

KOERS – MKB

Vakmanschap Onder Druk

Koninklijke Vereniging MKB-Nederland

Delft, 1 juni 2005

Auteur: drs. C. Hoogendijk, secretaris Onderwijs
tel.nr.: (015) 2191246, e-mail: hoogendijk@mkb.nl

Medewerker onderzoek: dr. P. van Wijnen
tel.nr.: (015) 2191426

©Copyright Koninklijke Vereniging MKB-Nederland, juni 2005
Vermenigvuldiging van (delen van) deze uitgave is toegestaan, mits bronvermelding
Hoewel aan de samenstelling van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, kan voor de inhoud geen aansprakelijkheid worden aanvaard. Aan de inhoud kunnen ook geen rechten worden ontleend.

Inhoudsopgave

| | |
|---|-----------|
| Samenvatting..... | 5 |
| Hoofdstuk 1. Aanleiding en Probleemstelling | 11 |
| Inleiding..... | 11 |
| Probleemstelling: Is de arbeidsmarkt klaar voor de groei? | 12 |
| Onderzoeksvragen | 13 |
| Hoofdstuk 2. Onderzoek en resultaten | 17 |
| Inleiding..... | 17 |
| Onderzoeksopzet | 17 |
| Resultaten EIM Onderzoek | 19 |
| Resultaten Quick-scan TNS-NIPO..... | 22 |
| Samenstelling werkgelegenheid in het mkb | 23 |
| Krapte op de arbeidsmarkt..... | 24 |
| Stijgende behoefte aan hoger opgeleiden | 25 |
| Het belang van werkend leren voor het mkb | 28 |
| Intensievere samenwerking | 29 |
| Interpretatie van de gegevens | 29 |
| Conclusies..... | 30 |
| Nader onderzoek..... | 32 |
| Hoofdstuk 3. Beleidsvoorstellen | 33 |
| Inleiding..... | 33 |
| Eén integraal beleidskader..... | 33 |
| Overheid en politiek aan zet | 34 |
| Regionale opleidingscentra aan zet | 36 |
| Het mkb aan zet | 37 |
| Hoofdstuk 4. Nadere uitwerking Beleidsvoorstellen | 41 |
| Inleiding..... | 41 |
| Verbeteren Samenwerking Beroepsonderwijs – Bedrijfsleven | 41 |
| Terugdringen voortijdig en ongediplomeerde uitval | 42 |
| Stimuleren van Werkend Leren | 43 |
| Stimuleren van innovatie in het mkb | 44 |
| Up-graden van beroepsbevolking, alternerend leren | 45 |
| Verhogen van de participatiegraad van niet-werkenden | 46 |

Samenvatting

De afgelopen jaren waren economisch gezien slechte jaren voor Nederland en voor het mkb: afnemende groei, stijgende (jeugd)werkloosheid, afnemend consumentenvertrouwen en afnemende investeringen. Ook de vooruitzichten voor de komende jaren zijn nog niet erg gunstig. Zo heeft de OESO recent haar groeiramingen neerwaarts bijgesteld. Meest actuele cijfers van de OESO geven aan dat Nederland dit jaar uitkomt op een bescheiden groei van 0,5%. Voor volgend jaar wordt een groei geraamd van 1,7%. Ook de werkgelegenheid trekt nog niet echt aan. Verwacht wordt dat in 2006 de werkloosheid zal uitkomen op zo'n 6,1%.

Hoewel de voortekenen op dit moment nog niet erg gunstig zijn, zal de groei toch weer moeten gaan aantrekken. Zodra dit gebeurt, zal er vrij direct weer krapte op de arbeidsmarkt ontstaan. Hierdoor komen de marges en de winsten in het mkb opnieuw onder druk, net als in de jaren negentig, waardoor de concurrentiepositie van Nederland in de eurozone verder verslechtert.

Vergrijzing in de samenleving heeft ook zijn doorwerking in het mkb. De komende vijf jaar zal een aanzienlijk aantal goed gekwalificeerde ouderen (vervroegd) uittreden en het mkb gaan verlaten. De verwachting is dat de uitstroom van vaklieden uit het mkb onvoldoende wordt gecompenseerd door de instroom van nieuwe, goed opgeleide jongeren uit het beroepsonderwijs. Is dat echt het geval, dan komt het vakmanschap¹ in Nederland onder druk te staan.

Eén van de effecten hiervan zal zijn dat mkb-ondernemers vaklieden gaan werven in het buitenland. Er is immers sprake van vrij verkeer van werknemers in Europa. Gebeurt dit op grote schaal, dan wordt het moeilijker voor Nederlandse werkzoekenden aan het werk te komen, waardoor de druk op de uitkeringen toeneemt.

In opdracht van MKB-Nederland heeft het EIM berekend hoeveel oudere vaklieden de komende vijf jaar het mkb gaan verlaten. Daarnaast is berekend hoeveel jongeren

¹ "Vakmanschap" heeft een sterke associatie met technische en ambachtelijke sectoren. De term moet in deze nota breder worden opgevat. Het betreft hier ook de professionals in bijvoorbeeld de sectoren zorg en welzijn, zakelijke dienstverlening en andere niet-technische sectoren.

in diezelfde periode uit het beroepsonderwijs komen, om de opengevallen plaatsen in het mkb op te vullen. Er zijn drie scenario's berekend. In scenario A (0% werkgelegenheidsgroei) loopt het jaarlijks tekort voor het mkb op tot 15.000 fulltime medewerkers. In scenario B (1% werkgelegenheidsgroei) loopt het tekort op tot gemiddeld 64.000 fulltime medewerkers per jaar. In scenario C (2% extra groei werkgelegenheid) lopen de tekorten voor het mkb op tot gemiddeld 93.000 fulltime medewerkers per jaar.

Op basis van deze gegevens concludeert MKB-Nederland dat de uitstroom van ouderen onvoldoende wordt gecompenseerd door instroom van jongeren uit het beroepsonderwijs.

TNS-NIPO heeft vervolgens in opdracht van MKB-Nederland onderzocht, of er daarnaast ook sprake is van een kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod. Uit dit onderzoek blijkt dat de vraag naar hoger opgeleiden als maar stijgt in het mkb. Eén op de twee ondernemers geeft aan steeds meer mbo-ers aan te nemen in plaats van vmbo-ers. Zo'n 30% geeft aan steeds meer hbo-ers aan te nemen in plaats van mbo-ers. Daarnaast geeft 80% van de ondernemers aan dat vooral jongeren die net van school komen, bijscholing nodig hebben. Verder is slechts 40% van de ondernemers tevreden over het niveau van mbo-gediplomeerden, een kwart is daar ontevreden over.

Op basis van deze gegevens concludeert MKB-Nederland, dat de krapte bij een aantrekkende economie extra groot zal worden, doordat een flink deel van de voorhanden zijnde arbeidskrachten, eigenlijk te laag is opgeleid.

Naar aanleiding van deze onderzoeken komt MKB-Nederland tot de hoofdconclusie, dat "de huidige arbeidsmarkt er niet klaar voor is, als de economie gaat aantrekken."

Volgens MKB-Nederland zijn er nieuwe beleidsvoorstellen nodig op 4 afzonderlijke beleidsterreinen.

- de prestaties van het beroepsonderwijs moeten omhoog,
- de inzetbaarheid en scholing van werkenden moet omhoog,
- de scholing van niet-werkenden moet worden geïntensiveerd,
- de arbeidsproductiviteit moet omhoog.

MKB-Nederland is van mening dat er één samenhangend beleidskader moet komen, dat de verschillende beleidsterreinen en de erachter liggende departementen overstijgt. De onderhavige nota richt zich vooral op het verbeteren van de prestaties van het beroepsonderwijs. De titel “Koers MKB” verwijst ook naar het kabinetsplan voor het middelbaar beroepsonderwijs en volwassenen educatie, getiteld “Koers BVE.”

De prestaties van het beroepsonderwijs (mbo) moeten omhoog

Overheid aan zet:

Voortijdig uitval is nog steeds één van de grootste knelpunten in het middelbaar beroepsonderwijs. De overheid heeft op dit dossier eigenlijk nog geen grote vooruitgang geboekt. Ook in 2004 hebben weer 63.000 leerlingen het onderwijs zonder startkwalificatie verlaten. Dat is gezien de verwachte krapte onacceptabel hoog.

MKB-Nederland wil dat de overheid regionale opleidingscentra scherper gaat afrekenen op de prestaties die ze leveren. Binnen 5 jaar moet de voortijdig uitval zijn teruggebracht tot zo'n 5%. Dat lijkt fors, maar de urgentie is ook groot. Daarnaast moet het aantal leerlingen dat na het behalen van een mbo-diploma doorstroomt naar hogere opleidingen in het mbo, de komende vijf jaar verdubbelen.

Verder vindt MKB-Nederland dat de invoering van het onderwijsnummer nu genoeg vertraging heeft opgelopen. Er bestaat anno 2005 nog steeds geen helder beeld van de daadwerkelijke omvang van de voortijdig uitval. Hierdoor ontbreekt het de overheid en de mbo-scholen ook aan inzicht in de ontwikkeling van leerlingstromen, waardoor het moeilijk wordt concrete verbetervoorstellen te ontwikkelen.

Naar de mening van MKB-Nederland heeft de overheid de neiging, de oplossing van problemen in het beroepsonderwijs te eenzijdig neer te leggen bij het bedrijfsleven. Het lijkt wel of alle problemen in Nederland met duale trajecten moeten worden opgelost. De balans dreigt nu door te slaan, zonder dat er voldoende stimulering vanuit de overheid tegenover staat. Daarom pleit MKB-Nederland voor een uitbreiding van de fiscale faciliteit voor ondernemers. Tot nog toe vielen de stages in

het mbo buiten de tegemoetkoming in het kader van de wet vermindering afdracht onderwijs (wva). MKB-Nederland wil dat de overheid het beschikbaar stellen van mbo-stageplaatsen door ondernemers, nu ook fiscaal gaat stimuleren.

De urgentie om de prestaties van het beroepsonderwijs te verbeteren is groot. Als de overheid en de scholen er niet in slagen op korte termijn voldoende vaklieden af te leveren in het mkb, dan zullen er, afhankelijk van de omvang van de krapte, jaarlijks zo'n 50.000 buitenlandse werknemers naar Nederland worden gehaald. Gezien de druk op de uitkeringen en de noodzaak, de participatiegraad van niet-werkenden te verhogen, is dit een zorgwekkende ontwikkeling.

Regionale opleidingscentra aan zet:

Regionale opleidingscentra moeten een forse inspanning plegen, om voortijdig uitval terug te brengen naar 5% en de doorstroom naar hogere mbo-opleidingen te verdubbelen. MKB-Nederland vindt dat de overheid in het licht van het paasakkoord, flink moet investeren in het mbo, om deze doelstellingen te realiseren. Belangrijke voorwaarde daarbij is echter wel, dat de overheid concrete prestatieafspraken maakt met individuele mbo-scholen over de resultaten die zij met de extra middelen gaan behalen.

Daarnaast vindt MKB-Nederland dat regionale opleidingscentra zich sterker moeten richten op de upgrading van werkenden. Via alternerende trajecten van leren en werken moeten zij een belangrijke bijdrage leveren aan het vergroten van de inzetbaarheid en scholing van werkenden en aan de scholing van niet-werkenden.

Verder moeten regionale opleidingscentra ook een grotere rol gaan spelen bij het realiseren van vernieuwingen in het innovatievolgend mkb, via innovatieve afstudeeropdrachten en stages.

Het mkb aan zet:

De samenwerking tussen het middelbaar beroepsonderwijs en het mkb moet omhoog, zowel landelijk, sectoraal als regionaal. MKB-Nederland en de BVE-raad (koepel van regionale opleidingscentra) gaan het komend najaar bestuurlijke banden aanhalen en voorstellen ontwikkelen om de samenwerking te verbeteren.

Werkend leren speelt een belangrijke rol in het mkb. Daarom is MKB-Nederland actief met het 10.000 leerbanenplan. MKB-Nederland constateert dat een aantal mkb-branches O&O-fondsmiddelen méér gaat inzetten, om werkend leren in het mbo te stimuleren. In de sectoren industrie en bouw gaat men de O&O-fonds-subsidies ook ter beschikking stellen aan ondernemers die stageleerlingen in het mbo opnemen. Mede in het licht van deze ontwikkelingen pleit MKB-Nederland ervoor de fiscale tegemoetkoming in het kader van de afdrachtsvermindering onderwijs (wva), ook ter beschikking te stellen aan ondernemers, die mbo-leerlingen stageplaatsen aanbieden.

MKB-Nederland zal de aangesloten branches stimuleren, de inzetbaarheid van medewerkers te vergroten en de inzet van middelen uit de O&O-fondsen te intensiveren. Waar het scholing betreft, pleit MKB-Nederland ervoor de regionale opleidingscentra en de particuliere opleidingsinstituten hier nauwer bij te betrekken.

Verder zal MKB-Nederland het initiatief nemen om in samenwerking met Skills Netherlands (internationale beroepenwedstrijden) onderwijs en bedrijfsleven beter te laten samenwerken bij de promotie van het vakmanschap in Nederland. In het verlengde hiervan gaat MKB-Nederland onderzoek doen naar de beelden en ideeën die leerlingen en ondernemers hebben inzake vakmanschap. Bedoeling is om met deze gegevens een promotiecampagne vakmanschap te ontwikkelen.

Op basis van deze voorstellen komt MKB-Nederland tot de volgende concrete acties:

Actie 1: One-Step-Up projecten

MKB-Nederland gaat samen met regionale opleidingscentra en particuliere opleidingsinstituten projecten ontwikkelen, die tot doel hebben werkenden in het mkb, via trajecten van leren en werken (leerbanen) op te scholen naar hogere niveau's (one step up).

Actie 2: MKB-innovatie-vouchers

MKB-Nederland wil dat de overheid innovatie-vouchers gaat inzetten om vernieuwingen in het innovatievolgend mkb te stimuleren. Ondernemers kunnen deze vouchers bij mbo-instellingen verzilveren en ondersteuning inkopen (in de vorm van

innovatieve afstudeeropdrachten of stages), om vernieuwingen in mkb-bedrijven door te voeren.

Actie 3: *Fiscale faciliteit uitbreiden naar stages*

In Nederland zijn ruim 170.000 erkende leerbedrijven die regelmatig hun bedrijf openstellen voor deelnemers, die het praktijkdeel van de mbo-opleidingen willen volgen. Jaarlijks worden zo vele tientallen miljoenen praktijkdagen in mkb-bedrijven ingevuld. MKB-Nederland wil dat de overheid ook voor de stages de fiscale faciliteit in het kader van de wet vermindering afdracht onderwijs, ter beschikking gaat stellen.

MKB-Nederland gaat op haar beurt mkb-branches stimuleren, de inzet van O&O-fonds-middelen te intensiveren bij de scholing van werkenden (one-step-up-projecten), bij duale trajecten en stages in vmbo en mbo en bij de omscholing van niet-werkenden via duale trajecten.

Actie 4: *Gezamenlijke promotie vakmanschap*

MKB-Nederland zal in samenwerking met Skills Netherlands en bureau TOP het initiatief nemen, de promotie van vakmanschap in Nederland te verbreden naar andere branches in het mkb en naar het onderwijsveld. Er komt een campagne ter promotie van het vakmanschap in Nederland.

Hoofdstuk 1. Aanleiding en probleemstelling

Inleiding

De afgelopen jaren waren economisch gezien slechte jaren voor de bv Nederland; afnemende groei, stijgende werkloosheid, waarbij met name de werkloosheid onder jongeren sterk opliep, dalend consumentenvertrouwen en sterk afnemende investeringen. Na een flink aantal jaren van economische groei eind negentiger jaren, is Nederland sinds het laatste kwartaal van 2000 terecht gekomen in een periode van laagconjunctuur.

In de periode voorafgaand aan deze teruggang was de economie in Nederland behoorlijk oververhit geraakt. Aanvankelijk deed het mkb zijn werk als banenmotor van de samenleving. Echter, vanwege de krapte op de arbeidsmarkt zagen ondernemers zich meer en meer genoodzaakt werk te laten lopen. De positie van werknemers werd steeds beter. Niet alleen op centraal niveau bij cao-onderhandelingen werden behoorlijke looneisen gesteld, maar ook in de bedrijven zelf. De krapte op de arbeidsmarkt werd dermate groot, dat werkgevers met forse salarisverhogingen probeerden goed geschoolde mensen vast te houden en nieuwe medewerkers binnen te halen. De aanhoudende krapte leidde uiteindelijk tot een sterke stijging van de loonkosten, waardoor de marges voor ondernemers flink onder druk kwamen te staan.

Inmiddels sloeg eind 2000 de economie om en kwam ons land zelfs even in een echte recessie terecht. Voorafgaand aan de economische dip presteerde Nederland beter dan de landen in de eurozone. Vanwege de verslechterde concurrentiepositie van Nederland en de sterke stijging van loonkosten, duurt het nu ook langer voordat ons land opkrabbelt en echt kan gaan profiteren van de aantrekkende economische groei. De vooruitzichten voor de komende jaren zijn ook nog niet erg gunstig. Zo heeft de OESO recent haar groeiramingen neerwaarts bijgesteld. Meest recente cijfers van de OESO geven aan dat Nederland dit jaar uitkomt op een bescheiden groei van 0,5%. Voor volgend jaar wordt een groei geraamd van 1,7%. Ook de werkgelegenheid trekt nog niet echt aan. Verwacht wordt dat in 2006 de werkloosheid zal uitkomen op zo'n 6,1%.

Probleemstelling: Is de arbeidsmarkt klaar voor de groei?

Hoewel de voorspellingen op de korte termijn nog niet erg gunstig zijn, zal op een bepaald moment de groei toch weer gaan aantrekken. Voorlopig blijft nog moeilijk te voorspellen wanneer dat precies zal zijn. In ieder geval geven de uitzendbureaus aan dat de vraag naar flexibele arbeid de laatste maanden gestegen is. Dat is een eerste teken van naderend herstel.

Dat roept eigenlijk direct een volgende vraag op: “Is de huidige arbeidsmarkt wel voldoende in staat om deze groei te accommoderen.” Met andere woorden zijn er voldoende vaklieden voorhanden, die het werk in de bedrijven kunnen uitvoeren. En zijn zij voldoende gekwalificeerd.

Het is duidelijk dat het antwoord op deze vraag sterk van sector tot sector zal verschillen. De ene sector kent bijvoorbeeld een relatief jong personeelsbestand, terwijl in andere sectoren de gemiddelde leeftijd veel hoger ligt. Daar komt nog bij dat iedere sector ook weer zijn eigen specifieke problemen kent. Zo kampt de techniek bijvoorbeeld al jaren met een dalende instroom uit het onderwijs. Deze ontwikkeling doet zich ook voor in de technische beroepsopleidingen. Ook daar is al jaren sprake van een dalend aantal leerlingen dat kiest voor een technische opleiding.

De vergrijzing van de samenleving is een probleem dat zich ook manifesteert in het mkb. Binnen nu en een aantal jaren zal een omvangrijke groep oudere werknemers, waaronder een groot deel goed gekwalificeerde baby-boomers, het arbeidsproces gaan verlaten en al dan niet vervroegd stoppen met werken. Zowel op laag-, midden- als hoog niveau, leidt dit tot een uitstroom van kennis en vakmanschap uit de bedrijven. De verwachting is dat de vervangingsvraag in het mkb hierdoor flink zal stijgen.

Daarnaast zijn er voor technologische vernieuwingen in het mkb goed gekwalificeerde werknemers nodig. Het zijn vooral de goed gekwalificeerde vaklieden, die de innovaties in het mkb moeten realiseren. Echter, een groot deel van hen gaat stoppen met werken en de aanwas van hoger opgeleiden uit het beroepsonderwijs stagneert. Er is dus niet alleen sprake van een grote vervangingsvraag, ook de uitbreidingsvraag en de behoefte aan hoog opgeleide kenniswerkers zal stijgen.

Door de uitstroom van ervaren vaklieden uit het mkb komt het vakmanschap in Nederland onder druk te staan. Goed gekwalificeerde vaklieden vormen de ruggengraat van de samenleving. Als zij stoppen met werken ontstaat er een probleem voor de gemiddelde ondernemer. Aan de ene kant is dat een kwantitatief probleem, er zullen te weinig handen zijn om het noodzakelijke werk uit te voeren. Maar de verwachting is dat het kwalitatieve probleem vele malen groter zal zijn. Er zullen te weinig goed opgeleide kenniswerkers zijn, die de vernieuwingen in het mkb kunnen vormgeven. Dat betekent dat ondernemers genoodzaakt zijn genoegen te nemen met lager gekwalificeerd personeel, of op grote schaal vaklieden te gaan werven uit andere Europese landen. Met het wegvallen van de binnengrenzen in Europa is er immers sprake van vrij verkeer van werknemers.

Het beroepsonderwijs in Nederland is vanouds de hofleverancier van goed opgeleide medewerkers voor het mkb. Als er voldoende nieuwe aanwas is vanuit het beroepsonderwijs, dan hoeft er geen probleem te ontstaan. De vraag is echter of de uitstroom van vaklieden uit het mkb voldoende wordt gecompenseerd door nieuwe gekwalificeerde instroom uit het beroepsonderwijs.

Is dat niet het geval dan ontstaat er binnen afzienbare tijd weer forse krapte op de arbeidsmarkt. Salarissen zullen opnieuw stijgen en ondernemers die goed gekwalificeerde werknemers willen binnenhalen en houden, zullen diep in de buidel moeten tasten. Net als in de negentiger jaren zullen de loonkosten opnieuw de pan uit rijzen, waardoor de concurrentiepositie van Nederland verder verslechtert. De verwachting van MKB-Nederland is, dat dit probleem zich de komende jaren inderdaad zal gaan voordoen. Daarom wordt in deze nota een eerste verkennend onderzoek gedaan om te bepalen of en in welke mate vakmanschap in Nederland onder druk komt te staan.

Onderzoeksvragen

Zoals gezegd de centrale vraagstelling van deze nota is: “Is de arbeidsmarkt klaar voor de economische groei, die op ons afkomt.” Het is noodzakelijk deze vraag op te splitsen in een aantal deelvragen:

1. Wat is de gemiddelde leeftijd van werknemers in het mkb, wanneer zullen oudere vaklieden uitstromen en wat is de omvang. Met ander woorden: “Hoe groot is de vervangingsvraag ten gevolge van de vergrijzing.”
2. Hoe groot is de behoefte aan nieuwe instroom voor het uitbreiden van de activiteiten en voor innovaties in de bedrijven. Zijn er verschuivingen te constateren in de behoefte aan personeel. Stijgt de behoefte aan hoger opgeleiden ten koste van de lager opgeleiden. Met andere woorden: “Hoe groot is de uitbreidingsvraag ten gevolge van nieuwe ontwikkelingen.”
3. Hoeveel gediplomeerden zullen er de komende jaren uit het onderwijs komen. Welke diploma’s behalen zij, is er sprake van stagnatie in het aanbod aan hoger opgeleiden, komt er een golf van laag-opgeleide werknemers op ons af, hoe groot is de ongediplomeerde voortijdige uitval.
4. Komt het vakmanschap in Nederland daadwerkelijk onder druk te staan, of praten we dat onszelf maar aan. Leidt de uitstroom van hoog opgeleide baby-boomers en de stagnatie van het aanbod aan hoger opgeleiden tot grote problemen (kwantitatief en kwalitatief) op de arbeidsmarkt. Hoe groot is de omvang van dit probleem (bij benadering).
5. Hoe kijken ondernemers aan tegen deze ontwikkelingen. Delen zij de mening dat er een tekort aan vaklieden zal ontstaan. Zijn zij van mening dat de vraag naar hoger opgeleiden alsmaar stijgt. Zien zij een belangrijke rol weggelegd voor het beroepsonderwijs bij het oplossen van de problemen. Zijn zij tevreden over de resultaten van het huidige beroepsonderwijs. Zien zij zich genoodzaakt om personeel aan te nemen dat eigenlijk te laag geschoold is voor het werk in de bedrijven. Zijn zij bereid zelf actief te worden en werknemers te stimuleren door te leren naar hogere niveau’s. Werken zij voldoende samen met onderwijsinstellingen bij het opscholen van personeel en het vormgeven van innovaties in de bedrijven.

De nota ziet er verder als volgt uit. In hoofdstuk 2 wordt de onderzoeksopzet beschreven en worden de resultaten van de onderzoeken gepresenteerd. Vervolgens worden in hoofdstuk 3 beleidsvoorstellen alsmede een aantal concrete acties gepresenteerd, om de gesignaleerde knelpunten op te lossen. Als laatste volgt in hoofdstuk 4 een eerste uitwerking van de beleidsvoorstellen, met name bedoeld voor diegenen die wat beter ingevoerd zijn in de verschillende onderwijsdossiers.

Hoofdstuk 2. Onderzoek en resultaten

Inleiding

In dit hoofdstuk worden de resultaten beschreven van de onderzoeken die hebben plaats gevonden. In de eerste plaats wordt in het kort de onderzoeksopzet weergegeven. Daarna worden de resultaten gepresenteerd en worden conclusies getrokken.

Onderzoeksopzet

Deel I, EIM-bestand, vergrijzing in het mkb

In het kader van deze nota zijn twee oriënterende en verkennende onderzoeken uitgevoerd. In de eerste plaats is onderzocht hoe groot het aantal werknemers is dat ten gevolge van de vergrijzing uitstroomt uit het mkb. Op basis van EIM-bestanden is de gemiddelde leeftijd van werknemers in het mkb onderzocht. De omvang van de groep ouderen in een bepaalde sector geeft een eerste indruk van het aantal personen dat binnen een bepaalde tijd het mkb zal verlaten. In de sectoren bouw, vervoer, opslag en communicatie, detailhandel non-food, industrie, milieudienstverlening, cultuur, recreatie en overige dienstverlening zullen de komende jaren relatief veel werknemers uitstromen. In deze sectoren is rond de dertig procent van de werknemers ouder dan 45 jaar.

Sectoren met een gemiddelde uitstroom zijn financiële dienstverlening, groothandel, zakelijke dienstverlening, verhuur en handel onroerend goed en verhuur roerende goederen, en auto's. Ongeveer een kwart van de werknemers is hier tussen de 45 en 64 jaar.

In de sectoren horeca en detailhandel food zal de uitstroom betrekkelijk gering zijn. Rond de vijftien procent van de werknemers is ouder dan 45 jaar.

| Leeftijdsopbouw sectoren MKB 2002 | 45-54 jr. | 55-64 jr. | 45-64 jr. |
|---|-----------|-----------|-----------|
| bouw | 22 | 10 | 32 |
| vervoer, opslag en communicatie | 21 | 8 | 29 |
| detailhandel non-food | 19 | 10 | 29 |
| industrie | 20 | 9 | 29 |
| milieudienstverlening, cultuur, recreatie en overige dienstverlening | 18 | 10 | 28 |
| financiële dienstverlening | 19 | 8 | 27 |
| groothandel | 17 | 9 | 26 |
| zakelijke dienstverlening, verhuur en handel onroerend goed en verhuur roerende goederen | 17 | 7 | 24 |
| auto's | 17 | 7 | 24 |
| horeca | 11 | 5 | 16 |
| detailhandel food | 9 | 4 | 13 |

Vervolgens is op basis van de referentieramingen van het departement van OCW een inschatting gemaakt van het aantal deelnemers, dat de komende jaren uit MBO, HBO en WO zal uitstromen naar de arbeidsmarkt.

Vervolgens wordt de verwachte uitstroom van werknemers afgezet tegen de verwachte instroom van deelnemers uit MBO, HBO en WO. Hierbij moet worden opgemerkt dat geen rekening is gehouden met de mogelijke instroom van mensen die het VMBO en het niet-beroepsonderwijs verlaten, herintredende vrouwen, en

personen die werkloos zijn of van de WAO gebruik maken. Voor het onderzoek is deze lacune geen probleem. Het betreft hier een groep mensen die ofwel gering van omvang is, ofwel grotendeels onvoldoende gekwalificeerd is om betaalde arbeid te verrichten. Als het onderzoek zou laten zien dat de uitstroom van werknemers niet volledig kan worden gecompenseerd door instromende deelnemers uit het MBO, HBO en WO, is er hoe dan ook een kwantitatief en kwalitatief probleem. Met het vergelijken van instroom en uitstroom, is een eerste tentatieve inschatting te maken van de omvang van de problemen. Zo kan in verkennende zin worden vastgesteld of er daadwerkelijk een tekort aan gekwalificeerde werknemers dreigt en wat de globale omvang van het probleem is.

Deel II. Quick Scan Ondernemers – TNS-NIPO

Het eerste deel van het onderzoek was meer kwantitatief van aard, het tweede deel is meer kwalitatief. In opdracht van MKB-Nederland heeft TNS-NIPO een representatief onderzoek, in de vorm van een quick scan, uitgevoerd onder mkb-ondernemers. De quick-scan is ingezet om op een aantal voor het onderzoek relevante aspecten, de meningen van mkb-ondernemers te peilen. Op basis van de meningen van ondernemers is het mogelijk een beeld te krijgen hoe zij aankijken tegen de huidige problematiek, de vergrijzing, het huidige beroepsonderwijs en tegen zichzelf en hun werknemers. Doel van dit deel van het onderzoek is vast te stellen welke ideeën bij ondernemers leven. Op basis van deze informatie zullen richtinggevende beleidsvoorstellen gedaan worden.

Resultaten van analyses

In het eerste deel van dit onderzoek wordt onderzocht in welke mate de uitstroom van ouderen ten gevolge van de vergrijzing, gecompenseerd wordt door de instroom van gediplomeerden uit het beroepsonderwijs.

Op basis van gegevens uit het EIM-bestand (2005) is berekend hoe groot de totale vervangings- en uitbreidingsvraag in Nederland zal zijn voor de komende vijf jaar (periode 2004 – 2008).

Daarbij zijn drie scenario's gehanteerd, te weten:

Scenario A (gematigd optimistische prognose over uitstroom van ouderen)

In dit scenario is de verwachting dat het kabinetsbeleid om de uitstroom van ouderen te beperken effect heeft. Er stromen 1% minder ouderen uit dan verondersteld in een realistisch scenario van het EIM. En de werkgelegenheid zal de komende jaren net zo hard groeien als in de periode 2002-2005.

In dit scenario is er een tekort van in totaal (grootbedrijf, mkb en overheid) 642.000 full time medewerkers in een periode van vijf jaar. ***Dat komt neer op een jaarlijks tekort van 15.000 full time medewerkers in het mkb.***

Scenario B (gematigd optimistische prognose over werkgelegenheid)

In dit scenario is de verwachting dat het kabinetsbeleid om de uitstroom van ouderen te beperken de eerste vijf jaar nog geen effect zal hebben. Dit is het realistische scenario van het EIM. Verder groeit de werkgelegenheid ten gevolge van economische groei met 1 procent meer dan gemiddeld in de periode 2002-2005.

In dit scenario is er een tekort van in totaal (grootbedrijf, mkb en overheid) ruim 1,2 miljoen full time medewerkers (1.278.000) in een periode van vijf jaar. ***Dat komt neer op een jaarlijks tekort van 64.000 full time medewerkers in het mkb.***

Scenario C (optimistische prognose over werkgelegenheid)

In dit scenario is eveneens de verwachting dat het kabinetsbeleid om de uitstroom van ouderen te beperken de eerste vijf jaar geen effect zal hebben (het realistische uitstroom-scenario van het EIM). Verder groeit de werkgelegenheid ten gevolge van economische groei met 2 procent meer dan gemiddeld in de periode 2002-2005. In dit scenario is er een tekort van in totaal (grootbedrijf, mkb en overheid) ruim 1,6 miljoen full time medewerkers (1.655.000) in een periode van vijf jaar. ***Dat komt neer op een jaarlijks tekort van 93.000 full time medewerkers in het mkb.***

Totale vraag naar arbeid, afgezet tegen de instroom van leerlingen uit het beroepsonderwijs in het bedrijfsleven 2004-2008

| (x 1.000) | <i>Scenario A:</i> Uitstroom ouderen neemt 1% extra af. Vraag naar arbeid volgt trend van afgelopen jaren | <i>Scenario B:</i> Uitstroom ouderen volgens scenario eim. Vraag naar arbeid neemt 1% extra toe | <i>Scenario C:</i> Uitstroom ouderen volgens scenario eim. Vraag naar arbeid neemt 2% extra toe |
|---------------------------|---|---|---|
| Vervangingsvraag | 1599 | 1873 | 1873 |
| Uitbreidingsvraag | 167 | 529 | 906 |
| <i>Totaal</i> | <i>1766</i> | <i>2402</i> | <i>2779</i> |
| Instroom Beroepsonderwijs | 1124 | 1124 | 1124 |
| <i>Tekort</i> | <i>642</i> | <i>1278</i> | <i>1655</i> |

Tabel 1.

Bij de berekening van de tekorten zoals in bovenstaande grafiek aangegeven, is uitgegaan van de volgende aannames:

- 18% van het arbeidsvolume in het mkb bestaat uit ouderen,
- 49% van het totale arbeidsvolume is werkzaam in het mkb.

Daarnaast zijn de volgende aannamen gehanteerd:

- 90% van de totale uitstroom uit het beroepsonderwijs is beschikbaar voor de markt,
- 49% van de uitstroom uit het beroepsonderwijs komt terecht bij het mkb.

Vraag naar arbeid in het mkb, afgezet tegen de instroom van leerlingen uit het beroepsonderwijs in het mkb 2004-2008

| (x 1.000) | <i>Scenario A:</i> Uitstroom ouderen neemt 1% extra af. Vraag naar arbeid volgt trend van afgelopen jaren. | <i>Scenario B:</i> Uitstroom ouderen volgens scenario eim. Vraag naar arbeid neemt 1% extra toe. | <i>Scenario C:</i> Uitstroom ouderen volgens scenario eim. Vraag naar arbeid neemt 2% extra toe. |
|---------------------------|--|--|--|
| Vervangingsvraag | 599 | 703 | 703 |
| Uitbreidingsvraag | 28 | 168 | 311 |
| <i>Totaal</i> | <i>627</i> | <i>871</i> | <i>1014</i> |
| Instroom Beroepsonderwijs | 551 | 551 | 551 |
| <i>Tekort</i> | <i>-76</i> | <i>-320</i> | <i>-463</i> |
| Tekort per jaar | -15 | -64 | -93 |

Tabel 2.

In scenario A is er een tekort van in totaal (grootbedrijf, mkb en overheid) 642.000 fulltime medewerkers in een periode van vijf jaar (zie tabel 1). ***Dat komt neer op een jaarlijks tekort van 15.000 fulltime medewerkers in het mkb*** (zie tabel 2).

In scenario B is er een tekort van in totaal (grootbedrijf, mkb en overheid) ruim 1,2 miljoen medewerkers (1.278.000) in een periode van vijf jaar (zie tabel 1). ***Dat komt neer op een jaarlijks tekort van 64.000 fulltime medewerkers in het mkb*** (zie tabel 2).

In scenario C is er een tekort van in totaal (grootbedrijf, mkb en overheid) ruim 1,6 miljoen medewerkers (1.655.000) in een periode van vijf jaar (zie tabel 1). ***Dat komt neer op een jaarlijks tekort van 93.000 fulltime medewerkers in het mkb*** (zie tabel 2).

De grafiek hierboven geeft aan hoe groot de tekorten in het mkb zullen zijn bij de verschillende scenario's. Opvallend hierbij is dat zelfs in scenario A, waarbij er geen sprake is van werkgelegenheidsgroei, toch tekorten in het mkb verwacht worden. Verder valt op basis van deze berekeningen te constateren, dat er de komende 5 jaar een gemiddeld jaarlijks tekort verwacht wordt, dat ergens tussen de 64.000 en 93.000 full time medewerkers ligt.

Dit kwantitatieve tekort is puur cijfermatig berekend, zonder rekening te houden met de kwaliteit van het arbeidsaanbod. In werkelijkheid zal het tekort echter veel hoger zijn, omdat het aanbod op de arbeidsmarkt niet één op één matcht met de vraag. Het tweede deel van dit onderzoek moet hier meer licht op werpen.

Op basis van deze eerste cijfermatige berekeningen kan de conclusie getrokken worden dat kwantitatief gezien, de uitstroom van ouderen uit het mkb onvoldoende gecompenseerd wordt door de instroom uit het beroepsonderwijs.

Resultaten Quick-scan TNS-NIPO

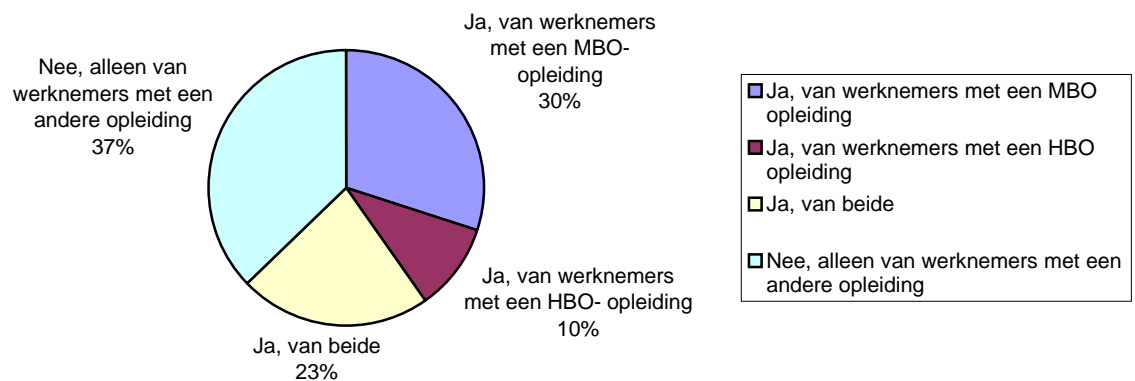
In opdracht van MKB-Nederland heeft TNS-NIPO een representatief onderzoek uitgevoerd om de mening van ondernemers in het mkb te peilen.

Doel van dit onderzoek is vast te stellen of er behalve de kwantitatieve problemen zoals hiervoor beschreven, ook kwalitatieve problemen zijn. Hieronder volgen de resultaten van het TNS-NIPO onderzoek.

Samenstelling werkgelegenheid in het mkb

Ondernemers is gevraagd of zij gebruik maken van werknemers die een mbo- en/of een hbo-diploma hebben. Daaruit komt naar voren dat ruim de helft van de ondervraagden mbo-ers in dienst heeft. Eén op de drie maakt gebruik van werknemers met een hbo-opleiding. In de sectoren detailhandel, (non)-food en recreatie en horeca werken relatief veel mbo-ers. De hbo-ers zitten vooral in de zakelijke dienstverlening.

Maakt u gebruik van werknemers die een MBO of HBO opleiding hebben gevolgd?

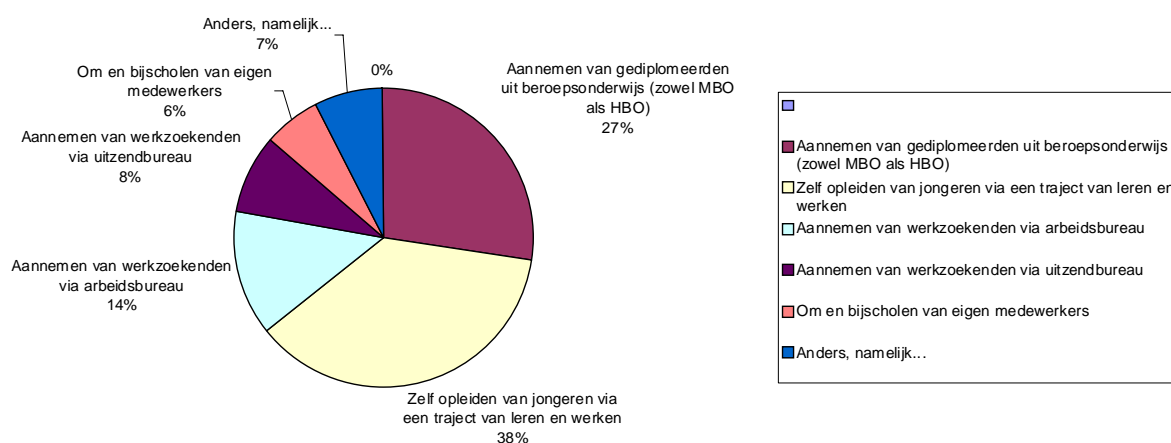


Opmerkelijk bij deze vraag is dat ruim eenderde van de ondervraagden aangeeft alleen werknemers in dienst te hebben met een andere opleiding dan mbo of hbo. Er is niet gevraagd om welke opleidingen dit dan gaat. De verwachting is dat hier voor een deel ongeschoolden in zitten, maar ook vmbo-ers (inclusief mavo) en havisten.

Krapte op de arbeidsmarkt

Ondernemers is gevraagd of zij verwachten dat het de komende twee jaren moeilijk wordt aan goed opgeleide vakkrachten te komen. Bijna de helft van hen geeft aan dat dat inderdaad het geval is, zowel binnen de eigen bedrijfstak als binnen het eigen bedrijf. Drie op de tien ondernemers is het daar overigens mee oneens en een kwart weet het eigenlijk niet. Het is niet verwonderlijk dat men in de sectoren industrie en bouw de grootste problemen verwacht.

Stel dat uw bedrijf de komende twee jaren vakkrachten nodig heeft. Wat is dan de belangrijkste manier om aan goede vakkrachten te komen?



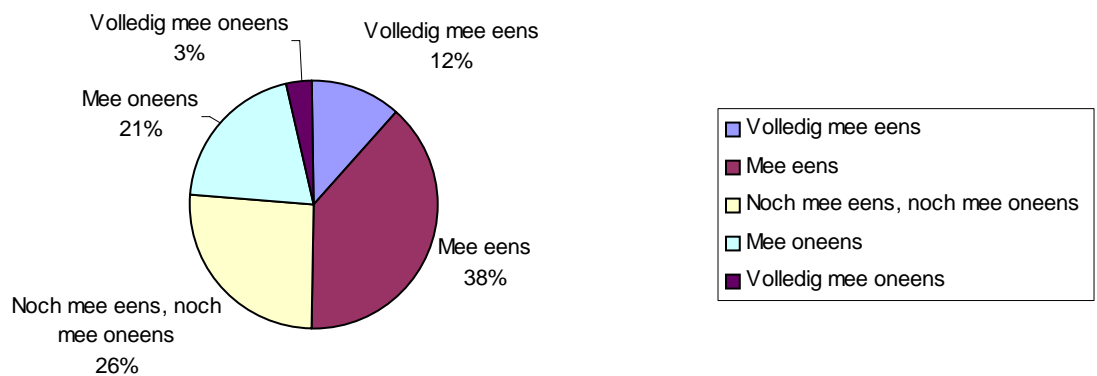
Vervolgens is ondernemers de vraag voorgelegd hoe zij, gezien de verwachte problemen op de arbeidsmarkt, menen aan goed opgeleide vakkrachten te komen. Voor tweederde van de ondernemers speelt het beroepsonderwijs hierbij een centrale rol. Daarbij blijft werkend leren favoriet bij ondernemers. Bijna vier op de tien ondernemers geven aan leerlingen zelf op te willen leiden via een traject van leren en werken in het bedrijf. Een kwart van de ondernemers denkt dat het aannemen van gediplomeerden uit het beroepsonderwijs (mbo/hbo) de belangrijkste manier is om aan goed opgeleide vakkrachten te komen. Eén op de zeven ondernemers denkt dat het aannemen van werkzoekenden via het arbeidsbureau de beste methode is en één op de tien denkt hierbij vooral aan het uitzendbureau.

Stijgende behoefte aan hoger opgeleiden

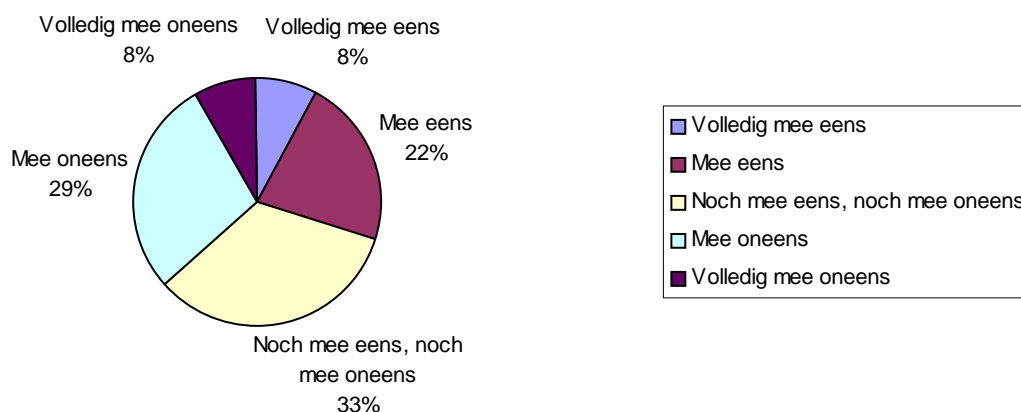
Door nieuwe ontwikkelingen in de bedrijfstakken stijgt de vraag naar hoger opgeleiden in het mkb. De helft van de ondernemers geeft aan - in vergelijking met vijf jaar geleden - nu mbo-ers aan te nemen ten koste van de vmbo-ers.

Diezelfde trend doet zich ook voor in het hbo. In vergelijking tot 5 jaar geleden nemen drie op de tien ondernemers in plaats van mbo-ers nu hbo-ers aan. De stijgende vraag naar hbo-ers is uiteraard minder sterk in mbo-gedomineerde sectoren (13%) zoals bijvoorbeeld de detailhandel, dan in de zakelijke dienstverlening (40%).

Door ontwikkelingen in mijn bedrijfstak nemen ondernemers, in vergelijking met 5 jaar geleden, steeds meer middelbaar opgeleiden (MBO) aan, ten koste van lager opgeleiden (VMBO).



Door ontwikkelingen in mijn bedrijfstak nemen ondernemers, in vergelijking met 5 jaar geleden, steeds meer hoger opgeleiden (HBO) aan, ten koste van middelbaar opgeleiden (MBO).

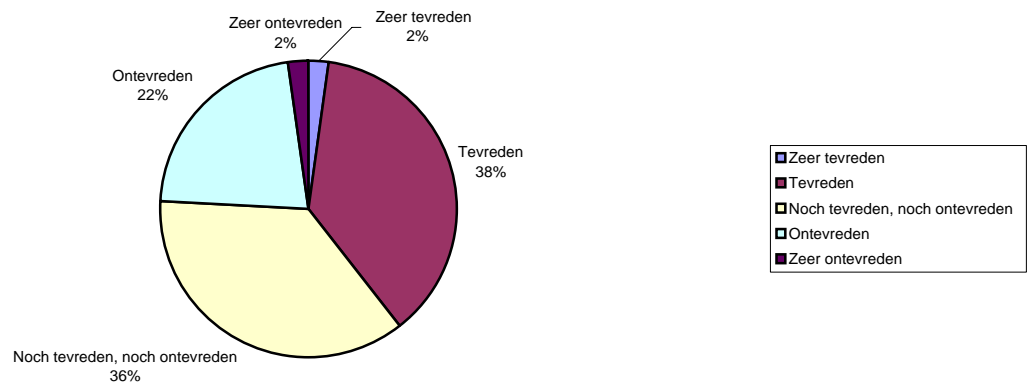


De gegevens wijzen overduidelijk op een stijgende behoefte aan hoger opgeleiden in het mkb. Dit wordt aan de ene kant veroorzaakt door een stijgende kennisintensiteit in de bedrijven. Daarnaast daalt door het uitbesteden van laaggeschoold werk aan Oost-europese landen de behoefte aan vmbo-gediplomeerden en ongeschoolden. Aan de andere kant zou hier ook uit af te leiden zijn, dat het onderwijsniveau en de waarde van de diploma's in het beroepsonderwijs (mbo, hbo) aan inflatie onderhevig zijn. Mogelijk is het niveau van mbo en hbo onvoldoende meegegroeid met ontwikkelingen in het bedrijfsleven en in het mkb. Dit zou dan pleiten voor een algehele up-grading van het niveau van het beroepsonderwijs (mbo en hbo) in Nederland.

Bijscholing: “Vooral jongeren die net van school komen moeten verder leren.”

De meeste ondernemers vinden dat hun oudere werknemers (40 jaar of ouder) voldoende zijn geschoold in vergelijking met jongere werknemers. Daarentegen geeft 80% van de ondernemers aan dat vooral de jongere werknemers, die net van school komen, bijscholing nodig hebben. Daarnaast geeft slechts 40% van de ondernemers aan tevreden te zijn met het niveau van gediplomeerde mbo-leerlingen. Een kwart van de ondernemers is daar uitgesproken ontevreden over.

Hoe tevreden bent u over het algemeen over het niveau van de gediplomeerde leerlingen uit het MBO?



Ondernemers ervaren een kwalitatieve mismatch tussen het niveau dat het onderwijs aflevert en het niveau dat zij nodig hebben in hun bedrijf. Blijkbaar sluit het mbo onvoldoende aan op de wensen en verwachtingen van ondernemers in het bedrijfsleven. Mogelijk is ook hier een verklaring dat het niveau van het middelbaar beroepsonderwijs onvoldoende meegegroeid is met de eisen van het huidige bedrijfsleven. Positief is het overigens dat een grote meerderheid van de ondernemers wel van mening is, dat de opleiding niet klaar is als de leerlingen van school komen.

Een grote meerderheid van ondernemers vindt dat er op het punt van scholing van werknemers nog verbetering mogelijk is. Zeven van de tien ondernemers vinden het belangrijk dat werknemers bijscholing volgen en tweederde van de ondernemers vindt het noodzakelijk dat werknemers in het bedrijf doorleren om een niveau verder te komen. Op dit punt scoort met name de sector zakelijke dienstverlening substantieel hoger (80%) dan de andere sectoren.

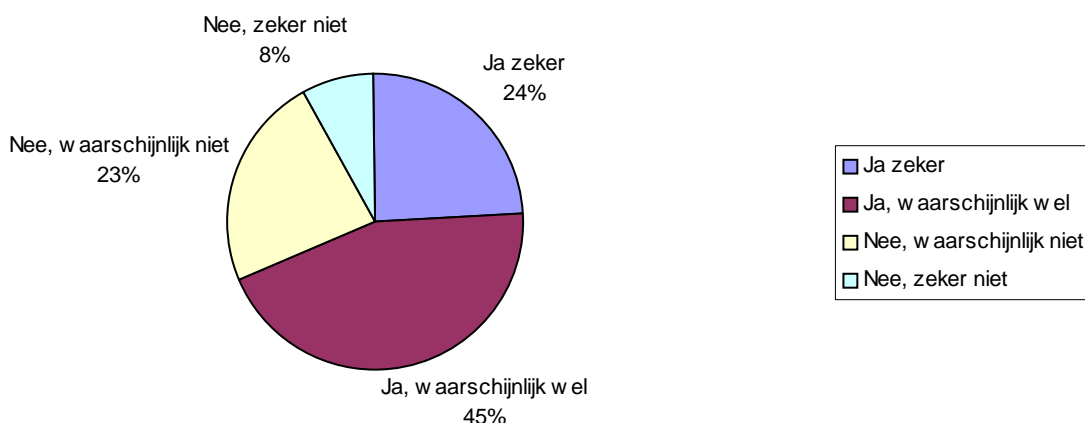
Vervolgens is ondernemers gevraagd of er belemmeringen zijn om te investeren in scholing. Zeven van de 10 ondernemers geven aan voldoende zicht te hebben op het aanbod van opleidingen dat relevant is voor het eigen bedrijf. Eenzelfde aantal geeft

aan dat er voldoende opleidingsinstituten en instellingen voorhanden zijn die bijscholing kunnen verzorgen.

Het belang van werkend leren voor het mkb

Wat betreft het werkend leren valt nog de nodige uitbreiding te realiseren. Slechts de helft van de ondernemers heeft wel eens meegedaan aan een traject van leren en werken in het mbo. Overigens zijn zij zeer positief over deze trajecten. Zeventig procent van de ondernemers geeft aan (weer) bereid te zijn mbo-leerlingen via een traject van leren en werken op te leiden in het bedrijf. De populariteit van werkend leren is vrij groot in de sectoren detailhandel, (non)food, recreatie en horeca. In de sectoren groothandel en transport is dat een stuk minder (41%).

Bent u (weer) bereid leerlingen uit het MBO via een traject van leren en werken in uw bedrijf een opleiding te laten volgen?



Overigens zegt bijna de helft van de ondernemers dat zij eigenlijk onvoldoende in staat is om leerlingen in duale trajecten goed te begeleiden. Met name in de sectoren industrie en bouw geven veel ondernemers dat aan (73%). Daarnaast geeft één op de drie ondernemers aan dat zij liever niet opleiden in het bedrijf, maar ervaren werkkrachten aannemen.

Intensievere samenwerking

Op het gebied van samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven valt nog het nodige te verbeteren. Iets minder dan de helft van de ondernemers heeft contacten met instellingen uit het mbo. Van deze groep is ruim de helft tevreden over de contacten en één op de drie heeft daar geen duidelijke mening over. Ruim 10% is daar ontevreden over. Voor hbo-instellingen geldt nagenoeg dezelfde score. Het percentage dat tevreden is, is iets hoger (60%) en het percentage dat ontevreden is, is met ruim 10% gelijk.

Interpretatie van de gegevens

In het mkb zal de komende jaren een groeiende behoefte ontstaan aan hoger opgeleide werknemers. Daarbij geven steeds meer ondernemers de voorkeur aan mbo-ers in plaats van vmbo-ers en aan hbo-ers in plaats van mbo-ers. Door voortgaande innovatie en automatisering en de overgang van een industriële naar een post-industriële dienstverlenende economie, is er steeds minder behoefte aan laaggeschoold werk. Ook de Raad voor Werk en Inkomen geeft in de arbeidsmarktanalyse 2005 aan, dat het aandeel functies voor lager geschoolden afneemt. Het aandeel van ongeschoolde functies blijft echter constant.

Tegelijkertijd is sinds de laatste jaren sprake van een stagnatie van het opleidingsniveau van de beroepsbevolking. Het percentage hbo- en universitair gediplomeerden neemt niet of nauwelijks meer toe. En een groot aantal jongeren blijft de school verlaten zonder startkwalificatie. Zo blijkt uit recente gegevens dat in 2004 ruim 63.000 leerlingen zonder diploma het beroepsonderwijs hebben verlaten. Een substantieel deel van deze groep bestaat uit allochtone jongeren, die een steeds groter deel van de jonge, toekomstige beroepsbevolking uitmaken. Door de oplopende vraag naar hoger opgeleiden in combinatie met het hoge aantal deelnemers dat voortijdig en ongediplomeerd het onderwijs verlaat, zal het mkb moeite krijgen om capabele mensen te werven.

Met het uittreden van de babyboom-generatie in de komende jaren, zal een flink aantal gekwalificeerde en ervaren werknemers uit de arbeidsmarkt treden. Deze mensen kunnen niet probleemloos worden vervangen door de relatief kleine cohorten van recent afgestudeerden uit het (hoger)beroeps- en universitair onderwijs.

Een ander probleem is dat met het uittrekken van hoog opgeleiden, kennis, know-how en ervaring wegloupt uit de bedrijven. Deze brain-drain maakt dat de arbeidsproductiviteit van bedrijven en daarmee de bedrijfsresultaten, onder druk komen te staan. Het is noodzakelijk dat er in het mkb-beleid meer aandacht komt voor behoud van vakmanschap en kennismanagement.

Daarnaast moet ook het arbeidspotentieel van hoog opgeleiden beter benut worden. Zo werken bijvoorbeeld veel hoog opgeleide jonge vrouwen parttime, vanwege onvoldoende mogelijkheden voor kinderopvang.

De bovengenoemde tekorten aan opgeleide werknemers zullen de komende jaren des te nijpender worden, omdat door economisch herstel de behoefte aan gekwalificeerde arbeid sterk zal toenemen. In dit licht is het niet verwonderlijk dat bijna de helft van de ondernemers aangeeft, dat het de komende jaren voor hun bedrijf en bedrijfstak moeilijk zal worden aan goed opgeleide vakkrachten te komen.

Conclusies

Uit de EIM-berekeningen blijkt dat de uitstroom van vaklieden uit het mkb inderdaad groter is dan de instroom van jonge werknemers uit het beroepsonderwijs. Beide cijfers tegen elkaar afgezet leiden tot een gemiddeld jaarlijks tekort dat afhankelijk van de werkgelegenheidsgroei ergens tussen de 64.000 (1% extra groei) en 93.000 (2% extra groei) full time medewerkers zal liggen.

Conclusie 1: Er is sprake van een kwantitatief probleem op de arbeidsmarkt voor het mkb.

Uit het onderzoek van TNS-NIPO blijkt dat er in het mkb een groeiende behoefte zal ontstaan aan hoger opgeleide werknemers. Daarnaast geven ondernemers in grote getale aan (80%) dat vooral jongeren die net van school komen, bijscholing nodig hebben. Verder is slechts 40% tevreden over het niveau van de gediplomeerden. Uit dit alles leidt MKB-Nederland af dat het aanbod aan arbeidskrachten niet goed matcht met de vraag.

Conclusie 2: Er is sprake van een kwalitatief probleem op de arbeidsmarkt.

Daarmee is ook de centrale onderzoeksvraag uit deze nota beantwoord.

Conclusie 3:

De arbeidsmarkt is niet klaar voor de economische groei die de komende 5 jaar op ons afkomt.

Op basis van het kwalitatieve onderzoek door TNS-NIPO zijn de volgende aanvullende conclusies te trekken. Deze zullen richtinggevend zijn bij het doen van voorstellen om de gesignaleerde problemen op te lossen.

Conclusie 4:

Door de vergrijzing neemt het aandeel werkenden in de productieve levensfase fors af. Mede hierdoor stroomt veel kennis, know-how en ervaring weg uit de bedrijven. De conclusie is dat de komende jaren “Het vakmanschap” onder druk komt te staan, en daarmee ook de bedrijfsresultaten.

Conclusie 5:

Ondernemers ervaren een kwalitatieve mismatch tussen onderwijs en bedrijfsleven (slechts 40% is tevreden met het niveau van mbo-gediplomeerden, 80% vindt dat vooral de jongeren die net van school komen opgeschoold moeten worden). Daarnaast geeft tweederde van de ondernemers aan dat het noodzakelijk is dat jonge werknemers doorleren om een stap hoger te komen. Er bestaat dus behoefte aan trajecten om werkenden door te laten leren en een stap hoger te laten komen (one-step-up).

Conclusie 6:

De samenwerking tussen individuele ondernemers en mbo-instellingen moet worden verbeterd. Slechts 50% van de ondernemers heeft contacten met een school of regionaal opleidingscentrum.

Conclusie 7:

Werkend leren is en blijft populair in het mkb. Er is absoluut ruimte bij ondernemers om hier meer mee te doen. Zowel in het reguliere onderwijs, als bij de scholing van werkenden en niet-werkenden. Punt van aandacht blijft dat ondernemers behoefte hebben aan ondersteuning bij de begeleiding van deelnemers.

Nader onderzoek

MKB-Nederland heeft op basis van deze onderzoeken aangetoond, dat er de komende jaren door de vergrijzing zowel kwantitatieve als kwalitatieve tekorten op de arbeidsmarkt zullen ontstaan. MKB-Nederland zal in het najaar van 2005 aanvullend onderzoek doen, om meer inzicht te krijgen in de problemen die zich op de arbeidsmarkt gaan voordoen.

Hoofdstuk 3. Beleidsvoorstellen

Inleiding

Op basis van de gegevens uit het vorige hoofdstuk zijn er vier beleidsterreinen waar nieuwe voorstellen voor moeten worden ontwikkeld:

1. Prestaties van het beroepsonderwijs moeten omhoog,
2. Inzetbaarheid en scholing van werkenden moet omhoog,
3. Scholing van niet-werkenden moet worden geïntensiveerd,
4. Arbeidsproductiviteit moet worden verbeterd.

Eén integraal beleidskader

De vier beleidsterreinen zoals hierboven beschreven, tonen vier centrale invalshoeken voor nieuw beleid. Deze beleidsterreinen worden vanouds aangestuurd door verschillende departementen. Regulier onderwijs door het ministerie van OCW, scholing van werkenden en niet-werkenden door het ministerie van SZW, innovatie en verhoging van de arbeidsproductiviteit door het ministerie van EZ. MKB-Nederland is van mening dat er één integraal beleidskader moet komen dat de drie departementen overstijgt en dat zich richt op “Ontwikkeling en Behoud van Vakmanschap” in de breedste zin van het woord.

In deze nota worden voorstellen gepresenteerd, die zich met name richten op het eerste beleidsterrein, te weten het verbeteren van de prestaties van het beroepsonderwijs. De titel van de nota luidt daarom ook “Koers – MKB.” Daarmee wordt verwezen naar het beleidsplan voor het middelbaar beroepsonderwijs, dat de titel “Koers BVE” draagt. Uiteraard wordt daarmee slechts een eerste aanzet gegeven om te komen tot een oplossing van de problemen. Het is noodzakelijk in het vervolg van deze nota ook voorstellen te ontwikkelen die zich met name richten op de andere beleidsterreinen. MKB-Nederland zal in het najaar aanvullend onderzoek doen naar de problemen op de arbeidsmarkt en op basis van deze gegevens een agenda presenteren voor de toekomst.

DE PRESTATIES VAN HET BEROEPSONDERWIJS MOETEN OMHOOG

Overheid en politiek aan zet

Scholen afrekenen op prestaties, prestatiecontracten

MKB-Nederland is van mening dat de overheid en de politiek primair verantwoordelijk zijn voor het middelbaar beroepsonderwijs in Nederland. Hoewel het kabinet onderwijsinstellingen steeds meer beleidsruimte biedt voor het ontwikkelen van eigen beleid, blijft de overheid eindverantwoordelijk voor de totale prestaties van het middelbaar beroepsonderwijs. MKB-Nederland deelt de beleidslijn van autonomievergroting richting instellingen, maar autonomie is geen doel op zich. Daarom vindt MKB-Nederland dat de overheid scholen scherper moet afrekenen op de prestaties die zij leveren. Zo moet bijvoorbeeld binnen nu en 5 jaar de voortijdig uitval van leerlingen zijn teruggebracht naar een omvang van rond de 5%. Dat lijkt fors, maar de urgentie is groot. Daarnaast moet ook het aantal leerlingen dat na het behalen van een mbo-diploma doorstroomt naar hogere mbo-opleidingen in 5 jaar tijd zijn verdubbeld.

Beter zicht op omvang voortijdig uitval en prestaties van scholen

Voortijdig en ongediplomeerde uitval van leerlingen is nog steeds één van de grootste knelpunten in het middelbaar beroepsonderwijs. MKB-Nederland moet helaas constateren dat de overheid op dit dossier nog geen grote vooruitgang heeft geboekt. Hoewel er hier en daar positieve geluiden worden gesignaleerd, hebben in 2004 weer zo'n 63.000 leerlingen voortijdig en zonder diploma het onderwijs de rug toegekeerd. Dat is natuurlijk onacceptabel in een land waar straks zo'n grote behoefte ontstaat aan goed opgeleide vaklieden.

Een belangrijk probleem bij dit alles is, dat noch de overheid noch de scholen een goed inzicht hebben in het verloop van leerlingstromen. Zonder dit inzicht is het niet echt mogelijk om adequate verbetervoorstellen te ontwikkelen. Hoewel er wel een instrument bestaat als het onderwijsnummer, wordt dit eigenlijk nog nauwelijks benut om scholen af te rekenen op de prestaties die zij leveren. Sterker nog, de invoering ervan loopt keer op keer grote vertraging op. Het kwalijke gevolg daarvan is, dat er anno 2005 nog steeds geen helder en eenduidig beeld is over de daadwerkelijke omvang van de voortijdig uitval in Nederland.

Uitbreiding fiscale faciliteit duale trajecten

Een volgend punt van kritiek betreft de voortdurende neiging van de overheid om problemen in het beroepsonderwijs op te lossen via duale trajecten in het bedrijfsleven. Hoewel MKB-Nederland groot voorstander is van de combinatie van leren en werken en zelf actief is met het 10.000 leerbanenplan, dreigt de balans nu door te slaan. Jaarlijks stellen veel mkb-ondernemers hun bedrijf ter beschikking om leerlingen op te leiden in de praktijk van het beroep. Hoewel er een win-win zit aan deze trajecten van leren en werken, is MKB-Nederland van mening dat de overheid er te gemakkelijk van uit gaat, dat het bedrijfsleven de problemen wel oplost. Daar komt nog bij dat in veel gevallen de begeleiding van duale trajecten en stages vanuit de school maar matig is geregeld.

Vanwege de stijgende vraag naar trajecten van leren en werken in het mkb, pleit MKB-Nederland ervoor, dat de overheid de fiscale faciliteit in het kader van de wet vermindering afdracht onderwijs, uitbreidt naar de stage-component. Iedere ondernemer, die op de één of andere manier een leerling de gelegenheid biedt een opleiding te volgen in de beroepspraktijk (hetzij in de vorm van een leerarbeidsovereenkomst, hetzij in de vorm van een stage), dient daar evenredig voor te worden gecompenseerd. Tot nog toe vielen de stages buiten de fiscale tegemoetkoming. MKB-Nederland wil dat de overheid deze nu ook fiscaal gaat stimuleren.

Toestroom buitenlandse vaklieden

Een laatste punt van aandacht betreft het feit dat Nederland onderdeel is van een Europese economie met vrij verkeer van werknemers. Als de overheid en de scholen er niet in slagen om op de korte termijn voldoende vaklieden af te leveren voor het mkb, dan zullen er jaarlijks tussen de 50.000 en 100.000 buitenlandse werknemers naar Nederland worden gehaald. Gezien de druk op de uitkeringen en de noodzaak om de participatiegraad van niet-werkenden te verhogen, moet dit te allen tijde worden voorkomen. Juist daarom ook is de urgentie groot en is het cruciaal dat het beleid van de overheid, om de prestaties in het beroepsonderwijs te verbeteren, daadwerkelijk resultaten oplevert.

Regionale opleidingscentra aan zet

Terugdringen voortijdig uitval, doorstroom naar hogere mbo-opleidingen

Regionale opleidingscentra spelen een belangrijke rol bij het oplossen van de knelpunten die in deze nota zijn gesignaleerd. Als eerste zullen zij een majeure inspanning moeten plegen om voortijdig uitval van deelnemers binnen 5 jaar terug te brengen tot rond de 5%. Daarnaast moeten zij ervoor zorgen dat het aantal leerlingen dat doorstroomt naar hogere mbo-opleidingen in 5 jaar verdubbelt.

MKB-Nederland is van mening dat de overheid in het licht van het paasakkoord flink mag investeren in het middelbaar beroepsonderwijs, teneinde deze belangrijke doestellingen te realiseren. Echter, daar is één bindende voorwaarde bij en dat is dat de overheid concrete prestatieafspraken met instellingen maakt over de resultaten die zij met het extra geld behalen.

Competentiegericht beroepsonderwijs

De roc's zijn de komende jaren aan zet om het middelbaar beroepsonderwijs te vernieuwen. Het onderwijs moet daarbij veel meer worden gebaseerd op competenties. In het verleden stonden vooral het aanleren van kennis en beroepsvaardigheden centraal. Nu moet er in het onderwijs ook aandacht besteed worden aan bredere competenties zoals klantgericht handelen, samenwerken, sociale en communicatieve vaardigheden, etc. De betrokkenheid van mkb-ondernemers bij de invoering van deze vernieuwingen is daarbij cruciaal, zeker waar het gaat om die onderdelen van de opleidingen, die in de leerbedrijven moeten plaatsvinden.

Inzetbaarheid van werkenden

Regionale opleidingscentra hebben vanouds als primaire taak het verzorgen van regulier middelbaar beroepsonderwijs en educatietrajecten voor volwassenen.

MKB-Nederland is van mening dat Roc's een veel grotere rol zouden kunnen gaan spelen bij het verhogen van de inzetbaarheid en scholing van werkenden en werkzoekenden. Door het organiseren van bijvoorbeeld alternerende trajecten van werken en leren, kunnen zij naast hun reguliere taak een belangrijke bijdrage leveren aan het opscholen van werkenden en niet-werkenden. Eén en ander moet natuurlijk plaats vinden in nauwe samenwerking met bedrijfstakken.

Innovatie

Een laatste belangrijke bijdrage vanuit regionale opleidingscentra betreft het stimuleren van vernieuwingen in het innovatievolgend mkb. MKB-Nederland wil in samenwerking met roc's gaan experimenteren met het ontwikkelen en uitvoeren van innovatieve afstudeeropdrachten, stages en scripties.

In dat verband pleit MKB-Nederland ervoor dat de overheid ook voor het mbo innovatievouchers ter beschikking gaat stellen, die ondernemers kunnen verzilveren bij roc's.

Het mkb aan zet

Samenwerking onderwijs – bedrijfsleven

MKB-Nederland vindt dat er veel meer samenwerking tot stand moet komen tussen branches en roc's. In de eerste plaats op landelijk niveau, bij het vaststellen van het aanbod aan mbo-opleidingen. In de tweede plaats op regionaal niveau als het gaat om de samenwerking met regionale opleidingsbedrijven van branches en individuele leerbedrijven. Om dit te stimuleren gaat MKB-Nederland nauw samenwerken met de koepel van roc's te weten de BVE-raad.

Stimuleren van werkend leren

Werkend leren speelt een belangrijke rol bij de vormgeving van het middelbaar beroepsonderwijs in Nederland. Dat is ook de reden waarom MKB-Nederland actief bezig is met het 10.000 leerbanenplan in het mkb. MKB-Nederland constateert in een aantal branches een groeiende trend om de middelen uit de O&O-fondsen sterker in te zetten om het werkend leren te stimuleren. Zo worden er in de mkb-sectoren industrie en bouw voorstellen ontwikkeld, om niet alleen subsidies te verstrekken voor leerlingen met een arbeidsovereenkomst, maar ook voor stage-leerlingen. Het is met name in het licht van deze ontwikkelingen dat MKB-Nederland voorstelt, de fiscale faciliteit vanuit de wet vermindering afdracht onderwijs, ook open te stellen voor ondernemers, die stage-leerlingen aannemen.

Vergroten van inzetbaarheid van werknemers

Het vergroten van de inzetbaarheid van werknemers is natuurlijk eerst en vooral een verantwoording van het bedrijfsleven en van de individuele ondernemers zelf.

Vandaar dat MKB-Nederland de bij haar aangesloten branches gaat stimuleren, meer activiteiten te ontplooiën vanuit de O&O-fondsen en meer te investeren om de inzetbaarheid en scholing van werknemers te vergroten. Dat betekent dat bedrijfstakken zich meer moeten toeleggen op de up-grading van werknemers. Een groot deel van de werkenden zal een stap hoger moeten worden gebracht (one step up).

Voorzover scholing hier een rol bij speelt pleit MKB-Nederland ervoor, dat ondernemers meer gaan samenwerken met individuele regionale opleidingscentra. Via duale trajecten zijn er veel nieuwe mogelijkheden om bijvoorbeeld de scholing van werkenden zonder startkwalificatie vorm te geven. Uiteraard zullen ook de particuliere opleidingsinstellingen bij deze activiteiten betrokken worden, omdat ook zij een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan het up-graden van de werkenden in het mkb.

Promotie van vakmanschap

Vakmanschap vormt de ruggengraat van de samenleving. Het is noodzakelijk dat dit vakmanschap beter voor het voetlicht wordt gebracht en beter wordt gepromoot. Recent zijn er in Helsinki, in samenwerking met Skills Netherlands internationale beroepenwedstrijden georganiseerd, waar Nederlandse vaklieden strenden om het eremetaal. MKB-Nederland is van mening dat het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven de handen ineen moeten slaan om voor de komende jaren de promotie van het vakmanschap, via beroepenwedstrijden op te pakken. MKB-Nederland zal hier het voortouw bij nemen.

Op basis van deze voorstellen komt MKB-Nederland tot de volgende actiepunten:

Actie 1: One-Step-Up projecten

MKB-Nederland gaat samen met enerzijds regionale opleidingscentra en anderzijds particuliere opleidingsinstituten projecten ontwikkelen, die tot doel hebben werkenden in het mkb, via trajecten van leren en werken (leerbanen) op te scholen naar hogere niveau's (one step up).

Actie 2: MKB-innovatie-vouchers

MKB-Nederland wil dat de overheid innovatie-vouchers gaat inzetten om vernieuwingen in het innovatievolgend mkb te stimuleren. Ondernemers kunnen deze vouchers bij mbo-instellingen verzilveren en ondersteuning inkopen (in de vorm van innovatieve afstudeeropdrachten of stages), om vernieuwingen in mkb-bedrijven door te voeren.

Actie 3: Fiscale faciliteit uitbreiden naar stages in mbo

In Nederland zijn ruim 170.000 erkende leerbedrijven die regelmatig hun bedrijf openstellen voor deelnemers die het praktijkdeel van de mbo-opleidingen willen volgen. Jaarlijks worden zo vele tientallen miljoenen praktijkdagen in mkb-bedrijven ingevuld. MKB-Nederland wil dat de overheid ook voor de stages in het mbo, de fiscale faciliteit in het kader van de wet vermindering afdracht onderwijs ter beschikking gaat stellen.

MKB-Nederland gaat op haar beurt mkb-branches stimuleren de inzet van O&O-fonds-middelen te intensiveren bij de scholing van werkenden (one-step-up-projecten), bij duale trajecten en stages in vmbo en mbo en bij de omscholing van niet-werkenden via duale trajecten.

Actie 4: Gezamenlijke promotie vakmanschap

MKB-Nederland zal het initiatief nemen om in samenwerking met Skills Netherlands en bureau TOP, de promotie van vakmanschap in Nederland te verbreden naar andere branches in het mkb en naar het onderwijsveld.

Hoofdstuk 4. Nadere uitwerking Beleidsvoorstellen

Inleiding

In hoofdstuk 3 is een aantal beleidsvoorstellen gepresenteerd, die zijn gericht op het verbeteren van de prestaties van het beroepsonderwijs. Het betreft hier vooral voorstellen op hoofdlijnen. In het onderhavige hoofdstuk volgt een eerste uitwerking van de voorstellen uit hoofdstuk 3. Deze voorstellen gaan wat dieper op de onderwijsmaterie in en zijn met name geschreven voor onderwijsexperts en diegenen die meer zijn ingevoerd in de specifieke onderwijsdossiers.

Verbeteren samenwerking beroepsonderwijs – bedrijfsleven

Uit de quick scan in hoofdstuk 2 blijkt dat er in de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven nog veel te verbeteren valt, zowel qua opleidingsprogramma en diploma's, als qua samenwerking. Vandaar een eerste set voorstellen om de samenwerking tussen mkb en beroepsonderwijs te intensiveren.

a). Landelijke samenwerking

- Werkgeversorganisaties zullen beter hun stem moeten laten horen bij het opstellen van de kwalificatieprofielen voor de eigen sector.
- Verder geven branches aan meer betrokken te willen worden bij de experimenten inzake het competentiegerichte beroepsonderwijs. Met name daar waar het gaat om het uittesten van de nieuwe competenties en kwalificaties in de beroepspraktijk bij de leerbedrijven.
- In sommige sectoren zoals de zorg, pleit men ervoor meer ruimte te creëren voor on-orthodoxe oplossingen.
- MKB-Nederland vindt dat de afdelingsprogramma's in het vmbo (leerjaren 3 en 4) moeten worden verankerd in de nieuwe kwalificatiestructuur voor het mbo. Daarnaast moeten vmbo-scholen net als de roc's, gaan experimenteren met het ontwikkelen van competentiegericht beroepsonderwijs. Ook moeten de vmbo-platforms een volwaardige plaats krijgen in de huidige paritaire commissies beroepsonderwijs bedrijfsleven (pcbb's).

- MKB-Nederland en de BVE-raad zullen bijeenkomsten gaan beleggen tussen branches en bedrijfstakgroepen (btg's) om ze meer met elkaar in contact te brengen.
- MKB-Nederland en de BVE-raad gaan gezamenlijk pilots opstarten, die innovatie in het mkb moeten stimuleren.

b). Regionale- en sectorale samenwerking

- Regionale opleidingsbedrijven van mkb-bedrijfstakken in de bouw, de metaal en de installatietechniek, moeten de samenwerking met roc's intensiveren.
- MKB-Nederland gaat de samenwerking tussen het Platform BetaTechniek en genoemde regionale opleidingsbedrijven van het mkb versterken.
- Kenniscentra beroepsonderwijs-bedrijfsleven moeten op regionaal niveau sluitende afspraken maken met regionale opleidingscentra over de beschikbaarheid van stages en leerwerkplekken in de regio.

Terugdringen voortijdig en ongediplomeerde uitval

Voortijdig uitval is nog steeds één van de grootste knelpunten in het beroepsonderwijs. Ook in 2004 was de ongediplomeerde uitval met 63.000 nog veel te hoog. Gezien de naderende krapte op de arbeidsmarkt is het noodzakelijk dat het beroepsonderwijs hier alle zeilen bijzet. Daarnaast moet het onderwijs ook de doorstroom naar hogere opleidingen stimuleren. Vandaar een tweede set voorstellen op deze punten.

- MKB-Nederland pleit voor de ontwikkeling van een Elektronisch Leerdossier Vakmanschap, dat leerlingen meenemen in hun gang door het onderwijs. Door het leerdossier worden vorderingen van leerlingen bijgehouden en kan het een belangrijke impuls geven aan de aansluiting vmbo-mbo en mbo-hbo. Het leerdossier gaat ook met de leerlingen mee als zij uitstromen naar werk. Vervolgens kan in dit dossier dan ook worden aangegeven welke competenties zij in het bedrijf hebben verworven.
- MKB-Nederland wil dat vmbo-scholen en roc's in het verlengde van zo'n elektronisch leerdossier verplicht worden gezamenlijke doorstroom- of loopbaancontracten af te sluiten, die een geïntegreerde leerlijn voor leerlingen garanderen.

- Als laatste pleit MKB-Nederland ervoor in de bekostiging van het onderwijs prikkels in te bouwen, die scholen stimuleren meer leerlingen naar hogere opleidingsniveaus te brengen.

Stimuleren van werkend leren

Uit de quick scan blijkt dat werkend leren nog steeds de favoriete opleidingsvorm in het mkb is. Veel ondernemers geven aan hun steentje bij te willen dragen als het gaat om werkend leren. Daar is dus een wereld te winnen. Onder dit kopje volgt een aantal beleidsvoorstellen om werkend leren te stimuleren.

- MKB-Nederland vindt dat de beschikbaarheid van voldoende goede leer(werk)plekken de hoogste prioriteit verdient. Daarom moeten opleidingsadviseurs van kbb's en roc-docenten veel nauwer met elkaar samenwerken.
- Er moet op regionaal niveau één centrale regie komen, bijvoorbeeld in de vorm van een regionaal loopbaancentrum, van waaruit alle activiteiten rond leerbanen worden gecoördineerd en afgestemd.
- Concrete ondersteuning vanuit de kbb's en een goede begeleiding van leerlingen vanuit de school zijn cruciaal, omdat ondernemers aangeven moeite te hebben met de begeleiding van de leerlingen.
- MKB-Nederland constateert dat het verschil tussen de beroepsopleidende leerweg (bol) en de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) in het mbo meer en meer aan het vervagen is. De nieuwe bekostiging in het mbo is in de maak. In het kader daarvan is het wenselijk te discussiëren over de voor en nadelen van deze twee leerwegen.
- Inmiddels zijn er ook al bedrijfstakken, zoals bijvoorbeeld de bouw, die in hun eigen onderwijsbeleid het onderscheid tussen beide leerwegen opheffen en een subsidie uit het O&O-fonds verstrekken aan iedere werkgever, die een deelnemer in zijn bedrijf opleidt.
- Leerbedrijven vormen de crème de la crème van het bedrijfsleven. Zij verzorgen in grote getale het praktijkdeel van het middelbaar beroepsonderwijs in Nederland. Een snelle rekensom leert dat het hier om tientallen miljoenen opleidingsdagen per jaar gaat. Als 450.000 mbo-leerlingen gemiddeld 1 dag per week (20%) in een bedrijf zitten, komt dat

neer op 18 miljoen praktijkdagen (450.000 x 40 (weken) = 18 miljoen dagen) per jaar. In werkelijkheid ligt dit aantal vele malen hoger, omdat er zo'n 110.000 leerlingen per jaar 4 dagen per week in een bedrijf zitten in een bbl-traject.

- In het verlengde daarvan pleit MKB-Nederland ervoor, dat iedere ondernemer die zijn bedrijf openstelt om leerlingen op te leiden, een evenredige fiscale tegemoetkoming krijgt, ongeacht of het een stage betreft of een werkend lerentraject. Nu geldt dat alleen voor deelnemers in de bbl.
- MKB-Nederland draagt met het 10.000 leerbanenplan actief bij aan het stimuleren van werkend leren. Inmiddels zijn er al zo'n 3.500 deelnemers uitgeplaatst naar leerbanen bij mkb-ondernemers. Het betreft hier vmbo-leerlingen, voortijdig uitvallers en werkzoekenden, die via de praktijk van het leerbedrijf een nieuwe kans krijgen op het behalen van een startkwalificatie.

Stimuleren van innovatie in het mkb

MKB-Nederland is van mening dat mbo- en hbo-scholen een belangrijke rol zouden kunnen spelen bij het doorvoeren van vernieuwingen in het innovatievolgend mkb. Daarnaast kunnen zij een bijdrage leveren aan het behoud van kennis en vakmanschap in de bedrijven (kennismanagement). De volgende voorstellen gaan daar wat dieper op in.

- De beschikbaarheid van kenniswerkers is cruciaal voor innovaties in het mkb. Door de vergrijzing ontstaat verlies van vakmanschap. MKB-Nederland wil instrumenten inzetten om impliciete kennis (tacit knowledge) vast te leggen op moderne media, zodat deze kan worden overgedragen aan anderen. Zo blijft vakmanschap behouden voor het bedrijf. Maar die kennis kan vervolgens ook worden aangepast en vernieuwd. En zo ontstaan er nieuwe mogelijkheden voor mkb-bedrijven om te innoveren en de prestaties te verbeteren.
- MKB-Nederland wil in samenspraak met een aantal roc's en hbo-instellingen experimenten starten om "vakmanschap te behouden voor de bedrijven".
- Bedrijven die willen innoveren moeten zelf nieuwe kennis ontwikkelen. Een deel van de bedrijven heeft daar steun bij nodig. Mbo- en hbo-instellingen

zouden ondernemers kunnen ondersteunen bij het ontwikkelen van nieuwe kennis.

- Belangrijk daarbij is dat de projecten vraaggestuurd vormgegeven worden. Daarom pleit MKB-Nederland ervoor innovatievouchers te verschaffen aan ondernemers. Met deze vouchers kunnen ondernemers ondersteuning inkopen bij mbo-scholen, om nieuwe kennis te ontwikkelen en op die manier de arbeidsproductiviteit en de resultaten van bedrijven concreet te verbeteren.

Up-graden van beroepsbevolking, alternerend leren

De behoefte aan hoger opgeleiden stijgt in het mkb. Het onderwijs moet zorgen dat zoveel mogelijk leerlingen doorstromen naar hogere opleidingen. Daarnaast moet ook de scholing van werkenden een impuls krijgen. Hierna volgt een set voorstellen om dit ter hand te nemen.

- MKB-Nederland is van mening dat roc's zich niet langer uitsluitend kunnen beperken tot het regulier onderwijs. De deelnemers van vandaag zijn de werknemers van morgen. Daarom moeten zij proberen werknemers op gezette tijden terug te krijgen in de scholen om ze verdere scholing aan te bieden (leven lang leren).
- MKB-Nederland wil in samenwerking met een aantal roc's gaan experimenteren met zogenaamde One-step-up-projecten. Werkenden die reeds in het mkb aan de slag zijn, krijgen de mogelijkheid om al werkend en lerend door te leren naar het volgende niveau. Hun werkbaan wordt daarmee weer leerbaan.
- MKB-Nederland pleit ervoor dat scholen in het kader van deze one-step-up-projecten wettelijke mogelijkheden krijgen werknemers in te schrijven op deelmodules van mbo-opleidingen. Voorwaarde daarbij is dat de overheid dit financieel mogelijk maakt, door te zorgen voor een passende bekostiging voor dergelijke maatwerktrajecten. Nu is dat niet geregeld, sterker nog, naar aanleiding van het onderzoek van de commissie Schutte wordt dit zelfs geblokkeerd. MKB-Nederland wil dat hier een oplossing voor komt.
- Verder moeten scholen meer alumni beleid gaan voeren voor afgestudeerden. Dit kan bijvoorbeeld door opleidingsvouchers te verstrekken aan

afgestudeerde leerlingen. Deze vouchers geven vervolgens recht op korting bij (maatwerk)cursussen op het roc.

Verhogen van de participatiegraad van niet-werkenden

Uit gegevens van de Raad van Werk en Inkomen blijkt dat er nog steeds een grote groep tussen de 15 en 64 jaar is, die niet actief deelneemt aan het arbeidsproces. In het kader van de naderende krapte moeten er nieuwe beleidsvoorstellen komen, om de participatiegraad van niet-werkenden te verhogen. Enkele voorstellen in dat verband.

- MKB-Nederland is van mening dat jongeren onder de 21 in principe geen uitkering meer moeten krijgen. Óf zij werken, óf zij volgen een opleiding, meer smaken zijn er niet.
- Daarnaast is het noodzakelijk via het cwi zoveel mogelijk werkzoekenden te mobiliseren, die via een leerbaan aan het werk kunnen in het mkb. Op dit punt wordt al samengewerkt met het 10.000 leerbanenplan van MKB-Nederland.
- De prestaties van het cwi moeten echter wel omhoog. Uit het 10.000 leerbanenplan blijkt dat er wel leerbanen beschikbaar zijn, maar dat het een aantal cwi's niet lukt voldoende geschikte kandidaten aan te leveren. Zo zijn er op het totaal van 3.500 gerealiseerde leerbanen meer dan 500 leerwerkplekken beschikbaar waar geen kandidaten voor gevonden konden worden.
- Ook het arbeidspotentieel aan allochtonen moet beter benut worden. Daarom is MKB-Nederland in het kader van het grote stedenbeleid en het 10.000 leerbanenplan ook actief met het realiseren van leerbanen voor allochtonen.
- Het arbeidspotentieel aan hoger opgeleide vrouwen moet beter worden benut. Daarom pleit MKB-Nederland ervoor, dat er meer mogelijkheden komen voor kinderopvang.