

Op zoek naar een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt

Al geruime tijd wordt er aandacht gevraagd voor de gebrekkige aansluiting van onderwijs- en scholingsinspanningen op de wensen van het bedrijfsleven. Zowel nationaal als internationaal zijn initiatieven genomen om op dit terrein tot verbetering te komen. In dit artikel wordt aan de hand van recent empirisch onderzoek gezien wat men aan de oplossing van dit probleem zou kunnen doen. In het bijzonder gaat het om de vraag in hoeverre men aan de vraagkant van de arbeidsmarkt tevreden is met het aanbod, en voor welke kwalificaties aanvullende scholingsinspanningen wenselijk worden geacht. De invalshoek is hierbij regionaal, omdat op dit niveau een inventarisatie te maken is van knelpunten en wensen waaraan directe beleidsadviezen gekoppeld kunnen worden.

Onderzoeksaanpak

Om inzicht te krijgen in de aansluitingsproblemen tussen onderwijs en arbeidsmarkt en specifieke scholingswensen zijn in principe verschillende benaderingen denkbaar. Hier is gekozen voor twee benaderingen die concrete aanknopingspunten voor beleid opleveren. Ten eerste zijn arbeidsorganisaties benaderd met gestructureerde vragenlijsten om ervaringen met en wensen over het regionale scholingsaanbod te inventariseren. Daarbij is gekozen voor een doelgroep bestaande uit hoogwaardige bedrijven in de industrie en zakelijke dienstverlening. Voor deze groep is gekozen omdat verwacht mag worden dat deze bedrijven het eerst geconfronteerd worden met nieuwe ontwikkelingen die consequenties hebben voor de personeelsbehoefte. Bovendien is ervan uitgegaan dat deze bedrijven vanwege de belangrijke rol van 'human capital' in het productieproces expliciet aandacht geven aan de kwaliteiten van medewerkers. Hoewel deze aanpak nogal globaal is, blijkt hij toch zeer concrete actiepunten op te leveren. Het onderzoek is gehouden in een tweetal regio's, namelijk de regio's Breda en Eindhoven.

Bij een tweede serie onderzoeken is

een veel specifiekere werkwijze gekozen. Het betreft hier een experimenteel registratiesysteem, bekend onder de naam Stage Informatie Systeem (SIS). Uitgangspunt is de verwachting dat de ervaringen die arbeidsorganisaties opdoen met stagiaires een goede basis vormen voor het achterhalen van wensen ten aanzien van aanpassingen in het onderwijs. Bij het SIS worden scholen ertoe aangezet om stages te gebruiken voor het systematisch verzamelen van informatie over ontwikkelingen aan de vraagkant van de arbeidsmarkt. Het koppelen van het onderzoek aan stageplaatsen biedt het voordeel dat informatie wordt verkregen bij bedrijven en afdelingen waar in principe ook vacatures zullen ontstaan voor leerlingen van de betreffende onderwijssoort. Het SIS is ontwikkeld voor de provincies Groningen, Friesland en Drenthe en is recentelijk toegepast voor drie onderwijstypen, namelijk het kort middelbaar beroepsonderwijs- Administratie (KMBO-A), het middelbaar dienstverlenings- en gezondheidszorgonderwijs-Sociale arbeid (MDGO-SA) en het middelbaar technisch onderwijs-Werktuigbouwkunde (MTO-W).

Tekortkomingen beroepsopleidingen

Hoewel de onderzoeken betrekking hebben op verschillende regio's en verschillende typen arbeidsorganisaties vallen in de resultaten toch duidelijke overeenkomsten te ontdekken. De

belangrijkste algemene conclusie is dat de aansluiting tussen onderwijs en beroepspraktijk bepaald niet als optimaal ervaren wordt. Naarmate het niveau van de opleidingen hoger is, blijkt men echter tevredener met de aansluiting.

In tabel 1 worden cijfers voor de regio's Breda en Eindhoven gegeven. De ontevredenheid is zeker voor de lagere opleidingsniveaus zodanig dat ingrijpen wenselijk is. Voor sommige opleidingen is het overigens de vraag of de kloof overbrugbaar is. Voor met name specialistische opleidingen op lbo-niveau lijkt het erop dat op de arbeidsmarkt onvoldoende interesse bestaat voor de kwalificaties waarvoor opgeleid wordt. Dit geldt bij voorbeeld voor het lhno en het leao. Leerlingen van dergelijke opleidingen hebben pas kansen nadat een vervolgopleiding is doorlopen.

Het Stage Informatie Systeem biedt de mogelijkheid de ervaringen met en wensen ten aanzien van specifieke opleidingen sterker te concretiseren. Het MTO blijkt het best aan te sluiten bij de verwachtingen van de werkgevers. Voor het MDGO-SA en het KMBO-A is dit veel minder het geval. Dit is deels te verklaren uit het feit dat het om opleidingen gaat die nog niet zo lang bestaan. Opmerkelijk is dat voor het MDSO-SA en het KMBO-A belangrijke concurrerende opleidingen in beeld zijn, zodat de kwaliteit van het aanbod in de praktijk vergeleken wordt met dat van andere opleidingen. Deze onderlinge vergelijking toont aan dat de twee genoemde opleidingen nog geen duidelijk eigen plaats hebben weten te veroveren in de scholingsmarkt. Als gevraagd wordt welke opleidingseisen men prefereert bij vacatures voor administratieve krachten op uitvoerend niveau blijkt het KMBO-A slechts door 17% van de organisaties genoemd te worden, tegenover de MAVO 50%, HAVO 39% en MEAO 44%. Dezelfde respondenten is gevraagd om het KMBO-A voor verschillende relevante aspecten te vergelijken met concurrerende opleidingen. De resultaten geven aan dat het KMBO-A beter wordt gevonden dan het LEAO en slechter dan het MEAO. Ten opzichte van het ECABO (economische en

Tabel 1. Beoordeling van de aansluiting van het onderwijs bij de beroepspraktijk; regio's Breda en Eindhoven

	Percentage bedrijven met negatief oordeel	
	Regio Breda (N=58)	Regio Eindhoven (N=72)
Lager beroepsonderwijs	64	66
Middelbaar beroepsonderwijs	56	31
Hoger beroepsonderwijs	48	19
Wetenschappelijk beroepsonderwijs	35	21

a. Voor verdere bijzonderheden zie rapporten *Scholing en kennistransfer in Zuidoost-Brabant; de visie van het bedrijfsleven en Regio Breda aan het werk; sociaal-economisch actieprogramma voor het stadsgewest Breda*, Buro Bartels, Oudemolen, 1988.

administratieve beroepencategorie: leerlingwezen) en de middelbare detailhandelsschool zijn de verschillen gering.

Dezelfde vraagstelling voor het MDGO-SA laat zien dat deze opleiding voorsnog duidelijk minder scoort dan de Stichting Opleiding voor Sociale Arbeid (SOSA) en de Sociale Academie. De opleidingen SOSA en de Sociale Academie worden dan ook geprefereerd als het gaat om vacatures in de sfeer van personeelszaken, arbeidszaken en sociale dienstverlening. Hierbij dient echter te worden opgemerkt dat de Sociale Academie een opleiding is op HBO-niveau en dat de SOSA mensen opleidt die ouder zijn (meer persoonlijke ontwikkeling) en (meestal) meer ervaring hebben op het vakgebied.

Welke specifieke opleidingsaspecten veroorzaken nu in de praktijk een negatief oordeel over de afstemming op de beroepspraktijk? Het meest opmerkelijke resultaat is dat voor de drie opleidingen, die onderling sterk verschillen, steeds de beheersing van de Nederlandse taal als probleem wordt gezien. Spreek- en schrijfvaardigheid blijken sterk te wensen over te laten, en in alle opleidingen zou men hier graag meer aandacht aan besteed zien. Als tweede algemene wens komt de praktijkgerichtheid naar voren. Zowel voor de technische als de dienstverlenende beroepen wordt gesteld dat het onderwijs meer aandacht zou moeten besteden aan de toepassing van kennis in de beroepspraktijk, bij voorbeeld wat betreft de samenhang tussen vakken en de beroepsattitude.

Behalve deze twee algemene knelpunten, levert het onderzoek ook meer specifieke indicaties op van tekortschietende kennis of kunde. Zo wordt bij het MTO-W meer aandacht gevraagd voor met name lasttechnieken, meettechnieken en elektrotechniek; bij het MDGO-SA voor kennis van relevante onderdelen van het recht, de collectieve sector, het stelsel van de arbeidsvoorziening en voor tekstverwerking; en bij het KMBO-A voor computerkennis en boekhouden. Een opmerkelijk aspect van deze uitkomsten is dat automatisering niet meer in het algemeen naar voren komt als thema waarvoor bijzondere knelpunten ervaren worden. Blijkbaar begint het inspelen van de scholen op de automatiseringsgolf van de laatste jaren effect te sorteren.

Nieuwe scholingsinitiatieven

Uit het voorgaande valt af te leiden op welke onderdelen de bestaande opleidingen aanpassing behoeven. Hierbij kan men enerzijds denken aan veran-

deringen binnen het reguliere onderwijs, anderzijds aan het creëren van een adequaat aanbod voor bijscholing. Wat de concrete wensen zijn valt af te leiden uit de verwachtingen die arbeidsorganisaties hebben ten aanzien van opleidingseisen in de toekomst.

Een kleine meerderheid van de respondenten in de onderzoeken voor Breda en Eindhoven is ervan overtuigd dat er in de komende jaren hogere eisen gesteld zullen worden aan het personeel. Bij de helft hiervan denkt men aan technische kennis zoals elektronica, meet- en regeltechniek en werktuigbouwkunde. Een kwart noemt automatisering, en bij eveneens een kwart gaat het om administratie, verkoop en marketing. Hierbij is duidelijk sprake van een voortzetting van een trend, die ook in de Arbeidskrachtentelling van het CBS kan worden geconstateerd¹.

De verschillende onderzoeken tonen ook aan dat arbeidsorganisaties interesse hebben in nieuw aanbod van bijscholing vanuit reguliere onderwijsinstellingen in de eigen regio. Een belangrijk deel van de respondenten vindt dat het scholingsaanbod in de regio op dit punt verbeterd kan worden. Voor de MTS-W scoren met name de onderwerpen besturingstechnieken, lasttechnieken, CAD/CAM, CNC-frezen en draaien en introductie automatisering hoog. Maar liefst 72% van de respondenten in het onderzoek toonde interesse in cursussen op deze gebieden vanuit de opleidingsinstelling. Voor het KMBO-A is dit percentage met 45% aanzienlijk lager, maar toch nog hoog genoeg om van een markt voor nieuw aanbod te kunnen spreken. De onderwerpen met de hoogste scores zijn hier: Nederlands, computerkennis en communicatieve vaardigheden.

Een interessante formule voor het ontwikkelen van nieuw aanbod van bijscholing is die waarbij reguliere onderwijsinstellingen samen met gespecialiseerde bedrijven de scholing verzorgen. De laatste jaren zijn er diverse van dit soort samenwerkingsprojecten tot ontwikkeling gekomen, waarbij het bedrijfsleven zorgt voor inbreng van specialistische apparatuur en/of kennis². Een meerderheid van de bedrijven in de onderzoeken in Breda en Eindhoven gaf aan dat men bereid is volgens deze formule samen te werken. In sommige gevallen denkt men geavanceerde apparatuur in te kunnen brengen; in de meeste gevallen betreft het de inbreng van specialistische kennis.

Beleidsrelevantie

Uit het onderzoek blijkt dat de aansluiting onderwijs-arbeid nog steeds verre van optimaal is. De gebrekkige

aansluiting valt deels te verklaren uit gebrekkige informatiestromen tussen onderwijsinstellingen en arbeidsorganisaties. Er is daarom alle aanleiding om op regionaal niveau te werken aan verbetering. Daarbij valt te denken aan scholings- en beroepenmanifestaties, informatiebulletins, stageplaatsen voor scholieren en docenten en gastdocentschappen. Het aanpassingsproces kan gecoördineerd worden door een regionaal Contactcentrum Onderwijs Arbeid (COA).

Vervolgens is het van belang dat opleidingsinstellingen alert reageren op signalen over tekortkomingen. Het benaderen van vertegenwoordigers van bepaalde doelgroepen van de vraagkant van de arbeidsmarkt levert een goed algemeen beeld op van aansluitingsproblemen. De ondervraagde bedrijven blijken een duidelijke opinie te hebben over de huidige scholingsvoorzieningen en toekomstwensen. Dat verschaft een goede basis om aandachtsvelden voor actie te definiëren. Wellicht het belangrijkste is het directe contact dat ontstaat met bedrijven, die een onmisbare rol kunnen spelen als participant bij het realiseren van nieuw regionaal scholingsaanbod.

Het Stage Informatie Systeem kan hierbij in de praktijk een goede aanvulling bieden, omdat daarbij zeer concreet op het niveau van individuele opleidingsinstellingen klachten en wensen geïnventariseerd worden. Dit leidt tot zeer concrete adviezen voor aanpassing van vakken, het verleggen van accenten binnen het totale lessenspakket en het marketingbeleid van scholen.

Het verrichte onderzoek wijst ook uit dat er voor scholen goede kansen zijn om hun aandeel in de commerciële scholingsmarkt uit te bouwen. Wil dit met succes plaatsvinden, dan is een intensieve betrokkenheid van het bedrijfsleven aan te bevelen. Hiervoor blijkt bij bedrijven grote belangstelling te bestaan. Op regionaal niveau zal een actieve intermediaire organisatie (bij voorbeeld de reeds genoemde COA) als initiator moeten optreden voor zulke samenwerkingsverbanden.

C.P.A. Bartels
H.W. Abbing

Respectievelijk directeur en medewerker van Buro Bartels te Oudemolen (Dr).

1. Centraal Bureau voor de Statistiek, *Arbeidskrachtentelling 1973 t/m 1985*, Voorburg, 1976 t/m 1987.

2. Zie bij voorbeeld J.P.A. Pouwels en G. Vrieze, *Het cursorisch onderwijs onder contract*, ITS, Nijmegen, 1987.