

SCHOLINGSIMPULS

- eindrapport -

drs. E.F.C. van der Boom
drs. P.J. Krooneman

Amsterdam, september 2000
Regioplan publicatienr. OA-210

Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt
Leidsegracht 105-a
1017 ND Amsterdam
Tel.: 020 - 6253377
Fax: 020 - 6236191

Onderzoek, uitgevoerd door Regioplan
Onderwijs en Arbeidsmarkt B.V. in opdracht
van het Ministerie van Economische Zaken.

INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding	1
2	Onderzoeksvragen en methodiek	3
2.1	Onderzoeksvragen	3
2.2	Onderzoeksopzet	4
3	Fase 1: inventarisatie regionale arbeidsmarktknelpunten	7
3.1	Inleiding	7
3.2	Regionale knelpuntberoepen	7
3.3	Landelijke knelpuntberoepen	9
3.4	Conclusie	9
4	Identificatie scholingstrajecten	11
4.1	Inleiding	11
4.2	Implementatiekansen scholingstrajecten regionale knelpuntberoepen...	11
4.3	De scholingsactiviteiten gericht op werkenden	13
4.4	Conclusie	16
5	Identificatie implementeerbare trajecten	19
5.1	Inleiding	19
5.2	Kansrijke scholingstrajecten (nog niet in planning)	19
5.3	Geplande projecten	21
5.4	Lopende trajecten	32
6	Selectie startklare scholingstrajecten	41
6.1	Inleiding	41
6.2	DoorStart 2000: metaal & installatie in Oost-Gelderland (B1)	41
6.3	Essent: diverse scholingstrajecten (B4: MBO-, B5: verkort HBO-niveau)	43
6.4	Civiel-technische trajecten: Grontmij en Oranjewoud	45
6.5	General Plastics Europe: 1 ^e operator, MBO ⁺ -niveau (B14)	47
6.6	Duaal-digitale trajecten horeca: hoge hotelschool en Plusklas	49
6.7	AOT-ingenieur (B18)	52
6.8	De trajecten en de criteria	54

7	Conclusie.....	57
	Literatuurlijst	59
Bijlagen		
Bijlage 1	Respondentenoverzichten per fase	63
Bijlage 2	Itemlijsten verschillende onderzoeksfasen	73
Bijlage 3	Overzichten knelpuntberoepen.....	79
Bijlage 4	Niet geselecteerde scholingstrajecten derde fase	85

Publicaties Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt 1999/2000

1 INLEIDING

In de afgelopen jaren is de arbeidsmarkt krapper geworden, wat zich in steeds meer sectoren laat voelen. Naast kwantitatieve tekorten leidt de vraag naar steeds hoger opgeleid personeel tot kwalitatieve problemen op de arbeidsmarkt. Om initiatieven te stimuleren die gericht zijn op de kwalitatieve knelpunten, heeft de werkgroep Wegnemen Knelpunten Arbeid het project Scholingsimpuls ontwikkeld. Scholingsimpuls richt zich op werkenden met een startkwalificatie en enige werkervaring. Door deze groep op te scholen wordt de verticale mobiliteit op de arbeidsmarkt bevorderd en wordt ingespeeld op de toenemende vraag naar hogeropgeleiden en de afnemende vraag naar lageropgeleiden.

Conform het actieplan Scholingsimpuls is een onderzoek uitgevoerd voor de identificatie van kansrijke scholingstrajecten. Het centrale doel van het gevraagde onderzoek is scholingstrajecten te identificeren die op korte termijn met behulp van de Scholingsimpuls geïmplementeerd kunnen worden. Deze mogelijke scholingstrajecten moeten daar worden ingezet waar zich structurele knelpunten op de arbeidsmarkt voordoen. Daarbij is in eerste instantie gekeken naar de knelpunten in de marktsector. De criteria waaraan scholingstrajecten moeten voldoen die voor de Scholingsimpuls in aanmerking willen komen zijn:

1. Het scholingstraject moet bijdragen aan de versterking van kwaliteit en omvang van de beroepsgroep waarvoor een structureel tekort geldt.
2. Het scholingstraject moet zich richten op mensen die op dat moment werkzaam zijn in beroepsgroepen en/of functieniveaus waarvoor geen structureel tekort bestaat of dreigt.
3. De afstand tussen de competenties van deelnemers aan het scholingstraject en de nagestreefde competenties van het scholingstraject mag niet te groot zijn. Uitgangspunt is dat het scholingstraject niet langer dan twee jaar mag duren.
4. Het scholingstraject moet zoveel mogelijk ingebed zijn in een regionale context: geschikte aanbieders van scholing moeten aanwezig zijn en het traject moet versterkend zijn voor het regionaal-economisch profiel.
5. Het accent ligt op scholingstrajecten die zich richten op de marktsectoren.
6. De scholingstrajecten richten zich op de bandbreedte MBO-niveau 2 tot en met WO, waarbij het accent ligt op MBO en HBO.

De bedoeling is om volgend jaar een ministeriële tenderregeling in te stellen, met een halfjaarlijkse openstelling voor verzoeken. De subsidies bedragen maximaal 50 procent van de kosten.

Het voorliggend rapport doet verslag van de uitkomsten van het onderzoek ten behoeve van de Scholingsimpuls. Eerst wordt ingegaan op de onderzoeksvragen en de gebruikte methodiek. Vervolgens zullen de resultaten van de verschillende fasen in chronologische volgorde

worden behandeld. De respondenten worden weergegeven per onderzoeksfase in bijlage 1. Bijlage 2 bevat een overzicht van de (potentiële) scholingstrajecten die niet geselecteerd zijn voor nader onderzoek, met de reden daarvoor. De itemlijsten die in de verschillende interviewrondes gehanteerd zijn, zijn opgenomen in bijlage 3.

2 ONDERZOEKSVRAGEN EN METHODIEK

In dit onderzoek staat de identificatie van scholingstrajecten die op korte termijn met behulp van de Scholingsimpuls geïmplementeerd kunnen worden centraal. Op welke wijze dit vraagstuk is aangepakt wordt hieronder uiteengezet. Eerst zullen de onderzoeksvragen behandeld worden die als leidraad voor het onderzoek hebben gediend. Vervolgens komt de gebruikte methodiek voor het beantwoorden van de vragen aan bod.

2.1 Onderzoeksvragen

Teneinde de implementeerbare scholingstrajecten te achterhalen is een drietal onderzoeksvragen geformuleerd:

1. In welke beroepsgroepen zijn of dreigen op regionaal niveau structurele tekorten?
2. Zijn op de knelpunten rond beroepsgroepen op regionaal niveau nieuwe, aanvullende scholingstrajecten te realiseren?
3. Hebben de partijen die een geïdentificeerd scholingstraject zouden moeten opzetten en implementeren de mogelijkheden en de bereidheid daartoe?

Ad 1. In welke beroepsgroepen zijn of dreigen op regionaal niveau structurele tekorten?

De arbeidsmarkt in Nederland is voor vrijwel alle beroepsgroepen een regionale arbeidsmarkt. Daarom is een regionale invalshoek van groot belang bij het identificeren van de arbeidsmarktknelpunten. Verder gaat het bij deze vraag om de meest knellende structurele tekorten, die niet alleen nu, maar ook voor de komende jaren te verwachten zijn.

Ad 2. Zijn op de knelpunten rond beroepsgroepen op regionaal niveau nieuwe, aanvullende scholingstrajecten te realiseren?

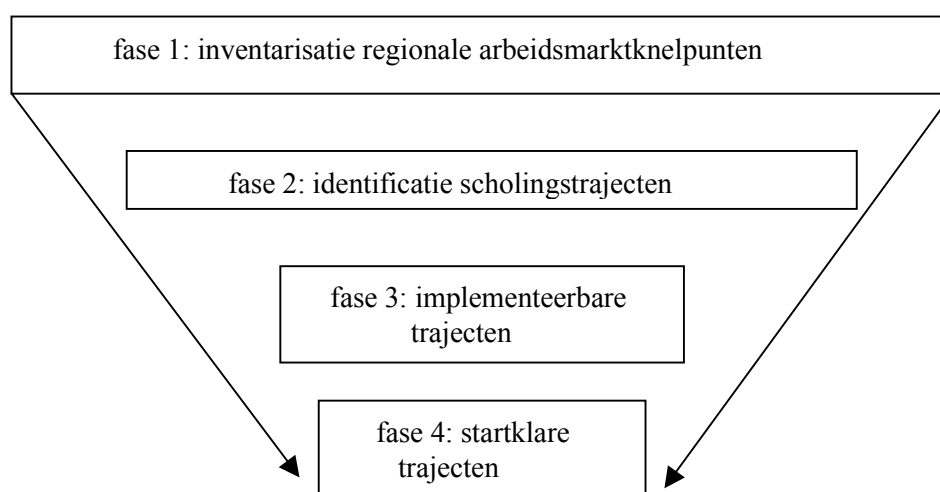
Of het mogelijk is om op regionaal niveau te komen tot scholingstrajecten voor de geïdentificeerde knelpunten hangt af van een belangrijke basisvoorwaarde: er moeten voldoende werkenden met de gevraagde startkwalificatie zijn die het scholingstraject kunnen volgen. Daarbij mag hun opscholing geen nieuwe tekorten op lager niveau veroorzaken.

Ad 3. Hebben de partijen die een geïdentificeerd scholingstraject zouden moeten opzetten en implementeren de mogelijkheden en de bereidheid daartoe?

Als voldaan wordt aan de voorwaarde dat er voldoende aanbod onder werkenden moet zijn, is de mogelijkheid om de scholingstrajecten te implementeren vooral afhankelijk van de wensen en inzet van de partijen die bij de opzet van een dergelijk scholingstraject betrokken zouden moeten zijn. Om dit te achterhalen moet de belangstelling en het draagvlak voor de scholingstrajecten uitgediept worden.

2.2 Onderzoeksopzet

Voor de beantwoording van bovenstaande onderzoeksvragen is gekozen voor een trechtervormige onderzoeksopzet, om het onderzoek zowel breedvoerig als diepgaand te laten zijn. Met de inventarisatie van regionale knelpunten en mogelijke scholingstrajecten, vraagt het onderzoek immers om een zo breed mogelijk beeld. Anderzijds vraagt het onderzoek met name bij de identificatie van implementeerbare scholingstrajecten om diepgang. Schematisch kan het trechtervormige onderzoeksdesign als volgt worden weergegeven:



In bovenstaande figuur is te zien dat de volgende onderzoeksfasen te onderscheiden zijn:

1. inventarisatie regionale arbeidsmarktknelpunten;
2. identificatie scholingstrajecten;
3. identificatie implementeerbare scholingstrajecten;
4. identificatie startklare scholingstrajecten.

Fase 1: inventarisatie regionale arbeidsmarktknelpunten

Om te weten te komen welke regionale arbeidsmarktknelpunten structureel zijn en het meest knellend, zijn in totaal 73 regionale deskundigen bevestigd (zie bijlage 1). Bij de opbouw van het respondentenbestand is in eerste instantie uitgegaan van een aantal ‘standaard’ regionale ingangen. In de eerste plaats zijn de regionale bureaus voor Arbeidsvoorziening (RBA’s) benaderd. Verder zijn alle Kamers van Koophandel (KVK’s), provincies, regionale afdelingen van VNO/NCW, die van het MKB en de regionale afdelingen van de FNV benaderd. Aanvullend zijn 25 interviews gehouden met landelijke sectordeskundigen, zoals vertegenwoordigers van O&O-fondsen, brancheorganisaties en LOB’s. Zowel de respondenten als de ‘weigeraars’ en

ongeschikte respondenten is gevraagd naar verdere interviewsuggesties. Voor de gehanteerde itemlijst wordt verwezen naar bijlage 2.

Fase 2: identificatie scholingstrajecten

Na de identificatie van de meest knellende arbeidsmarktknelpunten is bekeken welke scholingstrajecten ingezet zouden kunnen worden om die knelpunten te verlichten. Hiervoor zijn in de tweede ronde die respondenten uit de eerste ronde nogmaals benaderd die hadden aangegeven dat er binnen hun regio structurele knelpunten waren, of die hadden aangegeven dat er in hun regio interessante projecten of initiatieven liepen. Daarnaast is een aantal hogescholen benaderd, waarvan bekend was dat zij in ieder geval samengewerkt hebben met ROC's. Verder zijn bijna alle ROC's benaderd, de technocentra, RBO's en Centra Vakopleidingen. Om ook vanuit de vraagkant een beeld te krijgen, is een mailing aan de 288 grootste bedrijven van Nederland (op basis van het KVK-bestand van december 1998) gedaan met de vraag of zij scholingstrajecten aan hun personeelsleden aanbieden ofwel willen gaan aanbieden. Waar mogelijk en nuttig is gevraagd naar doorverwijzingen.

In de tweede fase zijn in totaal 194 interviews gehouden:

- 42 regionale sleutelinformanten;
- 23 brancheorganisaties, O&O-fondsen en LOB's;
- 17 hogescholen;
- 22 ROC's;
- 18 Centra Vakopleiding (alle);
- 15 technocentra (alle);
- 9 RBO's;
- 41 bedrijven;
- 5 uitzendbureaus, AXIS en Senter.

Fase 3: identificatie implementeerbare scholingstrajecten

Met de identificatie van de scholingstrajecten die zouden kunnen worden ingezet om knelpunten te verlichten, is nog niet duidelijk of die trajecten ook daadwerkelijk implementeerbaar zijn. Van 37 scholingstrajecten is nadere informatie verzameld om de mate van implementeerbaarheid van de trajecten te kunnen bepalen. In deze ronde zijn 49 sleutelinformanten bevraagd die gedetailleerde informatie konden geven over de betreffende scholingstrajecten.

Fase 4: identificatie startklare scholingstrajecten

De oorspronkelijke invulling van de vierde fase was om groepsgesprekken te organiseren. Van drie geselecteerde scholingstrajecten zouden de betrokken partijen rond de tafel gaan zitten om een tastbare impuls aan de opzet van die trajecten te geven. Bij de derde bijeenkomst met de begeleidingscommissie is gekozen voor een andere opzet vanwege de onzekerheid omtrent het vervoltraject na het onderzoek. Daarom is ervoor gekozen onderzoeksvragen neer te leggen bij een aantal projecten en op deze manier een basis te verkrijgen voor het formuleren en onderbouwen van de op handen zijnde tenderregeling Scholingsimpuls. In dit licht bezien leek het meer zinvol om in de vierde fase een verdiepende interviewronde te houden voor een selectie van zes scholingstrajecten. Hiervoor zijn in totaal zestien sleutelpersonen bevraagd.

3 FASE 1: INVENTARISATIE REGIONALE ARBEIDSMARKTKNELPUNTEN

3.1 Inleiding

Zoals beschreven in de onderzoeksopzet (zie hoofdstuk 2) bestaat de eerste fase van het onderzoek uit een inventarisatie van de knelpunten op de regionale arbeidsmarkt. Als uitgangspunt voor de regionale indeling is die van de RBA-gebieden gebruikt. De regionale sleutelinformanten, van organisaties zoals het RBA, de KVK, het MKB en de FNV, hebben de belangrijkste input voor de inventarisatie geleverd. Er is gevraagd naar hun ‘top-5’ van beroepsgroepen waarin ernstige personeelstekorten zijn of dreigen en of die tekorten structureel zijn. Aanvullend zijn dezelfde vragen gesteld aan landelijke, sectorale deskundigen. Naast arbeidsmarktknelpunten en de ontwikkelingen daarin is aandacht gegeven aan initiatieven gericht op het oplossen van die knelpunten en het draagvlak voor oplossingen in de desbetreffende branches. Eerst zullen de overzichten van de regionale knelpuntberoepen gegeven worden. Dan volgen de resultaten van de landelijke ingangen.

3.2 Regionale knelpuntberoepen

Het overzicht van de regionale knelpuntberoepen wordt in volgorde van de RBA-gebiedsindeling gegeven. Alleen de beroepen waarvoor de respondenten een structureel tekort verwachten zijn meegenomen. Bij de regio’s met voldoende ‘regiospecifieke’ respondenten (dat wil zeggen, respondenten die alleen over dat bepaald gebied uitspraken hebben gedaan), zijn alleen deze meegenomen. Voor de regio’s met onvoldoende regiospecifieke respondenten zijn de niet-regiogebonden uitspraken meegeteld. Zo heeft bijvoorbeeld de arbeidsmarktdeskundige van Arbeidsvoorziening Noord-Nederland een top-5 van knelpuntberoepen gegeven voor de hele regio Noord-Nederland in plaats van voor Friesland, Groningen en Drenthe afzonderlijk.

De ‘top-5’en’ die op deze manier zijn ontstaan, zijn opgenomen in bijlage 3. In tabel 3.1 wordt een overzicht gegeven van de knelpuntberoepen uit de verschillende ‘top-5’en’ die zijn meegenomen naar de tweede onderzoeksfase. Daarvoor moesten de beroepen voldoen aan de volgende criteria:

1. knelpunt zit op minimaal MBO 2-niveau;
2. knelpunt zit niet in een brede *range* van niveaus, omdat dan door opscholing de tekorten op lagere niveaus worden versterkt.

Tabel 3.1 Overzicht arbeidsmarktknelpunten voor tweede fase

Regio	Knelpuntberoep	Niveau knelpuntberoep	X genoemd
Groningen	IT'er (systeemontwikkelaar)	HBO	2
	kok	MBO 3/4	1
Friesland	elektrotechnicus	MBO 3/4	2
	verspaningsmonteur	MBO 3/4	2
	IT'er (programmeur)	HBO	2
Drenthe	IT'er (systeemontwikkelaar)	HBO t/m wo	2
	kok	MBO 3/4	1
IJssel-Vecht/Twente	verkoper	MBO	2
	IT'er (programmeur)	MBO ⁺ t/m HBO	2
IJssel-Veluwe	metselaar	MBO	3
	verkoper	MBO t/m HBO	3
	kok	MBO 3/4	3
Arnhem-Oost Gelderland/Nijmeegse Rivieren Flevoland	geen		
Midden Nederland	administratief medewerker	MBO t/m HBO	1
	IT'er (systeembeheerder/ programmeur)	HBO t/m wo	5
	monteur metaal	MBO	2
Noord-Holland Noord	boekhouder	MBO/HBO	2
	kok	MBO 2/3	2
	installatiemonteur	MBO	2
Zuidelijk Noord-Holland	lasser	MBO 1/2	2
	werkvoorbereider	MBO 3/4	2
	installatietechnicus	MBO 1/2	2
Rijnstreek	werkvoorbereider	MBO 3/4	2
	kok	MBO	1
	accountant	MBO ⁺ /HBO	1
Haaglanden	IT'er (programmeur)	MBO 4/HBO	1
	IT'er (systeembeheerder/ programmeur)	MBO t/m HBO	2
	manager/bedrijfseconoom	MBO t/m HBO	2
Rijnmond	elektromonteur	MBO	2
	IT'er (programmeur)	HBO	2
	baliemedewerker bank	MBO 3/4	1
Zeeland	bedienend personeel horeca	MBO 2/4	2
	timmerman	MBO	2
	IT'er (systeemontwikkelaar)	HBO t/m wo	1
Midden- en West- Brabant	accountant	HBO	1
	metselaar	MBO 1/2	2
Noordoost-Brabant	IT'er (systeemontwikkelaar)	MBO t/m HBO	2
	accountant	HBO	2
Zuidoost-Brabant	IT'er (systeemontwikkelaar)	MBO t/m HBO	3
Limburg	procesoperator	MBO 1/2	2
	IT'er (programmeur)	MBO ⁺	2

In tabel 3.1 is te zien dat de meeste beroepen waarvoor een structurele arbeidsmarktknelpunt wordt verwacht, zich op MBO-niveau voordoen. Dit is in tegenspraak met de rapporten van het ROA. Het ROA voorziet zelfs een krimp in de met name lagere en middelbare technische en industrieberoepen (zie *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2004*, p. 31). Deze tegenstelling wordt veroorzaakt door de verschillen in onderzoeksmethodes. Het ROA hanteert modellen waarin ze uitgaat van een aantal verwachtingen. Op basis daarvan wordt bijvoorbeeld voor de bouwsector een werkgelegenheidskrimp verwacht (zie *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2004*, p. 58), terwijl de ondervraagde sleutelpersonen voor dit onderzoek juist structurele arbeidsmarktknelpunten voor de bouwsector aangeven.

3.3 Landelijke knelpuntberoepen

Naast de regionale deskundigen zijn 25 landelijke sectordeskundigen bevraagd. Voor het gehele overzicht van aangedragen beroepen waarvoor ze de grootste knelpunten voorzien, verwijzen we naar bijlage 3. Ook in de knelpuntberoepen die door hen worden aangedragen zijn weinig functies op puur HBO-niveau. Net als onder de regionale sleutelinformanten is de algemene mening dat juist voor de technische beroepen op MBO-niveau de vacaturevervulling een groot probleem is. Doordat de studenten steeds meer geneigd zijn om door te leren en geen trek hebben in ‘vuile’ beroepen, wordt de instroom van technisch geschoold personeel op MBO-niveau op de arbeidsmarkt steeds kleiner. Daarentegen is door de groeiende economie de vraag gestegen en wordt (voorlopig) een blijvende groei voorzien.

3.4 Conclusie

De regionale knelpuntberoepen die genoemd zijn door de regionale sleutelpersonen blijken met name juist op een niveau lager dan het HBO te zitten. Ook degenen die geen precieze beroepen konden geven en daarom niet meegenomen zijn in de overzichten, noemden de technische beroepen op alle MBO-niveaus. Voor de lagere administratieve beroepen werden de problemen als minder groot gezien vanwege het betere imago.

4 IDENTIFICATIE SCHOLINGSTRAJECTEN

4.1 Inleiding

In de eerste fase stond het achterhalen van de regionale arbeidsmarktknelpunten centraal. In de tweede fase is getracht een zo goed mogelijk beeld te krijgen van enerzijds op welke geconstateerde knelpunten een scholingstraject ingezet zou kunnen worden en anderzijds welke initiatieven er al ontplooid worden om scholingstrajecten voor werkenden op te zetten. Door de begeleidingscommissie is verzocht in deze fase extra inspanningen te verrichten om knelpunten en initiatieven gericht op HBO-niveau te achterhalen.

Er zijn zes verschillende acties te onderscheiden:

1. enquête onder regionale en sectordeskundigen over de implementeerbaarheid van scholingstrajecten, deels betreft het dezelfde sleutelpersonen als in de eerste fase;
2. bevragen ingangen via leden van de begeleidingscommissie over scholingstrajecten specifiek gericht op HBO-niveau;
3. interviewronde langs 17 hogescholen die (wel eens) samen hebben gewerkt met één of meer ROC's;
4. interviewronde langs de ROC's, Centra Vakopleiding, vrouwenvakscholen, technocentra en RBO's over scholingstrajecten voor werkenden;
5. interviews specifieke organisaties: AXIS, Senter en uitzendbureaus over initiatieven met betrekking tot scholingstrajecten voor werkenden;
6. mailing aan 288 bedrijven over aanbod van scholingstrajecten aan personeel.

In dit hoofdstuk bespreken wij eerst de resultaten van de enquête onder genoemde deskundigen. Vervolgens wordt een overzicht gegeven van de mate waarin de verschillende partijen actief zijn in het opzetten van trajecten voor werkenden. Hierbij wordt niet zozeer stilgestaan bij welke initiatieven er allemaal genomen zijn of gaan worden, maar meer bij de rol van de partijen zelf. De scholingstrajecten komen in hoofdstuk 5 nader aan de orde.

4.2 Implementatiekansen scholingstrajecten regionale knelpuntberoepen

In de eerste fase is geprobeerd de meest knellende, regionale arbeidsmarktknelpunten te achterhalen. Als resultaat is voor elke RBA-regio een 'top-5' samengesteld. Op basis van deze overzichten is voor de tweede fase een selectie gemaakt van de relevante knelpuntberoepen waarop een scholingstraject voor werkenden ingezet zou kunnen worden.

De selectiecriteria zijn:

1. niveau tekort moet minstens MBO 3 zijn;
2. tekort mag niet in hele *range* van opleidingsniveaus zitten, anders worden tekorten op de lagere niveaus versterkt bij opscholing naar hoger niveau;
3. tekort moet structureel zijn.

In tabel 3.1 (zie hoofdstuk 3) stond aangegeven welke knelpuntberoepen zijn meegenomen in de enquête voor de tweede fase die de regionale en sectordeskundigen afgenomen is. Het gaat daarbij om de specifieke combinatie van functie en niveau in een bepaalde regio. In de enquête voor de tweede fase is steeds allereerst gevraagd of het knelpunt inderdaad in die specifieke combinatie zit en in geval het niveau niet eenduidig was, het specifiek te benoemen.

Tabel 4.1 Kansen voor trajecten gericht op werkenden, minimaal MBO 3-niveau

	Scholingstraject	Eind-niveau	Sector	Regio	Reden buiten selectie / trajectnummer hoofdstuk 5
1	1 ^o autotechnicus	MBO 3	reparatie vervoermidd.	landelijk	C1: lopend traject
2	accountant	HBO	zakelijke dvl	Zeeland	A1: kansrijk traject
3	actuarieel rekenaar	HBO	zakelijke dvl	landelijk	onvoldoende aanbod
4	administratief medewerker	MBO 3/4	niet specifiek	Flevoland	onvoldoende aanbod werkenden
5	diagnose technicus	MBO 4	reparatie vervoermidd.		C1: lopend traject
6	drukker	MBO 3/4	papier & grafisch	landelijk	onvoldoende aanbod werkenden
7	DTP'er	MBO 2/3	papier & grafisch	landelijk	C6: lopend traject
8	hoge kwaliteits-dienstmanager	HBO		Midden-Nederland	onvoldoende aanbod werkenden
9	hoger leiding-gevende, technisch	HBO	installatie	landelijk	A4: kansrijk traject
10	IT'er	HBO	zakelijke dvl	Midden-Nederland	A2: kansrijk traject
11	IT'er	HBO	IT	Noord Nederland	onvoldoende aanbod
12	IT'er	HBO	IT	Limburg	onvoldoende aanbod
13	kok	MBO 2/3	horeca	landelijk	B16: gepland traject
14	leidinggevende	MBO+	groothandel	landelijk	geen respons
15	secretaresse	MBO 3/4	niet specifiek	Zuid-Holland	onvoldoende aanbod werkenden
16	uitvoerder	MBO+	bouw	landelijk	onvoldoende aanbod
17	verspaner	MBO 3/4	metaal	landelijk	onvoldoende aanbod
18	voedingsproces-operator	MBO 3/4	voedings-industrie	landelijk	onvoldoende aanbod
19	vrachtwagen-chauffeur	MBO 2/3	transport	Midden en West-Brabant	geen respons
20	werktuigbouwkunde	MBO 4/5	rubber- & kunststoffenindustrie	landelijk	A3: kansrijk traject
21	werkvoorbereider	HBO	bouw	landelijk	onvoldoende aanbod werkenden

In tabel 4.1 staan alle functies vermeld die in de tweede fase zijn onderkend als knelpuntberoep waarvoor een scholingstraject opgezet zou kunnen worden met een niveau van minimaal MBO 3. De schuingedrukte functies zijn meegenomen naar de derde fase, waarin nadere informatie over scholingstrajecten gericht op onder andere deze functies is ingewonnen. In de laatste kolom staat voor deze trajecten de code weergegeven die gebruikt is in de verschillende tabellen in hoofdstuk 5. Voor de trajecten (13) die niet zijn meegenomen, staat in de laatste kolom de reden daarvoor.

Tabel 4.1 laat zien dat de implementatiekansen voor een scholingstraject vooral bepaald worden door de inschatting van het aanbod. Voor de trajecten waarbij specifiek wordt aangegeven dat het aanbod onder werkenden onvoldoende is, worden wel andere groepen genoemd die aan het scholingstraject deel zouden kunnen nemen. Deze groepen zijn (in volgorde van afnemend belang): stille reserve, NWW'ers en (vroegtijdige) schoolverlaters. Het draagvlak onder de werkgevers om scholingstrajecten voor het zittend personeel te steunen wordt in het algemeen positief beoordeeld. Daarbij moet wel de kanttekening worden gemaakt dat er vaak bij voorbaat vanuit wordt gegaan dat de werkgevers tegenwoordig wel 'moeten'.

4.3 De scholingsactiviteiten gericht op werkenden

Zoals vermeld is een aantal verschillende acties ondernomen om initiatieven te achterhalen gericht op het faciliteren van scholingstrajecten voor werkenden. Hierbij zal eerst de vraagzijde van scholingstrajecten voor werkenden behandeld worden en vervolgens de aanbodzijde. De gesprekken met AXIS en Senter hebben te weinig resultaat opgeleverd om aan bod te laten komen.

Vraagzijde scholingstrajecten

Bij de vraagzijde van de scholingstrajecten zal eerst aandacht worden besteed aan de individuele bedrijven en vervolgens aan de regionale werkgeversverenigingen en aan de sectorale organisaties.

Individuele bedrijven

Om te achterhalen in welke mate de bedrijven zelf actief zijn in het opscholen van hun personeel, is er een mailing gedaan aan 288 grotere bedrijven (zie hoofdstuk 2, Onderzoeksopzet, Fase 2) met de vraag of men scholingstrajecten aanbiedt aan zittende werknemers of van plan is deze aan te bieden. In totaal zijn er 41 reacties teruggekomen, waarvan twee ontkennend. Deze verhouding is echter niet representatief te noemen voor de gehele populatie, omdat bedrijven die inderdaad actief zijn op het gebied van scholing eerder tot een reactie geneigd zullen zijn.

De binnengekomen positieve reacties leverden wel goede informatie over de aard van de scholingstrajecten die aan de zittende werknemers worden aangeboden. Ten eerste zijn de meeste groepsgewijze trajecten gericht op de werknemers op een lager niveau. De onderzochte bedrijven onderkennen dat het benodigde niveau om goed te kunnen functioneren aan het stijgen is. Het probleem lijkt echter te liggen aan de ‘onderkant’ van het personeelsbestand. Juist voor de werknemers die lager gekwalificeerd zijn dan MBO 2-niveau wordt niveauverhoging noodzakelijk geacht. Ten tweede zijn de individuele trajecten juist meer gericht op de hoger geschoolde werknemers, dat wil zeggen, die al op HBO-niveau zitten. Deze groep heeft een grotere toegang tot scholingsmogelijkheden als onderdeel van hun loopbaanplanning.

De trajecten met als doel groepen werknemers op te scholen naar HBO-niveau zijn sporadisch te noemen. Voorbeelden zijn KPN, de energiebedrijven Essent en Nuon en Fokker Air Instructions (onderdeel van Stork). Hierbij gaat het om grote bedrijven die inspelen op (arbeids)marktontwikkelingen en de middelen en schaalgrootte (hoeveelheid deelnemers) ervoor hebben. Het ‘gat’ tussen het MBO- en HBO-niveau wordt als erg groot ervaren en de meeste bedrijven die hun MBO-personeel willen opscholen, kiezen dan ook voor verkort HBO- ofwel MBO⁺-trajecten. De bedrijven onderkennen het groeiende belang van scholingsmogelijkheden voor hun werknemers. Het wordt als een middel gezien om hun werknemers meer te binden aan het bedrijf.

Regionale werkgeversverenigingen

De regionale werkgeversverenigingen, aangesloten bij VNO/NCW, hebben veelal zitting in regionale overlegorganen waar ook de regionale werknemersverenigingen en de overheden bij betrokken zijn. Door de toenemende problemen in de vacatureervulling, zijn verschillende soorten regionale overlegorganen en platforms ontstaan, met verschillende samenstellingen van partijen, om de arbeidsmarktnelpunten tegen te gaan. De meeste maatregelen die uit de samenwerkingsverbanden voortvloeien zijn echter algemeen van aard, zoals het op-poetsen van het imago van de regio of sterk vertegenwoordigde branches. De activiteiten op het gebied van scholing zijn nog erg gericht op de niet-werkzame groepen zoals de NWW’ers en de stille reserve. Doordat deze groepen in sommige regio’s ‘uitgeput’ beginnen te raken, wordt wel voorzichtig begonnen met het opzetten van scholingsprojecten voor werkenden. Zo is in Oost-Gelderland een project gestart, DoorStart 2000 (zie B1 verdere hoofdstukken), waarbij zowel nieuwe instroom als doorstroom binnen de bedrijven bevorderd wordt. Regio Zuidoost-Brabant heeft verreweg de meeste ervaring met de integrale aanpak van arbeidsmarktnelpunten in het kader van het Stimulus-programma, waaronder ook de verticale en horizontale doorstroming van werkenden. Zoals ook de individuele bedrijven inzien, wordt het bieden van scholingsmogelijkheden een steeds belangrijker HRM-instrument bij het voortduren van de krapte op de arbeidsmarkt.

Sectorale organisaties

Organisaties die de sectorbelangen behartigen en min of meer actief zijn op het gebied van scholing, zijn de brancheorganisaties, de O&O-fondsen en de LOB's. Hun takenpakket en daarmee samenhangend de werkwijze van deze organisaties variëren sterk. Ook de samenwerking verschilt per sector/branche. Zo is de samenwerking in de verschillende branches van de bouw erg goed op het gebied van scholing en heeft men een centrum voor opleidingen in de bouw opgericht (BOB Opleidingencentrum Bouw). In de horeca wordt de samenwerking versterkt, waarbij de SVH steeds actiever wordt in scholingstrajecten voor werkenden. In de metaal is het de brancheorganisatie Metaalunie die het voortouw heeft genomen bij de scholing voor werkenden, terwijl in de installatie Intechnum, een LOB, juist de trekker is.

De aard van de sectorale scholingstrajecten verschilt uiteraard. Wat opvalt is echter dat de initiatieven gericht op HBO-niveau genomen worden omdat de formele kwalificatie achter is gebleven bij het niveau waarop men werkzaam is en minder om de doorstroming te bevorderen. Zo ligt in het MKB in de metaal 15 procent van de functies op HBO-niveau, terwijl de helft daarvan daadwerkelijk een HBO-diploma heeft (Kennis- en onderhoudscontracten metaal, C2). De SVH heeft vanwege dezelfde reden samen met de Hoge Hotelschool (Maastricht) het duaal-digitale traject voor werkenden opgezet (B15). De trajecten op lagere niveaus (MBO 2 tot en met MBO⁺) blijken vaker gericht te zijn op doorstroming.

Aanbieders scholingstrajecten

Wat de aanbodkant van scholingstrajecten betreft, hebben we een breed scala aan scholingsinstellingen benaderd. Eerst zal aandacht worden besteed aan de activiteiten vanuit de hogescholen, dan komen de overige instellingen aan bod (ROC's, Centra Vakopleiding, vrouwen-vakscholen en de technocentra).

Hogescholen

Er zijn 17 hogescholen benaderd die geselecteerd zijn uit een bestand van het Vernieuwingsfonds HBO. Als selectiecriteria is de samenwerking met een of meer ROC's gehanteerd, omdat verondersteld kan worden dat deze hogescholen actiever zijn op het laten aansluiten van MBO- op HBO-opleidingen en derhalve op het gebied van het opscholen van werkenden op MBO-niveau naar HBO-niveau. De meeste hogescholen bieden voor MBO'ers alleen deeltijdopleidingen aan. Met de ontwikkeling van de duale trajecten op de HBO's groeit ook het aantal en de soorten contractactiviteiten. Hierbij ligt het initiatief voornamelijk bij een bedrijf of een sectorale organisatie en gaat het voornamelijk om commerciële en managementopleidingen en daarnaast om specialistisch technische opleidingen. Met de toenemende aandacht voor competentiegericht leren en het groeiende belang van opleidingsmogelijkheden in het HRM-beleid van bedrijven, worden de opdrachten gericht op werkenden steeds belangrijker voor de hogescholen.

ROC's, Centra Vakopleiding, vrouwenvakscholen, technocentra

De ROC's blijken net als de hogescholen steeds actiever te worden op het gebied van contractactiviteiten. Zij ondervinden echter concurrentie van de Centra Vakopleiding, die al langer ervaring hebben in het op- en omscholen van de beroepsbevolking, inclusief de niet-werkenden. Bij de Centra Vakopleidingen gaat het echter vaker om opleidingen lager dan het MBO 4-niveau en ligt de nadruk vooral op techniek. Ook de vrouwenvakscholen zijn meer gericht op de niveaus onder MBO 4, waarbij de nadruk ligt op de niet-werkenden: herintredende vrouwen, uitstroomtrajecten uit de WAO en de als werkloos geregistreerde vrouwen. De ROC's hebben met name in de techniek te maken met afnemende reguliere deelnemersaantallen, terwijl het juist voor de technische richtingen belangrijk is te kunnen investeren in materiaal. Zo worden ze gedwongen andere segmenten aan te boren, wat ook de uitwisseling tussen de lessen en de praktijk ten goede komt. Technocentrum De Vallei (Oost-Gelderland) heeft Onderwijsgroep A12 actief betrokken bij het project DoorStart 2000 (B1) met de achterliggende gedachte het ROC te laten kijken naar de wensen vanuit de markt. De Vallei is nochtans het enige technocentrum dat zich actief bezighoudt met de scholing van werkenden.

4.4 Conclusie

De scholing van werkenden wordt een steeds belangrijker item voor de werkgevers en de (branche)organisaties. Bedrijven voorzien een stijging in het benodigde niveau onder hun personeel om hun functie goed te kunnen blijven uitoefenen. Dit komt overeen met de trend die het ROA signaleert. De vraag naar lagergeschoolden zal sterk afnemen terwijl die naar hogergeschoolden juist sterk zal toenemen. Er wordt gesproken van het MBO-niveau als startkwalificatie (zie ook ROA 1999, pp. 7-8). Voor de bedrijven is het bieden van scholingsmogelijkheden ook een goed HRM-instrument om aan de ene kant hun werknemers aan zich te binden en aan de andere kant met bepaalde knelpunten op de arbeidsmarkt om te gaan. De overkoepelende (branche)organisaties hebben er belang bij om werkenden die in een hogere functie zitten dan waarvoor zij formeel gekwalificeerd zijn, een officieel diploma te laten halen. Ook de regionale platforms gericht op het tegengaan van arbeidsmarktknelpunten worden zich steeds meer bewust van de mogelijkheid bepaalde groepen werkenden door te laten stromen door middel van scholing.

De mate waarin wordt samengewerkt door de verschillende partijen verschilt erg per sector en per regio. Zo heeft de Metaalunie vanaf het begin het heft in eigen hand genomen waardoor een landelijke samenwerking tussen hogescholen is ontstaan. In sectoren als zakelijke dienstverlening en ICT wordt nauwelijks samengewerkt, in deze sectoren ontbreekt ook een partij die een regierol vervult, zoals de Metaalunie dat doet voor de metaal. De regionale samenwerking om knelpunten op de arbeidsmarkt aan te pakken komt steeds meer op gang.

Ook hierin zijn verschillen per regio te constateren. Zo heeft Zuidoost-Brabant in het kader van het Stimulus-programma veel ervaring opgedaan met scholingstrajecten. In regio Oost-Gelderland wordt gewerkt aan een instroom-en-doorstroomproject (DoorStart 2000) om door middel van scholing van werkenden een structurele aanpak van de regionale knelpunten te ontwikkelen.

5 IDENTIFICATIE IMPLEMENTEERBARE TRAJECTEN

5.1 Inleiding

In de derde fase van dit onderzoek is dieper ingegaan op de implementatiekansen van kansrijke scholingstrajecten, de kenmerken van geplande trajecten en onder andere de succes- en faalfactoren van lopende trajecten. Er is nadere informatie ingewonnen voor 37 zo verschillend mogelijke trajecten, waarbij in overleg met de begeleidingscommissie de nadruk is gelegd op de geplande trajecten en de scholingstrajecten waarvoor nog geen initiatieven zijn genomen, maar wel als kansrijk werden gezien door de respondenten in de vorige fase. Deze informatie wordt kort weergegeven in de tabellen 5.1 (kansrijke trajecten), 5.2 (geplande scholingstrajecten) en 5.3 (lopende trajecten). Naast de kerninformatie die gegevens bevat als looptijd, doelgroep en niveau, wordt per scholingstraject nadere achtergrondinformatie gegeven. Voor deze beschrijvingen is dezelfde volgorde aangehouden als die in de tabellen is gebruikt.

De items die per trajectsoort in de interviews aan bod zijn gekomen, zijn weergegeven in bijlage 2. In bijlage 4 wordt een overzicht gegeven van de scholingstrajecten die niet geselecteerd zijn voor de derde fase, met de reden hiervoor.

5.2 Kansrijke scholingstrajecten (nog niet in planning)

In de tweede ronde zijn door de respondenten in totaal 22 verschillende scholingstrajecten genoemd waarvoor nog geen initiatieven zijn genomen, maar die wel als kansrijk worden gezien. Doordat het aanbod aan werkenden voor de meeste trajecten toch mager bleek, zijn er acht trajecten overgebleven. Daarvan bleken er twee eigenlijk al min of meer gepland te zijn, deze zijn opgenomen in tabel 5.2. Verder zijn er twee afgevallen door non-respons.

Tabel 5.1 Kansrijke scholingstrajecten (nog niet in planning)

	Scholings- traject	Sector	Regio	Eind- niveau	Partijen (waarmee gesproken)	Kansrijk? (d.w.z. op korte termijn implementeerbaar)
A1	accountant	zakelijke dvl	Zeeland	HBO	FNV Zuidwest NOvAA	nee: niet onderschreven door NOvAA
A2	IT'er	zakelijke dvl	Midden- NI.	HBO	NVWB, SBW RBA Midden- Nederland	ja: voldoende aanbod aan MBO'ers voor verticale en diagonale opscholing
A3	werktuig- bouwkunde	rubber- & kunststoffen industrie	landelijk	MBO 4/5	SORK NRK	nee: meer behoefte scholing onder lager geschoold personeel
A4	hoger leiding- gevende, technisch	installatie	landelijk	HBO	Intechnium	nee: wel behoefte en aanbod, maar weinig draagvlak bedrijven

A1. AA Accountants, Zeeland

Implementatie mogelijk? Volgens de NOVAA is het moeilijk om voor werkenden één standaardtraject op te zetten vanwege de verschillen in vooropleiding en werkervaring. Zij vindt het belangrijker om de opleiding accountancy op MBO-niveau te stimuleren door deze landelijk aan te bieden. Dit gebeurt nu nog alleen in Amsterdam. Deze MBO-opleiding kan dan dienen als opstapje voor de opleiding op HBO-niveau.

Partijen? De NOVAA vindt het opscholen van werkenden een zaak tussen werknemer en hogeschool. De werknemer kan dan gewoon deelnemen aan bestaande cursussen. Bij het opzetten van een landelijk, regulier MBO-traject zouden de NOVAA, BVE Raad en AC-scholen overleg betrokken moeten worden. Als de BVE Raad en AC-scholenoverleg het eens kunnen worden over de aansluiting tussen beide trajecten, dan is het op korte termijn te implementeren: binnen één tot twee jaar.

Randvoorwaarden Voor opscholing van werkenden ziet de NOVAA geen algemene randvoorwaarden, omdat die individueel worden bepaald.

A2. IT'er HBO, Midden-Nederland

RBA Midden-Nederland schat in dat er onder werkenden voldoende aanbod bestaat om opgeschoold te worden tot IT'er op HBO-niveau. De werkenden met een MBO-diploma komen 'net iets tekort' en blijven veelal in een functie hangen, terwijl voor HBO'ers en academici veel meer mogelijkheden zijn voor bijscholing en carrièreplanning. Wat diagonale opscholing betreft is er vooral onder de wat ouderen (40⁺) behoefte. Het traject zou vanuit een opleidingsinstituut opgezet moeten worden in samenwerking met een bedrijvenorganisatie (MKB, KVK), EXIN (overkoepelende onderwijsinstelling op het gebied van automatisering) en eventueel met RBA erbij.

Voorwaarden voor slagen zouden zijn dat een baangarantie gegeven moet worden bij diagonale opscholing, er niet leeftijdsgericht geworven wordt, vanuit de overheid een stimulans gegeven wordt en bij verandering van bedrijfstak er een goede extra begeleiding geboden wordt. Als alle partijen bereid zijn tot samenwerking, zou zo'n traject binnen één tot twee jaar implementeerbaar kunnen zijn. Met name trajecten voor Oracle specialisten en MSCE'ers (Microsoft Certified Engineers) zijn uitermate haalbaar.

Sleutelpersonen van verschillende *technische sectoren* vinden dat er iets gedaan moet worden aan de gebrekkige computerkennis en -vaardigheden van hun personeel. Met name voor de oudere garde in kaderfuncties zou het goed zijn om op dit gebied bijgeschoold te worden. In de bouw valt vooral bij uitvoerders winst te behalen: zij hebben een drukke baan en een relatief hoge uitstroom richting WAO.

A3. Werktuigbouwkunde (rubber- en kunststoffenindustrie)

SORK (Stg. Opleidingen Rubber- en Kunststoffenindustrie) is van mening dat de lager geschoolden (LBO) grotere prioriteit hebben op het gebied van opscholing dan degenen die al op MBO-niveau zitten. Als het gaat om opscholing van MBO naar MBO⁺, ziet *SORK* meer in een vervolgopleiding voor degenen die de opleiding middelbare kunststof technicus hebben gevolgd.

De visie van *SORK* wordt gedeeld door de *NRK*. Volgens de werkgevers is er in deze branche nauwelijks behoefte aan opscholing van werkenden tot HBO-niveau, maar is vooral opscholing van het productiepersoneel noodzakelijk. Dit betekent een scholingstraject van lager naar hoger MBO-niveau. De *NRK* is bezig met een voortraject voor een dergelijk scholings-traject, maar de plannen zijn nog erg vaag. In de loop van volgend jaar moet een en ander duidelijker worden. *Voorwaarden voor slagen* zijn: voldoende financiën om het project uit te voeren en de inzet van de juiste docenten.

A4. Hoger leidinggevende, technisch

Vanwege het ontbreken van een MBO-opleiding die aansluit op de functie van hoger leidinggevende in de installatie, wil *Intechnium* dat er een traject komt voor mensen met HBO-, VWO- of HAVO-diploma die nog niet werkzaam zijn in de sector (wellicht ook diagonale opscholing). Aanvullend op hun afgeronde opleiding moeten zij de technisch-specifieke kennis verwerven. De belangrijkste randvoorwaarde voor slagen is dat er voldoende draagvlak voor is in de branche. Dit wordt door de opleidingscoördinator betwijfeld (zie traject C7). Het ontwikkelen van een dergelijk traject wordt besproken met het O&O-fonds, werkgevers, LOB en werknemers (tegelijkertijd met discussie over aanpassen van traject C7, leidinggevend monteur).

5.3 Geplande projecten

In tabel 5.2 zijn in totaal 21 geplande scholingstrajecten weergegeven, die in meerdere of mindere mate uitgekristalliseerd zijn. Wat opvalt, is dat slechts 9 van de 21 trajecten twee jaar of korter duren; bij drie trajecten is de looptijd nog onbekend. Verder ontbreken vooral de regio's die bekend staan om de krapte op de arbeidsmarkt, namelijk de westelijke Randstadgebieden. Het zou kunnen dat de regionale beleidsmakers daar zich nog voornamelijk bezighouden met de niet-werkenden en de WAO'ers door de relatief hoge werkloosheid in de grote steden.

In de tabel is een kolom 'Stadium' opgenomen, die weergeeft hoe ver men is in het implementeren van de geplande trajecten. Het stadium varieert van 'vage plannen' (stadium 1) tot 'in organisatorische voorbereiding' (stadium 4). De betrokken partijen die schuin afgedrukt staan in kolom 'Partijen', zijn de organisaties/bedrijven geweest die de informatie hebben

verstrekt. Naast de gegevens in de tabel wordt per traject aanvullende informatie verstrekt. Hoeveel bekend is over de trajecten is in hoge mate afhankelijk van het stadium waarin het traject zich bevindt. Een aantal trajecten is geselecteerd voor een verdiepende interviewronde. Deze trajecten komen in hoofdstuk 6 nader aan de orde.

Tabel 5.2 Geplande scholingstrajecten

	Scholingstraject	Looptijd	Sector	Regio	Doelgroep	Eind-niveau	Vorm	Stadium*	Partijen (<i>schuin: mee gesproken</i>)
B1	DoorStart 2000	individueel, max. 1 jaar	metaal & installatie	Oost-Gelderl.	werkenden voor doorstroom, niet-werkenden voor instroom	individueel	nog niet bepaald	2	<i>TC de Vallei (Ede) gemeente Ede, werkgevers (KvK), Onderwijsgroep A12, Vedioor</i>
B2	technische bedrijfskunde	3 jaar	telecommunicatie	bedrijf (KPN)	werkende MBO'ers met 4 jaar ervaring	HBO	klassikaal	4 (najaar van start)	<i>KPN Hogeschool Enschede</i>
B3	IT-connection (in dit kader eerder trajecten voor niet-werkenden opgezet)	onbekend	niet specifiek, IT-functies	Groningen	werkenden	onbekend	duaal/klassikaal	1	<i>gemeente Groningen BOA provincie Groningen</i>
B4	technisch, commercieel en secretarieel	4 jaar	energie- & nutsbedrijven	bedrijf (Essent)	LBO-doelgroep, divers	MBO bol 4	in company	2	<i>Essent ROC De Amelanden ROC Eindhoven</i>
B5	technisch, commercieel en ICT	3 jaar	energie- & nutsbedrijven	bedrijf (Essent)	werkende MBO'ers	HBO	duaal en digitaal	1	<i>Essent hogescholen (nog onbekend)</i>
B6	civiel-technisch	onbekend	bouw	bedrijf (Grontmij)	werkende MBO'ers	MBO ⁺	onbekend	3	<i>Grontmij Infratrain</i>
B7	tandartsassistent	2 jaar	tandheelkunde	Groningen	divers: werkenden en niet-werkenden	MBO ⁺	onbekend	1	<i>RBO Groningen GOV/SZG tandartsen</i>
B8	vervolgopleiding commercieel en toerisme	2 jaar	commercieel, toerisme	Leiden en Utrecht	werkenden met MBO-diploma	MBO ⁺	klassikaal, avondopl.	3	<i>ROC Leiden ROC Utrecht Hs Utrecht Manpower Alkmaar HS Utrecht</i>
B9	bedrijfskundig management	2 jaar	niet specifiek	Midden-Nederland	werkende MBO'ers met 2 jaar ervaring	HBO	klassikaal/ in company	4	
B10	management middenkader	1-2 jaar	niet specifiek	Noord NL	werkende MBO'ers met 2 jaar ervaring	HBO	in company	4	<i>Chr. Hs Noord Nederland CCO</i>
B11	Ingenieursbureau Oranjewoud (trajecten onbekend)	onbekend	zakelijke dvl (technisch)	Noord Nederland	MBO personeel dat 'overblijft' door reorganisatie	onbekend	onbekend	1	<i>Ingenieursbureau Oranjewoud</i>
B12	teamleider/productie-, werkvoorbereider/calculator	3-4 jaar	luchtvaart-techniek	bedrijf (Stork)	350 MBO'ers niveau 2/3	MBO 4-HBO	vermoedelijk duaal	3	<i>Stork NI Luchtvaartcollege Hoofddorp</i>

Vervolg Tabel 5.2 Geplande scholingstrajecten

	Scholingstraject	Looptijd	Sector	Regio	Doelgroep	Eind-niveau	Vorm	Stadium*	Partijen (<i>schuin: mee gesproken</i>)
B13	verkort HEAO-traject	3 jaar	bank- en verzekerings-wezen	bedrijf	MBO'ers in leidinggevende functies	HBO	in company	4 (start in sept.)	<i>Van Lanschot Bankiers</i>
B14	General Plastics Europe: 1 ^e operator	2 jaar	chemie	bedrijf	ervaring in functie 1 ^e operator of shift lead	MBO ⁺	in company	4	<i>General Plastics Europe</i>
B15	hoge hotelschool dual digitaal	2 jaar	horeca/ toerisme	landelijk	niv. MBO 4 + 3 jr ervaring in middenmanagement	HBO	dual digitaal leertraject	4	<i>Hogere Hotelschool Maastricht SVH Open Universiteit SVH</i>
B16	plusklas: kok MBO 3	16 mnd.	horeca/ toerisme	landelijk	kok MBO 2	MBO 3	dual digitaal leertraject	4	<i>Gilde van Nederlandse Meesterkoks</i>
B17	geïntegreerde longitudinale leerwegen MBO-HBO	6-8 jaar (regulier)	economie/ administratie	landelijk	regulier MBO en HBO gecombineerd	HBO	regulier onderwijs	3 (start 2001)	<i>ROC Oost Nederland ROC Twente Plus ROC Aventus Hogeschool Enschede Hogeschool IJsselland</i>
B18	AOT-ingenieur	3-4 jaar	technisch	Midden-Nederland	werkenden MBO procestechniek	HBO	dual	4 (start sept.)	<i>versch. bedrijven waaronder V. Maris Machinehandel Hogeschool van Utrecht</i>
B19	civiele techniek	4 jaar	techniek	Noord-Brabant	regulier en werkende MBO'ers	HBO	dual	2	<i>Hs 's Hertogenbosch Hs Brabant Hs Utrecht 4 ROC's</i>
B20	verkort HEAO CE	2 jaar	niet specifiek	landelijk	MEAO met NIMA B en B, 4 jaar werkervaring in marketing en sales	HBO (HEAO CE diploma)	deeltijd en interactief	4 (start sept/okt)	<i>Retouche BV HS van Arnhem en Nijmegen</i>
B21	teamleider productie	half jaar	voedings-industrie	bedrijf	werkenden MBO, functie teamleider	MBO ⁺	in company	2	<i>Meester BV</i>

* 1. 'vaag' plan, 2. in onderzoek, 3. concept, 4. organisatorische voorbereiding

B1. DoorStart 2000 (zie verder 6.2)

Initiatief is van werkgroep Werken en Leren (samenwerkingsverband tussen de gemeente Ede en de werkgevers). De werkgroep heeft aan Technocentrum 'De Vallei' opdracht gegeven het project vorm te geven. DoorStart 2000 gaat uit van het 'trekkende schoorsteen-effect' om de kwalitatieve verschillen in vraag en aanbod te verminderen. Dit betekent dat in een bedrijf zowel wordt gewerkt aan het bevorderen van de doorstroom van een zittende werknemer, als aan het verzorgen van de instroom aan de onderkant. Als pilot wordt gestart in de metaal en installatie, de bedoeling is een aanpak te ontwikkelen voor een structurele oplossing van (kwalitatieve) tekorten op de arbeidsmarkt.

Fase: werven van kandidaten voor de instroom, de varkenshouders worden als een specifieke groep benaderd. Door de inkrimping van de varkensstapel is te verwachten dat een grote groep varkenshouders hun werk zullen verliezen. Ook de groep vroegtijdige schoolverlaters wordt aangeschreven.

Randvoorwaarden voor het slagen van het project:

- vinden van bedrijven die zich flexibel opstellen ten opzichte van de functie-eisen;
- vinden van de instroomkandidaten vanuit de verschillende doelgroepen;
- flexibiliteit opleidingsinstituten om aan te sluiten bij bestaande behoeften;
- mate waarin geslaagd wordt alle belangrijke actoren bij elkaar te brengen.

Leerpunten project: Als de instroomkandidaten nog niet bekend zijn, zijn werkgevers ook niet bereid zittend personeel door te laten stromen. Oorspronkelijk uitgangspunt was eigenlijk dat er bepaalde algemene scholingstrajecten aangeboden konden worden voor het zittend personeel, maar dat blijkt niet haalbaar te zijn door verschillen in achtergronden, niveaus en werkomstandigheden.

B2. Technische bedrijfskunde

Initiatief is genomen door KPN Opleidingen omdat er verschuivingen plaatsvinden in de functies en de benodigde competenties in de telecommunicatiebranche. De commerciële en communicatieve vaardigheden worden ook voor de technische functies steeds belangrijker. Tot voor kort waren de technische en de commerciële functies veel meer van elkaar gescheiden, nu is er voornamelijk behoefte aan de combinatie van allerlei vaardigheden. Als vooropleiding is een technische MBO-opleiding vereist met minstens vier jaar praktijkervaring, waardoor vrijstelling van het stagejaar kan worden gegeven. De vorm zou frontaal zijn, maar KPN pleit voor meer gebruik van ICT en andere vormen dan klassikaal lesgeven.

B3. IT-connection

Initiatief voor het project is genomen door de gemeente Groningen vanwege de personeelsproblemen in de IT-sector. In het kader van het project IT-connection is in 1998 een voor-schakelingstraject gestart (IT intermediair) en in 1999 een scholingstraject voor niet-werkenden, IT totaal. Op dit moment zijn er plannen om een scholingstraject voor werkenden in IT-

functies (dus niet per se in de IT -sector zelf) op te zetten, de plannen hiervoor zijn nog onduidelijk. Het traject bevindt zich in het stadium van overleg met O&O-fondsen en gemeenten over financiering en planning. Het idee is gebaseerd op de signalen vanuit het MKB: in de kleinere bedrijven is het lastig om de ontwikkelingen op software-gebied bij te houden. Het scholingstraject wordt waarschijnlijk in de vorm van teleleren (afstandsonderwijs) gegoten, verder is het nog onduidelijk met welke partijen en hoe het traject vormgegeven gaat worden. Waarschijnlijk gaan de trajecten zich richten op de functies van systeem- en netwerkbeheerder.

Er zijn twee *randvoorwaarden* om het project te laten slagen: 1. voldoende draagvlak in het bedrijfsleven voor de opscholing van het personeel; 2. de financiering van het totale project.

B4. Essent: technisch, commercieel en secretarieel (zie verder 6.3)

Initiatief is genomen door de Raad van Bestuur van Essent. Uit de personeelplanning bleek een groeiende vraag naar functies op MBO-niveau (HBO-niveau in mindere mate), terwijl de meeste werknemers een LBO-diploma hebben. Essent bevindt zich in een transitieproces van nutsbedrijf naar commercieel. De doelgroep bestaat uit werkenden op LBO-niveau in functies die zich richting het MBO-niveau ontwikkelen. Instroom varieert van monteur tot secretaresse, er zijn in totaal zo'n 300 cursisten. Verder worden geen aanvullende eisen gesteld, alleen eigen commitment en investering van tijd.

Fase: de MBO-trajecten gaan in september van start.

B5. Essent: technisch, commercieel en ICT (zie verder 6.3)

Bij *Essent* is ook een opscholingstraject van MBO- naar HBO-niveau in voorbereiding. De start van het project hangt af van de flexibiliteit van de hogescholen. De verwachting is dat het in het najaar van 2000 zal starten, uiterlijk in februari 2001. Een vertragende factor bij het opstarten van de HBO-trajecten is dat de hogescholen zich individueler opstellen en minder samenwerken dan de ROC's. De cursussen op HBO-niveau richten zich op sectoren waar zich grote tekorten aan HBO'ers voordoen: de commerciële functies, de technische functies en de functies in de ICT. Welke cursussen dit precies zullen worden is op dit moment nog niet helder.

Randvoorwaarde is wel dat deze cursus gericht is op volwassenen die al een poos uit het leerproces zijn. Beide trajecten (van LBO naar MBO en van MBO naar HBO) liggen zoveel mogelijk in elkaars verlengde.

B6. Grontmij, civiel-technisch (zie verder 6.4a)

Initiatief is vanuit Grontmij zelf genomen vanwege de noodzaak vanuit een ander perspectief naar doorstroming binnen het bedrijf te kijken. "Opscholing moet niet een geïsoleerde actie zijn, daarnaast zijn ook bedrijfsorganisatorische aanpassingen nodig." Het plan is om taakdifferentiatie te koppelen aan opscholing. Dit betekent dat HBO'ers taken afstoten die MBO'ers

kunnen doen met een stukje extra scholing. Daarmee wordt geanticipeerd op de verwachting dat de arbeidsmarkt nog krapper gaat worden, op basis van de instroom- en uitstroomprognoses. Het is de bedoeling dat het project na de pilot een uitstralingseffect gaat krijgen, zodat het ook bij andere ingenieurbureaus geïmplementeerd kan worden.

Stadium: de mogelijkheden zijn nog in onderzoek, eerst wordt besloten of het traject haalbaar is en op welke manier het ingevuld moet worden. Daarna moet het op korte termijn starten. Grontmij wordt bijgestaan door Infratrain, een adviesbureau dat op initiatief van de bouwwereld en ingenieurbureaus is opgericht.

Knelpunt: degenen die zouden moeten adviseren welke competenties/vaardigheden/kennis door het MBO-personeel verworven moeten worden, staan juist in het algemeen afwijzend tegenover het idee dat bepaalde taken ook door niet-HBO'ers uitgevoerd kunnen worden.

B7. Versnelde MBO⁺-opleiding mondhygiëne

Initiatief: RBO Groningen. Van een aantal tandartsen was het probleem bekend dat er een tekort is aan mondhygiënisten, met name die bereid zijn in loondienst te werken bij een tandartspraktijk. In het algemeen is er ook een tekort aan mondhygiënisten op HBO-niveau die zich vrij vestigen. Zorgverzekeraar GOV/SZG heeft de garantie gegeven dat als de RBO de partijen bij elkaar krijgt, zij het project financieel zullen steunen.

Stadium: vaag plan. Er wordt gedacht aan diverse deelnemers: via UVI's, herintreders, maar ook werkende tandartsassistenten die opgeschoold kunnen worden omdat aan de onderkant het tekort makkelijker is op te lossen. Als pilot zou met 10-12 deelnemers gestart kunnen worden. Traject zou opgestart moeten worden in samenwerking met de Hanzehogeschool en het Noorderpoort College. Er bestaat een samenwerkingsverband tussen alle onderwijsinstellingen in Groningen om de verticale doorstroom in de tandheelkunde te garanderen: van ROC tot universiteit. Bij groen licht zou na drie maanden van start gegaan kunnen worden, liefst dit jaar.

Randvoorwaarden:

- tandartsen moeten bereid zijn harde garanties te geven voor baan/doorstroming;
- partijen moeten kunnen samenwerken en meefinancieren;
- financiële middelen voor de ontwikkelingskosten, dat is nu nog de grootste drempel voor het opzetten van het project;
- er moet een goede functiedifferentiatie komen: wat zijn de taken van de tandarts, welke van de mondhygiënist en welke van de tandartsassistent.

B8. Vervolgopleiding commercieel en toerisme (ROC Leiden, ROC Utrecht)

Initiatief: voorbeeld is eigenlijk overgenomen van het ROC Horizon College in Alkmaar (zie trajectnummer C4). De bedoeling was om komend september al te starten, maar dat wordt waarschijnlijk pas september volgend jaar (2001). Met de vervolgopleiding commercieel en toerisme kunnen werkenden met een MBO-diploma in twee jaar het MBO⁺-niveau halen. Er

wordt eerst begonnen in de sectoren economie/ administratie en toerisme. Zowel vanuit het bedrijfsleven als vanuit de cursisten kwamen signalen dat er behoefte was aan een vervolg op de MBO-opleidingen commercieel en toerisme.

Rol Manpower: in het kader van de ‘Werk- en leertrajecten’ zoekt Manpower een studierelevante baan voor mensen die een deeltijdsopleiding doen en vergoedt dan tevens een deel van de studiekosten. De meesten die aan dit programma meedoen, doen een opleiding op MBO 4- tot en met HBO-niveau. Op HBO-niveau bestaat daarnaast de zogenaamde TopHEAO (een HEAO-traject met een eigen curriculum), een versnelde HBO-opleiding waarvoor Manpower klassen inkoopt. Daarnaast is op MBO⁺-niveau het MBOMax ingesteld voor degenen die informatica volgen, gecombineerd met een baan (soort duaal traject).

B9. Bedrijfskundig management

Initiatief is van de afdeling Bedrijfskader van de Faculteit Natuur en Techniek van de Hogeschool van Utrecht. Het starten van dit traject stond in de beleidsaanbeveling vanwege signalen uit het veld. De instroom is in principe heel breed en bedoeld voor alle soorten organisaties, ook in de non-profitsectoren. De cursisten komen grotendeels uit de grotere bedrijven. De eisen voor de deelnemers zijn dat ze minimaal MBO-niveau hebben, minstens twee jaar werkervaring hebben en werkzaam zijn in een relevante functie. Het scholingstraject start met minimaal 28 cursisten en maximaal 35. Mocht een bedrijf veel meer mensen hebben die ze willen laten meedoen, dan worden er ook in company-trajecten verzorgd.

B10. Management voor middenkader

Initiatief: Centrale voor Christelijk Handelsonderwijs vanwege signalen uit het veld. Er is een zestal modules ontwikkeld waarvan er vier al heel lang lopen (sinds 1990/91), maar op dit moment door een vernieuwingsstadium gaan: personeelsmanagement, financieel management, kwaliteitsmanagement en retailmanagement. De twee nieuwe modules gaan in september 2000 van start: managementvaardigheden en strategisch management. Voor elke module staat 6 studiepunten dus in totaal beslaat dit een heel HBO-jaar. De werkgever bepaalt hoeveel werkervaring iemand moet hebben voor deelname, maar een gemiddelde van 2/3 jaar is het minimale.

B11. Ingenieursbureau Oranjewoud (zie verder 6.4b)

Initiatief is van Oranjewoud. Dit ingenieursbureau is bezig met een vergaande reorganisatie, die ook consequenties zal hebben voor de vestigingslocaties en de functies. Nadat de reorganisatie afgerond is, kan worden gekeken binnen welke afdelingen op- of omscholing wenselijk is. Het kan zijn dat dit in de tekenzaal gebeurt, waar voornamelijk MBO'ers werken.

Stadium: vaag plan, er staat alleen vast dat er voldoende deelnemers moeten zijn. Zoals gezegd wordt eerst de reorganisatie doorgevoerd.

B12. Fokker Air Instructions: technisch voorbereider, planner, teamleider

Initiatief gaat uit van Fokker Air Instructions, een onderdeel van Stork. Ten eerste zijn er onvoldoende mensen op de arbeidsmarkt met de gevraagde kwalificaties. Daarbij wordt de doorstroom binnen de organisatie bevorderd. De doelgroep bestaat uit de productiemedewerkers op MBO 2/3-niveau. De bedoeling is om rond de 350 personen op te leiden voor technisch voorbereider, planner of teamleider.

Stadium: onderzoeksfase, de trajecten gaan pas over één of twee jaar van start, waarschijnlijk in duale vorm en met een looptijd van ongeveer drie jaar. Het traject zal binnen het bedrijf worden gestart in samenwerking met opleidingsinstituten, waarschijnlijk het Nederlandse Luchtvaartcollege in Hoofddorp (nu nog onbekend). Op dit moment loopt nog een traject voor chief engineer.

B13. Van Lanschot Bankiers: verkort HEAO-traject

Initiatief is van Van Lanschot Bankiers Opleidingen, in het kader van het employability-vraagstuk. Bedrijfskundig wordt verwacht dat er meer toekomstperspectief zit in de leidinggevende functies. Daarom moet bestaande kennis verhoogd worden. Van Lanschot Bankiers wil in september 2000 of januari 2001 van start gaan. Dit is afhankelijk van het aantal aanmeldingen, wat nu nog te weinig is (20 voor diverse richtingen).

B14. General Plastics Europe: 1^e operator (zie verder 6.5)

Initiatief is vanuit het bedrijf zelf genomen. Door de technologische ontwikkelingen is het noodzakelijk het niveau onder het personeel te verhogen. De verwachting is dat er in september van start gegaan wordt met minimaal 16 deelnemers vanwege de financiële haalbaarheid. De doelgroep bestaat uit de personeelsleden die werkervaring hebben als 1^e operator of als shift lead.

Randvoorwaarden voor slagen zijn:

- motivatie van de deelnemers (zitten in ploegendienst);
- samenwerking met Hogeschool Breda, met name de afstemming over de leerstof is belangrijk;
- financiële haalbaarheid: is erg moeilijk, er zijn grote kosten mee gemoeid.

B15. Hoge Hotelschool duaal digitaal (zie verder 6.6a)

Initiatief is genomen vanuit de SVH. Er zijn 22.000 mensen met een MBO-diploma horeca voor wie een vervolgopleiding beperkte mogelijkheden heeft vanwege de gevraagde inzet, terwijl degenen met een aantal jaren werkervaring toe zijn aan een volgende stap. De Hoge Hotelschool Maastricht heeft bekeken of er een kopstudie voor MBO'ers mogelijk was. Met steun vanuit het Vernieuwingsfonds HBO is een duaal-digitaal traject ontwikkeld (het eerste in Nederland) dat start op 7 september 2000. De opleiding is vooral bedoeld voor mensen die al een functie uitoefenen waarbij ze HBO-kennis nodig hebben.

Randvoorwaarden: 1. rendement: er moeten voldoende deelnemers slagen, 2. er moet een nieuw proces van opleiden ontstaan: het is een leerproject waarbij de kritiek- en succesfactoren duidelijk geformuleerd moeten worden in een later stadium.

Bijdrage Open Universiteit: heeft in opdracht van de hotelschool een nieuw XML-systeem ontworpen. Dit systeem heeft grote potenties omdat het breed ingezet kan worden. Met het systeem wordt het onderwijs geïndividualiseerd op maat: dossierinfo is per student bij te houden, er kunnen alternatieve leerroutes gemaakt worden, er is gelegenheid om materiaal elektronisch op te slaan en vervolgens uit te voeren naar verschillende media. Ook is er een chatbox voor de deelnemers. Er wordt nog wel gebruik gemaakt van tekstboeken, maar het traject omvat een ander didactiek: de competenties staan centraal en de leeractiviteiten zijn gericht op de vraag om bepaald gedrag. Het systeem is ook bruikbaar voor MBO en voor scholingstrajecten voor werkenden in alle sectoren.

B16. Plusklas voor kok (zie 6.6b)

Initiatief voor het opzetten van de Plusklas is genomen vanuit het Gilde van Nederlandse Meesterkoks. Koks op niveau 2 worden met het traject opgeschoold naar niveau 3 volgens eenzelfde concept als de Hoge Hotelschool duaal digitaal. Het wordt in samenwerking gedaan met de SVH, die er de elektronische leeromgeving voor ontwikkelt. De Plusklas gaat in september van start met 25 mensen en heeft een looptijd van 16 maanden. De Plusklas is echter specifiek gericht op doorstroming, de deelnemers zitten niet al in de functie van kok op niveau 3.

B17. Geïntegreerde longitudinale leerwegen MBO-HBO (MHBO)

Initiatief: is genomen vanuit de instellingen voor MBO in het oosten van Nederland. Vijf jaar geleden is men al begonnen met het nadenken over hoe de samenwerking vormgegeven moest worden tussen de MBO- en HBO-instellingen. Men verwacht te starten in 2001; de oorspronkelijke bedoeling was te beginnen in september dit jaar (2000). Primair staat de kwaliteitsverbetering van het onderwijs centraal, daarnaast is de tijdwinst voor de student individueel afhankelijk. De doelgroep bestaat in eerste instantie uit de reguliere studenten. Na afloop van de pilot is het de bedoeling om het project te 'vermarkten' en de trajecten aan te bieden aan bedrijven. Door de integratie van de MBO- met de HBO-opleidingen, is het de verwachting dat werkenden op MBO-niveau gemakkelijker kunnen instromen in de HBO-opleidingen.

Stadium: de partijen zijn bezig met de inrichting van het traject. Er zijn alleen op hoofdlijnen al keuzes gemaakt, het opleidingsplan wordt eind dit jaar verwacht waarna het uitvoeringsplan gemaakt kan worden.

Knelpunt: de verschillen tussen de MBO- en de HBO-instellingen zijn erg groot, het is moeilijk om er één vloeiend aaneengesloten traject van te maken. De bedoeling is dat het project

uitstralingseffect krijgt, zodat soortgelijke trajecten ook in andere sectoren opgezet kunnen worden.

B18. AOT-ingenieur (algemeen operationele technologie) (zie verder 6.7)

Initiatief: de AOT-afdeling van Hogeschool van Utrecht kreeg te maken met de vraag vanuit verschillende (kleine) bedrijven om een opleiding voor AOT-ingenieur voor hun werknemers. Van vier bedrijven nemen 4 tot 5 personen deel aan een duaal traject. Het gaat om werkende MBO'ers met relevante werkervaring. Wat ze op hun werk zien moeten ze de klas in meenemen. Naast de technische kennis moeten ze ook algemene ingenieursvaardigheden leren. Dit is voor de meeste MBO'ers het belangrijkste en het moeilijkst, om de stap te maken van uitvoerend naar het vermogen de werkzaamheden in een kader te kunnen plaatsen. Het project wordt in de toekomst voortgezet als er volgend jaar minimaal 8-10 deelnemers zijn.

Randvoorwaarden voor slagen zijn:

- leerling moet niet alleen diploma halen, ook zijn basisniveau moet verhoogd worden;
- intensieve samenwerking tussen bedrijf en hogeschool nodig;
- intensieve begeleiding student door docent, docent moet nieuwe manier vinden voor begeleiding;
- contact tussen docenten en de mensen op de werkvloer moet goed zijn;
- er moet een marktperspectief voor zijn: voldoende vraag vanuit de markt, kans van slagen is groter als het project van onderaf begint.

B19. VICTON: Civiel-technisch duaal

Initiatief: genomen door VICTON (Versterking Innovatie Civiele Techniek Opleidingen Nederland), die de kwalitatieve en kwantitatieve verbetering van de instroom in de middelbare en hogere opleiding civiele techniek als doelstelling heeft. VICTON is opgericht door 'het veld', de werkgevers. Zij hebben een impuls gegeven aan het opzetten van een duaal onderwijstraject in de civiele techniek, met steun van het Vernieuwingsfonds HBO. Het project is gestart in januari 2000, in september 2001 moet de studie van start gaan. De doelgroep bestaat in eerste instantie uit werkenden op MBO-niveau en doorstromers vanuit het MBO (Weg- en waterbouwkunde). Daarnaast is het duale traject ook toegankelijk voor leerlingen vanuit HAVO/VWO. Het gaat in eerste instantie dus om regulier onderwijs.

Hogeschool 's-Hertogenbosch is al in januari 1999 gestart met de voorbereidingen voor een duaal traject in de civiele techniek dat in september 2000 van start gaat. Dat traject is in samenwerking met enkele bedrijven ontwikkeld. De bedoeling is dan ook dat medewerkers van die bedrijven opgeschoold worden. De hogeschool is ook bezig met het opzetten van een internationaal traject, International Civil Engineering. Het internationale traject is bedoeld voor bachelorstudenten uit Europa en Azië en start in september 2001.

B20. Verkorte HEAO voor CE'ers

Initiatief komt vanuit de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, het traject vormt een onderdeel van de commerciële contractactiviteiten. Het traject is opgezet omdat er sprake is van een structureel tekort aan HEAO'ers CE. Op deze manier kunnen mensen met een MBO-diploma NIMA A en B en minstens vier jaar werkervaring op het gebied van marketing en sales in relatief korte tijd hun HBO-diploma halen door de vele vrijstellingen. De projectleider acht het commercieel een zeer kansrijk project.

Fase: in september 2000 gaat het verkorte traject van start met een pilotproject. Hiervoor zoekt men nog financiering; men is bezig met acquisitie, zoals het plaatsen van advertenties. Na het pilotproject is het de bedoeling deze opleiding op grotere schaal aan te bieden.

B21. Meester bv: teamleider productie

Initiatief: vanuit Meester bv zelf. De reden voor het initiatief is de ontwikkeling in de functie-inhoud van de teamleiders (productiepersoneel). Zij hebben meer verantwoordelijkheden erbij gekregen dan ze vroeger hadden, terwijl ze daar niet voor gekwalificeerd zijn. Er wordt meer van ze verwacht, met name op het gebied van managementvaardigheden. Het idee is om de bedrijfsspecifieke onderwerpen door interne specialisten te geven en de rest door externe opleiders te laten verzorgen. Waarschijnlijk zal het project rond september/ oktober 2000 gaan lopen met 15 teamleiders.

5.4 Lopende trajecten

Er zijn twaalf scholingstrajecten nader bekeken die al vóór de interviewronde van de derde onderzoeksfase waren gestart (zie tabel 5.3). De belangrijkste vragen hierbij waren wat de succes- en 'faal'-factoren waren/zijn van de trajecten en op welke punten het traject of het proces verbeterd zou kunnen worden. Al met al lijken ten eerste de inzet van zowel het bedrijf als van de deelnemer en ten tweede de communicatie tussen de opleiders en het bedrijf van cruciaal belang te zijn voor het slagen. Verder blijkt het MKB door zijn beperkte bedrijfsomvang en middelen (niet alleen uitgedrukt in geld, maar ook beschikbare tijd van het kader en personeel) voor specifieke problemen te staan bij het starten van scholingstrajecten voor hun personeel.

Tabel 5.3 Lopende scholingstrajecten

	Scholingstraject	Looptijd	Sector	Regio	Doelgroep	Eind-niveau	Vorm	Partijen (<i>schuin: mee gesproken</i>)
C1	1 ^e autotechnicus/ diagnosetechnicus	2 jaar	vervoer (technisch)	landelijk	monteurs MBO 2	MBO 3/ MBO 4	bbl	<i>Bovag</i>
C2	kennis- en onderhoudscontracten metaal (werktuigbouwkunde)	individueel (gem. 2,5 jaar)	metaal	landelijk	MBO'ers werkend in MBO ⁺ -functie	HBO	duaal, werkplek als leeromgeving	<i>Metaalunie & Consortium van HS: Tilburg, Den Haag, Enschede, Amsterdam Horizon College NOVA College HS Alkmaar Manpower HS Diedenoot Belastingdienst Min. van Defensie KPN</i>
C3	commercieel/economisch	2 jaar	niet specifiek	Noord- Holland	werkende MBO'ers	MBO ⁺ (kort HBO)	klassikaal	<i>HS Diedenoot Belastingdienst Min. van Defensie KPN</i>
C4	facilitaire dienstverlening	2-3 jaar, afh. van cursist	niet specifiek	landelijk	werkenden met MBO 4 niveau	HBO	in company	<i>HS Diedenoot Belastingdienst Min. van Defensie KPN</i>
C5	bedrijfsacademie MBO/HBO elektrotechniek, HTS informatica, hts technische bedrijfskunde en HEAO CE	4 jaar	telecommu- nicatie	bedrijf (KPN)	werkenden met MBO- niveau, werkervaring niet vereist	HBO	divers	<i>KPN</i>
C6	DTP'er (elektronisch voorbereider)	10 maanden	grafische industrie	landelijk	niet-werkende MBO ⁺ ers met computeraffiniteit	niet specifiek	klassikaal	<i>GOC Arbeidsvoorziening uvi's Intechnium ROC Zeeland Nuon Friese Poort Achmea SPO Computerij General Plastics Europe</i>
C7	leidinggevende, technisch	max. 1 jaar	installatie	landelijk	monteurs MBO 2	MBO 4	klassikaal	<i>Intechnium</i>
C8	werktuigbouwkunde	3 jaar	metaal	Zeeland	werkenden MBO 2	MBO 4	duaal	<i>ROC Zeeland</i>
C9	combinatie elektrotechniek en management.	2 jaar	energie- & nutsbedrijven	Friesland	werkenden MBO'ers elektrotechniek	MBO ⁺	in company	<i>Nuon Friese Poort</i>
C10	company school: alle facetten van pensioenen	7 mnd.–1 jaar	zakelijke dvl. (pensioenen)	bedrijf (Achmea)	medewerker pensioenbeheer	MBO ⁺ (niv. niet goed te duiden)	in company	<i>Achmea SPO Computerij General Plastics Europe</i>
C11	verkort bedrijfskunde	4 mnd.–1 jaar	chemie	bedrijf (GPE)	MBO'ers in functie van chef coach	HBO deelcertificaat	in company	<i>General Plastics Europe</i>
C12	management in welzijn en hulpverlening	10 mnd.	non-profit	Noord NL	middenkader MBO 3 + 3 jaar werkervaring	HBO deelcertificaat	duaal	<i>Christelijke HS Noord- Nederland 3 koepelstichtingen: Partoer, Sprong, Stamm</i>

C1. 1^e Autotechnicus/ diagnosetechnicus

Initiatief is genomen door de Bovag. Door de technische ontwikkelingen in de branche is een voortbouwende opleiding op het initiële onderwijs noodzakelijk geworden. Er zijn meer dan 100 cursisten voor wie geen werkervaring vereist is, maar alleen een diploma voor de basis-opleiding autotechnicus.

Succes? Het traject loopt goed. Het probleem is dat de behoefte aan personeel groot is, terwijl het aantal kandidaten terugloopt. Door de kleine aantallen wordt het steeds moeilijker om specialistische trajecten gespreid aan te bieden. Daardoor worden de opleidingen steeds algemener. Het wordt steeds duurder om specifieke opleidingen in de lucht te houden. De Bovag is van mening dat dit soort trajecten meer aandacht zouden moeten krijgen, omdat ze anders te duur worden terwijl er wel veel vraag naar is.

C2. Kennis- en onderhoudscontracten metaal

Initiatief is genomen door de Metaalunie. De Metaalunie subsidieert ook de scholingstrajecten via het OOM. Het project is in februari 2000 gestart met de eerste groep MBO'ers. Het achterliggende idee is geweest dat er zoveel mogelijk HBO-kennis operationeel moet zijn bij bedrijven doordat de branche steeds kennisintensiever wordt. Daarbij is van de functies in de MKB-Metaalbedrijven ongeveer 15 procent op HBO-niveau. Slechts de helft hiervan is formeel op HBO-niveau gekwalificeerd. Het is gestart op vier hogescholen, maar de intentie is om het aantal hogescholen uit te breiden naar acht. Wellicht wordt de pilot nog één jaar opgerekt om meer ervaring op te doen, voordat de overige vier hogescholen erbij betrokken worden. De bedoeling is die werknemers op te scholen die werkzaam zijn in HBO-functies, maar formeel dat niveau niet hebben. Daarnaast wordt de HBO'ers ook een post-HBO-traject aangeboden om kennis bij te spijkeren. Het doel is niet in de eerste plaats de doorstroming te bevorderen, maar dat kan wel het resultaat zijn. In de eerste plaats richt het project zich op de werktuigbouwkunde, maar op korte termijn worden dergelijke trajecten ook voor bedrijfskunde en elektrotechniek gestart.

Succesfactoren:

- het zijn individuele studietrajecten, op maat gesneden voor de cursist;
- de deelnemers zijn MBO-plussers die al langere tijd werken: cursussen en ervaring zijn al omgezet in studiepunten;
- hogescholen moesten een adequate formule zien te vinden voor het leren op de werkplek, leveren tot nu toe goede prestatie.

Knelpunten: Het grootste probleem is de hoeveelheid tijd die de deelnemer kan vrijmaken voor de studie. Door de werkdruk kunnen werknemers zich moeilijk vrijmaken. Met name in de kleinere bedrijven is het lastig voor de werkgevers om ze die tijd te 'gunnen': de nadruk wordt toch op het primaire proces gelegd. De motivatie van de kandidaat en zijn capaciteit zijn een belangrijke randvoorwaarde voor het slagen en de werkomgeving moet geschikt zijn als leeromgeving.

Punten voor verbetering: Er moet meer inzicht verkregen worden in de tijdsfactor en of het traject werkelijk onder werktijd te doen is. Verder moet het behaalde succes meer ingebed worden in de cultuur van de hele hogeschool en mag het niet afhankelijk zijn van individuele personen.

Leerpunten project: de vorm vraagt veel van zowel deelnemers als begeleiders. Het leerproces wordt gemeten aan de hand van verworven competenties. Dit wordt gedaan door proeven van bekwaamheden op te nemen in de portfolio van een deelnemer. Deze manier van 'toetsen' vraagt een nieuw manier van leren van de cursist en veel kennis en vaardigheden van de begeleiders. Voor deze manier van begeleiden is de uitwisseling van kennis en ervaringen tussen de begeleiders erg belangrijk. Als vervolg van het project komt er een uitbreiding naar het regulier onderwijs: *'Vouchers in vraaggestuurd duaal onderwijs'*. Hierbij komen stages te vervallen, maar in plaats daarvan werken de cursisten in een bedrijf en vinden er ook competentiemetingen plaats. Dit kan worden gezien als een doorloper van het MKB-leerwerkroute en wordt gesteund vanuit het Ministerie van OCenW en het Ministerie van EZ, start in september 2000.

C3. Commercieel/economisch

Initiatief is genomen door de afdeling AKT (Advies Kennis en Training) van de Hogeschool Alkmaar, vanwege de vraag bij externe relaties. De scholingstrajecten commercieel medewerker, financieel-administratief medewerker en office management zijn in 1997 gestart. Het traject adviseur bank en verzekeringen gaat in september 2000 van start. De bedoeling is deze trajecten ook landelijk van de grond te krijgen. Voor de kandidaten geldt de eis dat ze werkzaam zijn binnen bepaalde functies op minimaal MBO-niveau en dat ze iets nieuws willen of door willen gaan op hoger niveau. Voor degenen zonder (relevant) werk bemiddelt Manpower, die een studierelevante baan zoekt (zie traject B8).

Succesfactoren: de projecten lopen goed omdat de trajecten klantgericht zijn, bepaald door de markt.

Faalfactoren: door externe docenten worden wel eens communicatiefouten gemaakt, zou verbeterd moeten worden.

C4. Facilitaire dienstverlening

Initiatiefnemer is de Hogeschool Diedenoort geweest. Het project is een jaar geleden van start gegaan, in september 1999. Het traject facilitaire dienstverlening is bedoeld voor alle organisaties die ondersteunende diensten in huis hebben. De deelnemers moeten op MBO-niveau 4 zitten en werkzaam zijn in een managementfunctie. De vorm van het traject is nu in company, de hogeschool is aan het onderzoeken of een combinatie van digitaal en frontaal onderwijs haalbaar is. Op lager niveau worden soortgelijke trajecten uitgevoerd door ROC's. *Knelpunten:* soms ontbreekt het begrip of commitment van het management, of is er sprake van een onduidelijk P&O-beleid.

Leerpunten project: het verdient aanbeveling om zoveel mogelijk te streven naar standaardisatie.

C5. KPN Bedrijfsacademie: bedrijfseconomie, elektrotechniek, informatica, commercieel economie

Initiatief door KPN Opleidingen, vanwege signalen dat er op HBO-niveau grote tekorten zouden ontstaan. Daarbij is het belangrijk dat werknemers ontwikkelingsmogelijkheden aangeboden krijgen. De instroom is divers, maar er wordt minimaal MBO-niveau geëist, werkervaring is niet nodig. KPN koopt voor verschillende trajecten 'klasjes' in op verschillende hogescholen. De 'bedrijfsacademie' is gestart in september 1998.

Succesfactoren: goede communicatie met de scholen en de scholen zijn zich ervan bewust dat er cultuurverschillen bestaan tussen de reguliere opleidingen en de bedrijfsacademie.

Faalfactoren: school is te schools: te veel ingesteld op jongeren en te weinig op mensen met praktijkervaring. Dit punt zou verbeterd moeten worden.

C6. Elektronisch voorbereider (DTP'er)

Initiatief is vanuit de sector gekomen vanwege tekorten aan DTP'ers. Het betreft een zestal landelijke werkgelegenheidsprojecten, die niet gericht zijn op werkenden maar juist op niet-werkenden. In Heerlen, Amsterdam, Den Haag, Utrecht en Tilburg is men al gestart en in Groesbeek wordt in september 2000 van start gegaan. De instroom gebeurt vanuit Arbeidsvoorziening en de UVI's. Het traject is bedoeld voor MBO'ers met computeraffiniteit, in totaal zijn er 98 deelnemers. Voor deze groep mensen zou een vervolgtraject opgezet moeten worden als zij in de functie van DTP'er werkzaam zijn, om ze verder te kwalificeren en op een hoger niveau te krijgen.

Succesfactoren: het gaat om concreet beschikbare vacatures en het programma is inhoudelijk op de praktijk gericht. Verder dragen de deskundige instructeurs, adequate computers en actuele software bij aan het slagen van het project.

Knelpunt: de zwaarte van de opleiding wordt wel eens onderschat en er is spanning tussen creativiteit en productie. Daarbij wordt de werving en selectie in toenemende mate lastig.

Punten voor verbetering: de persoonlijke begeleiding en coaching zou meer aandacht moeten krijgen.

C7. Leidinggevend monteur

Initiatief voor de ontwikkeling van het traject is genomen door het O&O-fonds vanwege de geluiden uit het veld. Het pakket wordt al enige jaren aangeboden en de cursus wordt gegeven door de interne opleiders van Intechnum. De doelgroep bestaat uit technici die op hoger niveau functioneren en managementvaardigheden nodig hebben.

Succes? Nee, ondanks alle geluiden dat er een tekort is aan leidinggevende monteurs blijkt er niet veel interesse voor te zijn: de 'consumptie' is te laag. Volgens de opleidingscoördi-

nator van Intechnum is dat te wijten aan de houding van het kader in deze branche: “Zodra je iemand een titel geeft, hoort er ook een functiewaardering bij. In deze branche noemt de bedrijfsleiding iemand liever geen leidinggevende zodat de salariëring laag kan blijven.”

Succesfactoren: de deelnemers zijn tevreden over de cursus, maar het is onduidelijk welk effect het traject heeft op hun positie in het bedrijf.

Punten voor verbetering: naast dat er een mentaliteitsverandering plaats zou moeten vinden in de sector, zou de inhoud van de cursus wellicht beter kunnen. Op dit moment is er overleg tussen Intechnum, het O&O-fonds, werkgeversverenigingen, LOB en werknemers (vakbonden) om te kijken hoe het traject kan worden verbeterd.

C8. Werktuigbouwkunde, MBO

Initiatief genomen door ROC Zeeland. Vroeger werd er op het ROC een avondopleiding werktuigbouwkunde aangeboden. Door de verandering in de wetgeving (bekostiging BVE) werd deze niet meer rendabel. Vanaf 1997 wordt een opleiding in omgebouwde vorm gegeven: soort dual traject met 's avonds theorie waardoor de looptijd van vier naar drie jaar kon gaan. De bekostiging is nog steeds een probleem. Bedrijven zijn niet bereid er meer voor te betalen, zij behoren in het algemeen tot het MKB. Nu is er overleg met het OOM of er een oplossing voor te bedenken valt, maar het probleem is dat de meeste deelnemende bedrijven geen lid van het OOM zijn.

De instroomeisen zijn dat men werkzaam moet zijn in de branche op MBO 2-niveau of MAVO/VMBO. Op dit moment zijn er 42 deelnemers verdeeld over drie leerjaren.

Succesfactoren:

- bijna iedereen die eraan begint maakt de opleiding af;
- vorm van 2^e-kansonderwijs die erg belangrijk is: mensen die in het verleden niet in staat waren (door) te leren, krijgen nu de kans om hun positie te verbeteren. Na afronding van de opleiding heeft men kans op een middenkaderfunctie.

Knelpunten:

- de financiering is de grootste knelpunt, als er geen oplossing gevonden wordt kan het ROC de opleiding niet meer aanbieden;
- het is moeilijk om vernieuwing in het programma aan te brengen vanwege de verkorte looptijd.

C9. Nuon, Elektrotechniek en management

Initiatief is genomen vanuit het management door de technische en organisatorische ontwikkelingen in de energiesector. Door het niveau te verhogen wordt aan de ene kant de concurrentiepositie versterkt en aan de andere kant versterken de deelnemers hun positie op de arbeidsmarkt. Vanwege de transitie naar een commercieel bedrijf wordt namelijk krimp verwacht in het personeelsbestand. Het traject is gestart in 1998 en door vertragingen loopt het door tot januari 2001. Naast de technische kennis wordt ook met name aandacht besteed aan

algemene vorming en managementvaardigheden. De doelgroep bestaat uit medewerkers elektrotechniek op MBO-niveau, die sterk gemotiveerd zijn en potentieel in huis hebben om een hoger niveau te behalen. Er zijn nu zeventien deelnemers.

Vervolg: in september hoopt men met nog eens tien deelnemers van start te gaan, maar op dit moment is dat financieel nog niet haalbaar. Wellicht dat het door samenwerking met andere bedrijven wel zou kunnen, daar is Nuon nu mee bezig.

Succesfactoren:

- goede communicatie tussen bedrijf, deelnemers en docenten: regelmatige bijeenkomsten hebben een positief effect doordat vroeg ingegrepen kan worden bij het signaleren van knelpunten;
- deelnemers behalen goede resultaten bij de tentamens: de duale vorm van het scholings-traject werkt blijkbaar goed.

Knelpunten:

- op het startmoment moet iedereen de intentie onderschrijven de werknemers te laten opscholen, maar daarna ook de consequenties ervan accepteren. De 17 cursisten zijn niet fulltime inzetbaar, met name in het begin is het moeilijk ervoor te zorgen dat de druk van de dagelijkse werkzaamheden niet te groot wordt;
- goede begeleiding is erg belangrijk, deels vanuit het scholingsinstituut en deels door eigen management; dit zou nog verbeterd kunnen worden.

C10. Achmea: pensioenen

Achmea verzorgt een drietal traineetrajecten voor medewerkers: pensioenprofessional, specialisten op actuariel gebied en aankomende leidinggevende op het gebied van secretariaat en bestuurscontactfuncties (aankomende bestuurscontacten worden ook wel ABC'ers genoemd). Nieuwe medewerkers gaan meteen door het standaardtraject en doen daarna pas deze vervolgtrajecten. Achmea Pensioenfondsen zitten in een wat bijzondere sector, waardoor het moeilijk is om mensen te werven met de juiste achtergronden. Daarom is het belangrijk deze mogelijkheden aan te bieden om mensen te werven en aan te trekken. Het aantal cursisten van de afgelopen jaren ligt op 50.

C11. General Plastics Europe: verkort bedrijfskunde

Initiatief voor het traject is door het bedrijf zelf genomen. Drie jaar geleden was een kwaliteitstraining verplicht voor iedereen, daarna ontstond de discussie over hoe daar een vervolg aan gegeven kon worden. Als resultaat is gekozen voor de kort-HBO module 'total quality management' aan de Hogeschool Breda. De cursus is bedoeld voor werknemers met een HBO-diploma economie en de groep met MBO-diploma die op HBO-niveau werkt. De laatste groep, de MBO'ers, moet dan wel eerst de propedeuse halen die één jaar duurt. De eerste groep is eigenlijk al klaar en heeft in mei examen gehad.

Succes: men is tevreden over het resultaat en de vorm. De cursus is in company gegeven, de geslaagde deelnemers krijgen een certificatie.

C12. Integraal management voor welzijn en hulp

Initiatief is genomen door het Steunpunt Welzijn Friesland (nu: Stichting Partoer) om MBO'ers op te scholen naar HBO. Het eerste pilotproject is in september 1999 gestart aan de Christelijke Hogeschool Noord-Nederland. Nu is het de bedoeling het scholingstraject structureel aan te bieden. De kandidaten moeten minimaal MBO 3-diploma hebben en drie jaar werkervaring. In de praktijk betreft het veelal mensen in een middenkaderfunctie die bepaalde kennis missen. Vorig jaar hebben ongeveer 40 cursisten deelgenomen.

Succesfactoren: De nauwe samenwerking in het veld voor de cursus- en de praktijkcomponenten is vrij goed.

Knelpunt: studiebelasting is zwaar. Meestal moeten de cursisten in hun vrije tijd de studie voorbereiden.

Leerpunten: de inhoud moet meer aangescherpt worden en er moeten alternatieve vormen geboden worden, zoals teleleren.

6 SELECTIE STARTKLARE SCHOLINGSTRAJECTEN

6.1 Inleiding

Op basis van de informatie over 36 implementeerbare trajecten (zie hoofdstuk 5), is in samenwerking met de begeleidingscommissie voor de vierde fase daaruit een selectie gemaakt van zes trajecten. In de vierde fase is bij deze zes trajecten een verdiepingsronde gehouden. Het doel van deze verdiepingsronde was de kenmerken van de scholingstrajecten af te kunnen zetten tegen de criteria voor Scholingsimpuls en een aantal aanvullende vragen vanuit de werkgroep te kunnen beantwoorden. De geselecteerde trajecten die achtereenvolgens aan bod zullen komen zijn:

1. DoorStart 2000: metaal & installatie in Oost-Gelderland (B1);
2. Essent: diverse scholingstrajecten (B4: MBO-niveau, B5: verkort HBO-niveau);
3. Civiel-technisch traject voor MBO'ers bij Grontmij (B6);
4. General Plastics Europe: 1^e operator, MBO⁺-niveau (B14);
5. Duaal-digitale trajecten horeca: hoge hotelschool (B15) en Plusklas kok (B16);
6. AOT-ingenieur, duale HBO-traject voor werkenden MBO procestechniek (B18).

Per scholingstraject wordt aandacht besteed aan de achtergrond en de stand van zaken van het project, op welke doelgroep het is gericht, hoe het scholingstraject is vormgegeven en welke doelen ermee nagestreefd worden. Vervolgens zal een overzicht gegeven worden in welke mate de scholingstrajecten voldoen aan de criteria voor Scholingsimpuls.

6.2 DoorStart 2000: metaal & installatie in Oost-Gelderland (B1)

Achtergrond en doelgroep

Vanwege het tekort aan technisch geschoolde mensen in de regio is door de gemeente, werkgevers en Arbeidsvoorziening een impuls gegeven tot het ontwikkelen van een 'doorstroom-project': DoorStart 2000. Het project wordt vormgegeven en getrokken door het technocentrum 'De Vallei'. Het doel van het project is de doorstroom in bedrijven te bevorderen door bepaalde werknemers op te scholen en tegelijkertijd de instroom aan de onderkant te verzorgen door scholing van niet-werkenden of groepen zoals vroegtijdige schoolverlaters en mensen met een onzekere baan. De sectoren metaal en installatie zijn gekozen als pilot. Vanwege de aard van de industrie in Ede zitten in deze twee sectoren de grootste knelpunten. De bedoeling is een structurele aanpak op te zetten die ook in andere sectoren toepasbaar is. In eerste instantie hoeven de deelnemers zelf geen financiële bijdrage te leveren. Het pilot-

project wordt bekostigd door de gemeente Ede, de Metaalunie, het OLC, de KVK en de participerende bedrijven.

Zoals uit bovenstaande blijkt, bestaat de doelgroep uit twee delen. Ten eerste zijn het de zittende werknemers die in aanmerking komen voor een doorstroomfunctie. Ten tweede moet de vacature die ontstaat ten gevolge van die doorstroom opgevuld worden door een nieuwe instromer.

Proces en stand van zaken

Eerst is geworven onder metaal- en installatiebedrijven om deel te nemen aan het project en zo vacatures te verzamelen. In eerste instantie was het de bedoeling te beginnen met het opscholen van zittende werknemers zodat zij door zouden kunnen stromen naar een knelpuntfunctie. Bedrijven bleken echter niet bereid een werknemer te laten opscholen als niet duidelijk was wie dan de openvallende functie aan de ‘onderkant’ zou kunnen vervullen. De angst was dat er geen geschikte kandidaat voor de instroomfunctie gevonden zou worden, waardoor de deelnemende werknemer geen hogere functie aangeboden zou kunnen worden en hij of zij zou kunnen besluiten om ergens anders op een hogere functie te solliciteren. Om bedrijven toch over de streep te trekken, is besloten de beide deeltrajecten tegelijkertijd te laten lopen.

Er zijn vijf geïnteresseerde bedrijven met een vacature gevonden. Op dit moment worden functiebeschrijvingen gemaakt op de vacatures als basis voor de competentiescan. Tegelijkertijd worden instroomkandidaten geworven en worden hun competenties getest. Daarna vindt de ‘tekortenanalyse’ plaats: welke competenties moeten de kandidaten zich nog eigen maken om de openstaande functies te kunnen vervullen? Tevens wordt bekeken welke functies geschikt zijn als doorstroomfunctie voor één van de zittende werknemers.

In de doelstelling die wordt nagestreefd is het vervullen van de vacatures de grote winst voor de participerende bedrijven. Hierbij geldt voor de nieuwe instromers dat zij de kans krijgen werkzaam te worden in de metaal- of installatiebranche. Deelname aan het project betekent voor de zittende werknemer kans op positieverbetering. Door met de onderkant te beginnen is dit echter niet meer zeker. Sommige vacatures zijn al gericht op de onderkant, waardoor niet een opening in een hogere functie ontstaat. De ‘trek in de schoorsteen’ kan alleen ontstaan als bedrijven deelnemen met een vacature die op een hoger niveau ligt dan de onderkant.

Scholingstraject: doelen en vorm

Zoals gezegd heeft DoorStart 2000 de doelstelling knelpunten op de regionale arbeidsmarkt te verlichten door doorstroming binnen de bedrijven te bevorderen ten behoeve van nieuwe instroom. De participerende bedrijven behoren tot het MKB waardoor het per bedrijf om een enkele vacature gaat. Hierdoor lopen de vacatures nogal uiteen, zodat de scholing niet groepsgewijs kan plaatsvinden. De leerdoelen worden dan ook individueel vastgesteld van-

wege de diversiteit in zowel de vacatures als de achtergrond van de potentiële deelnemers. Het is ook nog onduidelijk hoe getest gaat worden of de benodigde competenties daadwerkelijk eigen zijn gemaakt door de deelnemers.

De vorm van de scholingstrajecten wordt wel zoveel mogelijk uniform. Er worden duale trajecten ontwikkeld die zoveel mogelijk aansluiten bij de bestaande BBL-trajecten met specifieke aandacht voor de individuele leerpunten. De duur van het traject wordt bepaald door de te verwerven competenties, maar zal in totaal waarschijnlijk één tot twee jaar bedragen. Per week zal waarschijnlijk één dag/avond fysiek les gevolgd worden en zal er gemiddeld één dag op de werkplek geleerd worden. Niets staat echt vast, het Technocentrum De Vallei en het ROC Onderwijsgroep A12 zijn nog volop bezig met het ontwikkelen van de plannen.

6.3 Essent: diverse scholingstrajecten (B4: MBO-niveau, B5: verkort HBO-niveau)

Achtergrond en doelgroep

Het bedrijf Essent behoort tot de nuts- en energiebedrijven. De bedrijven in deze sector zijn bezig met de omschakeling naar een commerciële organisatie. Daarnaast zorgen de (bedrijfs) technische ontwikkelingen voor de noodzaak het kennisniveau binnen het bedrijf omhoog te brengen. Op dit moment zit het merendeel van de monteurs- en commercieel/administratieve functies onder het MBO 4-niveau. In deze functies hebben 2000 werknemers een LBO-diploma. De verwachting is dat binnen vier jaar voor 90 tot 95 procent van deze functies MBO 4-niveau en hoger nodig zal zijn. Door scholingstrajecten te faciliteren wordt getracht zittend personeel binnen boord te houden en in te spelen op de ontwikkelingen op de externe arbeidsmarkt, die niet meer in de personeelsbehoefte kan voorzien.

Voor een optimale doorstroom worden zowel MBO 4-trajecten als HBO-trajecten opgezet, waarbij voorrang wordt gegeven aan de trajecten op MBO 4-niveau. Er is geworven onder de medewerkers die op LBO-niveau zitten, maar in functies werken die zich naar het MBO-niveau ontwikkelen. In de techniek gaat het voornamelijk om de uitvoerende monteurs, voor de commercieel/administratieve richting gaat het met name om de medewerkers klantenadministratie en -contact.

Wat de HBO-trajecten betreft is alleen bekend dat zij in de richtingen technisch, ICT en commercieel zullen zijn. Verder staat nog niets vast, wel zal de inrichting ervan in grote lijnen hetzelfde zijn als bij MBO, met dezelfde doelstellingen. Op dit moment werken er zo'n 3.000 tot 4.000 mensen op MBO-niveau die in aanmerking kunnen komen voor opscholing.

Proces en stand van zaken

In september gaan eerst de trajecten gericht op MBO 4-niveau van start. Daarin zijn twee stromingen te onderscheiden: MBO 4 techniek en MBO 4 commercieel/administratief. De technische richting wordt verzorgd door ROC De Amerlanden en de commercieel/administratieve door ROC Eindhoven. In totaal zijn 300 deelnemers geworven, van wie 200 voor de technische richting. De ROC's nemen een toets af om het kennisniveau te bepalen. Degenen die niet aan het gevraagde niveau voldoen, kunnen eerst deelnemen aan een schakelklas om dat niveau alsnog te behalen; de schakelklassen starten tegelijkertijd in september. Naast een selectietoets vinden intakegesprekken plaats om een beeld te krijgen van de motivatie en de persoonlijke omstandigheden van de potentiële deelnemers.

Los van de scholingstrajecten wordt gewerkt aan het vaststellen van de kerncompetenties in het kader van de personeelsplanning. Na afronding van het scholingstraject wordt bekeken waar de opgeschoolde medewerkers het beste ingezet kunnen worden met het oog op de personeelsplanning. Vooraf worden niet bepaalde 'doorstroomdoelen' gesteld voor de deelnemers. De komende jaren zullen permanent personeelsleden geworven moeten worden voor scholing. Hiermee worden drie doelen nagestreefd: stijging gewenste niveau voor huidige en toekomstige functies, waarmee de employability van het personeel verhoogd wordt en waardoor voorkomen moet worden dat er boventalligheid ontstaat in bepaalde functies.

Scholingstrajecten: doelen en vorm

ROC De Amerlanden heeft voor het technisch LBO-personeel van Essent drie verschillende einddoelen ontwikkeld:

1. middenkaderfunctionaris algemene automatiseringsenergietechniek;
2. middenkaderfunctionaris telematica;
3. middenkaderfunctionaris algemene operationele techniek (AOT).

Voor het commercieel/administratief LBO-personeel is het einddoel *assistent marketing en communicatie* vastgesteld, dit traject wordt verzorgd door ROC Eindhoven.

De lessen worden deels klassikaal gegeven op het desbetreffende ROC. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van telecoaching (communicatie en begeleiding docenten via internet). In het traject voor assistent marketing en communicatie wordt een deel van de leerstof via internet gegeven, bij techniek niet. Bij beide richtingen wordt één keer per week klassikaal les gegeven, waarbij de studiebelasting voor de richtingen techniek iets zwaarder is. De technische medewerkers moeten van 13:30 uur tot 20:30 uur les volgen, terwijl de medewerkers commercieel/administratie twee uur later beginnen. Daarnaast kosten de opleidingen ongeveer 10 uur aan zelfstudie. Bij het begin van de opleidingen worden introductiedagen georganiseerd en wordt er vanuit het bedrijf aandacht besteed aan het gebruik van internet, het organiseren van de studie en het leren leren.

Zoals gezegd is het voordeel voor het bedrijf dat zo boventalligheid voorkomen kan worden en men minder afhankelijk is van de externe arbeidsmarkt. Omgekeerd heeft de werknemer die deelneemt aan het project een grotere kans zijn werk binnen de organisatie te behouden en creëert tevens meer kansen op de externe arbeidsmarkt. Er is niet onder het personeel gepeild of er behoefte is aan scholingstrajecten. De behoefte is het duidelijkst te voelen in de bedrijfsbelangen. Daarbij hoeven de deelnemers niet bij te dragen aan de scholingskosten. Essent gaat wel kijken of er subsidiemogelijkheden zijn, maar verder worden alle kosten door het bedrijf gedragen.

6.4 Civiel-technische trajecten: Grontmij en Oranjewoud

6.4a Civiel-technisch traject voor MBO'ers bij Grontmij (B6)

Achtergrond en doelgroep

Grontmij is een ingenieursbureau in de bouwsector dat zich onder andere bezig houdt met infrastructurele werken. Al jaren is het lastig om ingenieurs in de civiele techniek aan te trekken. Daarbij is op grond van de leeftijdsopbouw van het personeel de komende jaren een sterkere uitstroom te verwachten, terwijl de vraag juist aan het stijgen is. Ook in het gevraagde niveau is een stijging te zien: dat is aan het verschuiven van MBO- naar HBO-niveau.

Vanwege bovenstaande ontwikkelingen is Grontmij van plan een 'geschakeld traject' op te zetten. Ten eerste zal een deel van het personeel opgeschoold worden van MBO naar MBO⁺. Voor dit deeltraject komt het MBO-personeel in de techniek met drie tot vier jaar relevante werkervaring in aanmerking. Tegelijkertijd wordt de taakomschrijving van het HBO-personeel aangepast, zodat bepaalde taken worden 'afgestoten' naar de MBO-plussers. Alle HBO'ers civiele techniek krijgen een cursus om werkzaamheden te kunnen delegeren en in te schatten welke taken echt op HBO-niveau liggen en welke niet. Om een tekort op MBO-niveau te voorkomen wordt tevens gewerkt aan de werving van nieuwe instroom op MBO-niveau. Deze nieuwe instroom wordt zo breed mogelijk gezocht, dus niet alleen de MBO'ers civiele techniek komen in aanmerking, maar er zal juist ook gekeken worden naar mensen met aanpalende opleidingen en groepen die op de arbeidsmarkt minder kansrijk zijn, zoals allochtonen.

Proces en stand van zaken

Op het moment van schrijven zijn nog geen concrete plannen op papier gezet. Doordat andere ingenieursbureaus zich geconfronteerd zien met dezelfde problematiek, wordt naar verwachting het project in samenwerking uitgevoerd. Grontmij is één van de partners in

Infratrain, een adviesbureau opgezet door en werkend voor de verschillende partners¹. Infratrain heeft al ervaring opgedaan met scholingstrajecten, waarbij ze hebben samengewerkt met de Hogeschool 's-Hertogenbosch en het BOB Opleidingen Bouwcentrum. Binnenkort zal besloten worden welke vestigingen van Grontmij bij het project betrokken worden. Waarschijnlijk zullen dat de vestiging in Waddinxveen en een andere zijn. Eerst zal op die twee vestigingen een kleinschalige pilot gehouden worden, waardoor genoeg ervaring wordt opgedaan om de trajecten op te schalen.

Zoals gezegd zijn er nog weinig concrete plannen, wel worden op dit moment de competenties binnen Grontmij in kaart gebracht voor de verschillende niveaus. Deze zullen gebruikt worden voor de selectie van de nieuwe instroom en het vormgeven van de scholingstrajecten voor zowel de nieuwe instroom als de opscholing naar MBO⁺. Daarbij dienen de competenties ook als basis voor de wijzigingen in de taakomschrijvingen voor het technisch personeel. Het is nog onduidelijk of de opscholing naar civiele techniek MBO⁺ ook een stap in functieniveau tot gevolg heeft en voor hoeveel mensen de opleiding een doorstroming naar een hoger niveau zal betekenen. De bedoeling is om de pool aan MBO'ers te vergroten om de doorgroei naar HBO-niveau te stimuleren. Hoe groot het draagvlak onder het personeel is voor de organisatorische en functionele veranderingen, is nog onduidelijk. Van de hoofden projectbureau is bekend dat ze bereid zijn mee te werken omdat ze het anders niet redden met de personele bezetting. Dit betekent een omslag in hun houding vergeleken met een aantal jaren geleden.

Scholingstraject: doelen en vorm

In het project bij Grontmij zijn drie doelgroepen te onderscheiden: nieuwe instromers, zittend MBO-personeel en zittend HBO-personeel. In de drie verschillende trajecten neemt leren op de werkplek in ieder geval een belangrijke plaats in. Voor de nieuwe instromers zal bij een bestaand duaal traject civiele techniek op MBO-niveau worden aangehaakt. Met deze groep zullen leer-werkovereenkomsten afgesloten worden, waarbij niet alle studiebelastingen onder werktijd zullen vallen. De zittende MBO'ers die een MBO⁺traject gaan volgen, zullen zoveel mogelijk begeleid op de werkplek leren van zittende HBO'ers. De zittende HBO'ers ten slotte, krijgen een cursus om met name taken te kunnen delegeren naar de MBO-plussers zodat ze zoveel mogelijk puur op HBO-niveau werkzaam zullen zijn. Onder de medewerkers, zowel op MBO- als op HBO-niveau is geen onderzoek gedaan naar de behoefte aan een scholingstraject. Wel wordt tegenstand van de medewerkers op HBO-niveau verwacht omdat de invulling van hun functie gaat veranderen en er een mentaliteitsverandering plaats zal moeten vinden.

¹ Partners zijn: Arcadis, AXIS, Ballast Nedam, Betonvereniging, BOB Opleidingen Bouwcentrum, DHV, Grontmij, HBW, Hogeschool 's-Hertogenbosch, Holland Railconsult, Rijkswaterstaat en NBM-Amstelland. Infratrain vervult een bemiddelende en sturende rol tussen enerzijds de vraag uit de civiele markt naar scholing en anderzijds de aanbieders.

Voor zowel de zittende MBO'ers als de zittende HBO'ers geldt dat het scholingstraject als een deel van het werk wordt gezien. Zij hoeven zowel in tijd als geld zelf niets bij te dragen. Het is nog onduidelijk hoe de trajecten ingevuld gaan worden en hoe groot de studiebelasting zal zijn. Met degenen die nieuw instromen worden leer-werkovereenkomsten gesloten.

6.4b Oranjewoud (B11)

Achtergrond en stand van zaken

Net als Grontmij is Oranjewoud een ingenieursbureau met verschillende vestigingen in het land. Bij Oranjewoud wordt erkend dat in de hele ingenieursbranche de behoefte aan HBO'ers moeilijk op te vangen is, maar bij Oranjewoud zit de krapte ook op MBO-niveau. Het is nog onduidelijk op welk niveau het accent ligt. De oplossingsrichting waarvoor Grontmij gekozen heeft, namelijk het opscholen van MBO'ers naar MBO⁺-niveau en het afstoten van taken op HBO-niveau naar de 'MBO-plussers', wordt wel gezien als een mogelijke oplossing voor de personeelsproblemen bij Oranjewoud.

Op dit moment is Oranjewoud echter nog bezig met het opstellen van een reorganisatieplan, dat begin volgend jaar geïmplementeerd moet worden. Afhankelijk van de organisatorische veranderingen zal gekeken worden naar de personele inzet en de gewenste bij- ofwel opscholingstrajecten. Er is nog niets bekend over welke trajecten ingezet zullen worden of hoe deze vormgegeven gaan worden. Wat wel duidelijk is, is dat het in ieder geval zal gaan om de werkenden op minimaal MBO-niveau 3 en dat de trajecten zich hoogstwaarschijnlijk zullen richten op structurele knelpuntfuncties.

6.5 General Plastics Europe: 1^e operator, MBO⁺-niveau (B14)

Achtergrond en doelgroep

General Plastics Europe (chemische industrie) heeft te maken met een grote groep werkenden in de functie operator, die onder MBO 4-niveau zit. Wegens technische en bedrijfskundige ontwikkelingen is er in toenemende mate behoefte aan HBO'ers die zowel een technische als commerciële achtergrond hebben. Deze groep is op de arbeidsmarkt zo schaars geworden, dat ze eigenlijk bij de concurrent weggekocht moet worden, wat erg duur is. Daarom is ervoor gekozen eigen personeel de mogelijkheid te bieden zich op te scholen. De werknemers die minimaal VAPRO B of een MBO-diploma hebben en daarnaast de interne opleiding PQA (Process Quality Assurance) hebben afgerond, komen in aanmerking voor een opleiding verkort HBO. Het merendeel, 70 procent van de potentiële deelnemers, komt uit een technische hoek.

Om te voorkomen dat er op MBO-niveau een tekort gaat ontstaan, wordt daarnaast personeel met VAPRO A of andere opleidingen opgeschoold naar MBO-niveau. Vervolgens wordt aan de onderkant nieuwe instroom bevorderd in samenwerking met arbeidsbureaus en andere instanties. Zo wordt optimaal gebruik gemaakt van de in huis aanwezige capaciteiten, geanticipeerd op de ontwikkelingen en wordt het personeel de kans geboden op een hogere functie.

Proces en stand van zaken

De 'HBO-klas', zoals het traject wordt genoemd, gaat in september dit jaar van start. Eigenlijk is het een voortzetting van een soortgelijk traject dat twee jaar geleden is gestart. Voor dat traject zijn 18 personen gestart met de propedeuse. Twaalf ervan hebben het diploma verkort HBO gehaald, twee zijn gestopt na de propedeuse en nog twee moeten nog één vak afronden. Voor het volgende traject (half september 2000), waarbij een aantal kleine wijzigingen is aangebracht, zijn 16 aanmeldingen binnengekomen. De behoefte onder het personeel aan scholingsmogelijkheden is niet eerst onderzocht. Er wordt daarentegen actief geworven onder het personeel om voldoende kandidaten bij elkaar te krijgen.

Vooraf zijn geen garanties gegeven over het verkrijgen van een hogere functie. Wel wordt de stap naar een hogere functie mogelijk gemaakt door het scholingstraject. Daarbij worden de volledige kosten door het bedrijf betaald en wordt bij goed afsluiten van het traject een erkende diploma voor verkort HBO uitgereikt. Voor het bedrijf is het belangrijk dat het niveau van het personeel verhoogd wordt. Een bijkomend voordeel is dat de opdrachten die in het kader van de opscholing uitgevoerd moeten worden, gericht zijn op projecten die daadwerkelijk spelen in de organisatie.

Scholingstraject: doelen en vorm

Het traject voor de 'HBO-klas' is opgezet in samenwerking met de afdeling Opleidingen en Ontwikkeling van de Hogeschool Brabant. Inhoudelijk is het traject vergelijkbaar met HEAO MER. Er wordt aandacht geschonken aan management, economie en recht, alleen betreft het een verkorte opleiding. Het wordt klassikaal gegeven met daarbij meer ruimte voor opdrachten, meer aandacht voor economie en het vak informatiekunde, waarbij de vraagstukken gericht zijn op de dagelijkse werkomgeving. Het einddoel van het traject is dat de deelnemers (beter) in staat zijn leiding te geven aan de mensen op 'de werkvloer' en processen te ondersteunen. De toetsing van de vakken wordt regulier gedaan, waarbij voor elk vak een tentamen wordt afgenomen.

Bij de vorige 'HBO-klas' was de cursus verdeeld over twee avonden, bij het vernieuwde traject wordt de les gebundeld tot één middag/avond in de week van 6 uur. Daarbij vereist de opleiding gemiddeld 6 uur per week zelfstudie. In principe moet alles in de eigen tijd gedaan worden, waarbij voor degenen die in ploegendiensten werken wel aanpassingen worden gemaakt in het rooster.

6.6 Duaal-digitale trajecten horeca: hoge hotelschool en Plusklas

6.6a Duaal-digitale trajecten horeca: hoge hotelschool (B15)

Achtergrond en doelgroep

Zoals bij meer sectoren het geval is, kampt de horeca met een stijgende vraag naar personeel, terwijl het aanbod steeds minder wordt. Daarbij is er in de horeca weinig sprake van ‘doorstroming’ en zijn er weinig scholingsmogelijkheden voor het personeel. Samen met de ongunstige werktijden en het zware werk, zorgt het gebrek aan opscholingsfaciliteiten voor een slecht imago van de horecabedrijven. De SVH heeft daarom het initiatief genomen tot de ontwikkeling van de opleiding hoge hotelschool duaal-digitaal.

Deze opleiding is specifiek bedoeld voor degenen die al een aantal jaren in een managementfunctie in de horeca werken, terwijl zij daar officieel niet de kwalificatie voor hebben. Gezien hun onregelmatige werktijden is het moeilijk voor deze groep om naast hun baan een vervolgopleiding te doen. Het gaat specifiek om het MBO-opgeleide middenkader van de hotelierie. Sinds de oprichting van de middelbare Hotelvakschool zijn ongeveer 22.000 studenten afgestudeerd. Ook is de opleiding toegankelijk voor de gekwalificeerde medewerkers op BBL-niveau 4, dit aantal is een veelvoud van de eerder genoemde 22.000 studenten BOL. Er wordt geen tekort op MBO-niveau verwacht als gevolg van de opscholing.

Proces en stand van zaken

De SVH heeft het verzoek tot het ontwikkelen van een traject voor de werkenden in het middenkader horeca neergelegd bij de Hoge Hotelschool Maastricht. Ondersteund door de Open Universiteit heeft de Hoge Hotelschool een traject ontwikkeld dat nu ‘startklaar’ is. Op 21 augustus wordt de laatste assessmentronde gehouden, waarna naar verwachting met elf deelnemers begonnen zal worden.

De assessment is hoofdzakelijk gebaseerd op persoonlijkheidskenmerken en het leiderschapsprofiel. Ook wordt gekeken naar de portfolio van de kandidaten, dat wil zeggen, welke werkzaamheden ze voorgaande jaren hebben verricht en in welke sectoren. Op basis van deze informatie wordt ingeschat welke vaardigheden (competenties) ze al hebben verworven en of ze in aanmerking komen voor vrijstellingen. Aan het eind van het scholingstraject zullen de nieuw verworven competenties worden beoordeeld door middel van een toets en een eindopdracht in de vorm van een uit te voeren project. Sommige cursisten vervullen al de beoogde functie en is het doel van de opleiding die functie te valideren door een HBO-diploma. Bij anderen is het wel de bedoeling een hogere functie te laten vervullen na afronding van de opleiding.

Naast de (formele) kennisverhoging binnen de branche hoopt de SVH zittend personeel beter ‘vast’ te kunnen houden en het imago van de horecabranche te verbeteren. Door doorstroming naar hogere functies te verbeteren blijft kennis en ervaring binnen de branche beschik-

baar. De pilotfase wordt dan ook deels gefinancierd door de SVH en LOB-HTV. De Hoge Hotelschool Maastricht (Hogeschool Limburg), Open Universiteit Nederland en het Vernieuwingsfonds zijn de medefinanciers. Na de pilotfase zal de opleiding worden gefinancierd door de reguliere vergoedingen die bestaan voor studenten, geregeld in de WHW (Wet Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek).

Scholingstraject: doelen en vorm

De einddoelen van de opleiding zijn afgeleid van het beroepsprofiel manager hotelbedrijf, opgesteld door de Internationale Hotelorganisatie en zijn vastgelegd in competenties. Het is een hybride opleiding, dat wil zeggen een vorm van afstandsonderwijs met vijf contactmomenten van twee dagen per jaar. De rest van de studie wordt op afstand gegeven via internet. De Open Universiteit heeft er een nieuw soort ontwerp voor gemaakt waarbij zowel stof, opdrachten en begeleiding via internet aangeboden worden. Het programma is nu nog een afgeleide van het regulier curriculum met een groot aantal vrijstellingen. In de toekomst zou het meer individueel en competentiegericht ingevuld kunnen worden.

Er zijn tien modules, aan het eind van elke module volgt een test. Aan het eind moet een opdracht binnen het bedrijf uitgevoerd worden die dusdanig groot is dat alle onderdelen erin zitten die in de studie worden gehanteerd. De formele studiebelasting is 40 uur per week. Gezien de aard van het onderwijs (dual en competentie leren) zal de werkelijke belasting tussen de 20 tot 25 uur per week liggen.

6.6b Duaal-digitale trajecten horeca: Plusklas kok (B16)

Achtergrond en doelgroep

Het initiatief voor het opzetten van de Plusklas is genomen door Het Gilde van Nederlandse Meesterkoks. Het gilde bestaat uit 100 meesterkoks en heeft als doelstelling het doorgeven van kennis en kunde. Door het geven van demonstraties en dergelijke genereert het gilde inkomsten ter ondersteuning van de doelstelling. In 1996 is het Gilde begonnen met de Sterklas voor jong talent op MBO 3-niveau en is gericht op een functie in het middenmanagement (duurt drie jaar). Vorig jaar merkte men echter dat het aantal jongeren met echt talent afnam door gebreken in het regulier onderwijs. Daarom heeft het gilde contact gezocht met de SVH voor het ontwikkelen van een traject voor koks op MBO 2-niveau naar niveau 3. De SVH had zich al voorgenomen projecten uit te voeren ter verbetering van de doorstroming in de horeca. De bedoeling is dan ook dat na het traject voor de koks vergelijkbare projecten voor andere horecaberoepen opgezet worden.

De doelgroep voor de Plusklas die in september 2000 gaat starten, bestaat uit MBO'ers die net klaar zijn met hun opleiding kok op MBO 2-niveau. Niet alleen de kandidaten melden zich aan, maar ook de bedrijven die behoefte hebben aan een ambachtelijk geschoolde kok op

MBO 3-niveau. In heel Nederland zijn er zo'n 450 bedrijven die in aanmerking kunnen komen voor het in huis opleiden van een deelnemer aan de Plusklas. Op dit moment zijn er 120 bedrijven aangewezen als erkende scholingsbedrijven.

De SVH is van plan na het pilottraject ook de werkenden zonder of met een gedeeltelijke kwalificatie voor kok op MBO 3-niveau deel te laten nemen aan de Plusklas. Haar inschatting is dat 70 procent van de koks die werkzaam zijn op de niveaus 2 en 3 niet of slechts deels gekwalificeerd is.

De tekorten in de horeca, en ook in het beroep van kok, zijn op alle niveaus te merken. Volgens de SVH is er geen sprake van een bepaald niveau dat daarbij uitsteekt. Om de instroom aan de onderkant te vergroten is de SVH bezig met een project in samenwerking met Arbeidsvoorziening, waarbij de cursisten op de werkplek een opleiding voor kok op niveau 1 of 2 krijgen.

Proces en stand van zaken

Er zijn op dit moment 30 deelnemers geselecteerd voor de Plusklas. De screening is gebeurd aan de hand van een lijst van competenties die op MBO 2-niveau verwacht mogen worden. Daarnaast is door de afzonderlijke bedrijven een inschatting gemaakt van de persoonlijke eigenschappen, zoals discipline, werktempo en hygiëne. De ambachtelijke achtergrond van het bedrijf is echter ook een belangrijke voorwaarde voor deelname. In feite solliciteert de kandidaat bij een ambachtelijk erkend bedrijf dat bereid is hem of haar aan de Plusklas te laten deelnemen. Daarbij is het expliciet de bedoeling de deelnemer na de afronding van het traject werkzaam te laten zijn op MBO 3-niveau (zelfstandig werkend kok) en heeft dan zelfs de mogelijkheid door te gaan naar de Sterklas.

Door de kwaliteit van de opleiding is de aantrekkingskracht ervan erg groot. Voor de werkgevers geldt dat, naast het verhogen van de kennis en kunde van hun werknemers, de scholingstrajecten een belangrijke bijdrage leveren aan het strategisch HRM-beleid en ze zo beter in staat zijn hun werknemers aan zich te binden. De werknemers zijn in staat om grotendeels op hun werkplek hun niveau te verhogen en zo in een hogere functie terecht te komen. Er is geen onderzoek gedaan naar de behoefte aan een dergelijk scholingstraject onder de potentiële kandidaten. Wel krijgt het gilde regelmatig signalen vanuit de MBO-leerlingen die het gevoel hebben onvoldoende ambachtelijk te worden opgeleid in het regulier onderwijs.

Aan het eind van het traject Plusklas wordt wel gebruik gemaakt van het centraal landelijk examen voor kok MBO 3-niveau om te toetsen of de deelnemers het traject succesvol hebben doorlopen. Als het aan de SVH ligt gaat dat in de toekomst veranderen. Op dit moment is de SVH bezig met een pilot voor de toetsing en afsluiting van een competentiegericht leertraject en het opstellen van de EVC-lijst voor koks.

Scholingstraject: doelen en vorm

Het einddoel van het traject is dat de deelnemer zelfstandig kan werken als ambachtelijke kok. Zoals eerder vermeld is het traject vormgegeven door het Gilde van Nederlandse Meesterkoks in samenwerking met de SVH. De SVH heeft zich bezig gehouden met de digitale leeromgeving, die voor het theoretisch gedeelte is ontwikkeld. Hiermee had de SVH al ervaring opgedaan in het kader van ‘Hoge Hotelschool dual digitaal’ (zie hiervoor). Het praktijkgedeelte, in de vorm van ‘leren op de werkplek’, is door het gilde ontwikkeld.

De praktijkopleiding wordt volledig in werktijd gedaan, waarbij de chefkok van het bedrijf de deelnemer de vaardigheden leert. De theorie wordt deels onder werktijd geleerd (de bedrijven zijn verplicht om een internetaansluiting te hebben) en deels thuis. De deelnemers zijn in principe tijdens de volledige werkweek bezig met het leerproces. In totaal bedraagt de looptijd 16 maanden. De kosten worden gedragen door het bedrijf (in de vorm van salaris en begeleiding door chefkok) en door het gilde (ontwikkelen van traject).

De bedrijven zijn bereid tot de investeringen vanwege de grote tekorten aan koks op MBO 3-niveau. Zo krijgen ze een goed opgeleide, zelfstandig werkende kok in dienst die ook al bekend is met het bedrijf. Voor de deelnemers geldt dat ze hun niveau kunnen verhogen terwijl ze al binnen een bedrijf werkzaam zijn. Zij moeten wel een financiële bijdrage leveren van f 5.000,-. Ze kunnen echter f 3.200,- terugkrijgen van het Bouillonfonds (studiefonds opgericht door de sociale partners in de horeca) bij een goede afsluiting van het opleidings-traject.

6.7 AOT-ingenieur (B18)

Achtergrond en doelgroep

De afdeling AOT van de Hogeschool van Utrecht kreeg van verschillende bedrijven het verzoek de mogelijkheden te bekijken om medewerkers met een diploma MBO procestechniek een speciale HBO-opleiding te laten volgen. Net als voor veel andere technische opleidingen geldt dat de instroom van studenten alleen maar minder wordt, terwijl de vraag naar HBO'ers AOT steeds groter wordt. Vanuit het veld komen steeds meer verontruste geluiden, zoals van Shell en DSM. Er wordt op dit moment een AOT-platform opgericht, waar ook de energiebedrijven belangstelling voor hebben. Zo probeert men de tekorten tegen te gaan en invloed uit te oefenen op de opleidingen voor AOT-ingenieur om de aansluiting op de arbeidsmarkt beter te krijgen.

Als een soort pilot wordt voor vier deelnemers uit drie verschillende bedrijven een AOT-traject opgezet speciaal gericht op de werk- en bedrijfsomstandigheden. Het gaat om werkenden die hun MBO-functie eigenlijk ontgroeid zijn, maar niet de HBO-facetten beheersen. Naast één jonge deelnemer van begin twintig gaat het verder om drie dertigers. Het traject is zodanig

ingericht dat er alleen aan deelgenomen kan worden door mensen met relevante werkervaring met uitzicht op een baan als ingenieur in de AOT.

Proces en stand van zaken

De Hogeschool van Utrecht (afdeling AOT) heeft een startklaar traject ontwikkeld dat in september begint. De assessment bestaat uit een intakegesprek en een test om de kennis van de wis- en natuurkunde vast te stellen. De screening vindt in augustus plaats op de hogeschool. Dan wordt tevens per deelnemer een persoonlijk opleidingsplan opgesteld, waarin rekening wordt gehouden met welke competenties al verworven zijn en welke niet en met de taken die de deelnemer na het afronden van de opleiding zal gaan uitvoeren. Zo ontstaan er graduele verschillen in de trajecten per deelnemer, maar ieder moet in elk geval voldoen aan de eindtermen AOT. De toetsing gebeurt ook zoveel mogelijk aan de hand van bedrijfsgerelateerde opdrachten. Voor de puur theoretische vakken waarbij dat niet mogelijk is worden de reguliere toetsen/tentamens afgenomen. De bedoeling is het traject ‘permanent’ op te nemen in het aanbod aan contractactiviteiten, omdat het groeipotentieel juist onder de werkende MBO’ers wordt verwacht.

De hogeschool rekent ongeveer f 6.000,- per cursist per jaar. De factuur wordt naar de bedrijven gestuurd, die intern de verdere verrekening afhandelen. Bij Machinehandel Van Maris wordt de gehele opleiding door het bedrijf betaald. De deelnemer van dat bedrijf hoeft alleen de reiskosten zelf te betalen. Het is de expliciete bedoeling dat de deelnemers doormen naar een hogere functie na het behalen van het HBO-diploma.

Scholingstraject: doelen en vorm

Einddoel is de volledige opleiding AOT-ingenieur op HBO-niveau in een duaal traject te doorlopen met daarbij bedrijfsspecifieke input. Er wordt speciaal aandacht besteed aan de processen die in de bedrijven zelf gebruikt worden. Naast technische vaardigheden moeten ook logistieke en commerciële competenties verworven worden, waardoor een lang traject noodzakelijk is. Het is de bedoeling dat de deelnemer na het traject een gecombineerde technische en commerciële functie gaat vervullen.

Het onderscheid tussen werk- en studietijd is eigenlijk niet te maken, waardoor geen uitspraak gedaan kan worden over de totale studiebelasting per week. Nadruk ligt op leren in de werkomgeving met één dag in de week lessen op de hogeschool en één dag thuisstudie. De lessen zullen voornamelijk een werkgroepconstructie hebben waarbij de deelnemers zelf vraagstukken kunnen inbrengen waar gezamenlijk naar gekeken zal worden.

Zo ontstaat er een op het bedrijf gerichte kennis, terwijl de deelnemers kunnen doorgroeien naar een HBO-functie zonder zelf veel financieel input te hoeven leveren. Bijkomend voordeel voor de bedrijven is dat zij zelf de deelnemers selecteren die ze al goed kennen en zo ook aan personeelsbinding doen. Voor de werknemers geldt dat ze hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt vergroten.

6.8 De trajecten en de criteria

In dit hoofdstuk is per geselecteerd scholingstraject uitvoerig ingegaan op de achtergronden, doelgroep, stand van zaken en de kenmerken van de scholingstrajecten zelf. In hoofdstuk 1 zijn de criteria voor Scholingsimpuls weergegeven. Om te kijken in hoeverre de geselecteerde scholingstrajecten voldoen aan die criteria wordt hieronder per traject weergegeven aan welke criteria wordt voldaan.

Voordat de trajecten tegen de criteria worden afgezet, worden eerst de criteria voor Scholingsimpuls nog eens op een rijtje gezet.

De zes criteria voor Scholingsimpuls zijn:

1. Het scholingstraject moet bijdragen aan de versterking van kwaliteit en omvang van de beroepsgroep waarvoor een structureel tekort geldt.
2. Het scholingstraject moet zich richten op mensen die op dat moment werkzaam zijn in beroepsgroepen en/of functieniveaus waarvoor geen structureel tekort bestaat of dreigt.
3. De afstand tussen de competenties van deelnemers aan het scholingstraject en de nagestreefde competenties met het scholingstraject mag niet te groot zijn. Uitgangspunt is dat het scholingstraject niet langer dan twee jaar mag duren.
4. Het scholingstraject moet zoveel mogelijk passen bij de regionale context waarin het plaatsvindt: geschikte aanbieders van scholing moeten aanwezig zijn en het traject moet versterkend zijn voor het regionaal economisch profiel.
5. Het accent ligt op scholingstrajecten die zich richten op de marktsectoren.
6. De scholingstrajecten richten zich op de bandbreedte MBO/niveau 2 tot WO, waarbij het accent ligt om MBO en HBO.

In tabel 6.1 zijn de trajecten zoals behandeld in dit hoofdstuk afgezet tegen de criteria. De tabel laat zien dat alleen het traject voor 1^e operator van General Plastics aan alle zes de criteria voldoet. Er zijn echter slechts twee criteria waaraan niet altijd wordt voldaan. Als eerste wordt niet voldaan aan de eis tot regionale inbedding. Dit heeft met name te maken met het scholingsaanbod en -ervaring van de verschillende onderwijsinstellingen. De instellingen voor hoger onderwijs zijn niet in elke regio vertegenwoordigd en daarbij bieden deze instellingen niet de volledige breedte aan opleidingen aan. De opleidingen op MBO-niveau zitten sterker op regionaal niveau, maar ook hiervoor geldt dat er verschillen zijn in aanbod. De keuze van een ROC voor een scholingstraject wordt sterk bepaald door de ervaring in en de wil tot het aanbieden van contractactiviteiten die specifiek toegesneden zijn op de wensen van de opdrachtgever.

Tabel 6.1 De geselecteerde trajecten naar de criteria voor Scholingsimpuls*

Scholingstraject	1: struct. tekort	2: doelgr. werkend	3: looptijd <= 2 jaar	4: region. context	5: markt- sector	6: min. MBO 2
B1 DoorStart 2000	+	±	+	+	+	±
B4, B5 Essent MBO/ verkort HBO	+	+	–	–	+	+
B6 Grontmij: civiel-technisch	+	+		–	+	+
B11 Oranjewoud		+			+	+
B14 General Plastics Europe: 1e operator	+	+	+	+	+	+
B15. Duaal-digitale Hoge Hotelschool	+	+	+	–	+	+
B16. Duaal-digitale Plusklas kok	+	±	+	–	+	+
B18 duale HBO-traject AOT- ingenieur	+	+	–	+	+	+

* Uitleg van de gebruikte tekens:

+ voldoet aan criterium

– voldoet niet aan criterium

± voldoet deels aan criterium.

Een leeg vakje betekent dat nog niet bekend is of het traject aan betreffend criterium zal voldoen.

Het tweede criterium waaraan niet altijd wordt voldaan is de looptijd. Met name het gat tussen een MBO- en een HBO-kwalificatie vergt veelal meer dan twee jaar om ‘gedicht’ te worden. Voor de trajecten die MBO’ers wel in twee jaar tot HBO-niveau opleiden wordt een aantal jaar specifieke ervaring vereist, zodat er vrijstellingen gegeven kunnen worden.

Aan de vier overige criteria wordt wel of gedeeltelijk voldaan. Zo wordt bij DoorStart 2000 in eerste instantie gezorgd voor nieuwe instroom door niet-werkenden te werven. Het niveau van deze nieuwe instroom kan lager liggen dan het MBO 2-niveau, criterium 6. Pas in tweede instantie wordt gekeken naar wie in de betrokken bedrijven welke doorstroomfunctie zou kunnen gaan vervullen met behulp van een scholingstraject.

De doelgroep voor de Plusklas kok zijn de pas gediplomeerde koks op MBO 2-niveau. Zij worden door een bedrijf aangenomen om zich door te laten scholen naar kok op MBO 3-niveau. Op het moment dat zij het traject volgen zijn zij dus wel werkzaam, maar er worden specifieke ‘opleidingsbedrijven’ aangewezen die in aanmerking komen voor het traject en de deelnemer betaalt een deel van de opleiding zelf.

Eén traject voldoet volledig aan alle zes criteria, namelijk het opscholingstraject tot eerste operator van General Plastics Europe (B14). Twee trajecten voldoen aan vijf criteria (B15 en B18) en één traject scoort een ± bij twee van de zes criteria (B1: DoorStart 2000). Er is slechts één traject dat aan minder dan vijf criteria voldoet, namelijk het geschakeld traject van het bedrijf Essent (vier criteria). Het traject dat bij Oranjewoud zal gaan lopen zit nog in een prematuur stadium en kent nog veel onzekerheden.

7 CONCLUSIE

Met de ontwikkelingen op het gebied van EVC en de alternatieve leervormen, zoals leren op de werkplek en via internet, wordt het (laten) volgen van scholingstrajecten door werkenden laagdrempeliger. Bovendien wordt scholing steeds belangrijker in de kennisintensievere economie van Nederland. Er worden dan ook steeds meer scholingstrajecten opgezet met als doel het niveau van werkenden te verhogen. Daarbij zien veel bedrijven zich door de krappe arbeidsmarkt genoodzaakt bepaalde functies door de scholing van hun personeel te laten vervullen. Het bieden van scholingsmogelijkheden wordt tevens een steeds belangrijker HRM-instrument, waarmee de werknemer meer aan het bedrijf gebonden wordt door hem zo perspectieven te bieden.

Met name door de grotere bedrijven wordt actief aan scholing van het personeel gedaan. Voor de kleinere bedrijven is het moeilijker om in termen van geld, tijd en productiecapaciteit hun personeel op te laten scholen. De scholingsgraad in het MKB is sterk afhankelijk van de aanwezigheid van een overkoepelende organisatie die sterk trekt aan scholingsactiviteiten. De aanwezigheid van een fonds voor de scholing lijkt van minder belang te zijn.

De trend naar een verhoging in het gevraagde niveau bij de toekomstige vacatures wordt onderkend in de recente publicaties van het ROA (ROA 1999, pp. 8-9). In deze publicaties gaat het echter voornamelijk om de verschuiving naar hoger opgeleiden (HBO en WO). Uit de talrijke gesprekken met regionale en sectorale deskundigen blijkt voornamelijk het knelpunt op het niveau daaronder te zitten, namelijk op het MBO-niveau. Voor de niet- of laagopgeleiden wordt gevreesd dat juist zij buiten de boot dreigen te vallen als zij niet in staat worden gesteld hun niveau te verhogen. De initiatieven voor scholingstrajecten richten zich er dan ook voornamelijk op deze groep op het MBO-niveau te brengen. Daarbij wordt 'het gat' tussen het MBO 4- en het HBO-niveau als erg groot gezien, waardoor deze trajecten veelal langer dan twee jaar in beslag nemen. In plaats van een dergelijk lang traject kiest men eerder voor een tussenniveau, het MBO⁺ ofwel verkort HBO. Van daaruit zou de werknemer in een later stadium wellicht de kans geboden kunnen worden alsnog het HBO-niveau te halen.

Het criterium voor Scholingsimpuls met betrekking tot de looptijd is een van de weinige waaraan niet altijd voldaan wordt door de geselecteerde initiatieven (tabel 6.1). Het tweede 'lastige' criterium betreft de regionale inbedding. Met de instelling van de tenderregeling zullen de criteria waarschijnlijk meer in acht worden genomen teneinde voor subsidie in aanmerking te komen. De beperking in de looptijd zal er dan voor zorgen dat er strenge eisen gesteld worden aan de kandidaten voor trajecten van MBO 4- naar HBO-niveau. Ook bij de bestaande trajecten geldt dat hoe hoger het eindniveau van een traject is, hoe strenger de selectie van de deelnemers is.

LITERATUURLIJST

Aa, R. van der, et al. (1999)

Sectoren in de knel. Den Haag: Elsevier Bedrijfsinformatie bv.

Arbeidsvoorziening (2000)

Regionale arbeidsmarktprognose 1999-2004. Zoetermeer: Arbeidsvoorziening Nederland.

NEI (2000)

De ontwikkelingen op de Zeeuwse arbeidsmarkt tot 2005. Rotterdam: NEI B.V.

ROA (1999)

De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2004. Maastricht: ROA.

ROA (2000)

Werkgelegenheid en scholing 1999. Maastricht: ROA.

Diephuis, B. et al. (2000)

De Limburgse arbeidsmarkt 1999-2004. Maastricht: ROA.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

RESPONDENTENOVERZICHTEN PER FASE

Fase 1: Regionale sleutelpersonen

RBA-gebied 1: Groningen

1. de heer S. Glas, RBA Noord-Nederland;
2. de heer De Jong, TC Noord-Nederland (Technocentrum Noord-Nederland);
3. de heer H. Moed, CVO (Centrum Vakopleiding);
4. de heer B. Rijgersberg, SVH (Stg. Vakopleidingen Horeca);
5. mevrouw N.P. Steijn, Werkgeversvereniging Noord;
6. de heer Stromer, provincie Groningen.

RBA-gebied 2: Friesland

1. de heer S. Glas, RBA Noord-Nederland;
2. de heer De Jong, TC Noord-Nederland (Technocentrum Noord-Nederland);
3. mevrouw W. Pronk, provincie Friesland;
4. de heer Van Prooyen, CVO (Centrum Vakopleidingen Friesland);
5. de heer B. Rijgersberg, SVH (Stg. Vakopleidingen Horeca);
6. mevrouw N.P. Steijn, Werkgeversvereniging Noord.

RBA-gebied 3: Drenthe

1. de heer S. Glas, RBA Noord-Nederland;
2. de heer De Jong, TC Noord-Nederland (Technocentrum Noord-Nederland);
3. de heer Kok, provincie Drenthe;
4. de heer B. Rijgersberg, SVH (Stg. Vakopleidingen Horeca);
5. mevrouw N.P. Steijn, Werkgeversvereniging Noord.

RBA-gebied 4: IJssel-Vecht/Twente

1. de heer H. Bakker, MKB Apeldoorn;
2. de heer C.E. Geel, KvK Apeldoorn;
3. mevrouw M. Topçu, FNV Regiokantoor Oost;
4. de heer H. Scheffer, RBA Overijssel.

RBA-gebied 5: IJssel-Veluwe

1. de heer H. Bakker, MKB Apeldoorn;
2. de heer C.E. Geel, KvK Apeldoorn;
3. de heer K. Harten, ROC De Landstede;
4. de heer S. Ieking, Arbeidsvoorziening IJssel/Veluwe;
5. mevrouw Lempers, WVN (Werkgeversvereniging Midden-Nederland);
6. mevrouw M. Topçu, FNV Regiokantoor Oost.

RBA-gebied 6: Arnhem-Oost Gelderland/Nijmegen Rivieren

1. mevrouw S. Buursink, KvK Arnhem (Kamer van Koophandel Arnhem);
2. de heer J. Jonker, RBA Gelderland (Arbeidsvoorziening Gelderland);
3. mevrouw M. Topçu, FNV Regiokantoor Oost.

RBA-gebied 7: Flevoland

1. de heer A. Bertijn, RBA Flevoland (Arbeidsvoorziening Flevoland);
2. de heer M. van Leeuwen, FNV Regiokantoor Midden-Nederland;
3. de heer D. Mekker, CVO Flevoland (Centrum Vakopleidingen Flevoland);
4. de heer Plantinga, AOC (Agrarisch Opleidingencentrum).

RBA-gebied 8: Midden-Nederland

1. de heer Buller, FOSAG (Federatie van Ondernemers in het Schilder, Afwerkings- en Glaszetbedrijven);
2. mevrouw M. van Essen, KvK Utrecht;
3. de heer van Hienen, Arbeidsvoorziening Midden-Nederland;
4. de heer J. Meijer, TC Gelderse Vallei;
5. de heer Nijland, NVWB Bouwers van infrastructuur;
6. de heer Sels, VPB (Ver. van Particuliere Beveiligingsorganisaties);
7. de heer H. Sipkes, provincie Utrecht.

RBA-gebied 9: Noord-Holland Noord

1. de heer Burgman, CVO Noordholland;
2. de heer Nijhof, provincie Noord-Holland
3. de heer Oosterhuis Arbeidsvoorziening Noord-Holland;
4. mevrouw P. Prins, SVH (Stg. Vakopleidingen Horeca);
5. de heer Renique, HWV (Hollandse Werkgevers Vereniging);
6. de heer Rouwkens, Arbeidsvoorziening Noordholland Noord.

RBA-gebied 10: Zuidelijk Noord-Holland

1. de heer Adrian, NRK (Fed. Nederlandse Rubber- en Kunststoffenindustrie);
2. de heer Burgman, CVO Noordholland;
3. de heer Nijhof, Provincie Noord- Holland;
4. mevrouw P. Prins, SVH (Stg. Vakopleidingen Horeca);
5. de heer Renique, HWV (Hollandse Werkgevers Vereniging);
6. mevrouw R. Rögels, Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland;
7. de heer E. van de Sluis, MKB Amsterdam;
8. de heer Stam, FNV Regiokantoor Noord-Holland.

RBA-gebied 11: Rijnstreek

1. de heer Adrian, NRK (Fed. Nederlandse Rubber- en Kunststoffenindustrie);
2. mevrouw L. Anders, FNV Regiokantoor Zuid-Holland;
3. de heer B. van de Geijn, Arbeidsvoorziening Rijnstreek;
4. de heer K. Hogendijk, MKB regiokantoor Zuid-Holland;
5. de heer F.A. de Jongh, KvK Rijnmond;
6. de heer Renique, HWV (Hollandse Werkgevers Vereniging);
7. de heer Stam, FNV Regiokantoor Noord-Holland.

RBA-gebied 12: Haaglanden

1. mevrouw L. Anders, FNV Regiokantoor Zuid-Holland;
2. de heer P.H.K. Both, OTC Rijswijk;
3. de heer K. Hogendijk, MKB Zuid-Holland;
4. de heer R. Horsman, Arbeidsvoorziening Haaglanden;
5. de heer Renique, HWV (Hollandse Werkgevers Vereniging);
6. de heer de Vree, KvK Den Haag.

Fase 1: Sectorale (landelijke) sleutelinformanten per sector (N=24)

Sector	N	Organisatie	Organisatie voluit	Sleutelinformanten
ambachten	1	HBA	Centraal Hoofdbedrijfschap Ambachten	mw. G. Oggel
bouw	5	VG Bouw	Vereniging Grootbedrijf Bouwnijverheid	dh. J.W. van der Hulst
		VBKO	Vereniging van waterbouwers in Bagger-, Kust en Oeverwerken	dh. S.E. Hoek
		BOLEGBO	Vereniging van Boor-, kabelleg- en buizenlegbedrijven	dh. J. de Boer
		SBD	Stg Beroepsopleidingen Dakbedekkingsbranche Sectorraad Bouwbedrijf	dh. P. van den Butter
grafische industrie	1	GOC	Instituut van Onderwijs en Arbeidsmarkt in de Grafische en Communicatie industrie	dh. H. Hartveld dh. J. Teunen
groothandel	2	SOG	Stg Opleidingsfonds Groothandel (consultancy bedrijf)	dh. J. Letterboer
			consultancy bedrijf (opleidingen en groothandel)	dh. Heldoorn
houtindustrie	1	NBvT	Nederlandse Bond van Timmerfabrikanten	dh. Douwma
installatie	1	Intechnum	Intechnum	dh. M. Sprengers
IT	1	FENIT	Federatie van ondernemingen in de informatietechnologie	dh. B. Taselaar
metaal	3	OOM (2x)	Opleidings en Ontwikkelingsfonds voor de Metaalbewerking	mw. E. Luijendijk dh. E. Poelhoud
		FME/CWM	FME/CWM	dh. Berensen
procesindustrie	1	VAPRO	Stg Vakopleiding Procesindustrie	mw. A. Dijkstra
productie	1	MTO		dh. J. van den Oord
transportmiddelen	1	RECRON	Vereniging van Recreatieondernemers in Nederland	mw. De Bruin
transport	2	TLN	Transport en Logistiek Nederland (vakopleiding transport en logistiek)	dh. F.W. van Werssch
		KVNR	Koninklijke Vereniging van Nederlandse Reders	dh. Hollaar
vervoermiddelen	1	BOVAG	BOVAG	dh. J. Kleiboer
zakelijke dvl	4	VEA	Vereniging van Communicatie-adviesbureaus	dh. Blanchard
		ABU	Algemene Bond Uitzendondernemingen	dh. C. van Uiter
		ZN	Zorgverzekeraars Nederland	mw. E.S.M. van den Akker
		WGVb	WGVb	dh. W. Wirtz

Fase 2: Regionale sleutelpersonen

RBA-gebied 1: Groningen

1. de heer De Jong, TC Noord-Nederland (Technocentrum Noord-Nederland);
2. de heer H. Moed, CVO (Centrum Vakopleiding);
3. mevrouw N.P. Steijn, Werkgeversvereniging Noord;
4. de heer M. Krijnsen, RBO Groningen.

RBA-gebied 2: Friesland

1. de heer S.J. Bokma, Hogeschool Leeuwarden;
2. de heer De Jong, TC Noord-Nederland (Technocentrum Noord-Nederland);
3. mevrouw Schaaps, Christelijke Hogeschool Noord-Nederland;
4. mevrouw N.P. Steijn, Werkgeversvereniging Noord;
5. de heer Van Prooyen, CVO Friesland;
6. mevrouw Vastert, Noordelijke Hogeschool Leeuwarden.

RBA-gebied 3: Drenthe

1. de heer De Jong, TC Noord-Nederland (Technocentrum Noord-Nederland);
2. mevrouw N.P. Steijn, Werkgeversvereniging Noord.

RBA-gebied 4: IJssel-Vecht/Twente

1. de heer H. Scheffer, RBA Overijssel;
2. de heer K. van Harten, Onderwijsgroep de Landstede.

RBA-gebied 5: IJssel-Veluwe

1. de heer C.E. Geel, KvK Apeldoorn;
2. de heer de Groot, Hogeschool Dierenoord;
3. de heer K. van Harten, Onderwijsgroep de Landstede;
4. de heer Hetrové, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen;
5. de heer S. Ieking, Arbeidsvoorziening IJssel/Veluwe;
6. de heer H. Scheffer, RBA Overijssel.

RBA-gebied 7: Flevoland

1. de heer A. Bertijn, RBA Flevoland (Arbeidsvoorziening Flevoland);
2. de heer D. Mekkerling, CVO Flevoland (Centrum Vakopleidingen Flevoland);
3. mevrouw Roosendaal, Projectbureau Scholing.

RBA-gebied 8: Midden-Nederland

1. mevrouw A. Bekers, ROC De Amerlanden;
2. mevrouw P. Belgrave, Hogeschool Utrecht;
3. de heer van Hienen, Arbeidsvoorziening Midden-Nederland;
4. de heer van Leeuwen, FNV Midden-Nederland;
5. de heer Nijland, NVWB Bouwers van infrastructuur;
6. de heer S.Vogel, Hogeschool Utrecht.

RBA-gebied 9: Noord-Holland Noord

1. de heer I. Beningga, Hogeschool Alkmaar (ACTHA);
2. de heer Burgman, CVO Noord-Holland;
3. de heer Oosterhuis Arbeidsvoorziening Noord-Holland;
4. de heer Rouwkens, Arbeidsvoorziening Noorðholland Noord.

RBA-gebied 10: Zuidelijk Noord-Holland

1. de heer Burgman, CVO Noord-Holland;
2. de heer M. Molnar, CVO Amsterdam;
3. mevrouw R. Rögels, Arbeidsvoorziening Zuidelijk Noord-Holland.

RBA-gebied 11: Rijnstreek

1. mevrouw L. Anders, FNV Regiokantoor Zuid-Holland;
2. de heer A. Stikkelorum, RBA Rijnstreek.

RBA-gebied 12: Haaglanden

1. mevrouw L. Anders, FNV Regiokantoor Zuid-Holland;
2. de heer P.H.K. Both, OTC Rijswijk;
3. mevrouw M. van Dongen, RBA Haaglanden
4. de heer de Vree, KvK Den Haag.

RBA-gebied 13: Rijnmond

1. mevrouw L. Anders, FNV Regiokantoor Zuid-Holland;
2. mw Heerdink, Hogeschool Rotterdam.

RBA-gebied 14: Zeeland

1. de heer Blauwbroek, FNV Regiokantoor Zuidwest Nederland;
2. de heer H. Geelst, ROC Zeeland;
3. de heer J. van den Oord, MTO Zeeland College;
4. de heer Hulstein, Hogeschool Zeeland.

RBA-gebied 15: Midden- en West-Brabant

1. de heer H. Dorremans, KvK Breda;
2. mevrouw M. van Oeffelen, Arbeidsvoorziening Midden- en West-Brabant;
3. mevrouw Pijnappel, RSA (Regionaal Servicepunt Arbeidsmarktomstandigheden).

RBA-gebied 16: Noordoost-Brabant

1. de heer H. Dorremans, KvK Breda;
2. de heer Reinders, Hogeschool 's-Hertogenbosch.

RBA-gebied 17: Zuidoost-Brabant

1. de heer H. Dorremans, KvK Breda;
2. de heer Johan van Engelen, Fontys Hogeschool Tilburg;
3. de heer A.H Kerkhoff, RBA Zuidoost-Brabant;
4. mevrouw Rikze, KvK Eindhoven;
5. de heer Arie Verbeek, Fontys Hogeschool Tilburg.

RBA-gebied 18: Limburg

1. de heer W. Eggen, provincie Limburg;
2. de heer van Mooren, LOZO (Limburgse Organisatie Zelfstandige Ondernemers);
3. mevrouw de Poel, Limburgs Centrum voor Informatie en Communicatie Technologie;
4. de heer Swiers, LWV (Limburgs Werkgevers Vereniging);
5. de heer Zeegers, Stichting Maak het in de Techniek.

Fase 2: Sectorale (landelijke) sleutelpersonen per sector

Sector	N	Organisatie	Organisatie voluit	Sleutelinformanten
bagger	1	VBKO	Vereniging waterbouwers in Bagger, Kust en Oeverwerken	dhr. S.E. Hoek
bouw	6	BOLEGBO	Vereniging van Boor-, kabelleg- en buizenleg-bedrijven	dhr. J. Boer
		NBVT	Nederlandse Bond van Timmerfabrikanten	dhr. Douwma
		VG BOUW	Vereniging Grootbedrijf Bouwnijverheid	dhr. J.W. van der Hulst
		SBD	Stg Beroepsopleidingen Dakbedekkings-branche	dhr. P. van den Butter
		SSWT	Stg Scholings en Werkgelegenheidsfond Timmerindustrie	mw. S. Roos
detailhandel	1	SVS	Opleidingscentrum SVS (Schilders en Stukadoors)	dhr. Van Driel
		ADN NL	ADN NL (bond van detailhandelaren in aardappelen, groente en fruit)	dhr. M. Schoenmakers
grafische industrie	1	GOC	Instituut van Onderwijs en Arbeidsmarkt in de Grafische en Communicatie Industrie	dhr. J. Teunen
groothandel	4	SOG	Stg Opleidingsfonds Groothandel (consultancy bedrijf)	dhr. J. Letterboer
			Consultancy bedrijf (opleidingen en groothandel)	dhr. Heldoorn
		SBK	SBK (opleidingsinstituut: Stichting Beroepskwalificatie)	dhr. Pennock
		WESP	Werkgelegenheids- en Scholingsprojecten Houthandel	dhr. C. Veenemans
installatie metaal	1	Intechnum	Intechnum	dhr. M. Sprengers
	3	OOM (2X)	Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Metaalbewerking	mw. E. Luijendijk
procesindustrie	2	Metaalunie	Metaalunie	dhr. E. Poelhoud
		VAPRO	Stg Vakopleiding Procesindustrie	dhr. T. Straatman
recreatie	2	RECRON	Vereniging van Recreatieondernemers in Nederland	dhr. K. Dijkstra
		LOB HTV	Landelijke Orgaan Beroepsopleidingen (Horeca, Toerisme en Voedingsberoepen)	dhr. Grunneweg
transport en logistiek	1	TLN	Transport en Logistiek Nederland (vakopleiding transport en logistiek)	mw. De Bruin
vervoermiddelen	1	BOVAG	BOVAG	dhr. S. Kolen
voedingsindustrie	1	SOL	Stg. Opleidingsfonds Levensmiddelenindustrie	dhr. F.W. van Wersch
zakelijke dvl	3	BVH	Communicatie en Adviesbureau	dhr. J. Kleiboer
		ZN	Zorgverzekeraars Nederland	mw. L. Rutjes
		NOVAA	Nederlandse Orde van Accountants-Administratie- consulenten	dhr. M. van Honk

Fase 3: Respondenten scholingstrajecten op alfabetische volgorde:

1. mevrouw R. Allewijn, Essent (B4, B5);
2. de heer J. van Baarle, ROC Leiden/afdeling Contractonderwijs (B8)
3. mevrouw P. Belgrave, Hogeschool Utrecht (B9)
4. mevrouw I. Beningga, Hogeschool Alkmaar/AKT (C3)
5. de heer P. Birkenhäger, Hogeschool Enschede (B17)
6. de heer H. Blauwpot, provincie Groningen/afdeling EZ (B3)
7. mevrouw Bosker, Van Lanschot Bankiers (B13)
8. mevrouw N. Dankfort-Nevel, General Plastics Europe (B14, C11)
9. mevrouw A. Daudey, Manpower Alkmaar (B8)
10. de heer Van Dijk, BOA (Bureau Onderwijs en Arbeidsmarkt) (B3)
11. de heer Dracht, SBW (A2)
12. de heer C. Garnaat, Stork/Fokker Air Instruction (B12)
13. de heer F. Gasmeijer, Achmea (C10)
14. mevrouw N. de Greef, Meester BV (B19)
15. de heer De Groot, Hogeschool Dierenoord (C4)
16. de heer Groothuis, Meester BV (B19)
17. de heer Grunneweg, SORK (A3)
18. de heer Gusinko, Nuon (C9)
19. de heer H. Hermans, Open Universiteit Heerlen/afdeling OTEC (B15)
20. de heer Van Hienen, RBA Midden Nederland (A2)
21. de heer van Hoften, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (B20)
22. de heer C. Kamperdijk, ROC Oost Nederland (B17)
23. mevrouw V. Kicken, Retouche BV (B19)
24. de heer Kleiboer, Bovag (C1)
25. mevrouw P. Kok, ROC Leiden/afdeling Economie & administratie (B8)
26. de heer Krijnsen, RBO Groningen (B7)
27. mevrouw G. Kuipers, Ingenieursbureau Oranjewoud (B11)
28. mevrouw I. Kurvers-ten Berge, KPN Telecom (B2, C5)
29. de heer Van der Leest, Metaalunie (C2)
30. de heer J. Maas, Hoge Hotelschool Maastricht (B15)
31. de heer R. van Maris, Machinehandel Van Maris (B18)
32. de heer P.J.G. Merks, Hogeschool 's-Hertogenbosch (B19)
33. mevrouw G. Mostert, Grontmij (B6)
34. de heer J. van den Oord, ROC Zeeland/afdeling MTO (C8)
35. de heer H. van Oostrum, SVH (B15, B16)
36. mevrouw R. Schaap, Christelijke Hogeschool Noord-Nederland (C12)
37. de heer Jan Schulp, Christelijke Hogeschool Noord-Nederland (B10)
38. de heer B. Siegert, Achmea (C10)

39. de heer M. Sprengers, Intechnum (A4, C7)
40. mevrouw Stichter, NRK (C3)
41. mevrouw J. Tiemersma, gemeente Groningen/afdeling EZ (B3)
42. de heer P. Uilenbroek, NVWB (A2)
43. de heer T. van der Velde, Hogeschool Enschede (C2)
44. de heer M. Veldhuizen, Technocentrum de Vallei (B1)
45. de heer A. Verbeek, Fontys Hogeschool Tilburg (C2)
46. de heer M. Verbruggen, NOvAA (A1)
47. de heer K. Verhagen, Essent (B4, B5)
48. de heer B. Verstegen, Hogeschool Utrecht (B18)
49. de heer F. Vogelaar, GOC (C6)

Fase 4: Respondenten geselecteerde scholingstrajecten op alfabetische volgorde

1. de heer D. Band, ROC De Amerlanden (B4)
2. mevrouw S. Buursink, KvK Arnhem (B1)
3. mevrouw N. Dankfort-Nevel, General Plastics Europe (B14)
4. mevrouw D. Krieg, Infratrain (B6)
5. mevrouw G. Kuipers, Oranjewoud (B11)
6. de heer G. Ligthart, Gilde van Nederlandse Meesterkokks (B16)
7. de heer J. Maas, Hoge Hotelschool Maastricht (B15)
8. de heer R. van Maris, Machinehandel van Maris (B18)
9. mevrouw G. Mostert, Grontmij (B6)
10. de heer H. van Oostrum, SVH (B15, B16)
11. de heer H. Prins, ROC Eindhoven (B4)
12. de heer C. v. Rossum, General Plastics Europe (B14)
13. de heer M. Veldhuizen, TC de Vallei (B1)
14. de heer K. Verhagen, Essent (B4)
15. de heer B. Verstegen, Hogeschool van Utrecht, afdeling AOT (B18)
16. mevrouw C. Visser, gemeente Ede (B1)

BIJLAGE 2

ITEMLIJSTEN VERSCHILLENDE ONDERZOEKSFASEN

In deze bijlage zijn de verschillende itemlijsten en enquêtes opgenomen zoals ze gebruikt zijn in de onderzoeksfasen.

Fase 1: Itemlijst identificatie (regionale) arbeidsmarktknelpunten

A. Huidige situatie tekorten arbeidsmarkt

- In welke beroepsgroepen zijn of dreigen op regionaal niveau ernstige personeelstekorten?
→ Wat is uw ‘top-5’?
- Op welke opleidingsniveaus (globaal) hebben de genoemde tekorten betrekking?
- Kunt u een specificatie geven van de gewenste beroepsvereisten/competenties?
- Kunt u een aanduiding geven van de omvang van de tekorten?

B. Ontwikkelingen tekorten arbeidsmarkt

- Zijn de genoemde tekorten structureel?
- Wat is de inschatting voor de komende 3-5 jaar in omvang?
- Heeft u een idee van de omvang van de regionale arbeidsreserve?
- Is er een verschuiving te verwachten in de benodigde competenties?

C. Oplossingen

- Zijn er al initiatieven genomen voor projecten om de tekorten terug te dringen?
- Welke projecten zijn dit en welke partijen zijn daarbij betrokken?
- Hoe groot is het draagvlak in de relevante bedrijfstakken voor het aanpakken van de arbeidsmarktknelpunten?
- Is er sprake van bepaalde (dreigende) ‘overschotten’ in aanverwante beroepsgroepen of dezelfde beroepsgroepen maar dan op een lager niveau?

Fase 2: Vragenlijst initiatieven scholingstrajecten werkenden (diverse groepen)

1. Organisatie betrokken bij opscholingstrajecten werkenden?
2. Ervaringen mee gehad/ van plan te starten met opscholingstrajecten werkenden?
3. Zo ja: welke beroepsgroepen?
4. Participanten scholingstrajecten:
5. Doorverwijzing iemand die op hoogte is van scholingstrajecten werknemers

Fase 2: Enquête knelpuntberoepen voortgekomen uit fase 1

Knelpunt 1: Bouw (timmerman) – mbo 2/4 (=voorbeeld)

0.1 Kunt u het niveau van omschreven knelpuntberoep specificeren?

- 1.1 Zijn er al initiatieven genomen om op deze beroepsgroep en niveau scholingstrajecten voor zittende werknemers in te zetten?

☐	ja, scholingsinstituut:	<input type="text"/>	Tel.: <input type="text"/>
	vestigingsplaats:	<input type="text"/>	
☐	nee	⇒ ga verder naar vraag 1.3	

- 1.2 Vindt u dat de bestaande scholingstrajecten verbeterd/aangepast moeten worden of dat er een aanvullend traject nodig is?

☐	ja	⇒ ga verder naar vraag 1.3
☐	nee	⇒ ga verder naar vraag 1.7

- 1.3 Denkt u dat een dergelijke scholingstraject om het knelpunt te verlichten mogelijk/haalbaar is?

☐	ja	⇒ ga verder naar vraag 1.4
☐	nee	⇒ ga verder naar vraag 1.6

- 1.4 Waar zit voornamelijk het aanbod van mensen die een dergelijke scholingstraject kunnen volgen? (meer antwoorden mogelijk, volgorde aangeven met 1-5: 1=grootste aanbod)

☐	bij niet-werkende werkzoekenden
☐	uit de "stille reserve" (herintreders, wao'ers etc.)
☐	personeel eigen branche (verticale opscholing)
☐	personeel andere sector/branche (diagonale opscholing)
☐	anders, namelijk:
☐	weet niet

- 1.5 Hoe schat u het aanbod onder de werkenden (verticale/diagonale opscholing) voor een dergelijke scholingstraject?

☐	ruim voldoende	⇒ ga verder naar vraag 1.7
☐	voldoende	⇒ ga verder naar vraag 1.7
☐	te klein	⇒ ga verder naar vraag 1.7

- 1.6 Waarom is dit niet haalbaar?

☐	geen aanbod voor
☐	te weinig draagvlak voor in het bedrijfsleven
☐	tekorten gaan ontstaan op lagere niveaus
☐	te lang traject voor nodig (langer dan twee jaar)
☐	geen instituut aanwezig voor zo'n traject in deze regio
☐	geen/onvoldoende fondsen beschikbaar
☐	anders, namelijk:
☐	weet niet

- 1.7 Welke partijen zouden vervolgens een rol moeten spelen bij het opzetten van het scholingstraject c.q. welke partijen zijn betrokken bij het scholingstraject?

1	naam & telnr:	
	organisatie:	<input type="text"/>
2	naam & telnr:	<input type="text"/>
	organisatie:	<input type="text"/>

Fase 3: Itemlijsten verschillende scholingstrajecten

1. Kansrijke projecten (dwz: nog niet gepland)

- a. scholingstraject
- b. looptijd
- c. sector
- d. regio
- e. doelgroep (voor wie bedoeld, ook instroomniveau vragen, functie en aantal)
- f. eindniveau
- g. vorm van traject (b.v. in company, duaal, digitaal, frontaal)
- i. samenwerkende partijen
- n. randvoorwaarden voor slagen (b.v. aanbod, draagvlak, middelen, doorstroommogelijkheden)
- o. per randvoorwaarde: kan daar (makkelijk) aan voldaan worden?
- p. op welke termijn te implementeren?
- z. mogelijke contactpersonen en telefoonnummers

2. Startende projecten (dwz: in planning, voorbereiding, aanloopfase ed)

- a. naam scholingstraject
achtergrond: wie initiatief en waarom, wanneer verwachte start
- b. looptijd
- c. sector
- d. regio
- e. doelgroep (voor wie bedoeld, ook instroomniveau vragen, functie en aantal)
- f. eindniveau
- g. vorm van traject (b.v. in company, duaal, digitaal, frontaal)
- h. stadium ('vaag' plan, onderzoek, concept, organisatorische voorbereiding)
- i. samenwerkende partijen
- z. contactpersonen en telefoonnummers

3. Lopende projecten

- a. naam scholingstraject
achtergrond: wie initiatief, waarom, wanneer gestart
- b. looptijd
- c. sector
- d. regio
- e. doelgroep (voor wie bedoeld, ook instroomniveau vragen, functie en aantal)
- f. eindniveau
- g. vorm van traject (b.v. in company, duaal, digitaal, frontaal)

- i. samenwerkende partijen
- j. loopt traject goed?
- k. succesfactoren
- l. faalfactoren
- m. punten voor verbetering
- z. contactpersonen en telefoonnummers

Fase 4: Verdiepende vragen voor de geselecteerde trajecten

1. a. Wat is de aard van scholingstraject: wat moet er precies geleerd worden → einddoelen
b. in welke vorm → leren in werkomgeving, ICT-ondersteunend leren etc.
c. studiebelasting → hoeveel dagen/uren per week
2. a. Wat is de omvang en aard van de populatie waaruit gerecruteerd wordt?
b. Gaat het om zittend personeel of om personeel van elders?
c. Wordt daarmee geen probleem in andere functies/niveaus in de betrokken bedrijven gecreëerd?
3. a. Op welke wijze worden de te recruterende werkenden beoordeeld aan de start van het traject qua competenties (EVC)?
b. Hoe worden de verworven competenties aan het einde van het traject beoordeeld?
c. Is het de expliciete intentie van de werkgevers dat zij door zullen schuiven naar andere/hogere functies?
4. Wat zijn de te verwachten rendementen voor a. werkgevers en b. werknemers vanuit de inschatting van de werkgevers/scholingsinstituten?
5. Wat is a. de aard en b. de omvang van tekorten waar het traject zich op richt? → hoe structureel
(aandacht voor regionaal-economische context)
6. a. Hebben werkgevers (mede) een impuls gegeven aan het ontwikkelen van de scholingstrajecten, b. zo nee: wat is de aard van hun medewerking?
c. Is er onder de werknemers gepeild in welke mate er behoefte is aan de betreffende trajecten?
7. Op welke wijze zal het scholingstraject gefinancierd worden?

BIJLAGE 3

OVERZICHTEN KNELPUNTBEROEPEN

Uit de eerste onderzoeksfase zijn per regio een top-5 van knelpuntberoepen gekomen. Deze komen hieronder eerst aan bod, in volgorde van RBA-gebied. Vervolgens wordt een overzicht gegeven van de knelpuntberoepen die door de landelijke (sector)deskundigen zijn gegeven (tabel 19).

Bij het samenstellen van de top-5 per regio is gekeken naar hoe vaak een knelpuntberoep is genoemd en op welke plaats deze stond. In geval van twijfel zijn er meer dan vijf beroepen opgenomen, omdat op basis van de genoemde criteria er geen duidelijke top vijf uitkwam. De laatste kolom, “ronde 2?”, geeft aan of het betreffende knelpuntberoep is meegenomen naar de tweede interviewronde in hoofdstuk 4.

Tabel 1 Overzicht knelpuntberoepen RBA-gebied 1: Groningen (N= 4)

score	knelpuntberoep	niveau knelpunten	x genoemd	ronde 2?
1	lasser	LBO t/m MBO	2	nee
2	IT'er (systeemontwikkelaar)	HBO	2	ja
3	timmerman	LBO t/m MBO	1	nee
4	kok	MBO 3/4	1	ja
5	verzorgend personeel	MBO	1	nee

Tabel 2 Overzicht knelpuntberoepen RBA-gebied 2: Friesland (N= 6)

score	knelpuntberoep	niveau knelpunten	x genoemd	ronde 2?
1	timmerman/metselaar	LBO t/m MBO	3	nee
2	elektrotechnicus	MBO 3/4	2	ja
3	verspaningsmonteur	MBO 3/4	2	ja
4	verzorgend personeel	MBO t/m HBO	2	nee
5	metselaar	LBO	2	nee
6	IT'er (programmeur)	HBO	2	ja

Tabel 3 Overzicht knelpuntberoepen RBA-gebied 3: Drenthe (N= 4)

score	knelpuntberoep	niveau knelpunten	x genoemd	ronde 2?
1	timmerman	LBO t/m MBO	2	nee
2	IT'er (systeemontwikkelaar)	HBO t/m WO	2	ja
3	kok	MBO 3/4	1	ja
4	metaalbewerker	LBO t/m MBO	1	nee
5	bedienend personeel horeca	MBO 1/2	1	nee

Tabel 4 Overzicht knelpuntberoepen RBA-gebied 4: IJssel-Vecht/Twente (N= 4)

score	knelpuntberoep	niveau knelpunten	x genoemd	ronde 2?
1	timmerman	VMBO t/m MBO	4	nee
2	metselaar	VMBO t/m MBO	3	nee
3	verkoper	MBO	2	ja
4	draaier/operator	VMBO t/m MBO	2	nee
5	lasser	VMBO t/m MBO	2	nee
6	IT'er (programmeur)	MBO ⁺ t/m HBO	2	ja
7	verzorgend en verplegend personeel	MBO t/m HBO	2	nee

Tabel 5 Overzicht knelpuntberoepen RBA-gebied 5: IJssel/Veluwe (N= 6)

score	knelpuntberoep	niveau knelpunten	x genoemd	ronde 2?
1	lasser	VMBO t/m MBO 3/4	3	nee
2	metselaar	MBO	3	ja
3	timmerman	LBO t/m MBO	3	nee
4	verpleegkundig en verzorgend personeel	MBO t/m HBO	3	nee
5	verkoper	MBO t/m HBO	3	ja
6	kok	MBO 3/4	3	ja

Tabel 6 Overzicht knelpuntberoepen RBA-gebied 6: Arnhem-Oost Geld./Nijm. Rivieren (N= 3)

score	knelpuntberoep	niveau knelpunten	x genoemd	ronde 2?
1	verplegend personeel	MBO t/m HBO	2	nee
2	winkelpersoneel	VMBO	2	nee
3	timmerman	VMBO tot MBO	2	nee
4	docent	HBO	1	nee
5	lasser	VMBO tot MBO	1	nee

Tabel 7 Overzicht knelpuntberoepen RBA-gebied 7: Flevoland (N= 4)

score	knelpuntberoep	niveau knelpunten	x genoemd	ronde 2?
1	bedienend personeel horeca	LBO t/m MBO	2	nee
2	verplegend personeel	LBO t/m HBO	2	nee
3	leerkracht	HBO	1	nee
4	lasser	LBO t/m MBO 3/4	1	nee
5	administratief medewerker	MBO t/m HBO	1	ja

Tabel 8 Overzicht knelpuntberoepen RBA-gebied 8: Midden-Nederland (N= 7)

score	knelpuntberoep	niveau knelpunten	x genoemd	ronde 2?
1	IT'er (systeembeheerder/ programmeur)	HBO t/m WO	5	ja
2	secretaresse	LBO t/m MBO	3	nee
3	schilder	MTS t/m MBO	2	nee
4	monteur metaal	MBO	2	ja
5	leerkracht	HBO	2	nee
6	boekhouder	MBO/HBO	2	ja

Tabel 9 Overzicht knelpuntberoepen RBA-gebied 9: Noord-Holland Noord (N= 4)

score	knelpuntberoep	niveau knelpunten	x genoemd	ronde 2?
1	elektromonteur	VMBO t/m MBO 3/4	3	nee
2	kok	MBO 2/3	2	ja
3	installatiemonteur	MBO	2	ja
4	lasser	MBO 1/2	2	ja
5	timmerman	LBO t/m MBO 1/2	2	nee
6	werkvoorbereider	MBO 3/4	2	ja

Tabel 10 Overzicht knelpuntberoepen RBA-gebied 10: Zuidelijk Noord-Holland (N= 5)

score	knelpuntberoep	niveau knelpunten	x genoemd	ronde 2?
1	installatietechnicus	MBO 1/2	2	ja
2	monteur elektrotechniek	MBO	2	nee
3	verkoper	VMBO t/m MBO	2	nee
4	werkvoorbereider	MBO 3/4	2	ja
5	kok	MBO	1	ja
6	accountant	MBO ⁺ / HBO	1	ja
7	IT'er (programmeur)	MBO 4/ HBO	1	ja

Tabel 11 Overzicht knelpuntberoepen RBA-gebied 11: Rijnstreek (N= 4)

score	knelpuntberoep	niveau knelpunten	x genoemd	ronde 2?
1	IT'er (systeembeheerder/ programmeur)	MBO t/m HBO	2	ja
2	manager/ bedrijfseconoom	MBO t/m HBO	2	ja
3	operator	VMBO t/m MBO 1/2	2	nee
4	timmerman	VMBO t/m MBO	2	nee
5	metselaar	VMBO t/m MBO	2	nee

Tabel 12 Overzicht knelpuntberoepen RBA-gebied 12: Haaglanden (N= 5)

score	knelpuntberoep	niveau knelpunten	x genoemd	ronde 2?
1	verplegend personeel	MBO ⁺ t/m HBO	3	nee
2	installatietechnicus	VBO	2	nee
3	elektromonteur	MBO	2	ja
4	IT'er (programmeur)	HBO	2	ja
5	timmerman	VBO t/m MBO	1	nee
6	baliemedewerker bank	MBO 3/4	1	ja

Tabel 13 Overzicht knelpuntberoepen RBA-gebied 13: Rijnmond (N= 5)

score	knelpuntberoep	niveau knelpunten	x genoemd	ronde 2?
1	IT'er (programmeur)	LBO t/m HBO	3	nee
2	timmerlieden	VMBO t/m MBO	3	nee
3	verkoper	LBO t/m HBO	3	nee
4	bedienend personeel horeca	MBO 2/4	2	ja
5	transport logistiek medewerker	LBO t/m MBO	2	nee

Tabel 14 Overzicht knelpuntberoepen RBA-gebied 14: Zeeland (N= 4)

score	knelpuntberoep	niveau knelpunten	x genoemd	ronde 2?
1	timmerman	MBO	2	ja
2	lasser	VMBO t/m MBO	2	nee
3	leerkracht	HBO	2	nee
4	verplegend personeel	MBO t/m HBO	1	nee
5	IT'er (systeemontwikkelaar)	HBO t/m WO	1	ja
6	accountant	HBO	1	ja

Tabel 15 Overzicht knelpuntberoepen RBA-gebied 15: Midden- en West-Brabant (N= 5)

score	knelpuntberoep	niveau knelpunten	x genoemd	ronde 2?
1	verzorgend personeel	MBO t/m HBO	5	nee
2	draaier / lasser	VMBO t/m MBO4	4	nee
3	bedienend personeel horeca	VMBO t/m MBO	2	nee
4	chauffeur	VMBO t/m MBO	2	nee
5	metselaar	MBO 1/2	2	ja

Tabel 16 Overzicht knelpuntberoepen RBA-gebied 16: Noordoost-Brabant (N= 7)

score	knelpuntberoep	niveau knelpunten	x genoemd	ronde 2?
1	draaier/operator	VMBO t/m MBO	6	nee
2	verzorgend personeel	MBO t/m HBO	4	nee
3	bedienend personeel horeca	VMBO t/m MBO	3	nee
4	IT'er (systeemontwikkelaar)	MBO t/m HBO	2	ja
5	timmerman/metselaar	VMBO t/m MBO	2	nee
6	accountant	HBO	2	ja

Tabel 17 Overzicht knelpuntberoepen RBA-gebied 17: Zuidoost-Brabant (N=6)

score	knelpuntberoep	niveau knelpunten	x genoemd	ronde 2?
1	verzorgend personeel	LBO t/m HBO	5	nee
2	draaier, operator	VMBO ⁺ t/m MBO	5	nee
3	timmerman	VMBO ⁺ t/m MBO	4	nee
4	IT'er (systeemontwikkelaar)	MBO t/m HBO	3	ja
5	bedienend personeel horeca	VMBO t/m MBO	2	nee

Tabel 18 Overzicht knelpuntberoepen RBA-gebied 18: Limburg (N= 4)

score	knelpuntberoep	niveau knelpunten	x genoemd	ronde 2?
1	verzorgend en verplegend personeel	LBO t/m WO	3	nee
2	draaier	VMBO t/m HBO	2	nee
3	procesoperator	MBO 1/2	2	ja
4	bedienend personeel horeca	vanaf LBO	2	nee
5	IT'er (programmeur)	MBO ⁺	2	ja

Tabel 19 Overzicht knelpuntberoepen landelijke organisaties (N=25)

knelpuntberoep	niveau knelpunt	x genoemd
Uitvoerder/Toezichthouder	MBO t/m HBO	4
Secretaresse	MBO t/m HBO	3
Werkvoorbereider	MBO t/m HBO	3
IT'er	MBO t/m WO	3
Leidinggevende functies	MBO 4 t/m HBO	3
Monteur	MBO t/m HBO	3
Machinebediende/operator	MBO 1 t/m 4	3
Dakdekker	VMBO ⁺	2
Ontwerptechnicus gebouwinstallaties	MBO 4 t/m HBO	2
Servicemonteurs	MBO 1-2	2
Horecapersoneel	LBO t/m MBO	2
Lasser	MBO t/m MBO ⁺	2
Administratief personeel	MBO 1 t/m 4	2
Timmerlieden	VMBO t/m MBO 4	2
Accountmanager	HBO	1
Actuarieelrekenaar	HBO t/m WO	1
Artdirectors	WO	1
Ass.opticien/opticien	MBO 3 t/m 4	1
Autotechnicus	VMBO t/m HBO	1
Baggerschippers	MBO	1
Bedrijfskundige	HBO t/m WO	1
Chauffeurs	MBO 2	1
Commercieel medewerker	MBO t/m HBO	1
Consultants	HBO	1
Dekknecht	MBO	1
DTP'er	MBO 3	1
Drukker	MBO 4	1
Elektrotechnicus	MBO t/m HBO	1
Fitters	MBO	1
Hulpkrachten	MBO 1/ongeschoold	1
Kapper	MBO t/m MBO ⁺	1
Logistiek medewerker	MBO 1/2	1
Loodsmedewerker	MBO 2	1
Maritiemofficieren	MBO t/m HBO	1
Matrozen	MBO	1
Parketvloerenlegger	MBO 1 t/m 2	1
Procesoperators	MBO 4 t/m 5	1
Projectleider	MBO t/m HBO	1
Scheepswerktuigkundigen	HBO t/m WO	1
Sputters, plaatverwerkers	VMBO tot MBO	1
Stuurlieden	MBO t/m HBO	1
Tandtechnicus	MBO 3	1
Technisch comm functies	MBO ⁺	1
Technische functies ivm industr.act	MBO t/m HBO	1
Verspaner C&C	MBO 3 t/m 4	1
Vertegenwoordiger	MBO 4	1
Winkelbediende	MBO	1

BIJLAGE 4

NIET GESELECTEERDE SCHOLINGSTRAJECTEN DERDE FASE

Scholingstraject	Sector	Regio	Partij + Reden
A. Kansrijke scholingstrajecten			
1 actuaireel rekenaar HBO	zakelijke dvl	landelijk	1. Zorgverzekeraars Nederland: onvoldoende aanbod
2 administratief medewerker MBO 3/4	niet specifiek	Flevoland	1. Zorgverzekeraars Nederland: onvoldoende aanbod 2. RBA Flevoland: tekort vanaf laag MBO 3. FNV Midden-Nederland: tekort vanaf laag MBO
3 hoge kwaliteitsdienstmanager	niet specifiek IT	Midden-Nl.	1. SORK: onvoldoende aanbod
4 secretaresse MBO 3/4		Zuid-Holland	1. Zorgverzekeraars Nederland: onvoldoende aanbod
5 IT'er HBO		noord Nederland, Limburg	1. provincie Limburg: onvoldoende aanbod 2. Limburgs Centrum vr Inf. en Communicatie Technologie: tekort al bij MBO 3. LWV: onvoldoende aanbod 4. RBA Noordholland Noord: aanbod onbekend 5. KvK Haaglanden: onvoldoende aanbod 6. CVO Noord-Holland: aanbod onbekend 7. SOG: onvoldoende aanbod 8. WVN: aanbod bij niet-werkenden 9. Technocentrum N. NL: aanbod bij niet-werkenden
6 uitvoerder MBO+	bouw	landelijk	1. VBB: onvoldoende aanbod
7 voedingsprocesoperator MBO 3/4	voedingsind.	landelijk	1. LOB HTV: onvoldoende aanbod
8 vrachtwagenchauffeur MBO 2/3	transport	Midden en West-Brabant	1. RBA Midden- en West-Brabant: onvoldoende aanbod
9 werkvoorbereider HBO	bouw	landelijk	1. Bond v. Timmerfabrikanten: onvoldoende aanbod
10 leidinggevende	groothandel	landelijk	geen respons
B. Startende scholingstrajecten			
1 monteurs	electrotechniek	bedrijf	1. Croon: geen respons
2 schema-ontwerper binnen engineering	scheepsbouw	bedrijf	1. Kon. Schelde Groep: geen respons
3 verkort MBO-traject	bankwezen	bedrijf	1. ABN Amro: geen respons 2. Deltion College: geen respons
4 omscholingstrajecten voor Z- en B-verpleegkundigen naar thuiszorg	gezondheid	Midden-Brabant	3. Thuiszorg Midden-Brabant: non-profit sector
5 individuele trajectbegeleiding welzijn	welzijn	Maastricht	1. MTB Maastricht: non-profit sector
6 electriciteit/electronica MBO 4	productie vervoer-middelen	bedrijf	1. Nedcar: sociale overwegingen, individueel en geen personeelsbeleid
7 kledingreparateur	ambachten	Groningen	1. RBO Groningen: niveau te laag
8 VAPRO: basis en A	voedingsind.	bedrijf	1. Meester BV: niveau te laag
C. Lopende scholingstrajecten			
1 technische opleidingen in de chemie (VAPRO B,C), metaal (CNC-besturing, lassen), bouw, installatie, (electrisch en cv) en procesindustrie		Rijnmond	1. CVO Rijnmond: —
2 commerciële, bedrijfskundige en secretariële competenties	zakelijke dvl	IJssel-Veluwe	1. CVO IJssel-Veluwe: —
3 ICT-trajecten	ICT	Groningen	1. gemeente Groningen: doelgroep: niet-werkenden
4 modulaire scholing operators	papier	bedrijf	1. Berghuizer Papierfabriek: traject duurt 6 jaar

