



Groningen, 17 april 2014

Ruimtelijke concentraties MBO-afgestudeerden: samenvatting en conclusies

Dr. A.J.E. Edzes / dr. L. Broersma / Prof. dr. J. van Dijk

Aanleiding, vraagstelling en werkwijze

In zowel de Noordervisie als in de RIS3 staat de Human Capital Agenda genoemd, met daarin ook een nadrukkelijke rol voor SER Noord-Nederland (hierna afgekort tot SER NN).¹ Menselijk kapitaal in de vorm van aanwezige kennis en vaardigheden is dé basis voor regionaal economische ontwikkeling voor nu en in de toekomst.

Dit gegeven is aanleiding voor de Sociaal Economische Raad Noord-Nederland om zich te beraden op de noodzaak van een Human Capital agenda voor Noord-Nederland. Het gaat hierbij vooral over vragen voor de middellange termijn (5-10 jaar): In welke opleidingscategorieën en regio's binnen het Noorden kunnen zich knelpunten gaan voordoen? Voor WO- en HBO-opgeleiden geldt dat er sprake is van een noordelijke en misschien wel (inter)nationale arbeidsmarkt.² Volgens de adviescommissie Arbeidsmarkt & Scholing is het vanuit regionaal perspectief vooral interessant om naar het MBO te kijken. Hier zijn de opleidingen veel meer gespreid en werknemers op MBO niveau zijn veel meer regionaal gebonden. En het gaat wel om de helft van de beroepsbevolking. Als belangrijkste leveranciers van Human Capital voor dit segment zijn de Regionale Opleidings Centra (ROC's) van cruciaal belang. De vraag is echter wat precies hun opgave is. Zijn er inderdaad grote tekorten te verwachten in de techniek en de zorg zoals sommigen zeggen? Om dat beter inzichtelijk te krijgen, heeft de adviescommissie de RUG gevraagd om inzichtelijk te maken hoe de regionale clusters van bedrijven er uit zien en hoe die verbonden kunnen worden aan de verschillende opleidingen en locaties van ROC's. Op basis daarvan zal gekeken worden hoe hier verder invulling aan gegeven kan worden.

Een belangrijk vraagstuk is de doelmatigheid van het beroepsonderwijs in relatie tot dalende prognoses over leerlingen aantallen in sommige regio's. Landelijke staat die (macro-) doelmatigheid vooral in het teken van de studiekeuze van leerlingen ('preopleidingen'), de inhoud van opleidingen ('breed versus smal') en de efficiency ('organiseerbaarheid') van het opleidingsaanbod.³ De vraag van de SER NN gaat vooral over de ruimtelijke afstemming tussen het aanbod van de ROC's in Noord-Nederland in termen van opleidingsrichting én de aantallen van (af)studerenden enerzijds en de regionale sectorstructuur en daaruit voortvloeiende personeelsbehoefte van het bedrijfsleven anderzijds.

Het gaat in deze fase van het onderzoek om beschrijvende statistieken en kaartbeelden en kwalitatieve duidingen en inventarisatie van knelpunten. We hebben gebruik gemaakt van bestaande gegevens van de DUO/ministerie van OC&W, het UWV, het CBS en het

¹ Zie: www.noordervisie2040.nl; SNN (2013). *Research and Innovation Strategy for Smart Specialization Noord-Nederland (RIS3)*, versie 3 september 2013. Groningen.

² Venhorst, V.A., A.J.E. Edzes, L. Broersma & J. van Dijk (2011). *Brain drain of brain gain? Hoger opgeleiden in grote steden in Nederland*. Den Haag: NICIS Institute.

³ Onderwijsraad (2012). *Zicht op een macrodoelmatig opleidingsaanbod*. Den Haag. Zie ook: Eimers, T. et al. (2012). *Macrodoelmatigheid van het opleidingsaanbod in het MBO: Ervaringen in Denemarken, Duitsland, Engeland en Finland*. Tilburg: IVA.

Researchcentrum voor Onderwijs & Arbeidsmarkt van de Universiteit van Maastricht. Binnen het Noorden onderscheiden we negen regio's, de zogenaamde corop-regio's.

Algemeen beeld beroepsonderwijs in Noord-Nederland

Noord-Nederland telt zeven ROC's en twee Agrarische Opleidingscentra (AOC's). In totaal gaat het om circa 60 duizend leerlingen in 2013. Een kleine 5.500 woont niet in Noord-Nederland, maar voornamelijk in Overijssel en Flevoland, maar daar staat tegenover dat een iets grotere groep wel in het Noorden woont maar een MBO-opleiding volgt buiten het Noorden. Door de aanwezigheid van veel MBO-opleidingen in de steden Groningen en Leeuwarden tellen de corop-gebieden 'Overig Groningen' en 'Noord Friesland' de grootste aantallen leerlingen.

Als we kijken naar leerlingenaantallen in de hoofdsectoren van het MBO (Agrarisch, Techniek, Economie en Zorg) is er nauwelijks sprake van specialisatie over de negen Corop-regio's. Alleen Delfzijl e.o. telt in verhouding weinig deelnemers in agrarische opleidingen en veel in technische opleidingen. In termen van MBO-niveau's kennen Delfzijl e.o. en Oost Groningen in verhouding veel leerlingen voor opleidingen op MBO niveau 1 en die zijn er in Zuidoost Friesland en Zuidwest Drenthe in verhouding weinig. Voor de andere MBO-niveaus zijn er weinig ruimtelijke verschillen.

De dynamiek in het beroepsonderwijs is erg hoog. Jaarlijks stromen ongeveer 16 duizend mensen in. Instromers zijn voor drie kwart (72%) afkomstig vanuit andere onderwijsrichtingen (volwasseneneducatie, voortgezet onderwijs en hoger onderwijs), 18% stroomt in vanuit een werksituatie, 6% vanuit een uitkering al dan niet gecombineerd met werk en van 5% is de sociaaleconomische status niet bekend. Bijna 40% van de instromers kiest voor een opleiding op MBO niveau 4, ruim 30% gaat naar MBO-3 en ruim 20% naar MBO-2 opleidingen. Slechts 10% kiest voor een opleiding op MBO-1 niveau. Ruim driekwart van de uitstroom gaat naar werk. Jaarlijks stromen ook ruim 16 duizend uit naar 'niet-onderwijs' uit (werk, uitkering enz.). Het deel dat voor de arbeidsmarkt beschikbaar komt, schatten wij op jaarbasis op 15 duizend personen, waarvan 12 duizend een startkwalificatie (diploma MBO-2 of hoger) hebben.

Werkgelegenheid op MBO-niveau

De Noord-Nederlandse arbeidsmarkt telt 345 duizend banen op MBO-niveau aan het einde van 2011.⁴ De verdeling over de COROP-regio's is nagenoeg gelijk en dat geldt ook voor de opleidingsrichtingen van middelbare werknemers.⁵ Wel zijn er verschillen in bedrijfssectoren waarbij bijvoorbeeld Overig Groningen vooral veel werkgelegenheid op MBO-niveau heeft in de informatie- en communicatiesector.

⁴ Het gaat hier om alle banen > 1 uur p/w op de werklocatie. In totaal tellen we ruim 685.000 banen voor Noord-Nederland in december 2011. Ruim 50% wordt bezet door personen met een middelbare opleiding. Dat ligt grosso modo in dezelfde orde van grootte als het aandeel (47%) dat volgt uit de enquête beroepsbevolking van het CBS voor 2011 voor Noord-Nederland. Het CBS telt hierin echter alleen banen > 12 uur p/w.

⁵ Op basis van de relatieve aandelen, d.w.z. het aandeel van de middelbare werkgelegenheid in de corop-regio gedeeld door het aandeel in het totaal voor Noord-Nederland.

Vraag- en aanbod

Om inzicht te krijgen in mogelijke toekomstige knelpunten is een prognose gemaakt van de toekomstige behoefte aan MBO-personeel naar regio en sector. Onder meer op basis van kengetallen van het ROA wordt de uitbreidings- en vervangingsvraag geschat.⁶ Een grofmazige verkenning van vraag- en aanbod naar 2018 laat in termen van aantallen geen grote knelpunten zien. Nagenoeg in elk van de negen COROP-regio's is de uitstroom van MBO-ers in elke sector voldoende om de uitbreidings- en vervangingsvraag op te vangen. En als dat niet het geval is, kan dat opgelost worden door pendel uit een aangrenzende regio. Daar bovenop is in elke regio een zeer substantiële arbeidsreserve van werkloze MBO-ers beschikbaar, hoewel die niet altijd direct geschikt zijn. Maar de aantallen zijn aanzienlijk groter dan de jaarlijkse uitstroom van schoolverlaters op MBO-niveau. Knelpunten ontstaan niet op sector of regio niveau, maar zijn alleen te verwachten in zeer specifieke beroepsgroepen in bepaalde regio's en dan gaat het om kleine groepen. Alleen wanneer de eisen die werkgevers aan MBO-ers stellen in termen van niveau worden opgehoogd kunnen problemen ontstaan omdat een deel van de uitstromende MBO-ers dan als niet geschikt aanbod wordt gekwalificeerd.

Stille revolutie

Uit onze analyse blijkt dat ruimtelijke specialisatie en mogelijk tekorten in de techniek en de zorg niet direct leiden tot de noodzaak van een Human Capital beleid. Desondanks zijn er wel fundamentele ontwikkelingen die aandacht vragen en waarvan de betekenis voor Noord-Nederland zal moeten worden nagegaan.

In fundamentele zin voltrekt zich een stille revolutie op de arbeidsmarkt. De technologisering en globalisering van de economie zorgt voor polarisatie op de arbeidsmarkt.⁷ Vele beroepen en taken in het middensegment van het MBO worden overbodig omdat deze kunnen worden geautomatiseerd en gemechaniseerd. De opkomst van internetwinkels zet de banen in de detailhandel onder druk, Prefab en flexwerkers nemen de plaats in van klassieke banen op de bouwplaats, automatisering van verzekeringsadministraties maakt eenvoudige administratieve arbeid overbodig. Daar bovenop komen de bezuinigingen van de overheid in bijvoorbeeld de zorg en onderwijs. De consequentie is dat ofwel banen in het middensegment definitief verdwijnen ofwel worden ge-upgrade naar hogere kwalificatieniveaus.

In het licht van deze stille revolutie is een belangrijke vraag welke skills de middelbaar opgeleiden nodig hebben om zich te redden op de arbeidsmarkt. Daarbij doet zich een debat voor met twee uitersten.

1. Het ene uiterste is dat onderwijs vooral algemene werkgerelateerde skills (samenwerking, communicatie, werkhouding, de zgn. 21st century skills) moet aanleren zodat eenmaal op de arbeidsmarkt werknemers maximaal (sectoraal) mobiel kunnen zijn, zich snel kunnen

⁶ De vervangings- en uitbreidingsvraag samen genereren de ontstane baanopeningen. Het ROA heeft de door haar geschatte baanopeningspercentages zowel voor 2013 als voor 2013-2018 voor de drie noordelijke provincies beschikbaar gesteld. Zie verder voor landelijke achtergrondinformatie: ROA (2013). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2018*. Maastricht.

⁷ Zie: Ter Weel, B. en S. Kok (2013). *De Nederlandse arbeidsmarkt in taken*. Den Haag: Centraal Planbureau.

aanpassen aan veranderende omstandigheden en een leven lang leren. Dit vergroot de weerbaarheid van individuen en van regio's.⁸

2. Het andere uiterste is een nadruk op vakgerichte skills, ambachten en voorbereiding op beroep, voornamelijk ingegeven door de forse vervangingsvraag die door de vergrijzing te verwachten is in bepaalde sectoren in bepaalde beroepen in bijna alle regio's.⁹

Beide uitersten kunnen heel goed samen gaan, maar in beide gevallen staat de vraag centraal wiens verantwoordelijkheid het is om scholieren en werkzoekenden werk- en vakgerichte kennis bij te brengen. De overheid stimuleert in dat opzicht ambachtsonderwijs en vormen van gildesystemen door samen met het bedrijfsleven specifieke beroepsgroepen te lokaliseren waar krapte kan ontstaan en daar in samenwerking met het bedrijfsleven en de ROC's specifieke programma's voor te ontwikkelen. Dit zou bijvoorbeeld ook kunnen via een Centrum voor Innovatief Vakmanschap, dat zich specifiek richt op jongeren op MBO-niveau om die zo maximaal mogelijk op te leiden. Omdat specifieke beroepen vaak bedrijfsspecifieke kennis nodig hebben, ligt het voor de hand dat bedrijven mee investeren in dit Centrum.

Conclusies

Er is op hoofdlijnen nauwelijks sprake van ruimtelijke concentratie van het MBO-beroepsonderwijs en ook niet van de werkgelegenheid op MBO-niveau. Er is weliswaar enige mate van ruimtelijke specialisatie van werkgelegenheid op MBO-niveau naar bedrijfssectoren (SBI) maar deze vertaald zich niet in specialisaties naar MBO-hoofdsectoren of hoofdopleidingsrichtingen.

Op basis van deze berekeningen zijn de arbeidsmarktvooruitzichten voor het MBO tot 2018 matig. De baanopeningen die ontstaan zijn merendeels het gevolg van vervangingsvraag door vergrijzing. Er is door de nasleep van de economische crisis maar weinig uitbreidingsvraag te verwachten. De huidige te verwachten uitstroom naar regio en sector is goed in staat deze vraag op te vullen en grote knelpunten op sector of regio niveau zijn dan ook niet te verwachten, hooguit in zeer specifieke beroepsgroepen in bepaalde regio's, maar dan gaat het om kleine aantallen. Van grote te verwachten tekorten in de techniek of de zorg is geen sprake. Zeker als we ook de stille revolutie op de arbeidsmarkt meenemen is het probleem eerder dat er op MBO-niveau te weinig werkgelegenheid is, waardoor de werkloosheid onder MBO-ers flink zou kunnen gaan toenemen. Ook dreigt er een tekort aan stageplaatsen. Een beleid gericht op het kiezen van een opleiding in de techniek of de zorg is dan ook niet nodig. Wel kunnen in samenwerking met het bedrijfsleven en de ROC's specifieke programma's worden ontwikkeld voor heel specifieke beroepsgroepen waar krapte kan ontstaan. Naast technische kennis is het voor de toekomst ook van toenemend belang dat mensen beschikken over vaardigheden als goed kunnen samenwerken en communiceren, ook met andere culturen, omgaan met ICT, creatief en kritisch denken en probleemoplossend vermogen. Dit vergroot het vermogen zich snel aan te passen aan de snel veranderende vereiste vaardigheden op de arbeidsmarkt, de zgn. 21st Century Skills.

⁸ Vgl. Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2013). *De lerende economie*. Den Haag: WRR; Weterings, A., Diodata, D. En M. Van den Berge (2013). *De veerkracht van regionale arbeidsmarkten*. Den Haag: Planbureau voor de Leefomgeving.

⁹ Vgl. Sociaal-Economische Raad (2013). *Handmade in Holland: vakmanschap en ondernemerschap in de ambachtseconomie*. Den Haag: SER.

Voor de korte termijn is het noodzakelijk een beleid te ontwikkelen waarbij wordt voorkomen dat MBO-leerlingen hun studie niet kunnen afmaken door gebrek aan stageplaatsen ten gevolge van de economische crisis. Voortijdig schoolverlaten moet worden voorkomen en er moet ook geen verloren generatie ontstaan. Het creëren van tijdelijke werkleerbanen kan daar toe bijdragen.