



GENOOTSCHAP FLEVO

in samenwerking met
Regionaal Opleidingscentrum (ROC) van Flevoland
en Hogeschool Windesheim Flevoland

Verslag van het symposium

Uitdagingen van en voor het Flevolandse beroepsonderwijs



Almere, Regionaal Opleidingscentrum (ROC) van Flevoland, 1 oktober 2015

Het symposium 'Uitdagingen van en voor het Flevolands beroepsonderwijs' vond op 1 oktober 2015 plaats in het Regionaal Opleidingscentrum van Flevoland. De voordrachten zijn samengevat.

De voorzitter van het Genootschap Flevo, de heer Andries Greiner, was ook dagvoorzitter. Hij sprak bij deze bijeenkomst onder meer een woord van welkom. Uiteraard bedankte hij voorts, met overhandiging van een blijk van waardering alle sprekers voor hun bijdragen. Dit is korthedshalve buiten dit verslag gelaten.

Het symposium werd mede mogelijk dankzij:



MBO
College
Almere

Windesheim  Flevoland



Tekstbewerking: Graphein (mr. Wilma Reudink)
Kadoelerweg 2
8326 AX SINT JANSKLOOSTER
www.graphein.nl

Fotografie: Monavid (Mona Alikhah)
Sambastraat 90
1326 NV ALMERE
www.monavid.com

Foto voorzijde: Andries Greiner, 2015

Inhoud

- 1 Middelbaar beroepsonderwijs; ingeklemd tussen verwachtingen en beperkingen**
Mark Vlasblom MBA, voorzitter directie ROC van Flevoland
- 2 Hoger beroepsonderwijs; turbulente groei en hoge ambities**
Dr.ir. Rien Komen, directeur Hogeschool Windesheim Flevoland
- 3 Presentatie mbo-studenten Middenkader Engineering Technicus (MKE)**
- 4 Economie en arbeidsmarkt in Flevoland, de cijfers spreken**
Wil van Woerkom, adviseur/onderzoeks-medewerker, provincie Flevoland
- 5 Ervaringen en wensen van het bedrijfsleven**
Drs. Meine Broomhaar, directeur-eigenaar Broomhaar Beheer (Metafoor, IVIO, Karmac, Mac3Park e.a.)
- 6 Presentatie hbo-studente Communicatie**



1 Middelbaar beroepsonderwijs; ingeklemd tussen verwachtingen en beperkingen

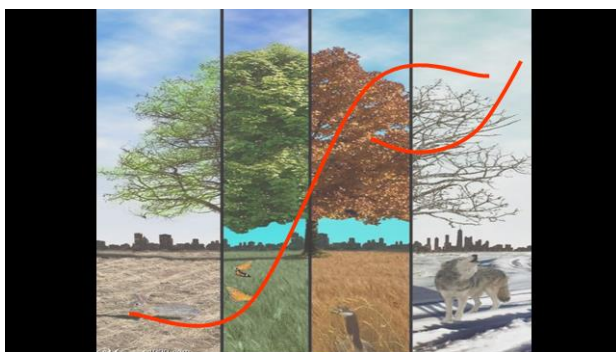
Mark Vlasblom MBA, voorzitter directie ROC van Flevoland

Voor welke opgave staat het mbo in Flevoland en Almere? Er is veel beeldvorming. Iedereen vindt er wat van, maar wij doen het best goed: de opleidingsrendementen zijn goed, het aantal vroegtijdige schoolverlaters neemt af. Ook is er een hoge tevredenheid bij bedrijven en instellingen. Alleen de studenten zijn wat minder tevreden (omdat er geen tussenuren meer zijn); je kunt mensen niet altijd tevreden houden, maar we zijn eerlijk dat dat best hoger mag.

Er zijn teveel beroepsopleidingen in het mbo. Er is een prikkel: kunnen we de kwalificatiestructuur herzien? Per augustus 2016 zijn al onze opleidingen omgevormd; de zoveelste stelselwijziging in vijftien jaar. We hebben ook behoefte aan het verhogen van het niveau. Het accent ligt daarbij op taal en rekenen. Uiteindelijk moeten onze studenten aan het werk. In de bouw bijvoorbeeld, moeten ze wel kunnen rekenen. Dan is het paradoxaal dat de minister vakdiploma's wil invoeren waarin taal en rekenen niet zo belangrijk zijn...

De samenleving verandert in een steeds hoger tempo. De economie trekt aan, er wordt weer meer geïnvesteerd en er wordt in een hoog tempo gewerkt aan de ontsluiting van Almere. Ook het hbo krijgt hier voet aan de grond. Dat geeft cachet aan onze opleiding; Almere wordt steeds meer een studentenstad.

Een probleem is dat op mbo niveau 2 en 3, misschien mbo 4, het werk verdwijnt. We hebben ook te maken met luxe vraagstukken: wij hebben in Almere de beste zorgopleidingen van de metropoolregio Amsterdam. Dat betekent dat de aantrekkingskracht op studenten toeneemt. Tegelijkertijd zien we dat er veel ontslagen zijn in de zorg en dat daardoor de werkloosheid onder vrouwen voor het eerst hoger is dan onder mannen. Hoe zorgen we dat onze zorgstudenten perspectief houden op stages en werk?



Iedereen kent het modelletje van de s-curves; alles is aan verval onderhevig voor het weer beter wordt. We zullen het anders moeten gaan doen in het mbo. Aan de herziening van de kwalificatiestructuur is een jaar of vier gewerkt. Dan vragen bedrijven of ze niet kunnen meepraten over de inhoud van opleidingen omdat die niet aansluiten. Dan kunnen wij uitleggen dat iedereen mag

meepraten, maar dat doet niets af aan het feit dat de opleidingsinhoud al is gedateerd bij invoering. We moeten radicaal andere dingen met elkaar bedenken als we het echt anders willen. Vroeger gingen jongeren drie avonden per week naar school naast hun werk om bijgespijkerd te worden in natuur en wiskunde; ze slaagden bijna allemaal. Tegenwoordig worden wij ongelooflijk gestimuleerd om de jongeren in school te houden vanwege de jeugdwerkloosheid. Ergens zijn we de simpele oplossingen die effectief waren, kwijtgeraakt.

We moeten stoppen met focussen op voortijdig schoolverlaten. De vraag is: hoe krijgen we jongeren aan het werk? De enige echte waardering voor het afsluiten van een opleiding is dat iemand daarna werk heeft gevonden. Daar gaat het om. En dat kunnen wij niet alleen. We zijn bezig met het vergroten van het cachet van de school en opleidingen. Eén van de eerste dingen die mij hier opviel, is dat als je administrateur wilt worden, je dat net zo makkelijk kunt doen in Hilversum en Amsterdam. Een ontvullende ervaring hier is dat de problemen van onze jongeren hier minstens zo groot zijn als in de vier grote gemeenten. Als onderwijs hebben we ook een emancipatietaak. Wij merken elke dag dat onze jongeren niet altijd genoeg kansen krijgen, terwijl het onderscheid tussen de hogere en lagere niveaus niet altijd groot is. We moeten onderscheid maken tussen die verschillende niveaus: niet om te stigmatiseren aan de onderkant, maar om cachet te geven aan die lagere niveaus, om uit te stralen dat er niets is met die praktische opleidingen. Het is van belang om die balans beter en duurzamer te krijgen. De beroepsbevolking is verhoudingsgewijs groter aan de onderkant, terwijl het bedrijfsleven de bovenkant vraagt. We moeten over de grenzen heen kijken en de samenwerking met anderen zoeken. Dat is belangrijk voor het verduurzamen van het mbo-onderwijs in de stad Almere en voor de hele metropoolregio Amsterdam.

In de praktijk zie ik dat bedrijven niet om vakspecifieke competenties vragen, maar de nadruk leggen op houding en leervermogen (meta-cognitieve competenties). Een bedrijf als Bose zegt: “Wij leren ze de techniek wel, maar wij kunnen het niet alleen”. Er is kortom co-creatie nodig tussen bedrijven en instellingen.

Hoe werken wij hier aan? Allereerst moet de school herkenbaar en aantrekkelijk zijn (ons gebouw is 25 jaar lang intensief gebruikt en moet worden opgefrist). We moeten de entree en de vakroute van het beroepsopleiding aan de onderkant, cachet geven. Het gaat niet meer om de specialismes in de vakken, maar om de cross-over; we moeten van die s-curve af. Ook daadwerkelijke betekenisvolle stages in de praktijk maken de stap naar werk kleiner. En we moeten verbreden: we gaan ook Zorg & welzijn, Techniek & ICT en Media & vormgeving aanbieden. Met de creatieve oplossingen van Cinnovate loopt Almere landelijk voorop. Het ICT-onderwijs in Almere kan beter. Er zijn vele ICT-banen, maar we hebben niet veel ICT-studenten in deze data-stad.



Ook komt er een nieuwe school in Almere Poort met alle opleidingen in het zakelijk dienstverleningscluster (waar Flevoland economisch sterk in is): handel en ondernemerschap, leisure en sport.

De uitdagingen zijn kortom: het stroomlijnen van samenwerking met individuele bedrijven, drastisch verkorten van time to market in relatie tot wet- en regelgeving en we moeten grenzen slechten (denken in de metropoolregio, niet in de beperken van de stad). ‘Wij versus zij’ kan niet meer: er is geen andere keus dan samen optrekken via co-creatie. We moeten lef en moed tonen om nieuwe wegen te creëren, want als we blijven doen wat we deden, krijgen we wat we hadden...

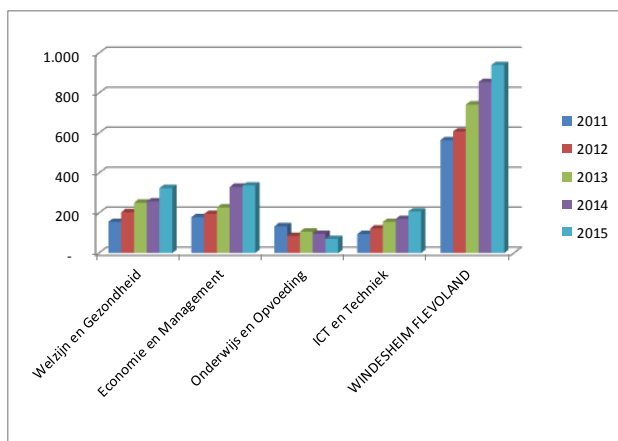
2 Hoger beroepsonderwijs; turbulente groei en hoge ambities

Dr.ir. Rien Komen, directeur Hogeschool Windesheim Flevoland

Onze missie is dat we het opleidingsniveau in de regio willen verhogen en daardoor ook het jonge Flevolandse bedrijfsleven willen helpen groeien en ontwikkelen. Dat doen we door wortel te schieten op één locatie middenin de Almeerse samenleving. Ons onderwijs is persoonlijk, kleinschalig en praktijkgericht met comakerships die door de vierjarige leerlijn heen lopen. Daarin voeren studenten in de gouden driehoek ‘student-docent-bedrijf’ opdrachten uit voor bedrijven. Het bedrijf krijgt daarmee (nieuwe) kennis in huis, de student doet onderzoek en leert in het bedrijfsleven te werken en ook onze docenten worden inhoudelijk uitgedaagd. Hierdoor hebben we continu contact met het bedrijfsleven. Voorts hebben we lectoraten waarmee we de gemeente en andere instellingen op onderzoeksniveau bijstaan.

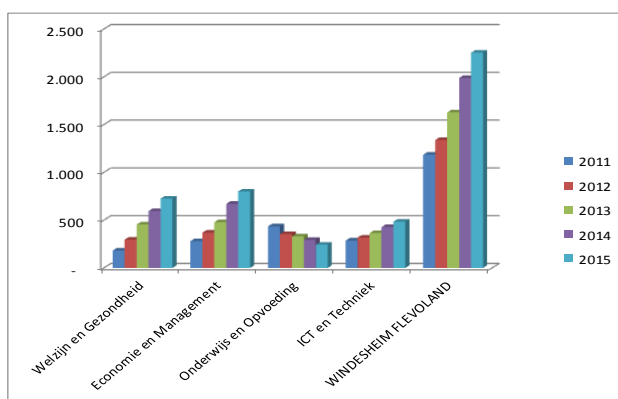
Het begon allemaal met een businesscase in 2008 en een jaar later de overname van vier opleidingen van de Hogeschool van Amsterdam. Inmiddels hebben we 2300 studenten. Het toekomstperspectief is dat er in 2026 op verschillende locaties 4500 studenten onderwijs bij ons volgen. Studeren er nu jaarlijks ongeveer tweehonderd studenten af, dat aantal zal dan groeien naar achthonderd.

Wij bieden geen nicheopleidingen aan; wij moeten het hebben van de grote opleidingen op vier domeinen: welzijn & gezondheid, economie & management, onderwijs & opvoeding en ICT & techniek. Dat resulteert in achttien bacheloropleidingen, twee blended learning varianten en drie associate degree programma's.



Instroom

We hebben 1500 eerstejaars nodig om de prognose van 4500 studenten in 2026 te halen. In economie & management zien we een verzadiging optreden en die verwachten we ook in welzijn & gezondheid. Onderwijs & opvoeding krimpt en bij ICT & techniek is er gelukkig sprake van groei; dat is belangrijk voor de maakindustrie in de regio.



Populatie

De instromende studenten komen voor de helft uit het voortgezet onderwijs en voor de helft uit het middelbaar beroepsonderwijs. Het aantal instromende mbo'ers zou hoger kunnen zijn; we zien dat veel van hen Flevoland verlaten en elders onderwijs gaan volgen. We hebben helaas te maken met hoge uitvalscijfers van deze eerstejaars. Ruim een derde (35%) van de leerlingen uit het

voortgezet onderwijs vallen in het eerste jaar uit, en van de uit het mbo afkomstige studenten valt bijna de helft (45%) uit in het eerste jaar; dat is 10% meer dan in Zwolle.



Maar we doen het wel goed. We laten zien dat we er zijn en de eerste lichting studenten is afgestudeerd in 2015. We hebben het vijfjarig bestaan gevierd. En in het onderzoek van Elsevier staan acht van onze opleidingen in de top 3. Drie opleidingen staan zelfs op nummer 1. Dat zegt iets over onze studenttevredenheid. Een dergelijke score halen we, mede omdat we nog relatief klein zijn; het zal in de toekomst dus best een uitdaging zijn om dit te handhaven.

Waar worstel ik mee bij de opbouw van onze hogeschool? We hebben te maken met een trilemma in ambities (ambities die haaks op elkaar staan).

We willen een regio rol vervullen en iedereen een kans geven op hoger onderwijs in de New Town die Almere is. We hebben daarbij te maken met een bepaalde sociale context: als onze studenten thuis komen is de eerste vraag vaak niet hoe het op school ging, maar hoe het met het bijbaantje ging...

Tegelijkertijd zijn er prestatieafspraken met het ministerie: studenten moeten na vier jaar een diploma hebben. Er ligt een grote druk op de selectie na het eerste jaar (aan de poort mogen we namelijk nog niet selecteren, wat mede een reden is van de hoge uitval in het eerste jaar). Tot slot is een randvoorwaarde voor onze accreditatie dat we 4500 studenten hebben. We functioneren dus in een stad waarin we kansen willen bieden aan jongeren in een moeilijke sociale context, maar tegelijkertijd moeten we vele studenten in vier jaar door het gebouw heen jagen. Dat is een uitdaging.

We zoeken de antwoorden in drie oplossingsrichtingen. Ten eerste focussen we op verhoging van het studiesucces door intensieve begeleiding, instroommanagement en een verbetering van de aansluiting van mbo naar hbo (hiervoor is een convenant afgesloten met mbo-instellingen). Ten tweede hebben we samen met het mbo associate degrees ontwikkeld: tweejarige opleidingen die studenten als verdieping na het mbo kunnen doen. Hiermee maken we het hbo toegankelijker en hebben studenten die te snel kiezen voor het hbo omdat ze geen werk hebben, een alternatief. Ten slotte proberen we een groei van de instroom te bewerkstelligen. We doen dat door het portfolio uit te breiden met enkele grote opleidingen, zoals rechten. Mede daardoor vergroten we het werkgebied naar 't Gooi en Amsterdam (wij zijn vanwege onze persoonlijke aanpak en kleinschaligheid een goed alternatief voor studenten uit die regio's). Ten slotte kunnen we een hoger marktaandeel bewerkstelligen op basis van onze kwaliteit en studenttevredenheid. Studenten moeten weten dat we er zijn en wat we bieden. In die zin is er nog volop werk aan de winkel, met name in Lelystad.



3 Presentatie mbo-studenten Middenkader Engineering Technicus (MKE)



De opleiding MKE is bijzonder in de regio, omdat gekozen is voor een curriculum met zowel werktuigbouw als elektrotechniek en vier jaar wiskunde en natuurkunde.

De studenten ontdekken tijdens de eerste leerjaren van de opleiding waar hun passie precies ligt: werktuigbouw of elektrotechniek. Binnen de opleiding wordt hiermee rekening gehouden en wordt geadviseerd stages te kiezen die helpen een definitieve keuze te maken voor het afstudeerproject. Naast theorie, praktijk en stages hebben deze studenten ook deelgenomen

aan diverse grote events/beurzen, waar ze het regionale bedrijfsleven hebben kunnen ontmoeten. Gesprekken met de ondernemers hielpen om een beeld te vormen van wat er echt speelt na de opleiding.

Dennis Hasenbos (22) volgt deze opleiding nadat hij vmbo-KBL en mbo-VeVa (1 jaar) deed. Drie jaar geleden solliciteerde hij bij Defensie en nu studeert hij met een contract van de Koninklijke Marine. Hij verwacht in juni 2016 af te studeren. “Defensie betaalt de opleiding. Daarna ga ik verplicht vier jaar in dienst. Ik kan dan direct als onderofficier instromen; ik hoef dus niet als matroos te beginnen. Deze opleiding stond nummer één op het lijstje van Defensie.”



Rivano Anroedh stroomde vanuit de havo door naar deze technische opleiding. Hij zal in juni 2016 afstuderen. In het derde jaar volgde hij een stage en minor ‘KLM’ (elektronica). In het vierde jaar kiest hij hier weer voor, waarna hij kans maakt op een jaarcontract bij de KLM.

“Op de havo had ik weinig technisch praktijkonderwijs gehad. Veel vrienden van mij die hbo deden, liepen daar tegenaan. Daarom ben ik eerst naar het mbo gegaan. Bij de KLM ligt de gemiddelde leeftijd van de technische medewerkers vrij hoog (rond de 55 jaar). Ze zoeken daarom jongere studenten. Ik kan er stage-uren maken en heb eigenlijk een baangarantie: dit is dus een win-win-situatie voor mij. Er zijn ook goede mogelijkheden om hogerop te komen. En dat willen we eigenlijk allemaal. Ik heb gemerkt dat Engels belangrijk is: mijn eindopdracht moet in het Engels zijn geschreven. Ik heb zo’n idee dat het bij de Marine niet anders zal zijn.”

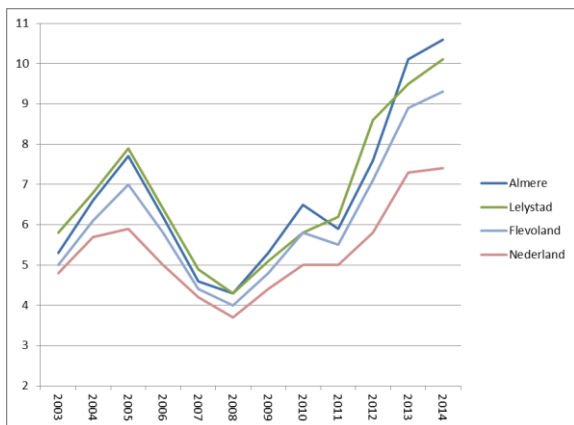
4 Economie en arbeidsmarkt in Flevoland, de cijfers spreken

Wil van Woerkom, adviseur/onderzoekmedewerker, provincie Flevoland

Ik schets de Flevolandse samenleving in cijfers, met een accent op het sociaaleconomische, een samenleving waarvoor onderwijs en opleiding van levensbelang zijn.

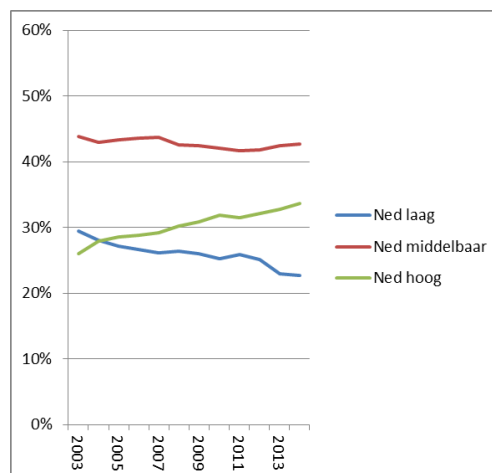
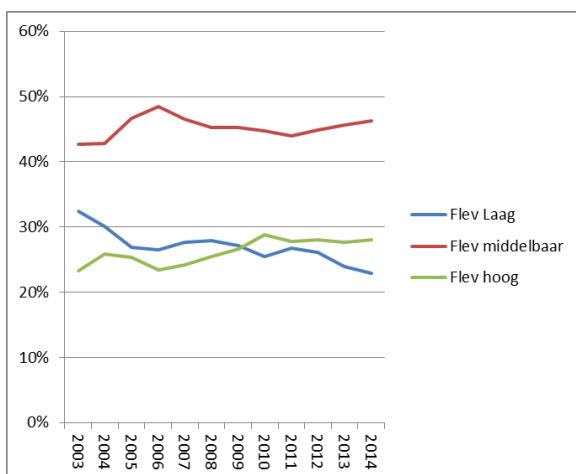
Flevoland heeft op dit moment 402.000 inwoners, waarvan 198.000 in Almere. Er zijn 163.000 woningen waarin gemiddeld 2,47 inwoners wonen (landelijk: 2,23). Flevoland telt 36.000 bedrijven, organisaties en instellingen. Van alle bedrijven/vestigingen bestaat circa 2/3 uit eenmansbedrijven en ZZP'ers.

Er zijn nu 170.000 banen, waarvan 33.000 (circa 20%) minder dan 12 uur per week bedragen. De beroepsbevolking bedraagt momenteel 199.000 personen. De niet-beroepsbevolking is 73.000: dat is 27% van de potentiële beroepsbevolking.¹ De omvang van de beroepsbevolking is de laatste jaren gestabiliseerd. Alleen Almere laat nog een lichte toename zien.



Flevoland heeft de laatste jaren het hoogste werkloosheidspercentage (nieuwe definitie CBS): ca. 20.000 niet-werkenden zijn op zoek naar werk. Almere en Lelystad hebben de hoogste werkloosheid: iets meer dan 10% tegen 9,3% in Flevoland en 7,4% in Nederland. Urk heeft met iets meer dan 5% de laagste werkloosheid, gevolgd door Zeewolde (6,3%), Dronten (6,6%) en Noordoostpolder (7,3%). In Flevoland waren in 2008 8.000 werklozen. Nu zijn er dus 2,5 keer zoveel (landelijk 2,1).

Er zijn in Flevoland naar verhouding minder hoogopgeleiden en meer middelbaar opgeleiden.

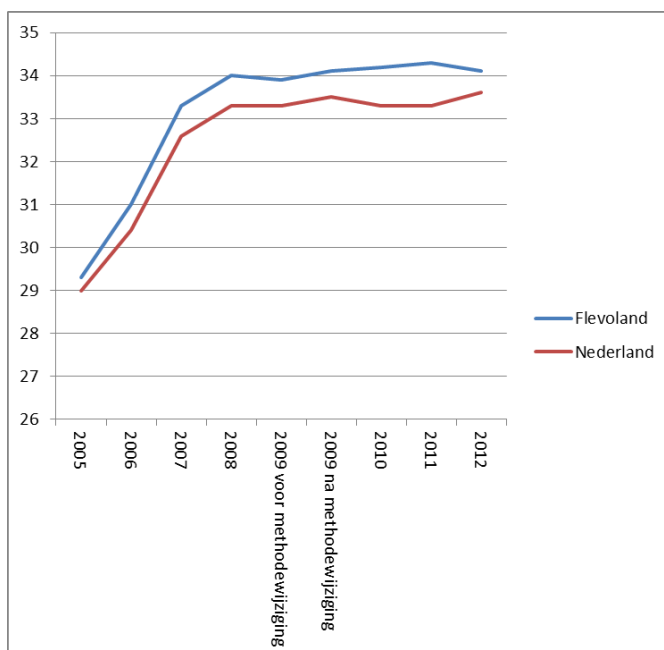


¹ In de oude definitie. Sinds vorig jaar hanteert het CBS een nieuwe definitie voor potentiële beroepsbevolking: alle personen van 15 tot 74 jaar. Dat heeft een dempend effect op het werkloosheidspercentage. De omvang van de potentiële beroepsbevolking is daarmee 11% hoger.

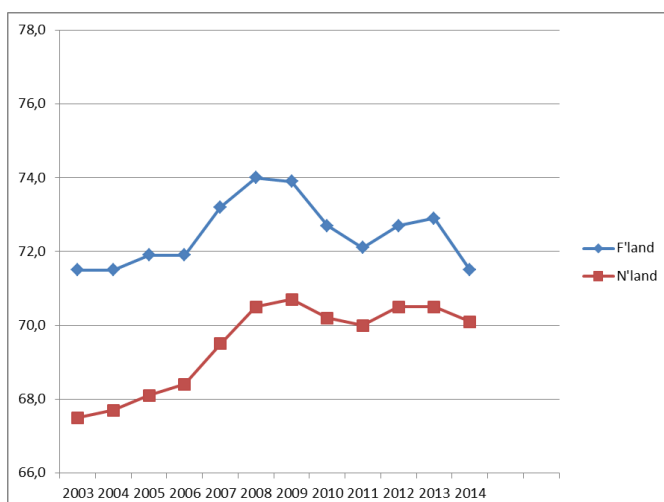
Deze verschillen blijven over de jaren bestaan. Het percentage laag opgeleiden ligt iets boven het Nederlands gemiddelde. Overigens verschillen de cijfers nogal per gemeente (het Flevolandse cijfer is slechts een gemiddelde van zes gemeenten, waarbij Almere natuurlijk zwaar meetelt).

Wat de werkgelegenheid onder middelbaar opgeleiden betreft: in het CPB-rapport Baanpolarisatie in Nederland wordt opgemerkt dat de opkomst van ICT recentelijk ook een daling tot gevolg heeft gehad van de werkgelegenheid onder middelbaar opgeleiden (denk bijvoorbeeld aan verdere robotisering). In regio's waar het aandeel middelbaar opgeleiden hoog is, zoals Flevoland, kan dat veel impact hebben.

Een ander kenmerk van Flevoland is het grote overschot aan bedrijventerrein en kantoorruimte. De banengroei vindt toenemend plaats op informele werklocaties, onder andere in de wijken.

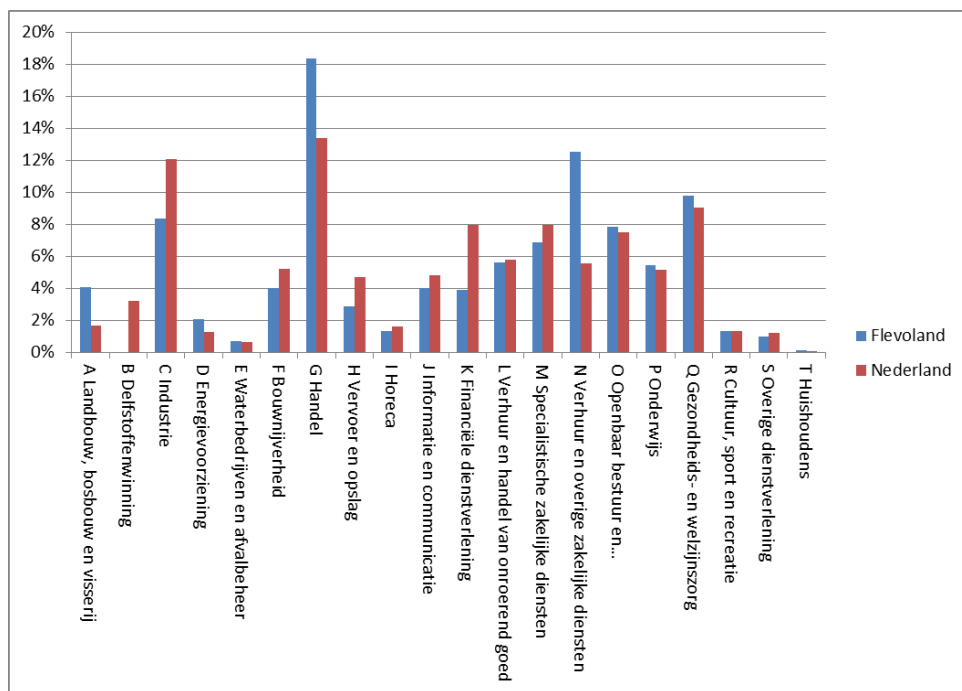


Wat er in Flevoland wel goed uitziet, is het inkomensniveau. Het gemiddeld besteedbaar inkomen van huishoudens ligt in Flevoland met 34.100 euro iets hoger dan het landelijk gemiddelde (33.600 euro). Lelystad en de Noordoostpolder halen het gemiddelde naar beneden.



Ook de participatiegraad - het aandeel mensen van 15 tot 64 jaar dat werkt - (figuur) ligt in Flevoland iets boven het Nederlands gemiddelde, hoewel het verschil de laatste tien jaar wel lager is geworden.

De meeste banen in Flevoland worden gevonden in de groot- en detailhandel (21%) en zakelijke dienstverlening (16%), gevolgd door de gezondheidszorg (15%, een aandeel dat vergelijkbaar is met de 16% van Nederland).



Het Bruto Regionaal Product (BRP) bedraagt ruim 10 miljard euro per jaar. Dit wordt verdiend (figuur) in de handel (18%, 1,9 miljard euro), gevolgd door ‘verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening’ (13%) en gezondheids- en welzijnszorg (10%).

De ontwikkeling van de werkgelegenheid kan de toename van de beroepsbevolking niet bijhouden, waardoor er vanaf het begin een groot pendeloverschot naar buiten Flevoland is geweest. De uitgaande pendel blijkt vanaf 2008 te stabiliseren op circa 85.000 personen. De inkomende pendel is toegenomen van 40.000 in 2008 tot 48.000 in 2013. Twee nuancerende opmerkingen hierbij:

- toename van het aantal werklozen in Flevoland die voor een groot deel werkzaam waren buiten Flevoland, verklaart de stabilisering van de uitgaande pendel; en
- in Nederland reizen met name hoger opgeleiden de laatste jaren sowieso grotere afstanden naar banen die in trek zijn (denk aan tweeverdieners).

Hoe ziet de toekomst eruit? In de publicatie Economie en Arbeidsmarkt Flevoland van juni j.l. is geconstateerd dat de Flevolandse economie weer de goede kant op beweegt. Het Economisch Bureau ING verwachtte begin dit jaar voor 2015 voor Flevoland een economische groei van 1,6%, tegen 1,4% in Nederland. Maar de vraag is of daarmee ook het aantal *banen* toeneemt.

De natuurlijke bevolkingsgroei leidt in ieder geval niet automatisch tot een toename van (*potentiële*) *beroepsbevolking* (blijkens de laatste jaren). Deze zal uitsluitend kunnen toenemen als er substantieel nieuwbouw wordt gerealiseerd die bewoners van buiten Flevoland aantrekt. Gelet op de afspraken over de schaa sprong van Almere en de ambities van de overige gemeenten zal de *bevolkingsomvang* van Flevoland kunnen toenemen tot circa 440.000 over tien jaar en 520.000 in 2040², onder voorwaarde dat er jaarlijks oplopend tot 2.500 richting 2025 en een kleine 3.000 woningen daarna (waarvan ruim 2.000 in Almere) worden ontwikkeld. Die beroepsbevolking zal behoefte hebben aan passende opleidingen.

² Overigens zijn er diverse Rijksprognoses die voor Flevoland en de Flevolandse gemeenten tot afwijkende en ook van elkaar verschillende uitkomsten leiden. Het is helder dat verschillende aannames tot andere uitkomsten leiden.

5 Ervaringen en wensen van het bedrijfsleven

Drs. Meine Breemhaar, directeur-eigenaar Breemhaar Beheer (Metafoor, IVIO, Karmac, Mac3Park e.a.)

Vroeger bestond er een Landbouw Winter School. Daar kregen de boerenzonen onderwijs in de winterperiode waarin het rustig was op het boerenbedrijf. Die school was geïnitieerd en werd bestuurd door boeren; vanuit economische crisis en concurrentieafname was er behoefte aan scholing. Eigenlijk zijn de Ambachtsschool en de Handels Hoge School vanuit dezelfde ontwikkelingen ontstaan: vraag uit de markt. De trilogie waar we het in het onderwijs vaak over hebben (onderwijs, overheid en bedrijfsleven) is dus eigenlijk niet zo nieuw.

Het middelbaar

beroepsonderwijs is tot 1990 een niet bestaand fenomeen in de Nederlandse onderwijswereld. Wel bestaat er een groot aantal opleidingen voor de beroepen waar nu de ROC's voor verantwoordelijk zijn, vaak in combinatie met een verwante opleiding op het niveau waar nu het hbo verantwoordelijk is. Dit zijn echter allemaal zelfstandige, op een kleine beroepensector gerichte scholen.

Deze scholen zijn ontstaan vanuit de behoefte van beroepsgroepen aan scholing voor de toekomstige beoefenaren van het beroep. Naast de

beroepsector waarvoor wordt opgeleid zijn zeker de scholen voor de klassieker beroepen ook nog gesticht vanuit de verschillende **zullen** waarin de Nederlandse samenleving tot ongeveer 1970 opgedeeld was. De scholen worden steeds meer geconfronteerd met de spanning tussen regelgeving ten aanzien van bekostiging door het Rijk enerzijds, en een steeds snellere verandering van de kennis en vaardigheden die in de verschillende beroepen van beginners gevraagd worden anderzijds. Vanuit de politiek wordt ook gezien dat veel kleine scholen moeilijk kunnen inspelen op de maatschappelijke veranderingen.

Landbouwcrisis van 1880

Onafhankelijk van de ontwikkelingen in het landbouwonderwijs hobbelde de land- en tuinbouw zorgeloos verder. Zo rond 1850 kregen de boeren nog hoge prijzen voor hun producten, maar in 1878 begon plotseling een algemene prijsdaling die resulteerde in een acute landbouwcrisis. Daarnaast bleek in 1884 tijdens een grote landbouwtentoonstelling in Amsterdam dat de Nederlandse landbouw een ernstige achterstand op andere landen had op technisch gebied en qua effectiviteit en efficiency. **De Nederlandse landbouw liep het risico in haar geheel te worden weggeconcurrerd!**

De hogere technische school (hts) is een voormalige **Nederlandse** onderwijsvorm. **Voor 1957 heette dit schooltype mts**, een aanduiding die daarna zou worden gebezigd voor de vroegere uts

Wie is tegenwoordig de klant van het onderwijs? Ik las in de digitale versie van het Financieele Dagblad (1 augustus 2015): “*Beschouw de leraar als een tussenklant; de leerling is dan de klant van de klant. Waar we naartoe moeten is dat de leraar het wát bepaalt en de leerling in toenemende mate het hóé.*” Dat is wel grappig. In de 20^{ste} eeuw ging het om beroepskrachten die leerlingen zochten: de werkgever was de klant van het onderwijs, bestuurd de onderwijsinstellingen en bepaalde het ‘wat’ op basis van de behoefte. Logisch: als er geen behoefte is aan arbeidskrachten, waarom zou je ze dan opleiden? Het is belangrijk om naar het verleden te kijken, want dat speelt mee in de toekomst.

De vraag is wat de uitdagingen zijn voor het (Flevolands) beroepsonderwijs. Vanuit het bedrijfsleven zeg ik: verbeter de buitendienst. In het bedrijfsleven worden de beste mensen in de verkoop (buitendienst) ingezet. De buitendienstmensen in het onderwijs, de stagebegeleiders en

de contactpersonen, zijn niet zelden mensen die in een outplacementtraject zitten; hoeveel verschillende stagebegeleiders ik wel niet langs heb zien komen in de afgelopen 25 jaar... Maar je zou de beste mensen moeten inzetten en goed moeten betalen, zodat ze *duurzame en gelijkwaardige* relaties kunnen opbouwen met de werkgevers die de stageplaatsen leveren; bedrijfsleven is niet belangrijker dan overheid of onderwijs, maar we moeten elkaar wel beter leren verstaan.

Relatie is één van de drie R's in marketing: reputatie, relatie en ruil. Hoe zit het met de reputatie? Ik heb in mijn netwerk gevraagd naar de reputatie van Windesheim en het ROC. De eerste heeft een goede reputatie en de tweede is goed op weg (MBO College klinkt al beter dan ROC). Ik kreeg een mail van schildersbedrijf Ton Lansink: *“Ik heb begin augustus twee leerlingen van 17 en 20 jaar aangenomen. Dit heb ik jaren niet gedaan omdat het MBO College (voormalig ROC) niet kon/wou voldoen aan mijn problemen. Nu is alles opgelost. Ze zijn nu zeer flexibel. Wat was het struikelblok: winterwerk was er door de crisis nauwelijks en eerst heb ik natuurlijk verplichtingen aan huisvaders en vaste contracten. Ik kon dus geen leerlingen aannemen, omdat ik geen werk in de winter kon garanderen. Nu gaan de leerlingen 's winters naar school.”* Dat is fijn om uit de praktijk te horen, want als op basis van een reputatie een relatie is gecreëerd, is de kans groot op een ruil (de derde R). Alleen zo kunnen we er een succes van maken met en voor de leerlingen. En dat is nodig. In het Parool van 28 september j.l. las ik dat de arbeidsmarkt het meest verslechtert onder middelbaar opgeleiden. In het middenkader verdwijnen stageplekken, de postkamers bestaan bijvoorbeeld niet meer, etc. Dit wordt een probleem voor het onderwijs.

Er werken bijna een half miljoen mensen in het onderwijs en dat is nog exclusief het particuliere onderwijs (De Telegraaf van vandaag). Staat dit nog in verhouding tot het aantal leerlingen? Ik moest denken aan Parkinson's law: het aantal mensen in een bureaucratie neemt jaarlijks, onafhankelijk van het werkaanbod met 5 tot 7% toe zonder een logische verklaring; de vraag naar iets past zich aan de maximale beschikbaarheid aan. Een leuke anekdote: toen de Engelse marine in 1900 3.000 schepen had, werkten er 3.000 mensen aan de wal. In 1966 hadden ze nog maar 300 schepen, maar werkten er 300.000 mensen aan de wal. Bureaucratie kan de doelstelling vertroebelen. Daar komt bij dat voor de overwegend kleine Flevolandse bedrijven de onderwijsinstellingen erg groot zijn. Begrijpen Windesheim en het ROC dit?

Kortom, er is maatwerk nodig. Onderwijs op maat voor de leraar, de leerling en de werkgevers (overheid en bedrijfsleven). Richt het onderwijs modulair en schaalbaar in naar de behoefte van de klant. Het verhaal van Ton Lansink is een positief voorbeeld.

In de toekomst moeten we misschien meer toe naar het Duitse model met fachschule en dergelijke, waarin jongeren hun opleiding grotendeels binnen bedrijven volgen. *“Duitse industrie jaagt in heel Europa op jong technisch talent”* kopte het Financieele Dagblad op 5 september j.l. Siemens biedt een opleiding en baangarantie; er wordt geschreeuwd om vakkrachten. Hoe waardevol een stageplek kan ...

Ten slotte: zet de beste mensen op de contacten met het bedrijfsleven om duurzame, gelijkwaardige relaties op te bouwen.

6 Presentatie hbo-studente Caitlin Landvreugd



Ik ben 24 jaar en volgde na mijn opleiding aan het ROC Dudok in Hilversum de opleiding Communicatie bij Windesheim. Waarom Windesheim? Ik wilde dat mijn diploma echt geldig zou zijn. En het leek me leuk om in Almere te studeren aan een nieuwe school. Op de open dag had ik een goede indruk gekregen.

Mijn afstudeerproject heb ik in opdracht van de gemeente Almere en de

woningbouwcorporaties Ymere en De Alliantie gedaan. Zij willen met een integrale wijkaanpak onder meer de woningen, straten en voorzieningen in de wijken de Wierden, de Hoven, de Werven en Haven Centrum verbeteren, zodat mensen er graag wonen en zich veilig voelen in hun wijk. Zij kunnen dit mede met input van de bewoners bereiken. Daarnaast willen zij dat bewoners uiteindelijk het initiatief gaan nemen om deze wijken te verbeteren.

Ik heb onderzoek gedaan naar de communicatiebehoefte van de bewoners en naar communicatiemiddelen. Willen de bewoners bijvoorbeeld specifieke wijkcommunicatie of is communicatie in heel Almere geschikt? En willen bewoners daarin participeren? Ik heb online, schriftelijk en op straat 775 respondenten geënquêteerd, van 19 tot 93 jaar. Het viel op dat de bewoners felle meningen hebben en zich negatief uitlaten over de gemeente.

“Ze doen toch wat ze zelf willen” “Ze doen niets aan de overlast” “Ze liegen!”
“Vroeger was alles anders”

Vroeger konden bewoners naar hun gevoel meer vragen, nu minder. Er wordt veel gebouwd en er verdwijnt openbaar groen en daar hebben mensen moeite mee. Ook bleek dat 60% van de mensen niet bekend is met de integrale wijkaanpak. Men wil informatie over komende veranderingen, updates over de ondernomen actie en informatie over lokale activiteiten. Echt participeren in de integrale wijkaanpak is een brug te ver; het liefst wil men gehoord worden.

Dit alles heeft geresulteerd in een advies dat ik ook per brief naar de gemeente heb gestuurd.

- ❖ Hoofdzakelijk schriftelijke communicatiemiddelen
- ❖ Digitale middelen niet vergeten
- ❖ Per wijk communiceren
- ❖ Zelfstandige wijkkrant opzetten of een soortgelijke stadhuis-aan-huis pagina uitbrengen
- ❖ E-mail marketing software aanschaffen
- ❖ Starten met de nieuwsbrief en website
- ❖ Belangrijkste thema op de voorpagina
- ❖ Heldere boodschap
- ❖ Communiceren over de mogelijkheden
- ❖ Waarmaken wat beloofd wordt

Nu ben ik op zoek naar een baan. Het liefst wil ik schrijven, communicatiebehoefte analyseren of nieuwsbrieven maken.