteitsafspraken is een aandachtspunt.

Mijlpalen in het proces:

1. Voor 29 september 2022 achterbanraadpleging bij onderwijs en (georganiseerd) bedrijfsleven
2. 29 september 2022 vaststelling van het advies van het bestuur SBB; daarmee zijn de kaders voor de aanpak kansrijk opleiden vastgesteld
3. Begin oktober 2022 aanbieding van het advies aan de minister en publicatie van het advies (een communicatieplan volgt ook om de inhoud uit te dragen naar de achterbannen)
4. Oktober 2022 een (online) informatiebijeenkomst over het advies voor leden van sectorkamers, marktsegmenten en desgewenst hun achterbannen
5. Oktober-november 2022 een vertegenwoordiging van de taskforce en inhoudsdeskundigen van de betrokken koepels concretiseren de laatste punten uit het advies (gelijkwaardigheid, processtappen aan de hand van een voorbeeld, kruisbestuiving sectorkamer-regio, arbitrage en wat dit qua uitvoering vraagt van onderwijs, (georganiseerd) bedrijfsleven en SBB)
6. November extra bijeenkomst van de taskforce om de uitwerking van de openstaande punten uit het advies te bekrachtigen
7. Oktober-december 2022 SBB bereidt de kerninformatie voor ten behoeve van het gesprek in de sectorkamers TGO, ZWS en ZDV
8. Februari 2023 sectorkamervergaderingen TGO, ZWS en ZDV om tot een sectorale meerjarenagenda te komen om de grootste uitdagingen en kansen aan te pakken
9. April 2023 bijeenkomst taskforce Doelmatigheid over de eerste stand van zaken

10. Maart-juni 2023 regionale gesprekken met onderwijs, bedrijfsleven (branche, regionale bedrijven) en mogelijk andere betrokken stakeholders (VO, O&O, regionale mobiliteitsteams) om afspraken te maken over de aanpak van de grootste uitdagingen en kansen in de sector
11. Oktober 2023 bijeenkomst taskforce Doelmatigheid over de stand van zaken en eventueel herijken van prioriteiten, uitbreiding naar andere sectoren
12. Voorjaar 2024 ophalen van ervaringen om de werking van de aanpak Kansrijk opleiden te monitoren
13. Medio 2024 bijeenkomst taskforce Doelmatigheid ter bespreking van de monitoring

Bijlage 1

Samenvatting Advies Kansrijk opleiden

Aanleiding

Nederland heeft iedereen nodig – en vakkrachten in het bijzonder. Ondanks dat we goed beroepsonderwijs hebben in Nederland, kiezen te weinig jongeren voor het MBO. Er is een structureel tekort aan startende en ervaren vakkrachten. Bovendien heeft niet iedereen gelijke kansen en Leven-lang-ontwikkelen (LLO) is nog niet integraal ingebed vanaf de start van een opleiding. De Taskforce Macrodooelmatigheid heeft de vraag gekregen van het bestuur van SBB om te adviseren hoe we gezamenlijk (bedrijfsleven en onderwijs) naar de toekomst toe antwoorden kunnen vinden op de uitdagingen waar we voor staan. Het advies van de Taskforce bepleit een stevige koerswijziging waar onderwijs en (georganiseerd) bedrijfsleven samen vol voor kiezen.

Wat is er overkoepelend nodig?

De taskforce doet een aantal aanbevelingen om bovengenoemde uitdagingen aan te pakken:

1. Een integrale agenda beroepsonderwijs als gelijkwaardige route naast de theoretische route van vmbo tot hbo. Inclusief titulatuur en waardering.
2. Versteving voorlichting en oriëntatie voor en tijdens de studie; aanpassing regelgeving die hierin belemmerend werkt.
3. Bevorderen van samenwerking tussen scholen én tussen scholen en bedrijfsleven om kansrijk op te blijven leiden en de zorgplicht beter waar te maken.
4. Het versterkt inzetten van de mbo-infrastructuur die er al ligt. De Nederlandse infrastructuur die internationaal altijd veel lof oogst omdat er al nauw wordt samengewerkt tussen onderwijs en bedrijfsleven. Elkaar nog beter vinden in de regio kan nog meer winst opleveren met name op het terrein van een Leven Lang Ontwikkelen.

Macrodoelmatigheid wordt Kansrijk Opleiden

De taskforce wil dat de middelen die we in Nederland inzetten voor het MBO optimaal kansen bieden aan jongeren en aan de samenleving. Daarom adviseert de Taskforce:

1. De definitie: onderwijs en (georganiseerd) bedrijfsleven leiden gezamenlijk studenten op tot vakkrachten die zich een Leven Lang kunnen ontwikkelen met een kansrijk perspectief op een duurzame loopbaan en op bestaanszekerheid.
2. Aanpak kansrijk opleiden
 - a. Bosatlas van het Nederlandse beroepsonderwijs als basis (kerninformatie)
 - b. Sectorale (meerjaren) agenda kansrijk opleiden op basis van jaarlijkse gesprek in de sectorkamers over de grootste uitdagingen en kansen. Concretisering in de regio.
 - c. Duidelijke afspraken.
 - d. Arbitrage als partijen het niet eens worden.
 - e. Komende twee jaar aan de slag, focus op sectoren Techniek en Zorg en Economisch Administratief.

Randvoorwaarden

Binnen SBB kiezen onderwijs en (georganiseerd) bedrijfsleven als gelijkwaardige partners voor een andere invulling, cultuur, werkwijze en naleving. De samenwerking is gelijkwaardig, met respect voor elkaars inbreng en autonomie, met oog voor elkaars mogelijkheden op het gebied van kennis, organisatiekracht en infrastructuur. Het is van belang dat de Rijksoverheid concurrentieprikkels wegneemt tussen bekostigde scholen en samenwerkingsvormen en daarnaast oriëntatie voor en tijdens de studie stimuleert door financiële prikkels. Een integrale aanpak LLO betekent inzet van de mbo-infrastructuur en de producten en diensten van SBB voor een leven lang ontwikkelen van volwassenen. De Taskforce bepleit tenslotte een integrale agenda voor het beroepsonderwijs in samenwerking met het voortgezet onderwijs en het hoger beroepsonderwijs. De Taskforce gelooft dat zo'n agenda kan bijdragen aan het imago van het beroepsonderwijs en daarmee aan de bevordering van instroom in het beroepsonderwijs.

Bijlage 2

Opzet voor toepassing van de aanpak kansrijk opleiden in de praktijk ter nadere uitwerking

Om de aanpak te kunnen toepassen in de praktijk zetten onderwijs en sociale partners samen hun schouders onder de gemeenschappelijke opdracht. Daarvoor hebben ze informatie nodig over de ontwikkelingen rond kansrijk opleiden. Verschillende gegevens en indicatoren geven in samenhang een kansenbeeld beroepsonderwijs. Dat kan gebruikt worden voor agendering in sectorkamers en of in de arbeidsmarktregio. Partijen hebben agenderingsrecht op landelijk, sectoraal en regionaal niveau.

De belangrijkste vragen zijn:

1. Waar liggen de grootste uitdagingen, bedreigingen en/of kansen rond kansrijk opleiden en de arbeidsmarkt?
2. Welke prioriteiten stellen we?
3. Welke afspraken kunnen we maken in een sectorale meerjarenagenda om deze uitdagingen te beslechten en/of kansen te benutten?
4. Welke partijen moeten we aanvullend betrekken?
5. Hoe monitoren we de voortgang van onze afspraken?

Informatie behoefte en levering

SBB levert basisinformatie uit vastgestelde bronnen, trendrapportages, informatie branches en opleidingsfondsen en via de netwerken van adviseurs in de regio en informatie van branches (onderzoeken) in een zogenaamde Bosatlas. Ook worden betrokken partijen gevraagd aanvullende relevante informatie aan te leveren. Het kan bijvoorbeeld gaan om kwalitatieve data zoals ervaringen van studenten en docenten. In bijlage 4 is een opzet gemaakt om de kerninformatie in beeld te brengen.

De verschillende analyses worden in samenhang gewogen om prioriteiten te stellen op het niveau van opleidingen/beroepen, arbeidsmarktregio, branches/sectoren en generieke ontwikkelingen.

Hoe moet het dan werken? Door het verzamelen van informatie, zowel kwantitatief en kwalitatief, en door het voeren van een open gesprek op basis van gelijkwaardigheid, kunnen partijen samen in hun sectorkamer prioriteiten stellen met betrekking tot de grootste uitdagingen en kansen. Dit leidt tot een gezamenlijke meerjaren agenda van de sectorkamer met afspraken op het meest relevante niveau over acties, taken, verantwoordelijkheden en mogelijkheden.

Op basis van de uitdagingen en kansen brengt de sectorkamer in kaart welke partijen betrokken zijn op de verschillende niveaus (landelijk, sectoraal, regionaal) en benoemen voor zover mogelijk in welke mate deze partijen invloed hebben op de realisatie van afspraken. Dit draagt bij aan borgen van draagvlak en cultuur van gezamenlijkheid.

Afspraken maken:

- De afspraken zijn zoveel mogelijk Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden.
- Partijen spreken af wie welke rol en verantwoordelijkheid heeft, waar de regie ligt op het realiseren van de afspraken en hoe de verschillende niveaus (landelijk, sectoraal, regionaal) geïnformeerd worden over de voortgang. Hierbij hebben partijen oog voor raadpleging van en besluitvorming binnen achterbannen en individuele verantwoordelijkheden en bevoegdheden.
- Betrokken partijen dragen ieder eigen verantwoordelijkheid en mogen elkaar daarop aanspreken.
- Daarnaast hebben partijen de verantwoordelijkheid om zelf informatie in te brengen en te delen.

Voorbeelden van mogelijke afspraken:

- Landelijk wekelijks een kansberoep in de spotlight zetten in het kader van voorlichting en oriëntatie op KiesMBO, gekoppeld aan activiteiten in het land of afspraken over voorlichting op scholen en oriëntatie bij bedrijven.
- Sectoraal en regionaal: een opleiding wordt alleen daar aangeboden in de nabijheid van het bedrijfsleven dat hierom vraagt op de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld: de opleiding luchtvaartdienstverlener wordt alleen aangeboden in de nabijheid van een luchthaven. De scholen die hierdoor een opleiding verliezen ruilen een opleiding uit in overleg met de scholen die de opleiding erbij krijgen.
- Sectoraal en regionaal: onderwijs en bedrijfsleven richten op een aantal plekken in het land hubs in waar onderwijsinstellingen en de metaalsector samenwerken of het bedrijfsleven investeert mee in state-of-the-art infrastructuur met nieuwste materialen. Hier kan vervolgens breed gebruik van gemaakt worden, ook bv in het kader van LLO.
- Sectoraal en regionaal: onderwijs en bedrijfsleven maken afspraken over hoe zij kleine opleidingen die relevant zijn voor een arbeidsmarktregio in stand gaan houden, bijvoorbeeld door de inzet van hybride docenten en leren op locatie.
- Sectoraal en regionaal: onderwijs en bedrijfsleven maken afspraken over het stimuleren het groeien en remmen van bepaalde opleidingen.
- Sectoraal en regionaal: andere framing, numerus fixus voor een exclusieve opleiding.
- Onderwijs: scholen die uitblinken in het stimuleren van instroom en/of switch naar kansrijke opleidingen ontvangen extra middelen uit een landelijke regeling kansrijk opleiden. Zij delen zowel hun good als bad practice met anderen via de landelijke en regionale kanalen.

Bijlage 3

Kerninformatie Bosatlas om grootste uitdagingen/kansen in beeld te brengen

Trendoverzicht met kerninformatie

- Trendinformatie (bestaande) opleidingen: groei, krimp, doorstroom en overige ontwikkelingen zowel landelijk, sectoraal en regionaal
- Trendinformatie over stages en leerbanen landelijk, sectoraal en regionaal
- Trendinformatie ontwikkeling arbeidsmarktpositie (recent) gediplomeerden/bestaanszekerheid.
- Trendinformatie prognose (regionale) sectorale arbeidsmarkt: vacatures, sectorale en regionale ontwikkelingen en prognoses (kwantitatief en kwalitatief), personeelstekorten en spanningsindicator

NB Van belang om deze kerninformatie van duiding te voorzien. Algemene aandachtspunten zijn: conjuncturele effecten, verschillen tussen opleidingsniveaus en bol/bbl, opleidingen met kleine aantallen gediplomeerden. Ook van belang dat bijvoorbeeld de doorwerking van koopkrachtafname in verschillende sectoren of beroepen iets anders betekent voor kansrijk opleiden. Heeft bijvoorbeeld in de horeca een andere impact dan het weg-automatiseren van routinematig computerwerk.

Analyse/prognose (regionale) arbeidsmarkt

- beroepen met grootste vacaturestijging (jobfeed)
- beroepen met grootste daling aan vacatures absoluut en relatief
- personeelstekorten (landelijk, sectoraal, regionaal)
- sectorale ontwikkelingen
- regionale ontwikkelingen
- vraagarticulatie regionaal sectoraal georganiseerd bedrijfsleven op basis van brancheonderzoek
- UWV-gegevens/spanningsindicator (niet op niveau kwalificatie)
- overzicht kans- en krimpberoepen (UWV)
- kans op werk (SBB)
- indicator toekomstig arbeidsmarktperspectief op niveau van beroepsgroep (ROA)

Analyse (bestaande) opleidingen (bol/bbl)

- opleidingen die het sterkst gegroeid zijn (DUO-inschrijfgegevens)
- opleidingen die het sterkst zijn gedaald (DUO-inschrijfgegevens)
- opleidingen met minder dan 50 ingeschreven studenten bij een onderwijsinstelling (DUO-inschrijfgegevens).
- opleidingen met hoogste doorstroom gediplomeerden naar hoger niveau in het mbo of hbo (DUO-inschrijfgegevens)
- opleidingen met laagste doorstroom gediplomeerden naar hoger niveau in het mbo of hbo (DUO-inschrijfgegevens)
- overige ontwikkelingen (oriëntatie, switchen van opleidingen, lob), ter nadere uitwerking hoe dit te meten

Analyse stages en leerbanen

- ontwikkeling landelijke, sectorale en regionale tekorten en overschotten aan stageplaatsen
- Tekorten en/of overschotten die het sterkst zijn gegroeid
- Tekorten en/of overschotten die het sterkst zijn gedaald

Analyse ontwikkeling arbeidsmarktpositie (recent) gediplomeerden/bestaanszekerheid

- % gediplomeerden met werk CBS van 12 uur of meer (1,5, 5, 10 jaar na diplomeren) – kijkt minimaal 2 jaar terug (bron CBS)
- % gediplomeerden met werk van 12 uur of meer op niveau van de gevolgde opleiding CBS (op basis schoolverlatersonderzoek gecombineerd met CBS-registratie) kijkt minimaal 2 jaar terug (bron CBS)
- Duurzame bestaanszekerheid, economische zelfstandigheid van gediplomeerde mbo'ers. Meting 5-10 jaar na behalen diploma o.b.v. contractvorm, maand- en uurloon, huishoudinkomen. Dan tekenen de arbeidsmarkt- en inkomenspositie zich al af, maar is de invloed van de opleiding nog niet teveel

vertroebeld door levensgebeurtenissen, carrièreswitch etc. (SSB-CBS inkomensdata en POLISdata).

NB OCW beraadt zich over de indicatoren van CBS naar aanleiding van evaluatieonderzoek door CPB. CPB concludeert in de evaluatie naar de twee indicatoren hierboven, dat economische zelfstandigheid of substantiële baan weinig toevoegt aan de huidige indicator. Een baan van 12 uur in de week is veruit in de meeste gevallen niet voldoende om economisch zelfstandig te zijn, en heeft CPB gekeken ook naar twee alternatieve indicatoren. De alternatieve indicatoren worden door minder afgestudeerden gehaald, maar tegelijkertijd is de samenhang tussen de verschillende indicatoren hoog en meten de alternatieve indicatoren dus voor een groot deel hetzelfde als de huidige kwantitatieve indicator.

Leven lang ontwikkelen

- Aantal en soort beschikbare certificaten
- T.z.t aanvullen met beschikbare gegevens

Bijlage 4

Verantwoordingsinformatie

Samenstelling taskforce Doelmatigheid

De samenstelling van de taskforce Doelmatigheid is vastgesteld door het bestuur van SBB op 17 februari 2022. De taskforce bestaat een onafhankelijke voorzitter, een externe deskundige en drie vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven en drie vertegenwoordigers uit het onderwijs. De taskforce is aangevuld met directievoorzitter van SBB en beleidsexperts uit het beroepsonderwijs-bedrijfsleven:

- 1) Lodewijk Asscher, onafhankelijk voorzitter
- 2) Marjolijn Olde Monnikhof, adjunct-directeur SCP, extern deskundige

Vertegenwoordigers bedrijfsleven:

- 3) Caroline Blom, TLN, voorzitter thema-adviescommissie Doelmatigheid en lid sectorkamer Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem
- 4) Doekle Terpstra, voorzitter Techniek Nederland
- 5) Leo Hartveld, FNV

Vertegenwoordigers onderwijs:

- 6) Fred van der Westerlaken, Onderwijsgroep Tilburg, vicevoorzitter thema-adviescommissie Doelmatigheid en voorzitter sectorkamer Handel
- 7) Ruud Rabelink, St. Lucas, voorzitter sectorkamer Ict en creatieve industrie
- 8) Harry de Bruijn, ROC Mondriaan, lid sectorkamer Voedsel, groen en gastvrijheid

SBB-bestuur:

- 9) Hannie Vlug, directievoorzitter SBB en secretaris bestuur SBB

Beleidendexperts beroepsonderwijs-bedrijfsleven:

- 10) Gertrud van Erp (klankbordgroep werkgevers)
- 11) Isabelle Coenen (klankbordgroep werknemers)
- 12) Erwin Pierik (klankbordgroep mbo)

Secretaris:

Irene Wolff-Kinneking

Vergaderingen

De taskforce heeft 6 keer vergaderd, inclusief een kick-offbijeenkomst. Daarnaast heeft de taskforce een werkbezoek afgelegd aan het M-Jaar bij ROC Top in Amsterdam.

Gesprekken voorzitter met betrokkenen

Om zich te laten voeren voor de opdracht en betrokkenen mee te nemen in de voortgang heeft de voorzitter gesprekken gevoerd met de DB-leden van SBB, de taskforceleden, CMMBO, Studentenkamer, vertegenwoordigers van verschillende brancheorganisaties, vertegenwoordigers van de vakbonden, BVMBO, VO Raad, Vereniging Hogescholen, bestuurders van mbo-instellingen, verschillende Kamerleden, de ministers van OCW en directieleden binnen de ministeries van OCW en SZW.

Samenvatting Advies Taskforce Macrodoelmatigheid

Aanleiding

Nederland heeft iedereen nodig – en vakkrachten in het bijzonder. Ondanks dat we goed beroepsonderwijs hebben in Nederland, kiezen te weinig jongeren voor het MBO. Er is een structureel tekort aan startende en ervaren vakkrachten. Bovendien heeft niet iedereen gelijke kansen en Leven-lang-ontwikkelen (LLO) is nog niet integraal ingebed vanaf de start van een opleiding. De Taskforce Macrodoelmatigheid heeft de vraag gekregen van het bestuur van SBB om te adviseren hoe we gezamenlijk (bedrijfsleven en onderwijs) naar de toekomst toe antwoorden kunnen vinden op de uitdagingen waar we voor staan. Het advies van de Taskforce bepleit een stevige koerswijziging waar onderwijs en (georganiseerd) bedrijfsleven samen vol voor kiezen.

Wat is er overkoepelend nodig?

De taskforce doet een aantal aanbevelingen om bovengenoemde uitdagingen aan te pakken:

Een integrale agenda beroepsonderwijs als gelijkwaardige route naast de theoretische route van vmbo tot hbo. Inclusief titulatuur en waardering.

Versteving voorlichting en oriëntatie voor en tijdens de studie; aanpassing regelgeving die hierin belemmerend werkt.

Bevorderen van samenwerking tussen scholen én tussen scholen en bedrijfsleven om kansrijk op te blijven leiden en de zorgplicht beter waar te maken.

Het versterkt inzetten van de mbo-infrastructuur die er al ligt. De Nederlandse infrastructuur die internationaal altijd veel lof oogst omdat er al nauw wordt samengewerkt tussen onderwijs en bedrijfsleven. Elkaar nog beter vinden in de regio kan nog meer winst opleveren met name op het terrein van een Leven Lang Ontwikkelen.

Macrodoelmatigheid wordt Kansrijk Opleiden

De taskforce wil dat de middelen die we in Nederland inzetten voor het MBO optimaal kansen bieden aan jongeren en aan de samenleving. Daarom adviseert de Taskforce:

De definitie: onderwijs en (georganiseerd) bedrijfsleven leiden gezamenlijk studenten op tot vakkrachten die zich een Leven Lang kunnen ontwikkelen met een kansrijk perspectief op een duurzame loopbaan en op bestaanszekerheid.

Aanpak kansrijk opleiden

Bosatlas van het Nederlandse beroepsonderwijs als basis (kerninformatie)

Sectorale (meerjaren) agenda kansrijk opleiden op basis van jaarlijkse gesprek in de sectorkamers over de grootste uitdagingen en kansen. Concretisering in de regio.

Duidelijke afspraken.

Arbitrage als partijen het niet eens worden.

Komende twee jaar aan de slag, focus op vitale sectoren Techniek en Zorg en een krimpende sector Economisch Administratief.

Randvoorwaarden

Binnen SBB kiezen onderwijs en (georganiseerd) bedrijfsleven als gelijkwaardige partners voor een andere invulling, cultuur, werkwijze en naleving. De samenwerking is gelijkwaardig, met respect voor elkaars inbreng en autonomie, met oog voor elkaars mogelijkheden op het gebied van kennis, organisatiekracht en infrastructuur. Het is van belang dat de Rijksoverheid concurrentieprikkels wegneemt tussen bekostigde scholen en samenwerkingsvormen en daarnaast oriëntatie voor en tijdens de studie stimuleert door financiële prikkels. Een integrale aanpak LLO betekent inzet van de mbo-infrastructuur en de producten en diensten van SBB voor een leven lang ontwikkelen van volwassenen. De Taskforce bepleit tenslotte een integrale agenda voor het beroepsonderwijs in samenwerking met het voortgezet onderwijs en het hoger beroepsonderwijs. De Taskforce gelooft dat zo'n agenda kan bijdragen aan het imago van het beroepsonderwijs en daarmee aan de bevordering van instroom in het beroepsonderwijs.

