

Opleidingsbedrijf 2.0

Inleiding:

Anno 2014 zijn er de eerste signalen dat de economie in Nederland weer een opwaartse lijn gaat vertonen. De 'gebouwde omgeving' zoals de branches Bouw, Afbouw, Installatie en Interieurbouw hebben enorm geleden onder de recessie die vanaf 2008 is geweest. Er is sprake van krimp in de sectoren die variëren van 10 tot 30 % aan personeel. Het jaar 2014 zal een jaar zijn waarin de eerste tekenen van herstel zich zullen gaan aandienen. Er wordt sinds jaren weer een groei van verkoop van woningen vastgesteld en het consumentenvertrouwen neemt toe. Dat betekent nog niet dat de 'gebouwde omgeving' hier meteen van mee gaat profiteren maar het zijn wel de signalen die nodig zijn om de sectoren weer een impuls te geven.

Dit zal vanaf 2015 leiden tot nieuwe instroom in de sectoren van de 'gebouwde omgeving'. In eerste instantie zijn die op te vangen door ervaren medewerkers die door de recessie aan de kant zijn komen te staan. Echter blijkt uit CBS cijfers dat dit een beperkte markt zal zijn waaruit men kan putten. Een gedeelte van de uitstroom tijdens de recessie heeft zich laten omscholen naar een andere sector (o.a. metaal, procesindustrie) of is op basis van leeftijd uitgestroomd. Deze mensen zullen grotendeels niet terugkeren naar de sector. Binnen de sector is, hoewel vaak noodgedwongen, een markt voor ZZP'ers ontstaan waarvan maar de vraag is of deze groep in betere tijden terug zullen keren in een arbeidscontractrelatie (verwachtingspercentage groei ZZP'ers van 10 % naar 40% op de arbeidsmarkt). Bovendien heeft de recessie ervoor gezorgd dat het imago van de 'gebouwde omgeving' leidde tot minder belangstelling van de jeugd om een opleiding in te volgen.

Nieuwe werkelijkheid:

Al deze feiten maken dat de sectoren in de 'gebouwde omgeving' in een nieuwe werkelijkheid komen waarop men dient te gaan anticiperen. Daarbij zijn verschillende aspecten van invloed op die nieuwe werkelijkheid. Hieronder vanuit verschillende invalshoeken de invloeden weergegeven die een rol gaan spelen in het toekomstige beroeps onderwijs:

Arbeidsmarkt:

1. Overheid stuurt aan op intersectorale transitie op de arbeidsmarkt (sociaal akkoord sectorplannen)
2. Er ontstaat een tekort aan technisch opgeleide mensen (Techniekpact 2020)
3. Bestrijding jeugdwerkloosheid
4. De verzorgingsstaat is op zijn retour. Dit maakt dat de beroepsbevolking zelf meer verantwoordelijk wordt gemaakt voor het verkrijgen en behouden van werk (Transitionele Arbeidsmarkt)
5. Aanpassingen ontslagrecht
6. Groeimarkt ZZP'ers
7. Langer doorwerken, opschuiven AOW

Bedrijfsleven 'gebouwde omgeving':

1. Voorzichtig herstel van werkgelegenheid
2. In eerste instantie prijsconcurrentie met partners in de sector
3. Voorzichtige groei van medewerkers
4. In eerste instantie een kleine kern van medewerkers met een grote flexibele schil
5. Innovaties in de sector
6. Concurrentie buitenland
7. Uitbesteden seriewerk (CNC) naar buitenland
8. Specialisatie van bedrijven tegenover TurnKey filosofie bedrijven

Onderwijs 'gebouwde omgeving':

1. Vernieuwingen in het (V)MBO onderwijs waarbij er meer vanuit maatwerk kan worden gewerkt
2. MBO onderwijs grotendeels van 4 opleidingsjaren terug naar 3 opleidingsjaren
3. Meer aandacht voor 'algemene ontwikkeling'

Maatschappelijk:

1. Geen baan meer voor het leven
2. Huidige generatie beroepsbevolking is minder loyaal naar de werkgever
3. Werk wordt aangepast aan privéleven i.p.v. privéleven is aangepast op arbeidsleven

Als er sprake is van een groeiende instroom in de sectoren van 'de gebouwde omgeving' zal er door de eerder genoemde factoren relatief snel een tekort ontstaan aan geschoold personeel. Vooral instroom vanuit het beroepsonderwijs zal op korte termijn een issue zijn. Dit vraagt inventiviteit die rekening houdt met 'hogere' ontwikkelingen zoals eerder genoemd. Daarnaast zijn er in het onderwijs ontwikkelingen die invloed zullen hebben op het type leerling die de komende jaren wordt afgeleverd. Bijkomend aspect is dat de huidige vorm van beroepsonderwijs een dure vorm van onderwijs is omdat partners (onderwijsinstellingen en bedrijfsleven) zich autonoom opstellen. Een betere afstemming zou leiden tot een efficiencyslag.

De verschillende ontwikkelingen die er zijn vragen een nieuwe vorm van samenwerking in het beroepsonderwijs. Daarin zijn de volgende kernwaarden van belang:

- Doelmatigheid in opleidingen
- Lage kosten
- Continuïteit van de opleidingen
- Efficiency binnen de opleidingen
- Vitaliteit van opleidingen
- Toekomstperspectief voor de leerling
- Commitment

Om met het laatste aspect te beginnen is het belangrijk dat bedrijfsleven en onderwijs elkaar in een samenwerkingsverband vinden die er toe leidt dat de overige kernwaarden tot uiting komen. Deze samenwerking wordt vormgegeven in een virtueel opleidingsbedrijf waarin afstemming leidt tot doelmatigheid, continuïteit, efficiency, vitaliteit en toekomstperspectief. E.e.a. regionaal rond een ROC vormgegeven ingekleurd door het regionale bedrijfsleven. Het virtuele opleidingsbedrijf leidt medewerkers op voor het regionale bedrijfsleven. Daarbij maakt het gebruik van de theoretische kennis van de onderwijsinstellingen en de technische 'know how' van het bedrijfsleven. In het kort komt het er op neer dat onderwijs verantwoordelijk is voor de theorie en bedrijfsleven voor de praktijk. Beide partners zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het toekomstperspectief van de leerling. Deze vorm van samenwerking vergt een aantal bakens waarop men kan koersen n.l.:

1. Onderwijs stelt zich kwetsbaar op t.a.v. het vakinhoudelijke deel van het beroepsonderwijs
Vitaliteit, doelmatigheid, lage kosten
2. Bedrijfsleven staat garant voor de in te vullen praktijken binnen het beroepsonderwijs
Vitaliteit, continuïteit, lage kosten, doelmatigheid, efficiency
3. Het onderwijsmodel is zo ingericht dat er voor de leerling altijd sprake is van een toekomstperspectief in de bedrijfstak waarvoor hij/zij wordt opgeleid
Doelmatigheid, toekomstperspectief is

In de praktijk kan het er als volgt uitzien hoewel e.e.a. op detail verder moet worden uitgewerkt.

Daarnaast zal er een kosten neutraal verdienmodel ontwikkeld moeten worden.

- ✓ Er is een studieloopbaanbegeleider (SLB'er) die onafhankelijk van onderwijsinstelling en bedrijf acteert
- ✓ De SLB'er(s) werk(en) in opdracht van het virtuele opleidingsbedrijf
- ✓ De SLB'er coördineert de stages van de leerlingen
- ✓ De SLB'er begeleidt de leerling tijdens de stage
- ✓ Het opleidingsbedrijf garandeert jaarlijks een totaal aantal praktijken in het bedrijfsleven
- ✓ De deelnemende bedrijven zijn erkende leerbedrijven
- ✓ Ieder deelnemend bedrijf legt, voor een bepaalde periode, contractueel vast in hoeverre het praktijken beschikbaar stelt voor het opleiden van leerlingen van het opleidingsbedrijf
- ✓ Het deelnemend bedrijf neemt alleen leerlingen af van het opleidingsbedrijf
- ✓ Het deelnemend bedrijf besteedt de coördinatie en begeleiding van de leerling uit aan de SLB'er
- ✓ De onderwijsinstelling biedt alleen via het virtuele opleidingsbedrijf leerlingen aan bij het deelnemende bedrijf
- ✓ De onderwijsinstelling stemt de ontwikkeling van leerlingen en keuzes in binnen de opleiding af met de SLB'er
- ✓ De onderwijsinstelling besteedt de begeleiding van de leerling in het bedrijf uit aan de SLB'er
- ✓ Er wordt een opleiding aangeboden die de leerling opleidt tot zelfstandig ondernemer

Het uitgangspunt is dat leerlingen de opleiding instromen via de BOL variant. Afhankelijk van de persoonlijke voorkeur van de leerling en het niveau waarop hij/zij acteert is er tijdens de opleiding kans over te stappen naar de BBL variant. Deze overstap wordt in nauw overleg tussen leerling, SLB'er, onderwijsinstelling en evt. faciliterend bedrijf bepaald. Hiervoor wordt een objectief meetinstrument ontwikkeld die leidend is voor de autorisatie van de transitie.

Bestuurlijke aansturing van het virtuele opleidingsbedrijf:

Binnen het virtuele opleidingsbedrijf wordt beleid gemaakt door vertegenwoordigers van bedrijfsleven, onderwijsinstelling en vakorganisaties namens de leerlingen.

Kostenneutraal verdienmodel:

Er zal sprake moeten zijn van een verdienmodel waaruit de directe kosten van m.n. de SLB'er betaald worden. De kosten worden uit een aantal bronnen gehaald:

- Branchemiddelen
- Projectmiddelen
- Efficiencymiddelen
- Contributiesysteem
- Fee's
- Arrangementen
- Aanvullende afspraken binnen de samenwerking