

Hobéon verdiept zijn eigen expertise door onder meer verbinding te leggen met onderzoek van hogescholen of universiteiten. Zo fungeert op het gebied van de aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt het Kenniscentrum Arbeid van de Hanzehogeschool Groningen in de persoon van leading lector Harm van Lieshout sinds 1,5 jaar als partner van Hobéon in die kennisverdieping.

Beroepsonderwijs tussen macrodoelmatigheid en innovatie: drie agendapunten

‘Het is merkwaardig dat de verantwoordelijkheid voor de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en de innovatie op dat front overwegend aan de onderwijstkant wordt neergelegd’



Harm van Lieshout, lector Flexicurity,
Kenniscentrum Arbeid Hanzehogeschool Groningen

Pluriformiteit

De arbeidsmarkt is gedifferentieerd en pluriform en beroepsonderwijsinstellingen zijn de kraamkamers van die pluriformiteit (vgl. van Lieshout, 2014). Ze bieden de ingenieurs van morgen vier jaar lang een wezenlijk ander curriculum dan de verzorgende, de HBO jurist of de timmerman.

De pluriformiteit zal blijven, en de veranderingsdynamiek wordt eerder groter. Een gedeelte van de werkgevers van de toekomst bestaat op dit moment nog niet eens: het aantal nieuwe ondernemingen in Nederland groeide van 30.000 in het midden van de jaren tachtig tot ruim honderdduizend in 2011 (WRR, 2013: 63). Veel afgestudeerden belanden – na een bijbaantje hier, een korte fase van intrede werkloosheid daar en een flexbaantje ginder – ongeveer in het beroepsdomein waarvoor ze zijn opgeleid. Er is echter ook een aanzienlijke groep, die na een beroepsopleiding in een ander – meer of minder aanpalend – arbeidsmarktsegment komt te werken.

Aansluitingsproblemen

Als jongeren, (stage- en leer)bedrijven en de overheid fors investeren in meerjarige beroepsopleidingen, dan hopen we natuurlijk dat dat het gewenste extern rendement oplevert. Opleidingsuitval, werkloosheid na afstuderen, en een mismatch tussen baan en opleiding worden als onwenselijk beschouwd.

Dat er niet direct na afstuderen een baan wacht en er sprake is van intredewerkloosheid, is nog niet zo'n probleem – maar een normale vorm van arbeidsmarktfrictie. Van alle gediplomeerden van het mbo-BOL kreeg 22 procent te maken met intredewerkloosheid; van mbo-BBL 12 procent en van hbo ruim 30 procent in 2013 (ROA, 2014).

Problematisch is de werkloosheid pas als ie langer duurt. Anderhalf jaar na het behalen van het diploma is 17 procent van alle gediplomeerden van het mbo-BOL werkloos; voor het mbo-BBL is dat 5 procent en voor het hbo (voltijd) en wo (master) 10 procent. Zowel het percentage gediplomeerden dat te maken krijgt met intredewerkloosheid, als het percentage dat anderhalf jaar na afstuderen werkloos is, is over de afgelopen crisisjaren natuurlijk sterk gestegen. We mogen hopen dat de percentages weer wat dalen bij een aantrekkende economie.

Als afgestudeerden niet werkloos zijn, wil dat nog niet zeggen dat er geen sprake is van aansluitingsproblemen. Met uitzondering van afgestudeerden van mbo-opleidingen op niveau 1 belandt de meerderheid van de afgestudeerden van mbo- en hbo-opleidingen gelukkig in het kerndomein waar ze voor zijn opgeleid: tenminste 55 procent (mbo-BOL niveau 2) tot 76 procent (mbo-BBL niveau 4) is in 2013, anderhalf jaar na afstuderen, werkzaam in een functie die zowel qua niveau als qua richting bij de gevolgde opleiding past (ROA, 2014: 41). Dat betekent echter ook, dat er voor een substantiële minderheid van de afgestudeerden sprake is van één of andere vorm van mismatch. Ze zijn werkzaam in een functie die qua niveau bij de opleiding past maar niet qua richting (horizontale mismatch); of ze zijn werkzaam in een functie die onder het niveau van de opleiding ligt maar die wel qua richting bij de opleiding past (verticale mismatch); of er is sprake van beide tegelijk (dubbele mismatch).

‘De arbeidsmarkt is gedifferentieerd en pluriform. Beroepsonderwijsinstellingen zijn de kraamkamers van die pluriformiteit’

Macrodoelmatigheid

Juist in tijden van recessie wordt er uitermate kritisch gekeken naar het externe rendement van opleidingsinvesteringen. Een aanzienlijke mate van werkloosheid van afgestudeerden en een hoge mate van mismatch in de aansluiting tussen type opleiding en beroep, leiden dan al snel tot vragen over de effectiviteit van het beroepsonderwijs: is het stelsel wel macrodoelmatig? Er wordt deze jaren scherp gekeken naar de beroepsdifferentiatie in het middelbaar en hoger beroepsonderwijs: is het aanbod niet wat te veel versnipperd geraakt, kunnen we het onderwijs niet beter in wat minder en wat bredere beroepsopleidingen organiseren? Er wordt scherper ook gelet op de arbeidsmarktrelevantie van opleidingen als noodzakelijke voorwaarde voor hun voortbestaan. Instellingen hebben een (sinds 2008 voor het mbo wettelijk verankerde) zorgplicht tot het (uitsluitend) aanbieden van beroepsopleidingen met arbeidsmarktperspectief.

Minister Bussemaker wil opleidingen staken waarvan de studenten het slecht doen op de arbeidsmarkt en aanstaande leerlingen/studenten nadrukkelijk (er dan tot dusverre) confronteren met de waarde van diverse diploma's op de arbeidsmarkt, in de hoop hun studiekeuze in een gewenste (bijvoorbeeld, technische) richting te beïnvloeden. Maar behaalde resultaten in het verleden bieden geen garantie voor de toekomst en helaas is de voorspellende waarde van arbeidsmarktprognoses beperkt. De prognoses van het ROA zijn state of the art; maar de prognose voor 2018 (ROA, 2013) ziet er al weer heel anders uit dan de prognose voor 2016 (ROA, 2011) van twee jaar eerder. “De beste voorspelling is immers dat zaken anders zullen lopen dan wij nu denken”, aldus de WRR (2013: 12). Als arbeidsmarktprognoses binnen twee jaar al aanzienlijk wijzigen, dan biedt betere informatievoorziening een weliswaar betere maar nog steeds alles behalve perfecte basis voor individuele studiekeuzes en een allesbehalve perfecte basis om besluitvorming over nieuwe beroepsopleidingen of extra aanbod van bestaande opleidingen op te baseren. Er is dan ook kritiek op bestaande procedures rond macrodoelmatigheidstoetsing (zie bijvoorbeeld *Ouwerkerk & Hendriks, 2012*), juist omdat er niet of nauwelijks expliciete, betrouwbare, objectieve criteria voor de toekomstige arbeidsmarktvaart worden gehanteerd en wel/niet besluiten over toelating van nieuwe opleidingen en nieuwe aanbieders van die opleiding al snel arbitrair aanvoelen.

Profilering

Eenzijds kent het beroepsonderwijs dus checks and balances om de macrodoelmatigheid en de aansluiting op de arbeidsmarkt te bewaken. Anderzijds is een belangrijke uitdaging, hoe we de dynamiek op de arbeidsmarkt tijdig vertalen in ons opleidingspalet. Er wordt door de overheid in toenemende mate naar beroepsonderwijsinstellingen gekeken als meer dan een onderwijsinstelling: als een regionale partner voor economische ontwikkeling en werkgelegenheid. De WRR (2013) adviseerde dit perspectief nog meer centraal te stellen. Een consequentie daarvan is dat van beroepsonderwijs-instellingen niet alleen wordt verwacht dat hun onderwijsaanbod adequaat aansluit op de arbeidsmarkt van vandaag. Er wordt juist ook verwacht, dat ze de arbeidsmarkt van morgen helpen co-creëren. Ze moeten proactief bijdragen aan de uitbouw van Nederlandse topsectoren en het adresseren van Europese challenges. Dat laatste vraagt juist om pluriformiteit en differentiatie in het bestel en (bijvoorbeeld) hogescholen zijn dus de afgelopen jaren uitgenodigd zich te profileren op speerpunten zoals healthy ageing en energie. In dergelijke afspraken is de innovatie van bestaande, maar ook de creatie van nieuwe opleidingen logisch onderdeel van de concrete en onderscheidende toekomstplannen waar de overheid om vraagt. Innovatie vraagt in die zin om meer differentiatie, in plaats van minder.

Spanning

Natuurlijk zijn beide doelen van evident en onomstreden belang en sluiten ze elkaar niet uit. We willen een macrodoelmatig bestel dat zich aanpast aan veranderende behoeftes en innoveert, waar binnen werkgevers en jongeren gericht kunnen kiezen. Maar natuurlijk zit daar wel spanning tussen.

Vanuit macrodoelmatigheidsperspectief maakt de overheid als marktmeester zich bijvoorbeeld regelmatig zorgen of de differentiatie niet te ver is doorgeslagen en er te veel aparte beroepen worden onderscheiden. Juist omdat de arbeidsmarkt zo gedifferentieerd is, vond en vind ik die zorg persoonlijk altijd wat overdreven. Zolang je extern rendement keurig laat meewegen in de beoordeling van opleidingen en onderwijsinstellingen, hebben die geen strakke centrale overheidsregie nodig om te proberen te leveren wat de arbeidsmarkt vraagt en mee te gaan in de benodigde verandering.

Je hoeft gelukkig ook niet per se voor elke beroep een aparte formele beroepsopleiding uit de klei te trekken (vgl. Allen, 2013: 62). Dynamiek binnen of vanuit bestaande beroepen kan in eerste instantie prima worden opgepakt door interne differentiatie binnen bestaande opleidingen. Dat is ook precies wat we op het moment in het beroepsonderwijs zien gebeuren.

Eenzijds zien we een bewuste reductie van de externe opleidingsdifferentiatie in de zin van minder aparte beroepsopleidingen. Na een brede beroepsopleiding kan de op de arbeidsmarkt benodigde differentiatie worden geleverd via interne differentiatie binnen die beroepsopleidingen in (met name) jaar 3 en 4: via specialisaties en minoren in combinatie met verwante stages en afstudeeropdrachten. Juist het gebruik van een ruime mate van praktijkleren maakt voor een individuele werkgever dan ook echt maatwerk in de specifieke context van zijn bedrijf mogelijk.

Tegelijkertijd vinden veel innovaties nu plaats op het snijvlak van wat tot voor kort verschillende bedrijfstakken of beroepen waren: er ontstaan nieuwe crossovers. Ten dele kan de differentiatie op zo'n snijvlak natuurlijk door innovatie van een specialisatie binnen de beide afzonderlijke sectoren worden geadresseerd. Maar de innovatie daar wordt vaak wel beperkt door het dominante beroepsbeeld binnen die traditionele bedrijfstak. Juist om topsectoren te ondersteunen en societal challenges te adresseren moet je af en toe gewoon 'opnieuw' kunnen starten op zo'n snijvlak.

Maar laat dan eerst zien dat er al voldoende werkgevers met voldoende relevante stageplekken en banen zijn. Tot die tijd komen we al heel eind, als traditionele beroepsopleidingen in elk geval genoeg ruimte laten om deelnemers uit verschillende beroepsopleidingen samen in innovatiewerkplaatsen op dergelijke crossovers te laten stagelopen en afstuderen.

'We willen een macrodoelmatig bestel dat zich aanpast aan veranderende behoeftes en innoveert, waar binnen werkgevers en jongeren gericht kunnen kiezen'

‘Van beroepsonderwijsinstellingen wordt verwacht dat ze hun onderwijsaanbod adequaat laten aansluiten op de arbeidsmarkt van vandaag en de arbeidsmarkt van morgen helpen co-creëren’

DE WAARDE VAN HET BEROEP

Beroepen zijn en blijven een cruciale institutie in de wisselwerking tussen onderwijs en arbeidsmarkt (vgl. van Lieshout, 2013: 15). Ten eerste omdat ze de opleidingsinvestering van jonge mensen helpen focussen. Daarom hebben we het initieel hoger secundair en tertiair onderwijs beroepsgewijs ingericht: studenten specialiseren zich plusminus vier jaar in een middelbaar, hoger, of wetenschappelijk beroep alvorens ze de arbeidsmarkt instromen.

Specialisatie maakt – ten tweede – complexere vormen van organisatie van de arbeid mogelijk. Als bedrijf kan ik mijn werk organiseren in de verwachting dat de meeste instromers op mijn interne arbeidsmarkt al behoorlijk goed zijn in hun vak.

Ten derde verminderen beroepen informatieproblemen op de arbeidsmarkt. Beroepen reduceren de schier oneindige variëteit aan verschillende banen, en de schier oneindige variatie aan specifieke combinaties van kwalificaties van werkenden, tot een overzichtelijker geheel.

Werkenden en bedrijven beperken zich in hun wederzijdse zoektocht primair tot kandidaten/vacatures met een bepaalde beroepskwalificatie - en dus tot één specifiek beroepssegment op die grote arbeidsmarkt.

Ten vierde bieden beroepen een bepaalde mate werkzekerheid aan werknemers. Dat je niet per se je hele leven voor hetzelfde bedrijf werkt is niet zo'n probleem als je snel bij diens concurrent in een soortgelijke baan aan de slag kunt. Voor die nieuwe werkgever ben je dan in beginsel net zo aantrekkelijk als voor de vorige. Juist als de gemiddelde arbeidsduur bij een werkgever korter wordt, is een beroep(skwalificatie) dus een belangrijke bron van werkzekerheid. Het belangrijkste nadeel van het beroep als institutie is, dat beroepspecificiteit het matchen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt moeilijker maakt dan op een totaal ongeorganiseerde arbeidsmarkt. Niet elke werknemer is immers geschikt voor een beroepsspecifieke vacature – maar alleen kandidaten met (ongeveer) de juiste vooropleiding en/ of werkervaring.

Omgekeerd maak ik vooral kans bij vacatures die passen bij mijn vooropleiding en werkervaring.

Drie agendapunten

De arbeidsmarkt verandert voortdurend en sneller, en jongeren kiezen nu eenmaal niet perfect in aansluiting op de toekomstige vraag naar arbeid – want die kennen zij net zo min als dat werkgevers en overheid dat doen. Het is niet zo zinvol om veel energie te stoppen in de illusie dat centrale regie van het onderwijsaanbod ooit tot een perfecte aansluiting zou kunnen leiden. Bovendien zijn studiekeuzepatronen een grotere oorzaak voor mismatch dan het beschikbare aanbod van beroepsonderwijs: die keuzepatronen verander je niet direct door het aanbod anders te organiseren. Er zijn andere dingen die we beter kunnen doen. Ik noem er hier drie:

1. *Organiseer aansluiting juist ook vanuit de arbeidsmarkt*

Het is merkwaardig dat de verantwoordelijkheid voor de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en de innovatie op dat front overwegend aan de onderwijskant wordt neergelegd. Nu wordt vooraf bepaald of er voldoende vraag op de arbeidsmarkt voor een nieuwe opleiding wordt verwacht. Vervolgens mag – bij groen licht – het onderwijs aan de slag met curriculumontwikkeling. We kijken pas weer een jaar of acht later centraal naar de arbeidsmarkt, als kan worden vastgesteld hoe de eerste generatie afstudeerders het anderhalf jaar na afstuderen op de arbeidsmarkt doet.

Het onderwijs is die eerste jaren druk met de eerste curriculumontwikkeling en het vervolgens verbeteren van die eerste versie en dus erg intern gericht. In jaar drie of vier moet die eerste generatie studenten dan ineens op de regionale arbeidsmarkt een passende stageplek zien te vinden bij individuele werkgevers, die nog nooit met de nieuwe opleiding te maken hebben gehad en er – behalve een enkeling – misschien nog niet eens van gehoord of in elk geval niet op geanticipeerd hebben. Pas dan komt de arbeidsmarkt ineens weer heel concreet in beeld – en die eerste confrontatie loopt meestal verre van perfect.

Als we gezamenlijk in een nieuwe beroepsopleiding investeren, moeten we niet alleen een curriculum ontwikkelen maar ook de arbeidsorganisatie bij beoogde werkgevers. Een al langer bestaande latente vraag naar een nieuwe beroepsopleiding leidt niet ineens bij toverslag van het ene op het andere jaar landelijk tot duizenden stageplekken en - twee jaar later - duizenden passende vacatures voor die nieuwe opleiding. Dat gebeurt pas als duizenden werkgevers bewust en weloverwogen hun arbeidsorganisatie en/of hun wervings- en selectiebeleid hebben aangepast. Daar spreken we nu echter niks over af, terwijl dat toch ook verre van vanzelf gaat.

2. *Organiseer niet alleen perfecte aansluiting maar juist ook imperfecte*

Accepteer dat er altijd een substantiële groep studenten is die niet in hun oorspronkelijke beroep belandt – en dat het onmogelijk is een perfecte macrodoelmatig systeem te maken. (De vijfjarige planeconomie is al decennia geleden faliekant mislukt.)

Waardeer dat dat niet een probleem, maar ook een oplossing is: als er na je afstuderen te weinig vraag naar jouw beroep is, is het individueel en maatschappelijk erg fijn dat je een andere baan vindt. De mismatch is altijd in het verleden ontstaan, nooit vandaag: het beroepskeuzepatroon van de generatie die vijf jaar geleden een opleiding koos, past nooit perfect bij de actuele vraag naar arbeid. Mismatch die – met de kennis van nu – ontstaan is bij opleidingskeuze vijf jaar geleden, kan nu alleen maar worden opgelost door (bij voorkeur) horizontale en (zo nodig) verticale beroepsmobiliteit.

Legitmeer en organiseer dus juist dit adaptatieproces. De arbeidsmarkt is een jaar voor afstuderen veel betrouwbaarder te voorspellen dan vijf jaar tevoren. Op dit moment is de enige optie die we stimuleren, dat jongeren de vier jaar geleden gekozen route met het bijbehorende diploma afronden. Voor de meerderheid van die studenten is dat ook het juiste advies – die zal immers in een passende baan belanden. Maar voor een substantiële minderheid van hen is dat niet het geval. En wat als ik me halverwege mijn studie begin te realiseren dat er straks mogelijk toch geen baan op me wacht in dit beroep, en ik bereid ben om bij nader inzien mijn plannen aan te passen aan de realiteit? Wat betreft de ene overheidstak – Onderwijs, Cultuur en Wetenschap – zit ik dan toch eigenlijk als een rat in de val.

Want ten behoeve van het interne onderwijsrendement moet en zal ik binnen het oorspronkelijk beroep mijn diploma behalen – ook al is de waarde van dat diploma aan het dalen als de roebel in 2014. Terwijl die andere overheidstak – Sociale Zaken en Werkgelegenheid – juist verwacht dat ik uiterlijk op de dag van afstuderen, maar bij voorkeur al een paar maanden daarvoor, naar werk ga zoeken. Zonder me tot maar één beroep te beperken. En, juist als de arbeidsmarktperspectieven voor mijn diploma minder rooskleurig zijn, zou ik eerder met zoeken moeten starten en me minder moeten laten beperken door dat lang geleden gekozen beroep.

Het ware voor iedereen wenselijker, dat een aantal studenten – in beroepen waar een overschot op de arbeidsmarkt bestaat of dreigt – vrijwillig juist al hun laatste één of twee jaar door de overheid mede bekostigd beroepsonderwijs benutten om dan al hun beroepsperspectief te verleggen naar een kansrijker richting.

‘Studiekeuzepatronen zijn een grotere oorzaak voor mismatch dan het beschikbare aanbod van beroepsonderwijs’

3. *Faciliteer en beloon arbeidsmarktcongruente aanpassing van de (studie)loopbaan*

En daar zijn niet eens zulke grote ingrepen voor nodig. Voldoende vrije keuze ruimte voor studenten binnen hun beroepsopleiding is een eerste effectieve (en volstrekt gratis) voorwaarde. Als ik tenminste één semester vrije keuze heb, kan ik dat laatste half jaar van mijn opleiding toch alvast een programmeertaal gaan leren.

Maar een semester is niet veel, op een arbeidsmarkt waar werkgevers voor de meeste functies rekenen op instroom van vakkrachten en professionals met een relevante vierjarige beroepsopleiding. Dus als ik me na twee jaar kunstacademie realiseer dat ik misschien tien jaar nodig ga hebben om genoeg oeuvre en naam te maken om volledig van die kunst te kunnen te leven – waarom kan ik me dan niet de laatste twee jaar zowel nog wat doorontwikkelen in die kunst, en daarnaast een substantiële basis in een ander vak (bijvoorbeeld websitedesign) leggen? Er is onderwijskundig niet meer voor nodig dan de optie van wat bij universiteiten vroeger een ‘vrij doctoraal’ heette om zo iets mogelijk te maken. Het vereist wel een andere benadering van arbeidsmarktinformatievoorziening en (studie)loopbaankeuze advisering dan nu gebruikelijk is.

Een arbeidsmarktcongruente invulling van dergelijke ‘imperfecte’ afstudeerroutes zou de aansluiting op de arbeidsmarkt en het extern economisch en maatschappelijk rendement helpen in plaats van hinderen. Je zou studenten die arbeidscongruent durven switchen eerder moeten belonen dan ontmoedigen. En dat veronderstelt dat je de onderwijsinstellingen eveneens belooft in plaats van straft voor het faciliteren van een overstap naar een kansrijker perspectief. Extern rendement is belangrijker dan intern rendement.

‘Als we gezamenlijk in een nieuwe beroepsopleiding investeren, moeten we niet alleen een curriculum ontwikkelen maar ook de arbeidsorganisatie bij beoogde werkgevers’

LITERATUUR

- Allen, J. (2013). *Ontwikkelingen op de markt voor hoger opgeleiden in het hbo*. Maastricht: ROA.
- Lieshout, H. van (2013). *Tien jaar toegepast arbeidsmarktonderzoek aan de Hanzehogeschool Groningen: back to the future.*
In: H. van Lieshout & L. Polstra (2013). *Energieke arbeid*. Groningen: Kenniscentrum Arbeid Hanzehogeschool Groningen. <https://www.hanze.nl/NL/Onderzoek/kennisportal/kenniscentra/kenniscentrum-arbeid/kennisbank/publicaties/Documents/energiekearbeid.pdf>
- Lieshout, H. van (2014). *Hoe hogescholen de werknemer van de toekomst co-creëren*. Den Haag: Vereniging Hogescholen. <http://www.hbo2025.nl/wp-content/uploads/2014/05/Essay-dr.-Harm-van-Lieshout.pdf>
- Ouwerkerk, C. & F. Hendriks (2012). ‘Doelmatigheid in het hoger onderwijs: van tombola naar transparantie?’ *Thema* 2012 (2), 16-20. http://www.hobbeon.nl/uploads/medewerkers/20120501_co_fh_th_ma_2012_2_16_20_doelmatigheid_in_het_hoger_onderwijs_van_tombola_naar_transparantie.pdf
- Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2011). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2016*. Maastricht: ROA.
- Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2013). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2018*. Maastricht: ROA.
- Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2014). *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2013*. Maastricht: ROA.
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2013). *Naar een lerende economie*. Amsterdam: Amsterdam University Press.