

Vergaderjaar 2011–2012

**32 637**

**Bedrijfslevenbeleid**

**31 289**

**Voortgezet Onderwijs**

**Nr. 33**

**BRIEF VAN DE MINISTERS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID, VAN ECONOMISCHE ZAKEN, LANDBOUW EN INNOVATIE EN VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP EN DE STAATSECRETARIS VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 16 april 2012

**Inleiding**

De komende jaren verlaat een grote groep oudere werknemers de arbeidsmarkt. Dit kan vooral in de technische en aanverwante sectoren knelpunten opleveren, zowel bij banen voor lager- als voor hogeropgeleide arbeidskrachten. De schaarste aan technici kan een bedreiging vormen voor de groeiambities van het Nederlandse bedrijfsleven, en daarmee ook voor de economische groei en welvaart in Nederland op de langere termijn.

Daarmee staat Nederland voor een grote uitdaging. Economische en maatschappelijke ontwikkelingen vragen dat we de concurrentiekracht van Nederlandse bedrijven versterken. Met het nieuwe bedrijvenbeleid wil het kabinet bedrijven en onderwijs- en kennisinstellingen inspireren en verbinden om samen in te zetten op duurzame economische groei. De beschikbaarheid van een goed opgeleide beroepsbevolking is daarvoor van cruciaal belang.

Op dit moment gaat de meeste aandacht uit naar de conjuncturele ontwikkelingen. Ontwikkelingen op de kortere termijn mogen ons echter niet afleiden van wat er op de lange termijn aan de hand is.

<sup>1</sup> Dit zijn sectoren waarin Nederland wereldwijd sterk is en waarvoor de overheid extra aandacht heeft. De negen sectoren zijn aangewezen in de bedrijfslevenbrief «Naar de top» (Tweede Kamer, 2010–2011, 32 637 nr. 1).

<sup>2</sup> Zie tevens de brief «Bedrijfslevenbeleid in Uitvoering» van de Minister van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie aan de Tweede Kamer d.d. 2 april 2012.

Het bedrijfsleven heeft op verzoek van het kabinet de handschoen opgepakt. Het heeft via de negen topsectoren voor elke topsector<sup>1</sup> samen met de onderwijsinstellingen een human capital agenda<sup>2</sup> opgesteld. Daarnaast is er een gezamenlijk Masterplan Bèta en Technologie opgesteld, onder leiding van de heer Willems, het boegbeeld van de sector Chemie. Het Masterplan bevat een groot aantal acties die de topsectoren de komende tijd gezamenlijk, in nauwe samenwerking met

onderwijsinstellingen, willen ondernemen om voldoende en kwalitatief goed opgeleide bèta's en technici aan te trekken én te behouden.

De doelstelling in het Masterplan is om jaarlijks 40 000 bètatechnici extra aan te trekken, direct uit het onderwijs, dan wel uit andere sectoren via zij-instroom. Het kabinet is verheugd over het hoge ambitieniveau van de voorstellen en voornemens van de topsectoren en meent dat deze wezenlijk kunnen bijdragen aan de beschikbaarheid van voldoende en goed opgeleide vakkrachten. In deze brief geeft het kabinet een reactie op de voorstellen uit het Masterplan. Daarnaast beschrijft de brief de maatregelen van het kabinet om de mogelijke schaarste aan vakkrachten tegen te gaan<sup>1</sup>.

## Probleemanalyse

Personeelsschaarste in de technische sector is niet nieuw. Het bedrijfsleven heeft al vaker de noodklok geluid. De komende jaren echter zal – door pensionering van de zogenoemde babyboomgeneratie – het personeelsprobleem in de technische sectoren naar verwachting verder toenemen (zie tabel 1). Op alle opleidingsniveaus komen in de periode 2011 tot 2016 te weinig jongeren op de arbeidsmarkt om aan de toekomstige behoefte aan technisch en groen geschoold personeel te voldoen<sup>2</sup>. Het is zaak nu te voorkomen dat er straks bijvoorbeeld te weinig installateurs, bankwerkers of lassers zijn.

**Tabel 1: Prognoses 2011–2016 voor de technische en groene sector**

	Baanopeningen	Instroom in de arbeidsmarkt	Instroom arbeidsmarkt minus baanopeningen
VMBO	121 900	63 100	– 58 800
MBO	264 900	187 400	– 77 500
HBO	78 600	54 300	– 24 300
WO	42 000	32 700	– 9 300
Totaal	507 400	337 400	– 170 000

Bron: ROA (2011), De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2016.

De topsectoren roepen met het Masterplan alle betrokkenen op meer jongeren te interesseren voor (een opleiding of loopbaan in) de techniek en daarbij nauw aan te sluiten bij de belevingswereld van jongeren. Het mes snijdt aan twee kanten door jongeren al vanaf het primair onderwijs meer in aanraking te laten komen met techniek: «technofobie» kan er minder door worden en de grotere vertrouwdheid van jongeren met techniek doet meer jongeren kiezen voor een technische opleiding. Het kabinet ondersteunt die oproep. Het is een goede zaak dat bedrijven al in het primair onderwijs betrokken zijn bij scholen, om zo bij te dragen aan de vorming van de technische belangstelling van jongeren.

Zelfs wanneer meer jongeren kiezen voor een technische opleiding, is dat op zichzelf nog niet genoeg om de toekomstige schaarste op te kunnen vangen. In de praktijk blijkt namelijk dat veel jongeren die een technische opleiding afronden, vervolgens kiezen voor een niet-technisch beroep. Zo kiest in het middelbaar en hoger beroepsonderwijs slechts iets meer dan de helft van de studenten die een bètaopleiding volgen ook voor een bètaberoep<sup>3</sup>. Hier is veel winst te behalen. En wanneer jongeren kiezen voor de technische sectoren, stappen ze vaak na enkele jaren werken alsnog over naar niet-technische beroepen. Bovendien stappen weinig mensen vanuit andere sectoren over naar de technische sector.

<sup>1</sup> Met deze reactie geeft het Kabinet invulling aan de motie Van Haersma Buma (33 000 XIII, nr. 13), de motie Ortega-Martijn (32637, nr. 9), de motie van Van Vliet (33000 XIII, nr. 32), en aan de toezegging van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gedaan tijdens het Algemeen Overleg van september 2011 met de vaste kamercommissie SZW over arbeidsmarktbeleid (29 544, nr. 337).

<sup>2</sup> Met de groene sector worden onder andere de agrofoodbusiness en de tuinbouw bedoeld.

<sup>3</sup> Bètaloopbaanmonitor 2010, uitgevoerd in opdracht van het Platform Bètatechniek

Technisch personeel wordt dus door vier factoren schaars de komende jaren: de hoge vervangingsvraag, de lage instroom vanuit het onderwijs, de beperkte zij-instroom en de relatief hoge uitstroom van werkenden. Deze schaarste zal zich voor een aanzienlijk deel via de gebruikelijke aanpassingsmechanismen – bijvoorbeeld door opwaartse druk op de lonen voor technici – oplossen. Maar dit aanpassingsproces voltrekt zich als gevolg van arbeidsmarktfricties niet vanzelf. Juist daarom is het zaak dat in de technische sector, waar de opleidingseisen hoog zijn, bedrijfsleven, onderwijs en overheid de handen ineen slaan om meer goed opgeleide vakkrachten naar de technische sectoren te trekken. Dit is een gedeelde verantwoordelijkheid, waarbij ieder – bedrijfsleven, onderwijs en overheid – zijn eigen rol heeft.

### **Nieuw offensief**

De genoemde knelpunten in de technische sector zijn al urgent. Daarnaast kiezen steeds minder jongeren voor vmbo techniek. Dit bij elkaar, en gelet op de huidige en komende veranderingen op de arbeidsmarkt, maken, naast de bestaande inspanningen, een nieuw offensief nodig.

De maatregelen die daarbij genomen moeten worden, hebben als doel dat:

- Meer jongeren kiezen voor een opleiding in de techniek;
- De kwaliteit van technische opleidingen omhoog gaat en opleidingen beter aansluiten op de vraag vanuit de arbeidsmarkt;
- Meer gediplomeerde technici daadwerkelijk in de techniek gaan werken;
- Technici langer en productiever in de technische sector blijven werken.

Primair zijn bedrijven zelf aan zet. Het is immers allereerst hun bedrijfs-economische belang om aantrekkelijk te zijn voor voldoende en goed geschoold personeel. Het kabinet, in het bijzonder de minister en staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), en de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie (EL&I), ondersteunt het bedrijfsleven hierbij.

Een nieuw offensief kan in de ogen van het kabinet alleen slagen als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- *Bundeling van publieke en private initiatieven*: het is zaak om gezamenlijk meer jongeren naar de techniek te trekken. Bestaande en voorgenomen acties in samenhang uitvoeren en niet-effectieve acties stopzetten;
- *Betere aansluiting opleiding op de vraag*: dit vraagt een optimale *inzet van onderwijsinstellingen* om hun opleidingsaanbod nauw aan te laten sluiten op de vraag vanuit de regionale en sectorale arbeidsmarkt;
- *Actieve samenwerking bedrijven en onderwijsinstellingen*: zij dienen ook in de eigen regio verbindingen te leggen «op werkvloerniveau». Bedrijven die in de scholen komen en scholen in de bedrijven. Dit vergt, ook van de kant van bedrijven, geen woorden maar daden;
- *Aantrekkelijke sector zijn*: bedrijven zorgen ervoor dat werken in de techniek aantrekkelijk is en dat werknemers langer en productief in de sector aan de slag blijven.

### **Maatregelen in zes clusters**

De vier doelen die het kabinet zich met het onderwijs en het bedrijfsleven stelt – *meer technici opleiden, betere opleidingen, meer technici in technische beroepen en technici langer in de techniek vasthouden* – leiden

tot een groot aantal concrete maatregelen. Die zijn onder te verdelen in zes clusters:

1. Een goed begin: meer aandacht voor techniek in het primair en voortgezet onderwijs;
2. Beter en aantrekkelijker techniekonderwijs;
3. Betere aansluiting tussen opleidingen en de arbeidsmarkt;
4. Steviger samenwerking tussen scholen en bedrijven;
5. Werken in de techniek aantrekkelijker maken;
6. Slimmer en productiever werken in de techniek.

#### *1. Een goed begin: meer aandacht voor techniek in het primair en voortgezet onderwijs*

De bijdrage van de topsectoren bestaat in het primair en voortgezet onderwijs uit het aanbieden van docentenstages in technische bedrijven en het organiseren van masterclasses om docenten bij te scholen.

Het kabinet neemt daarnaast een aantal maatregelen om de aandacht voor techniek in het primair en voortgezet onderwijs te vergroten:

- Een jaarlijks bedrag voor scholen in het primair en voortgezet onderwijs. Scholen kunnen dit bedrag naar eigen inzicht inzetten voor het stimuleren van de interesse van scholieren in techniek, bijvoorbeeld door de inzet van techniekdocenten;
- Het stimuleringsprogramma van het Platform Bèta en Techniek voor de periode 2012–2015 wordt voortgezet. Dit programma kent activiteiten om in samenwerking met het bedrijfsleven en universiteiten scholieren te stimuleren te kiezen voor technische vakken en hen te laten doorstromen naar technisch (vervolg-)onderwijs. Onder andere door het bedrijfsleven meer te betrekken bij het onderwijs en door onderzoek op scholen te stimuleren. De minister van OCW stelt in totaal € 18,7 miljoen beschikbaar voor techniek in het primair en voortgezet onderwijs;
- In 2012 start in samenwerking met het bedrijfsleven een driejarig programma waarin circa 3 500 groepen in het primair onderwijs een gastles of workshop krijgen van professionals uit de technieksector. Deze professionals laten zien wat werken in de techniek betekent en nemen de leerlingen mee in de bedrijven. Zo ervaren leerlingen dat technologie uitdagend, zinvol en maatschappelijk relevant is. De gastlessen worden nadrukkelijk ook gegeven door vrouwen, om zo ook meer meisjes voor techniek te interesseren.

#### *2. Beter en aantrekkelijker techniekonderwijs*

Onderwijsinstellingen zijn primair verantwoordelijk voor de kwaliteit van hun opleidingen; de rijksoverheid is verantwoordelijk voor het onderwijsstelsel. Het kabinet neemt, vanuit die verantwoordelijkheid, maatregelen om het techniekonderwijs voor jongeren structureel aantrekkelijker te maken. Een belangrijk doel van het actieplan mbo «Focus op vakmanschap 2011–2015»<sup>1</sup> is bijvoorbeeld dat meer jongeren voor het middelbaar beroepsonderwijs kiezen. De route via het beroepsonderwijs (vmbo-mbo-hbo) moet kunnen concurreren met de route via het algemeen vormend onderwijs. Dat gebeurt onder andere door het inkorten én gelijktijdig intensiveren van het onderwijs en door de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren:

- In het (v)mbo worden vernieuwende vormen van technisch onderwijs geïntroduceerd. Jongeren die al bij instroom in het vmbo niets liever willen dan in de praktijk aan de slag gaan met techniek kunnen via de *vakmanschaproute* een mbo-diploma niveau 2 of 3 halen. Deze «smalle» beroepsopleidingen leiden op voor een specifiek vak. Een voorbeeld hiervan is het Vakcollege;

<sup>1</sup> Tweede Kamer, 2010–2011, 31 524, nr. 88.

- Studenten uit de gemengde, theoretische leerweg van het vmbo en uit de havo kunnen een *technologieroute* volgen naar een mbo-diploma op niveau 4. Deze route legt meer accent op kennis, in combinatie met beroepsgerichte stages. Een voorbeeld is de TechMavo;
- De minister van OCW trekt in 2012 € 6 miljoen extra uit om scholen te ondersteunen om meer jongeren voor een techniekopleiding te werven en voor inhoudelijke vernieuwing van het techniekonderwijs. Dit bedrag is eenmalig. Scholen kunnen zich vanaf 20 maart 2012 aanmelden bij het Platform Bèta en Techniek voor ondersteuning van projecten voor deze vernieuwingen;
- Het kabinet trekt in het hoger onderwijs in de jaren 2011–2013 € 11 miljoen per jaar uit voor het sectorplan van de 3TU.Federatie van TU Delft, TU Eindhoven en Universiteit Twente, voor de verbetering van de onderwijskwaliteit. De aanleiding hiervoor is het hoge aantal langstudeerders bij de technische universiteiten, met name in de bachelorfase. De technische universiteiten kunnen hiermee de studeerbaarheid vergroten, een hoger studierendement behalen en studie-uitval beperken. Dit gebeurt door het inzetten van meer docenten, toelatingsgesprekken en het verhogen van de kwaliteit van docenten. Ook wordt de aansluiting met het voorbereidend wetenschappelijk onderwijs verbeterd en wordt er gestreefd naar een hogere instroom.

### 3. *Betere aansluiting tussen opleidingen en de arbeidsmarkt*

Een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt in de techniek vereist dat scholen weten welke mensen regionale bedrijven nodig hebben, hun opleidingsaanbod daarop aanpassen en dat zij actief jongeren werven voor de technische opleidingen. Het kabinet vindt – net als de topsectoren – dat onderwijsinstellingen opleidingen moeten aanbieden waar de arbeidsmarkt behoefte aan heeft.

Het kabinet neemt zowel in het mbo als in het hoger onderwijs diverse maatregelen die hieraan bijdragen<sup>1</sup>:

- Minder versnippering door een aanzienlijke reductie van het aantal verschillende kwalificaties (diploma's) en doordat onderwijsinstellingen in het mbo hun opleidingsaanbod opnieuw tegen het licht zullen houden;
- Het mbo krijgt een licentiesysteem dat populaire opleidingen met een beperkt arbeidsmarktperspectief tegengaat en dat kleine specialistische opleidingen behoudt. Instellingen krijgen zo'n opleiding alleen bekostigd na toestemming van de minister van OCW;
- De minister van OCW kan, door een wijziging van de Wet educatie en beroepsonderwijs, sneller ingrijpen bij signalen dat mbo-opleidingen onvoldoende doelmatig zijn of weinig kans op werk bieden. De Inspectie van het Onderwijs bekijkt vanaf 2012 stelselmatig of instellingen de kansen op de arbeidsmarkt voldoende meewegen bij hun opleidingsaanbod en of hierover voldoende is overlegd met het bedrijfsleven. Doen de instellingen dit niet dan, dan krijgen zij een sanctie;
- Het kabinet verbetert in het mbo én het hoger onderwijs de arbeidsmarktinformatie voor aankomende studenten, zodat zij een goede studiekeuze kunnen maken. Denk hierbij aan informatie over de latere kans op een baan, het niveau van de opleiding, hoe lang het zoeken naar een baan kan duren en het gemiddelde startsalaris;
- Het hoger onderwijs herordent momenteel het opleidingsaanbod en stemt daarbij af met het bedrijfsleven;
- Instellingen voor het hoger onderwijs moeten voor 5 mei 2012 een voorstel voor prestatieafspraken indienen, dat ook ingaat op de profilering van de instelling. Die voorstellen worden door een Review

<sup>1</sup> Zie tevens de brief van de Minister van OCW aan de Tweede Kamer over het aanbod van mbo-opleidingen d.d. 2 april 2012.

Commissie getoetst op de mate waarin deze aansluiten op de innovatiecontracten en de human capital agenda's. Van de onderwijs-bekostiging wordt uiteindelijk 2% selectief toegekend op basis van voorstellen voor strategische keuzes, profilering en zwaartepuntvorming. Via de bekostiging van onder andere Centres of Expertise wordt tevens de samenwerking tussen hoger onderwijs en werkgevers gestimuleerd;

- Het kabinet wil dat het aantal professionele masteropleidingen in de topsectoren wordt uitgebreid en stelt € 7 miljoen beschikbaar voor hbo-masters, waaronder masters in de topsectoren. Een eis is dat er wel een duidelijke arbeidsmarktvaart moet zijn.

#### *4. Steviger samenwerking tussen scholen en bedrijven*

Samenwerking tussen scholen en bedrijven vergroot de kwaliteit van het techniekonderwijs en stimuleert scholieren om na hun opleiding daadwerkelijk in de technische sector aan het werk te gaan. Het inzetten van vakkrachten uit het bedrijfsleven voor de klas is daarvan een mooi voorbeeld. Veel scholen en bedrijven doen dit al volop. Zij richten bijvoorbeeld samen Centra voor Innovatief Vakmanschap in het mbo en Centres of Expertise in het hbo op. Dit zijn publiek-private-samenwerkingsverbanden tussen bedrijven en scholen die toponderwijs en praktijkgericht onderzoek samenbrengen. Dergelijke initiatieven verdienen navolging. Scholen en bedrijven zijn hier samen aan zet.

Het kabinet stimuleert de samenwerking tussen scholen en bedrijfsleven door:

- Uitbreiding van het aantal Centra voor Innovatief Vakmanschap in het mbo. Het kabinet stelt € 16,4 miljoen beschikbaar voor een nieuw Centrum voor Innovatief Vakmanschap in elke topsector. Hiervan gaat € 4 miljoen naar de topsectoren Agro & Food en Tuinbouw en Uitgangsmaterialen;
- Vergroting van het aantal Centres of Expertise in het hbo naar minimaal een per topsector. Voor het stimuleren van Centres of Expertise is jaarlijks een bedrag van € 20 miljoen beschikbaar;
- Sterkere betrokkenheid van het bedrijfsleven bij de ontwikkeling van zogeheten Associate-degree programma's (Ad-programma's). Deze tweejarige opleidingen op hbo-niveau zijn vooral bedoeld voor mbo-ers die na hun opleiding verder willen studeren, maar geen 4-jarige hbo-bacheloropleiding willen volgen. Ad-programma's kunnen alleen worden ontwikkeld als er een duidelijke vraag is vanuit het bedrijfsleven. Onlangs heeft het bedrijfsleven een top-25 lijst samengesteld van Ad-programma's waar de grootste vraag naar is. Vanuit de topsectoren zijn dit onder meer Ad-programma's op de terreinen Mechatronica, Luchtvaart en Automotive;
- Meer vakspecialisten voor de klas in te zetten. Onderwijsteams in het mbo moeten permanent beschikken over zowel actuele vakkennis als pedagogisch didactische inzichten. Onderwijsteams opereren onder het gezag van een bevoegd docent, maar de inzet van vakspecialisten uit het bedrijfsleven zonder formele bevoegdheid moet altijd mogelijk zijn. Eventuele belemmeringen bij de inzet van vakspecialisten – bijvoorbeeld rond regelgeving over de geschiktheidsverklaring van docenten – zal het kabinet wegnemen.

#### *5. Werken in de techniek aantrekkelijker maken*

De topsectoren willen meer gediplomeerden in de technische sector krijgen door bedrijven beurzen aan te laten bieden, het aantal stageplaatsen te vergroten en excellentieprogramma's en traineeshiptrajecten te ontwikkelen. Een voorbeeld: de werkgevers in de watersector bieden

samen een opleidingstraject aan voor toekomstige werknemers. Dat bestaat uit een wateropleiding in het regulier onderwijs en aansluitend een driejarig traineeship. Leerlingen die een diploma behalen en kiezen voor een traineeship in de watersector ontvangen een bonus. De sterkere samenwerking tussen scholen en bedrijven draagt hier positief aan bij: scholieren krijgen al vroeg een beeld krijgen van werken in de techniek.

Cruciaal is ook dat technici in de sector blijven werken, dat ze doorwerken tot aan het pensioen en dat ook meer mensen uit andere sectoren kiezen voor een baan in de techniek. De technische sector moet aantrekkelijk zijn om in te werken, ook voor internationale kenniswerkers<sup>1</sup>. Werknemers moeten trots kunnen zijn in de techniek te werken en de werkomstandigheden moeten optimaal zijn. Iedere werknemer, ongeacht leeftijd, sekse of afkomst, moet zich thuis voelen in een technisch beroep. Sectoren zien dat op deze punten verbeteringen nodig en mogelijk zijn en dat het bedrijfsleven hier aan zet is. Het kabinet is daarom verheugd dat het «binden, boeien en ontwikkelen van de technische beroepsbevolking» een speerpunt in het Masterplan is.

Op 1 januari 2013 treedt het Vitaliteitspakket in werking<sup>2</sup>. Het kabinet stimuleert hiermee bedrijven om werknemers aan te trekken en te behouden. Zo kunnen O&O-fondsen ook intersectorale scholing aanbieden en komt er een van-werk-naar-werk-budget. Dit vraagt een extra inspanning van sociale partners; het kabinet is bereid hen daarin tegemoet te komen. De instrumenten uit het Vitaliteitspakket kunnen ook gebruikt worden om mensen te scholen voor de technische sector. Het kabinet overlegt nog met de Stichting van de Arbeid over de precieze vormgeving en zal Uw Kamer dit voorjaar over de uitkomsten informeren.

#### *6. Slimmer en productiever werken in de techniek*

Het is tot slot ook zaak dat de productiviteit in technische bedrijven omhooggaat. Dit draagt bij aan het verminderen van krapte op de arbeidsmarkt voor de technische sector. Dit vraagt naast technologische innovatie ook sociale innovatie, oftewel: een andere benadering van de inzet en organisatie van arbeid en talent. Het kabinet ondersteunt werkgevers en werknemers hierbij door:

- De subsidieregeling ESF 2007–2013 (Actie E2) die per 1 maart 2012 is opengesteld voor branches. O&O-fondsen kunnen subsidie aanvragen voor projecten van branches die een cultuuromslag willen maken naar gezond, vitaal en productief werken;
- Het succesvolle programma excelleren.nu van MKB Nederland ook in de komende periode te blijven ondersteunen. In dit project hebben 700 mkb-ers in 14 branches deskundig advies gekregen over hoe zij de leermogelijkheden in hun bedrijf kunnen versterken. Werken en leren worden op de werkvloer direct gecombineerd. De verworvenheden van het project zullen breed verspreid en verankerd worden.

#### **Geen extra bestuurlijke drukte in de uitvoering**

De uitvoering van de acties uit het Masterplan Bèta en Technologie vergt het nodige van alle betrokken partijen. Het kabinet wil daarbij extra bestuurlijke drukte voorkomen. Daarom kiest het voor een organisatievorm waarin alle partijen hun (regionale en sectorale) activiteiten kunnen afstemmen en waar mogelijk bundelen. Het kabinet neemt het voorstel uit het Masterplan over en kiest voor:

- Een stuurgroep Bèta & Technologie. Hierin zitten vertegenwoordigers van overheid, topsectoren en onderwijs. Zij gaan over de strategie en het aansturen van een programmamanager. Elke deelnemer draagt vanuit de eigen verantwoordelijkheid bij aan de afstemming met de

<sup>1</sup> De bijlage bij deze brief gaat nader in op de instroom en het behoud van internationale kenniswerkers (speerpunt 4).

<sup>2</sup> Tweede Kamer, 2011–2012, 32 043 nr. 71

- human capital agenda's van de topsectoren en andere sectorale en regionale initiatieven met betrekking tot techniek;
- Een programmamanager voor de operationele uitvoering;
  - Zoveel mogelijk gebruik maken, bij alle activiteiten, van capaciteit, kennis en ervaring van bestaande organisaties als het Platform Bèta Techniek en de Groene Kenniscoöperatie;
  - De programmamanager dient als eerste de mogelijkheden in kaart te brengen waarop lopende initiatieven voor bèta en technologie elkaar kunnen versterken of kunnen worden gebundeld. Daarnaast kan de aankondiging van de topsectoren om met «topsectoren-beurzen» de aantrekkingskracht op studenten te vergroten verder worden uitgewerkt.

### **Tot besluit**

In de bijlage bij deze brief werken wij het pakket aan maatregelen om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt in de techniek te versterken en mensen te stimuleren langer en productiever door te werken, verder uit.

De mogelijke schaarste aan vakkrachten in de technische sectoren is niet van de ene op de andere dag opgelost. Sommige maatregelen hebben pas na enkele jaren effect. Anderen zullen nauwgezet gevolgd moeten worden. Het kabinet zal uiterlijk in 2015 de voorgenomen structurele maatregelen in het mbo en hoger onderwijs in samenhang evalueren. Daarbij wordt onder andere gekeken naar het effect op de instroom in het techniekonderwijs en op de aansluiting met de arbeidsmarkt.

Aantrekkelijk en actueel techniekonderwijs levert uitstekend geschoolde afstudeerders op. Daar varen niet alleen deze jongeren zelf wel bij, maar de hele samenleving. De ambitieuze doelstelling en de concrete voornemens van de topsectoren dragen eraan bij dat er straks voldoende en goed opgeleide vakkrachten zijn. We kunnen dit alleen bereiken door intensieve samenwerking. Met het bedrijfsleven voorop, want zij weten waar behoefte aan is op de arbeidsmarkt én hebben de actuele kennis.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
H. G. J. Kamp

De minister van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie,  
M. J. M. Verhagen

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,  
J. M. van Bijsterveldt-Vliegenthart

De staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,  
H. Zijlstra



## **Kabinetsreactie op het Masterplan Bèta en Technologie: «Naar 4 op de 10; meer technologietalent voor Nederland»**

Op 13 februari 2012 heeft de minister van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie namens het kabinet het Masterplan «Naar 4 op de 10» in ontvangst genomen uit handen van de topsectoren. In dit Masterplan hebben de topsectoren de activiteiten benoemd die zij samen met onderwijsinstellingen en overheid willen oppakken om te zorgen voor een aanbod van bèta's en technici dat kwantitatief en kwalitatief van voldoende niveau is. Het Masterplan is opgebouwd langs vier speerpunten:

1. Grotere instroom van bèta- en technologiegediplomeerden in de topsectoren;
2. Continue afstemming onderwijs-arbeidsmarkt;
3. Binden, boeien en ontwikkelen van bèta en technische mensen;
4. Vergroting van het internationale perspectief op de arbeidsmarkt.

In het navolgende reageert het kabinet op de voorstellen uit het Masterplan. Per cluster van voorstellen is aangegeven welke maatregelen het kabinet neemt om de knelpunten in de techniek terug te dringen en de juiste randvoorwaarden te creëren voor samenwerking tussen onderwijsinstellingen en bedrijfsleven. Omwille van de leesbaarheid is de indeling van het Masterplan in de vier speerpunten aangehouden en zijn maatregelen die in de hoofdbrief al afdoende zijn beschreven hier niet herhaald.

### **Speerpunt 1 – Grotere instroom van bèta- en technologiegediplomeerden in de topsectoren**

Met het Masterplan roepen de topsectoren op meer jongeren in het onderwijs te interesseren voor (een loopbaan in) bèta en techniek. Dit door al in het primair onderwijs een basis te leggen en aandacht voor techniek voort te zetten in het voortgezet onderwijs en beroepsonderwijs. Aansprekende onderwijsvormen die dicht bij de belevingswereld van jongeren staan, in samenwerking met het bedrijfsleven, verzorgd door vakbekwame docenten, worden in het Masterplan als middelen genoemd om dit doel te bereiken. Ook doelgroepen die op de huidige arbeidsmarkt ondervertegenwoordigd zijn in technische sectoren, zoals meisjes en jongeren van allochtone herkomst, moeten hierbij bereikt worden. De inzet van boegbeelden van allochtone afkomst kan laatstgenoemde groep enthousiasmeren en zorgen voor een reëel beeld van werken in een technische sector. Ten slotte geven de topsectoren aan dat gediplomeerde technici vaker daadwerkelijk moeten kiezen voor een loopbaan in de techniek. Velen kiezen nu nog voor een andere sector. Het bedrijfsleven wil de doorstroming naar de technische sector stimuleren door het aanbieden van beurzen door bedrijven, een grotere betrokkenheid van bedrijven in onderwijsinstellingen en door het aantal goede stageplaatsen aan zowel scholieren als docenten te vergroten.

Het kabinet deelt deze aanbevelingen van de topsectoren. Terecht wordt ook aangegeven dat het bedrijfsleven en onderwijsinstellingen met veel van de aanbevelingen op dit thema zelf aan de slag kunnen. Het Rijk ondersteunt dit met de hieronder beschreven maatregelen.

### **Primair en voortgezet onderwijs**

In de hoofdbrief waartoe deze bijlage behoort, is al aangegeven welke maatregelen het kabinet neemt om de aandacht voor techniek in het primair onderwijs (po) en voortgezet onderwijs (vo) te vergroten.

## **(Vorbereidend) beroepsonderwijs**

Een belangrijk doel van het actieplan mbo «Focus op vakmanschap 2011–2015» is dat meer jongeren voor het middelbaar beroepsonderwijs zullen kiezen. De inhoud van het onderwijs wordt herijkt door een herziening van de kwalificatiestructuur en de beroepsgerichte examenprogramma's in het vmbo. Slimme bundeling van kwalificaties – zeker ook in de techniek – moet leiden tot doelmatigere opleidingen van een hogere kwaliteit die inspelen op de behoefte van het bedrijfsleven. De nieuw opgerichte stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, waarin werkgevers- en werknemersorganisaties en het onderwijsveld samenwerken, heeft een advies uitgebracht over het inkorten van opleidingen op mbo niveau 4 en welke (technische) opleidingen hiervan uitgezonderd moeten worden. Daarnaast wordt advies uitgebracht over de opzet van nieuwe kwalificaties. De herziening moet 1 februari 2013 afgerond worden, met het oog op invoering vanaf het schooljaar 2013–2014.

Het kabinet wil de belangstelling voor technische opleidingen in het (v)mbo vergroten. Naast het promoten van de technische opleidingen wil het kabinet het onderwijs voor jongeren structureel aantrekkelijker maken én een betere aansluiting realiseren op ontwikkelingen in het bedrijfsleven. De vernieuwing van het onderwijs zal resulteren in een vakmanschapsroute voor mbo niveau 2 en 3 en een technologieroute voor niveau 4. In de hoofdbrief zijn deze al beschreven. Voor zowel de vakmanschapsroute als de technologieroute is een nauwe samenwerking tussen het vmbo en mbo van groot belang.

Eén landelijke, standaard aanpak om techniekonderwijs te bevorderen zal niet slagen. Maatwerk per regio en per sector in de ondersteuning is nodig. Sinds 20 maart kunnen samenwerkingsverbanden van vo- en mbo-scholen hun initiatieven kenbaar maken bij het Platform Bèta Techniek. Het Platform Bèta Techniek kan de samenwerkingsbanden vervolgens ondersteunen bij het vormgeven van de samenwerking met het bedrijfsleven en sterkere profilering van het technisch beroepsonderwijs. De minister van OCW draagt hieraan in 2012 eenmalig € 6 miljoen extra bij.

## **Hoger onderwijs**

Om de in- en uitstroom van studenten te verhogen en het rendement in bèta en technische opleidingen te verbeteren zijn in het hoger onderwijs de volgende initiatieven ontplooid:

- *Sectorplan natuur- en scheikunde:*  
Het Sectorplan heeft als doel het universitair onderwijs en onderzoek in natuur- en scheikunde te versterken, vanwege het belang van deze gebieden voor het bedrijfsleven en als fundamentele basiswetenschappen. De versterking vindt plaats door landelijke afstemming over focusgebieden in onderzoek, verhoging van de instroom in bachelor- en masteropleidingen (500 extra in 7 jaar), meer aanwezigheid van de universiteiten op het VWO, en uitwisseling van «best practices» op het gebied van onderwijs. Om deze doelen te bereiken wordt jaarlijks een bedrag van € 20 miljoen beschikbaar gesteld;
- *Sectorplan Technologie 2011–2015:*  
De 3TU.Federatie (TU Delft, TU Eindhoven en Universiteit Twente) heeft op verzoek van OCW een Sectorplan Technologie 2011–2015 opgesteld. In de eerste drie jaren zet dit plan in op versterking van het techniekonderwijs. Het Kabinet heeft daarvoor € 33 miljoen ingezet. Zie tevens de hoofdbrief;

- *Sectorplan Hoger Agrarisch Onderwijs 2011–2015:*  
Het Sectorplan Hoger Agrarisch Onderwijs (HAO) wordt uitgevoerd door het gezamenlijke HAO op verzoek van EL&I. Doel van het Sectorplan is om in gezamenlijkheid invulling te geven aan ondermeer profilering en aansluiting groen hoger onderwijs op de arbeidsmarkt en is voornamelijk gericht op de topsectoren Agro & Food en Tuinbouw & Uitgangsmaterialen in de volle breedte. Groene techniek is hier een onderdeel van;
- *Sectorplan Techniek:*  
In het hbo zal een sectorplan techniek worden ontwikkeld in samenwerking tussen hogescholen en het georganiseerde bedrijfsleven. Het rapport van de sectorale verkenningcommissie (Van Pernis) en het Masterplan Bèta en Technologie dienen als basis voor dit nog op te stellen sectorplan. Dit moet leiden tot een grotere instroom van beter gekwalificeerde studenten in bèta en technische opleidingen door een flexibeler aanbod van technische opleidingen.

Het bedrijfsleven zal nauw worden betrokken bij de uitvoering van de diverse sectorplannen.

### **Professionalisering van docenten (toekomstig en zittend)**

Omwillen van een effectieve aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt moeten opleidingen worden verzorgd vanuit actuele kennis van de beroepspraktijk, gekoppeld aan actuele pedagogisch didactische inzichten. Dat vergt een scherp samenspel tussen de professionals binnen de onderwijsteams. De samenstelling van de teams moet een evenwichtige balans kennen van bekwaamheden van docenten, instructeurs, leermeesters, gastdocenten, onderwijsassistenten en wie er maar allemaal nog meer vruchtbaar en professioneel betrokken kunnen zijn bij de dagelijkse interactie met de leerling. Kortom, goed doordachte en bekwame invulling van de professionele ruimte die het bevoegd gezag biedt, adequate duiding van verantwoordelijkheden en afhankelijkheden en elkaar daar onderling ook daadwerkelijk op aan durven spreken, en verantwoordelijkheid nemen. En ook hier in een evenwichtige balans tussen rechten en plichten voor zowel scholier als leraar.

In de actuele onderwijspraktijk wordt op veel plaatsen al langs deze lijnen gewerkt: integrale aanpak vanuit een goede aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt met inzet van bekwaam personeel vanuit beide partijen. De bestaande wettelijke regelingen maken veel mogelijk. Op 19 april 2011 heeft de Onderwijsraad het advies «Goed opgeleide leraren voor het (voorbereidend) middelbaar beroepsonderwijs» uitgebracht. In zijn beleidsreactie daarop (d.d. 15 juni 2011) heeft de staatssecretaris van OCW een aantal maatregelen aangekondigd die goed aansluiten bij de aanbevelingen in het Masterplan. Zo wordt er nu gewerkt aan heldere uitstroomprofielen voor alle lerarenopleidingen, waaronder beroepspraktijkvorming gericht op lesgeven in het (v)mbo. Bekwame leraren voor afzonderlijke vakken, zoals elektrotechniek, werktuigbouwkunde en bouwtechniek, moeten voldoende vakkennis in huis hebben. Daar is in het vmbo en het mbo behoefte aan. Lerarenopleidingen moeten hierin voorzien. Daartoe wordt eveneens gewerkt aan het versterken van zij-instroomtrajecten voor vakmensen die een bevoegdheid voor het onderwijs willen behalen. Het kabinet staat ook positief tegenover het invoeren van een educatieve minor in de bacheloropleidingen van het hbo. Inmiddels is een tweetal experimenten in de sector Techniek van start gegaan.

## **Samen werken aan een grotere instroom**

Kortom: in alle onderwijssectoren staan bevordering van techniek in het onderwijs en professionalisering van docenten hoog op de agenda. Het kabinet nodigt het bedrijfsleven uit om hun activiteiten, via samenwerking met onderwijsinstellingen, te koppelen aan bovenstaande maatregelen. Dit om elkaar te versterken en om versnippering van initiatieven te voorkomen. Daarnaast zal voor de promotie van technisch onderwijs het bedrijfsleven een voortrekkersrol moeten nemen, zoals al gebeurt via JetNet en Techniektalent.nu, een samenwerkingsverband van bedrijfsleven, opleidingsfondsen, koepelorganisaties en scholen. De activiteiten van Techniektalent.nu zijn verdeeld in de volgende programmalijnen:

- Talentbehoud Techniek (o.a. project Binden & Boeien);
- Beeldvorming Techniek (o.a. projecten techniekwedstrijden, ambassadeurs voor de techniek, beroepsbeelden hbo);
- Samenwerking Bedrijfsleven en Onderwijs (o.a. projecten Primair Onderwijs en Technet).

Bijzondere aandacht is nodig voor het doorbreken van traditionele denken en rolpatronen en voor de inzet van inspirerende rolmodellen uit het bedrijfsleven zelf om nieuwe doelgroepen aan te spreken. Via het programma Kijk op Keuzegedrag is er bovendien in de periode 2012–2014 in het po en (v)mbo blijvende aandacht voor het specifiek stimuleren van meisjes in een technische studierichting. In het po door speciale lessen te laten geven door een vrouwelijke beroepsbeoefenaar uit de techniek, en door docententraining. In het (v)mbo lopen meisjes mee in technische bedrijven en vinden «*speeddates*» plaats met vrouwelijke rolmodellen.

Na afronding van hun opleiding moeten gediplomeerden daadwerkelijk kiezen voor een baan in de techniek. Om aantrekkelijk te zijn voor gediplomeerden, moeten bedrijven zorgen voor voldoende ruimte voor het ontwikkelen van talent, het werken aan een bewuste loopbaan en voor het combineren van arbeid- en zorgtaken.

## **Speerpunt 2 – Continue afstemming onderwijs-arbeidsmarkt**

Het Masterplan wijst op het belang van een goede, kwantitatieve aansluiting tussen het aanbod aan technische opleidingen en de vraag vanuit de topsectoren. Om voor voldoende technische beroepsopleidingen te zorgen, pleiten de topsectoren onder meer voor:

- Hogere bekostiging van opleidingen naarmate er meer vraag naar is vanuit de arbeidsmarkt (in casu techniek);
- Versterking van publiek-private-samenwerking tussen onderwijsinstellingen en bedrijfsleven in Centra voor Innovatief Vakmanschap (mbo) en Centers of Expertise (ho);
- Een heldere profilering van het aanbod aan opleidingen per onderwijsinstelling om versnippering tegen te gaan;
- Sociaal leenstelsel in de masterfase in relatie tot bètatechnische (2-jarige) masters.

## **Vergroting arbeidsmarktrelevantie opleidingen**

Het kabinet is met de topsectoren van mening dat het cruciaal is dat onderwijsinstellingen opleidingen aanbieden waar de (regionale) arbeidsmarkt om vraagt. Ook geven jongeren zelf aan dat het imago en de maatschappelijke relevantie voor hen een belangrijk argument is om te kiezen voor een bepaalde sector. Opleidingen anders bekostigen op basis van de actuele vraag vanuit de arbeidsmarkt ziet het kabinet echter niet a priori als het juiste middel om het aanbod aan publiek bekostigde opleidingen te reguleren. De belangrijkste reden hiervoor is het risico op

een «varkenscyclus», waarbij het aanbod aan publiek bekostigd onderwijs steeds achter de marktontwikkelingen aanholt. Vooral de sector techniek is gevoelig voor conjuncturele ontwikkelingen. De concretisering van ideeën over het betrekken van de arbeidsmarktrelevantie in de bekostigingssystematiek vergt een zorgvuldige verkenning. Voor het hoger onderwijs starten OCW en EL&I dit jaar daarom, zoals aangekondigd in de Strategische Agenda Hoger Onderwijs en Onderzoek, een haalbaarheidsonderzoek.

Om de arbeidsmarktrelevantie van het onderwijs te vergroten zijn voor zowel het mbo als het ho al diverse maatregelen genoemd in de hoofdbrief.

### **Versterking samenwerking bedrijfsleven en onderwijsinstellingen**

Het kabinet wil de samenwerking tussen bedrijfsleven en onderwijs stimuleren door, naast de maatregelen die in de hoofdbrief zijn beschreven, in te zetten op versterking van zij-instroomtrajecten voor vakmensen die een bevoegdheid voor het onderwijs willen behalen. Ook bekijkt het kabinet de mogelijkheden van een educatieve minor in het hbo. Inmiddels is een tweetal experimenten in de sector Techniek van start gegaan.

Voor ICT vaardigheden is het publiekprivate programma «Digitale Vaardigheden voor de Beroepsbevolking» gestart om de digitale vaardigheden en ICT kennis in het beroepsvormend onderwijs te verbeteren. Voor 2012 is er een budget van € 2 miljoen beschikbaar.

### **Profilering onderwijsinstellingen**

De overheid geeft profilering van het aanbod aan mbo- en hbo-opleidingen en publiek-private-samenwerking onder andere vorm door bij te dragen aan de eerder genoemde Centra voor Innovatief Vakmanschap in het mbo en de Centers of Expertise in het hbo. In het Hoofdlijnenakkoord dat de staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft afgesloten met de HBO-raad is afgesproken dat ten minste de helft van het selectieve budget voor profilering en zwaartepuntvorming in het hbo wordt ingezet voor versterking van het praktijkgericht onderzoek met publiek-private-samenwerking in combinatie met een hoogwaardig onderwijsaanbod. De aanpak van publiek-private-samenwerking zoals bij de Centers of Expertise past daarbinnen. Voorstellen voor Centers moeten aansluiten bij het profiel dat de instelling kiest. Het kabinet maakt het mogelijk dat in ieder geval in elke topsector een Center of Expertise in samenwerking met het bedrijfsleven tot stand kan komen.

Uitgangspunt bij het topsectorenbeleid is een veel intensievere publiek-private-samenwerking op het gebied van de samenhangende domeinen kennis, innovatie en onderwijs. De inzet is dan ook dat er onder regie van de topteams maximale verbinding gaat ontstaan tussen de Topconsortia voor Kennis en Innovatie en de centra en centers.

### **Speerpunt 3 – Binden, boeien en ontwikkelen van bèta en technische mensen**

De toekomstige tekorten in de techniek kunnen niet alleen worden opgelost door de instroom van nieuwe werknemers te bevorderen. Als we kijken naar de leeftijdsopbouw van de bevolking dan zien we dat het aandeel 20–65 jarigen (potentiële beroepsbevolking) tot aan 2 040 met 8,5 procentpunt<sup>1</sup> daalt naar 52,6% en het aandeel 65 jaar en ouder met 10,7 procentpunt stijgt naar 25,7%. Het is dus van groot belang dat mensen

<sup>1</sup> Poelman, B. en C. van Duin, Bevolkingsprognose 2009–2060, CBS, 12 maart 2010.

langer blijven doorwerken, dat werknemers voor de technische sector behouden blijven en dat nieuwe werknemers via zij-instroom worden aangetrokken. Sleutelbegrippen daarbij zijn goed werkgeverschap, investeren in personeel en sociale innovatie, en duurzame inzetbaarheid van medewerkers in alle leeftijden en loopbaanfasen.

### **Employability en goed werkgeverschap**

De topsectoren benoemen op dit thema een aantal concrete door het bedrijfsleven uit te voeren actiepunten en maatregelen. Zij zetten onder andere in op het faciliteren van duurzame inzetbaarheid, het bieden van aantrekkelijke carrièremogelijkheden voor oudere werknemers, het creëren van flexpools binnen of tussen bedrijven en het invoeren van flexibele arbeidsvoorwaarden. Het kabinet meent dat deze maatregelen wezenlijk bij kunnen dragen aan de beschikbaarheid van voldoende en kwalitatief goed opgeleid personeel voor nu en voor de toekomst. Het kabinet vraagt aan de topsectoren om bij de concretisering en implementatie van de voorstellen ook expliciet aandacht te besteden aan de loopbaanperspectieven van laagopgeleiden.

Via het Vitaliteitspakket stimuleert het kabinet het bedrijfsleven op diverse manieren om werknemers aan te trekken en te behouden. Uitgangspunt blijft dat werkgevers en werknemers primair verantwoordelijk zijn voor een voldoende en kwalitatief toereikend (toekomstig) personeelsbestand in de sector. Het Vitaliteitspakket treedt per 1 januari 2013 in werking en is vormgegeven langs drie lijnen: doorwerken, mobiliteit en loopbaanfaciliteiten. In de brief aan de Tweede Kamer over het Vitaliteitspakket van 30 september 2011<sup>1</sup> kondigt het kabinet onder andere de volgende stimuleringsmaatregelen aan:

- Er komt een werkbonus tussen € 2 100 en € 2 350 voor werknemers van 61 jaar en ouder;
- Voor werkgevers blijft de werkbonus van € 1 750 voor het in dienst houden van werknemers van 62 jaar en ouder gehandhaafd;
- Werkgevers krijgen een enkele mobiliteitsbonus van € 3 500 voor het aannemen van een werknemer boven 55 jaar en een dubbele mobiliteitsbonus voor het aannemen van een werkzoekende boven 50 jaar.

Deze maatregelen zullen naar verwachting een positieve invloed hebben op behoud en productief houden van oudere werknemers.

Voor het ontwikkelen van sectoraal beleid en geschikte instrumenten om werknemers voor de sector techniek te behouden is inzicht nodig in wat mensen beweegt om al dan niet in de technische sector te willen (blijven) werken. De technische sector lijkt minder goed in staat om mensen binnen de sector te houden. De uitstroom van werknemers uit de procesindustrie, metaalektro en metaalnijverheid ligt bijvoorbeeld veel hoger dan het gemiddelde<sup>2</sup>. Onvoldoende duidelijk is waardoor dit komt. Het kabinet zal in de eerste helft van 2012 een onderzoek laten uitvoeren naar de oorzaken van het relatief grote verloop van arbeidskrachten in de technische sector. De resultaten van dit onderzoek kunnen worden benut bij de verdere vormgeving van beleid.

### **Leven lang leren**

Het Masterplan pleit voor het structureel invoeren van leven lang leren, door het bieden van goede scholingsfaciliteiten, flexibilisering van het mbo- en hbo-onderwijsaanbod en de ontwikkeling van specifieke businessopleidingen. Het kabinet is verheugd met de aandacht die het Masterplan geeft aan leven lang leren en spoort het bedrijfsleven en

<sup>1</sup> Brief Vitaliteitspakket, Kamerstukken II, 2011–2012, 32 043, nr. 71.

<sup>2</sup> Zwinkels, W., D. Ooms en J. Sanders (2009), Omvang, aard en achtergrond van baan-baan mobiliteit, Onderzoek door TNO i.o.v. de Raad voor Werk en Inkomen, februari 2009.

onderwijsinstellingen aan meer gebruik te maken van elkaars infrastructuur. De SER komt binnenkort met een advies over postinitiële scholing. De aanbevelingen van de SER kunnen in de uitwerking van dit thema worden meegenomen.

Om adequate scholing en succesvolle transities van werknemers binnen en naar de technische sector te stimuleren, maken daarnaast de volgende maatregelen onderdeel uit van het Vitaliteitspakket:

- Het kabinet vraagt sociale partners in cao's een van-werk-naar-werk-budget te introduceren dat werkgevers en werknemers in staat stelt om baanovergangen van (met ontslag bedreigde) werknemers te faciliteren;
- Het kabinet vraagt sociale partners om intersectorale scholing te stimuleren door verbreding van het bereik van O&O-fondsen;
- De drempel voor aftrek van scholingsuitgaven voor particulieren wordt gehalveerd naar € 250.

### **Sociale innovatie**

Het vergroten van de arbeidsproductiviteit kan bijdragen aan het verminderen van de krapte op de arbeidsmarkt. Investeren in sociale innovatie speelt hierbij een cruciale rol. Daarnaast zal sociale innovatie bijdragen aan het verbeteren van de innovatiekracht van ondernemingen. Ook de topsectoren benoemen dit als een belangrijk thema.

Sociale innovatie gaat over een andere benadering van de inzet van organisatie en arbeid en talent; een betere benutting van het menselijk kapitaal. Het gaat om ruimte geven voor ideeën en initiatieven van medewerkers en om stimuleren van samenwerking over grenzen van afdelingen en zelfs van organisaties heen. Een andere kijk op management en leiderschap, die afwijkt van de gangbare aansturing van personeel. Door sociale innovatie te bevorderen kunnen ondernemers innoveren, groeien en talent aan zich binden. Bewustwording bij bedrijven over het belang van sociale innovatie speelt daarin een belangrijke rol, naast versterking van de opgebouwde kennisinfrastructuur en mogelijkheden voor advisering en financiering.

Volgens de Kennis en Innovatie Foto 2011, zijn Nederlandse bedrijven relatief weinig actief in *niet*-technologische, of sociale, innovatie<sup>1</sup>. En dat terwijl aangetoond is dat sociaal innovatieve bedrijven beter presteren op innovatie, productiviteit en vaker een groeiend marktaandeel hebben. Ook zijn medewerkers meer tevreden. Sociaal innovatieve bedrijven investeren ook meer dan twee keer zo veel in Research & Development (R&D)<sup>2</sup>.

Een open, flexibele, slimme en permanent lerende organisatie draagt bij aan de ontwikkeling van bedrijven, doordat werknemers de ruimte krijgen om hun talenten te ontplooien en in te zetten, hun werk in te delen en om met innovatieve ideeën te komen. Meer verantwoordelijkheid en betrokkenheid geven werknemers meer plezier in het werk en uiteindelijk een efficiëntere en productievere inbreng in het bedrijf. Met inzet op sociale innovatie is een hoger rendement te halen uit investeringen in R&D.

Sociale innovatie is in de eerste plaats een verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers, van ondernemers en medewerkers. Het kabinet onderneemt de volgende acties om hen daarbij te ondersteunen:

- Ontwikkelen van een «Sociale Innovatie Expeditie» door samenwerking van MVO Nederland, TNO en Syntens. Een kleine groep geïnteresseerde bedrijven uit twee tot drie topsectoren worden begeleid bij toepassing van sociale innovatie in hun bedrijf. Dit individuele traject

<sup>1</sup> Kennis en Innovatie Foto 2011, eerste voortgangsrapportage over de Kennis en Innovatie Agenda (KIA) 2011–2020 [http://www.kennisinnovatieagenda.nl/downloads/KIA\\_foto\\_2011.pdf](http://www.kennisinnovatieagenda.nl/downloads/KIA_foto_2011.pdf)

<sup>2</sup> Erasmus Concurrent-e en Innovatie Monitor 2010–2011

wordt ondersteund door een leerproces in groepsverband, terwijl tegelijkertijd een meting plaatsvindt van uitgangssituatie, benodigde inzet en resultaat. De brancheverenigingen worden benaderd om verslag te doen en de resultaten bekend te maken bij bedrijven in de gehele sector;

- TNO, NWO, Syntens en andere partijen bundelen hun expertise en capaciteit ter ondersteuning van het Nederlands bedrijfsleven, inclusief de topsectoren, op het vlak van sociale innovatie. Hierbij zal gebruik worden gemaakt van het initiatief van NWO voor een Sociale Infrastructuur Agenda. In een kennisbank worden studies, rapporten, onderzoeksresultaten en best practices ondergebracht en voor iedereen beschikbaar gesteld. In onder andere de topsector Chemie worden dit jaar pilots opgestart op het gebied van sociale innovatie;
- Het kabinet wil een betere combinatie van arbeid en zorg stimuleren door de «Erkenning Maatwerken» te ondersteunen. Deze erkenning is bedoeld om werkgevers die een optimale combinatie werk en privé mogelijk maken, door flexibele werkregelingen en een open cultuur, te belonen. Wanneer een organisatie de erkenning Maatwerken draagt, maakt deze zich hard om arbeid te laten aansluiten bij de levensfase van de werknemer. De bedoeling is dat veel meer bedrijven de komende jaren deze erkenning gaan bemachtigen.
- Branches kunnen via O&O-fondsen projecten bij de subsidieregeling ESF 2007 – 2013 programmaonderdeel Actie E2 voor 2012 en 2013 subsidie aanvragen voor projecten waarmee zij een cultuuromslag kunnen starten gericht op gezond, vitaal en productief werken. De projecten kunnen gericht zijn op:
  - Het stimuleren van regionale en intersectorale arbeidsmobiliteit van werknemers;
  - Het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken; of
  - Het bevorderen van zelfredzaamheid op de werkvloer;De regeling wordt in het voorjaar van 2012 opengesteld. In oktober 2011 is al het ESF Programmaonderdeel Actie E1 opengesteld. Via die regeling kunnen individuele bedrijven aanvragen indienen voor projecten binnen het eigen bedrijf.

#### **Speerpunt 4 – Vergroting van het internationale perspectief op de arbeidsmarkt**

Alle topsectoren opereren in een sterk internationale omgeving. Op w- en steeds meer ook op hbo-niveau is sprake van een internationale arbeidsmarkt. De topsectoren beschouwen dit als kans om de kwaliteit en kwantiteit van de technische beroepsbevolking te versterken.

#### **Vergroting instroom van internationale kenniswerkers**

Los van de schaarste op de arbeidsmarkt leidt ook de ontwikkeling naar een mondiale economie, met groeiende internationale contacten en uitwisseling, tot een toenemende vraag naar internationale kenniswerkers. Ons land zal zich daarbij moeten opstellen als een aantrekkelijke vestigingsplaats voor dat internationale talent.

Een aantrekkelijke vestigingsplaats wordt niet zozeer bepaald door migratieregels, maar vooral door de baan- en carrièrekansen in innovatieve bedrijven en kennisinstellingen die op wereldniveau presteren. Ons land zal zich allereerst moeten profileren als land waar nieuwe ontwikkelingen in gang worden gezet. Ons land moet bekend worden als «*the place to be*» voor talenten op onderscheiden kennisgebieden. Bedrijven en kennisinstellingen zullen hierbij leidend moeten zijn. Zij zullen internationaal relaties moeten leggen met toptalent en aantrekkelijke proposities moeten bieden. Het kabinet juicht daarom het voornemen van



de topsectoren toe om door het benutten van buitenlandse contacten en betere profilering de instroom van internationale kenniswerkers te vergroten.

De overheid kan dit proces faciliteren door een daarop toegesneden migratieregelgeving en door ook in haar internationale contacten ons land te profileren als aantrekkelijke vestigingsplaats voor talent. In haar regelgeving op het terrein van de arbeidsmigratie heeft de overheid daar al op ingespeeld.

Op grond van de Kennismigrantenregeling kunnen bedrijven die kennismigranten nodig hebben deze snel en eenvoudig naar Nederland halen, als ze een salaris betalen dat boven een bepaald bedrag per jaar uitkomt.<sup>1</sup> Het enkelvoudige salariscriterium maakt het mogelijk om snel te beslissen. Bedrijven kunnen zich aanmelden bij de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) voor de Kennismigrantenregeling, ook als er nog geen zicht is op een concrete kennismigrant. Bij een daadwerkelijke aanvraag geeft de IND, in die gevallen dat aan alle voorwaarden wordt voldaan, binnen twee weken (de streeftijd) een verblijfsvergunning af voor de kennismigrant en eventuele gezinsleden.

Onderzoek laat zien dat Nederland goed scoort met zijn toelatingsbeleid voor kennismigranten. Het kabinet wil het uitnodigende beleid voor kennismigranten daarom nadrukkelijk continueren.

Dit betekent niet dat er geen knelpunten in de regelgeving zitten. Nederlandse kennisbedrijven hebben te maken met werknemers van buitenlandse klanten die voor een beperkte periode over komen om de voortgang van de productie te controleren, te leren werken met het product, het product te leren onderhouden et cetera. De verstrekking van de tewerkstellingsvergunning voor deze werknemers loopt niet altijd makkelijk. Daarnaast klagen sommige bedrijven over de administratieve lasten.

Het kabinet onderzoekt of en zo ja, op welke wijze het huidige regime voor verstrekking van de tewerkstellingsvergunning voor de kennisindustrie versoepeld kan worden.

### **Binnenhalen en behoud van buitenlandse studenten voor de Nederlandse arbeidsmarkt**

Daarnaast kent het migratiebeleid een tweetal regelingen gericht op het binnenhalen en binnenhouden van buitenlands talent:

- Het *Zoekjaar Studenten* is gericht op de hier afgestudeerde buitenlandse student. Deze krijgt een heel jaar de tijd om te zoeken naar een baan. Het minimum jaarinkomen dat moet worden verdiend is voor deze groep verlaagd van € 37 575 (dat geldt voor Kennismigranten jonger dan 30 jaar) naar € 26 931;
- De *Regeling Hoger opgeleiden* is gericht op de student die is afgestudeerd of gepromoveerd aan een selectie van topuniversiteiten in de wereld. Binnengekomen via een puntensysteem krijgen ook deze talenten een jaar zoektijd naar een kennismigrantenbaan met een minimum inkomen van € 26 931 in ons land.

Sinds de start van deze regelingen in 2008 maken gemiddeld 1 000 personen per jaar er van gebruik. Het merendeel hiervan zijn hier afgestudeerden, die gebruik maken van de geboden mogelijkheid een jaar lang naar een baan te zoeken.

---

<sup>1</sup> Het minimumvereiste ligt op 50 619 euro; voor werknemers onder de 30 jaar is dit 37 121 euro; voor afgestudeerde studenten 26 605 euro.

Hoewel niet wordt bijgehouden hoeveel van deze baanzoekenden daadwerkelijk slagen in het vinden van een baan, zijn er signalen dat het rendement van de regelingen vooralsnog minder is dan het zou kunnen zijn. Zo leert het Huygensbeurzenstelsel dat slechts 15% van de geselecteerde en aangetrokken topstudenten (40% studeert cum laude af) in ons land blijft. Van deze 15% blijft de helft aan de universiteit werken en verwerft de andere helft elders een baan.

Een gebrek aan kennis over de Nederlandse arbeidsmarkt en een onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal zijn vaak redenen voor buitenlandse alumni om weer terug te gaan naar het land van herkomst. Dat betekent dat voor het behouden van afgestudeerde buitenlandse studenten de student de mogelijkheid van het «zoekjaar studenten» moet kennen en dichterbij de arbeidsmarkt moet worden gebracht. Kennisinstituten en bedrijven moeten hierin samenwerken. Ook een talencursus als onderdeel van een beurzenstelsel zou waardevol kunnen zijn, zeker als het om banen in het midden- en kleinbedrijf gaat.