

**VERSLAG**

Vergadering:	Raad, nr. 712 (488 <sup>ste</sup> openbare vergadering)Raad
Datum en tijd:	17 november 2017, 10.15 uur
Plaats:	SER-gebouw, Den Haag
Aanwezig:	Baarsma, Bergwerff, Boufangacha, Bulten, Ten Dam, Eckhardt, Geel, Van Geest, Van Gestel, Gunning-Schepers, Van Holstein, Jong, Klosse, Limmen, Maessen, Patijn, Paulusma, Swank, Tasma, Van der Veen, Van der Veer, Verhulp, Versteeg, Wijngaarden, Van Woerkom
Voorzitter:	Hamer
Genodigden vaststelling mb-advies:	Eski (spreker werknemers), Flierman (ROC van Amsterdam), Moussi (student aan het Astrum College), Van Rossum (oud-student van ROC Midden-Nederland)
Secretariaat:	Timmerhuis Dirven (notulist), Van Driel (secretaresse), Kuik (audiovisuele ondersteuning)
Verhinderd:	De Boer, Calon, Van Straalen

---

**1. Opening**

De *voorzitter* opent de vergadering met een woord van welkom, met name mevrouw Jong van de FNV die voor het eerst deelneemt aan een raadsvergadering.

**2. Ingekomen en verzonden stukken, mededelingen (R/2863)**

Het overzicht raadsmededelingen en SER-activiteiten (periode 27 oktober – 17 november 2017) geeft geen aanleiding tot vragen of opmerkingen en wordt voor kennisgeving aangenomen.

**3. Verslag van de 711<sup>e</sup> (487<sup>ste</sup> openbare) vergadering d.d. 27 oktober 2017 (R/2864)**

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld en geeft verder geen aanleiding tot opmerkingen.

**4. Actualiteiten**

*17 november 2017, Dag van de Ondernemer:*

De heer *Bergwerff* geeft aan dat de Dag van de Ondernemer een bijzondere dag is, omdat het een grote groep, hardwerkende mannen en vrouwen betreft die BV Nederland voorzien van inkomen en werkgelegenheid. Inmiddels zijn er ca. 1 miljoen reguliere bedrijven en ruim 500.000 zzp'ers.

In 2016 werd die dag in Nederland voor het eerst en met succes gevierd. Nederland is daarin niet uniek: ca. 150 landen vieren zelfs een Week van de Ondernemer. Met name was het een succes omdat Koningin Maxima, die zich het lot van de mkb'er heeft aantrokken en zich ieder jaar hierover laat bijpraten, daaraan heeft deelgenomen.

Spreker had het voorrecht om vorig jaar in de voorbereidingsgroep te participeren. De Majesteit heeft op eigen verzoek een bezoek gebracht aan een slagerij te Voorschoten. Hiervoor had zij een voorkeur omdat de ondernemer een vrouw was, die eerst een studie economie had gevolgd en toch het familiebedrijf wilde voortzetten. Vandaag bezoekt de Majesteit een familiebedrijf in Delft.

Op de Dag van de Ondernemer bezoeken politici, burgemeester en anderen, zoals Klaas Knot van DNB, een ondernemer, vaak in de eigen regio, om deze te bedanken voor zijn/haar inzet voor de werkgelegenheid en voor de maatschappij, bijvoorbeeld als het gaat om sportsponsoring. Op de Dag van de Ondernemer worden ondernemers op verschillende manieren in het zonnetje gezet.

Spreker vraagt de raadsleden daaraan ook bij te dragen. Ook zij kennen wellicht een ondernemer in hun eigen omgeving. MKB-Nederland heeft een online kaartentool waarmee je een digitaal kaartje kunt samenstellen met je eigen tekst en foto naar keuze, bijvoorbeeld dat je trots op zijn/haar ondernemerschap bent. Hiermee onderstrepen de raadsleden het belang van mkb-bedrijven in ons land.

MKB-Nederland trakteert de raad op taart, gemaakt door een ambachtelijke bakker uit Den Haag. Samen met de voorzitter van de raad snijdt spreker de taart aan. De taart smaakt prima.

De raadsleden geven met applaus blijk van hun waardering.

Namens de raad zal een kaartje aan de betrokken bakker worden gestuurd.

## **5. Vaststelling ontwerpadvies Toekomstgericht beroepsonderwijs, Voorstellen voor een sterk en innovatief beroepsonderwijs (deel 2) (R/2865)**

De *voorzitter* stelt het voorliggende ontwerpadvies aan de orde.

### *Ter introductie een korte film:*

In een korte film van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) wordt toegelicht dat ca. 250.000 jongeren in Nederland met een grote diversiteit op weg zijn naar leren in de praktijk. Zij leren één van de vele beroepen in onder meer de bouw, zorg, logistiek, secretariaat, de agrarische sector e.d. en leren om zichzelf te zijn. In deze beroepen leren ze verder te komen, ze zijn op weg naar hun toekomst. Een toekomst die SBB graag met iedereen deelt.

Meer films over het beroepsonderwijs zijn te vinden op [www.S-BB.nl](http://www.S-BB.nl).

Mevrouw Hamer geeft als voorzitter van de commissie van voorbereiding een inleiding op het conceptadvies, ondersteund door een PowerPointpresentatie, waarvan de informatie is verwerkt in haar inleiding.

### *Inleiding mevrouw Hamer:*

Mevrouw Hamer staat in de eerste plaats stil bij de aanleiding.

In de adviesaanvraag van april 2016 waren twee vragen aan de orde:

- Hoe kunnen we de terugloop in de beroepsbegeleidende leerweg van het mbo (bbl) keren? en
- Hoe kunnen we het mbo toekomstgericht maken?

In oktober 2016 heeft de raad over de eerste vraag deel 1 van het advies uitgebracht met voorstellen ter versterking van de bbl. Op deze wijze zou het bbl beter op de kaart kunnen blijven, onder andere door betere voorlichting en gezamenlijke acties via SBB.

In de afgelopen maanden heeft de raad zich over de tweede vraag gebogen en voorstellen voor een sterk en innovatief mbo gedaan. Daarbij is aangesloten op de SER-verkenning *Mens en techniek* en het SER-advies *Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan*. Enerzijds is bij het mbo terugloop van het aantal studenten als gevolg van de ontgroening en vergrijzing. Anderzijds worden er veel nieuwe eisen aan het mbo

gesteld, omdat er allerlei ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zijn ten gevolge van onder meer de energietransitie en de transitie van robotisering en digitalisering.

Conclusie uit het voorliggende advies is dat het mbo een cruciale sector voor Nederland is en blijft. Bijna 40 procent van de beroepsbevolking heeft een mbo-opleiding gevolgd. De SER vraagt in het voorliggende advies opnieuw aandacht voor de belangrijke scharnierfunctie die het mbo vervult tussen de verschillende typen beroepsonderwijs, tussen opleidingen en leerbedrijven en tussen de beroepsuitoefening en bijscholing en ontwikkeling van werkenden.

Vijf prioriteiten voor sterk en innovatief beroepsonderwijs:

- Het duurzaam toerusten voor arbeidsmarkt en samenleving.
- Een integrale aanpak voor jongeren in een kwetsbare positie.
- Een grote rol voor mbo in een leven lang leren en ontwikkelen.
- Het versterken van regionale, sectorale en landelijke samenwerking, en ten slotte
- Ruimte voor de school als lerende organisatie.

Duurzaam toerusten voor arbeidsmarkt en samenleving:

Jongeren moeten niet alleen worden voorbereid op het beroep. Ook hun persoonlijke en algemene ontwikkeling is belangrijk. Waar het mbo nogal eens kampt met een negatief imago, benadrukt het advies dat er heel veel goed gaat in het mbo. De meeste studenten vinden na diplomering snel een baan. Maar er zijn ook opleidingen die het minder goed doen. Het mbo moet nog beter worden. Te constateren valt dat er grote verschillen zijn tussen scholen. Daarom de volgende aanbevelingen:

- Er moet scherper worden gestuurd op het arbeidsmarktperspectief van opleidingen. Wanneer jongeren een opleiding kiezen, moeten zij weten wat hun arbeidsmarktperspectief is. Veel allochtone jongeren kiezen nog steeds voor een administratieve opleiding en vinden daarin geen werk. Wanneer zij meer weet zouden hebben van andere beroepen, zouden zij daarvoor misschien gemakkelijker kiezen.
- Daarom is er meer aandacht nodig voor bewuste studiekeuze. Dat moet eerder beginnen dan in het mbo. Hoe jonger je spelenderwijs leert welke beroepen er allemaal zijn, hoe beter je later je keuzes kunt maken.
- In het verlengde van hetgeen is gezegd in de adviezen over kinderopvang en over leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan is leren leren één van de essentiële skills voor de toekomst.
- Er moeten meer innovatieve vormen van praktijkleren en hybride leervormen worden geïntroduceerd. Niet alleen in het mbo, maar ook in andere vormen van onderwijs.

Aanpak voor jongeren in een kwetsbare positie:

Het gaat hier om jongeren die moeite hebben om een startkwalificatie (mbo-niveau 2) te behalen. Zij krijgen het het moeilijkst op de arbeidsmarkt. Deze jongeren moeten zoveel mogelijk met maatwerk worden begeleiding naar diploma en werk. De aanbevelingen:

- Scholen, gemeenten, leerwerkbedrijven en UWV moeten intensiever en beter gaan samenwerken voor deze doelgroep.
- De jongeren die niet in staat zijn om een startkwalificatie te behalen, moeten aan werkgevers kunnen laten zien wat ze wel kunnen via vakcertificaten of duale opleidingsmogelijkheden.
- Van dat laatste is een uitstekend voorbeeld in de praktijk: de zogenaamde Boris-leerbedrijven waar jongeren tegelijk kunnen leren en werken en intensieve begeleiding krijgen. Deze aanpak zou moeten worden uitgebreid naar meer regio's en naar de entree-opleiding (mbo-niveau 1).
- Tijd en geld voor mentoring en coaching.

Grote rol voor mbo in een leven lang leren en ontwikkelen:

De dynamiek op de arbeidsmarkt vraagt van mensen dat ze zich blijven ontwikkelen om duurzaam inzetbaar te blijven. Het leren stopt niet nadat je je diploma hebt behaald. Daarom worden in het voorliggende advies een aantal aanbevelingen herhaald uit het advies *Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan*. Hierin heeft het mbo een belangrijke rol juist vanwege zijn scharnierfunctie. De heer Heerts, de voorzitter van de MBO Raad, heeft dat deel van onze aanbevelingen in de media al van harte ondersteund.

Hierbij heeft de heer Heerts ook geraakt aan het idee van de SER om over skills en technologie tot een nationaal akkoord te komen met alle landelijke, sectorale en regionale betrokkenen ter bevordering van een positieve leercultuur ten behoeve van een productieve en inclusieve samenleving.

Er moet worden gewerkt aan een open opleidingsaanbod, dat goed aansluit op de behoeften van werkenden. Daarin moeten mbo en niet-bekostigde instellingen goed met elkaar kunnen samenwerken, zodat ze sterke punten van elkaar kunnen overnemen. De SER adviseert nogmaals de zogeheten Cascadebesteding in het mbo af te schaffen, omdat deze ontwikkelingen remt. In het Regeerakkoord 2017 is die maatregel opgenomen.

Versterken van regionale, sectorale en landelijke innovatie en samenwerking:

Partijen moeten op dit terrein intensiever gaan samenwerken. In de eerste plaats richt zich dit op het onderwijs en de beroepspraktijk. De school moet het bedrijf of de instelling in waar zijn jongeren zullen gaan werken. Omgekeerd moet het bedrijf of de instelling de school in. Het gaat hier om een tweezijdig proces.

Gelukkig hebben we veel voorbeelden gezien waar onderwijs en beroepspraktijk nauw met elkaar samenwerken. Vanuit ROC van Amsterdam zal daarover zo meteen meer worden verteld. Die voorbeelden zouden verder uitgerold kunnen worden. In de komende tijd zal moeten worden bevorderd om die voorbeelden bredere toepassing te laten vinden.

Ruimte voor de school als lerende organisatie:

Docenten en praktijkbegeleiders geven aan dat ze soms te weinig tijd hebben om bij elkaar te kunnen kijken en studenten de begeleiding te geven die zij wensen. Er zijn onvoldoende mogelijkheden om dit te kunnen doen en de werkdruk wordt als te hoog ervaren. Ook docenten moeten als professionals blijven leren en zich blijven ontwikkelen. Hier is nog een wereld te winnen.

Het mbo kan alleen floreren wanneer de sector zijn HR-beleid op orde kan krijgen. De kwaliteit van het onderwijs wordt immers vooral bepaald door de professionals die erin werkzaam zijn ofwel de docenten.

*Inleiding heer Flierman, ROC van Amsterdam, over het House of Hospitality:*

Nadat hij welkom is geheten, geeft de heer *Flierman* een inleiding over het goede voorbeeld van het House of Hospitality. In zijn inleiding is de informatie uit een PowerPointpresentatie verwerkt. Ook de heer Flierman laat ter introductie een korte film zien:



HOHanimatie.mp4

In deze film wordt uitgelegd dat de regiometropool Amsterdam door nu al 17 miljoen mensen jaarlijks wordt bezocht. Er wordt zelfs een verdubbeling verwacht in de toekomst. Dat levert geld en werkgelegenheid op. Er is ook meer en goed geschoold hospitalitytalent nodig. Daartoe is het House of Hospitality opgericht, een samenwerkingsverband tussen bedrijven, beroepsonderwijs en de gemeenten. House of Hospitality maakt mensen enthousiast voor banen in de hospitalitysector en wil de kwaliteit ervan graag verbeteren.

Dit gebeurt onder andere door de Hospitality school met learning on the job, begeleiding van docenten en praktijkbegeleiders die op hun beurt worden ondersteund in hun verdere professionalisering. Innovatie en verduurzaming vindt plaats door het Hospitality lab, waar mbo'ers en hbo'ers in projecten onderzoek doen naar vraagstukken van ondernemers op dit terrein en start een aantal een eigen bedrijf.

De heer Flierman geeft aan dat er in de metropoolregio veel vraagstukken bestaan over de groei van het toerisme. Bedrijven, opleiders en gemeentelijke overheden (bijvoorbeeld die van Lelystad rondom de luchthaven) richten zich op de kwaliteit van personeel en het opleidingsvraagstuk. Het House of Hospitality is een publiek-privaat samenwerkingsverband vanuit gedeeld eigenaarschap.

Dit gebeurt langs drie programmalijnen:

- De Hospitality school (mbo) met hybride werkleeromgevingen (praktijkleren). Inmiddels zijn zes omgevingen aan de slag. De volgende zeven staan te trappelen om mee te doen. In de komende jaren wordt een verdere stijging verwacht. De essentie is gezamenlijk opleiden via gedeeld eigenaarschap. Dat urgentiebesef is er zowel aan ondernemerszijde als aan opleidingszijde. Nog veel belangrijker is dat diepgaand leren alleen in de beroepspraktijk relevant is. Dit vraagt veel op het gebied van professionalisering. De school als lerende organisatie. Maar ook ondernemers willen hun eigen organisatie lerend maken. Door samen te werken, zijn er goede mogelijkheden om daarin verbinding te maken.
- Het Hospitality lab betreft innovaties en verduurzaming, voortkomend uit de groei van het toerisme. Naast toerisme en recreatie gaat het om de culturele sector, de facilitaire arbeidsmarkt. Grote sectoren met een groeiend economisch belang. Ook een ziekenhuis bijvoorbeeld kan met de vraag komen hoe het kan bijdragen in de gastvrijheid van de zorg. Daarop wordt de creativiteit en ondernemerschap van jonge mensen uit vmbo, mbo en hbo ingezet en vindt er begeleiding door jonge ondernemers plaats.
- Hospitaliteit talent recruitment wil mensen aan een baan helpen en kwantitatieve en kwalitatieve vraagstukken oplossen. Daarvoor worden nieuwe vormen ontwikkeld. Het gaat verder dan de traditionele sectoren van horeca en toerisme en facilitaire sector. Er vindt uitstraling plaats naar de logistiek (House of Logistics), de retail en IT. Hospitality krijgt als discipline een steeds belangrijkere rol in onze economie en onze maatschappij.

Er wordt met een groot aantal partners (cross sectoraal) samengewerkt en dat aantal groeit. Om er enkele te noemen: Van der Valk, Randstad, NH, Horeca Nederland, Corendon, Vacans soleil, AMC, InHolland en Hotelschool Den Haag. De leidende gedachte is dat we niet 'verschot' opleiden maar gezamenlijk.

Kernwoorden van toekomstig bestendig onderwijs, die de heer Flierman ook in het ontwerpadvies is tegengekomen, zijn: publiek-privaat, gedeeld eigenaarschap, initieel en postinitieel, duurzame businessmodellen (waardecreatie), veranderend vermogen van mensen en organisaties, leven lang ontwikkelen, iedereen telt mee, economisch belang hospitality, groei werkgelegenheid, groeiend besef belang van hospitality, kracht van netwerkorganisaties en gepersonaliseerd leren ondersteund door technologie. Dit zijn de zaken waarmee House of Hospitality bezig is in de metropoolregio Amsterdam.

Vanuit het idee van een goed voorbeeld doet volgen, worden inmiddels gesprekken gevoerd met de collega's in Rotterdam om ook daar een House of Hospitality te voeren. Er zijn gesprekken bezig met collega's in Limburg, waar soortgelijke initiatieven plaatsvinden. Ook in deze gesprekken komen de genoemde kernwoorden terug. Bedoeling is dat partijen met elkaar bijdragen aan wat de heer Bergwerff treffend de BV Nederland noemde.

Met applaus geven de raadsleden blijk van hun waardering.

De *voorzitter* dankt de heer Flierman voor zijn interessante inleiding. Na de opvattingen van werkgevers, werknemers en kroonleden vindt met hem, een student en een oud-student en uiteraard de raadsleden een open gesprek plaats.

*Inbreng heer Eski (werknemers):*

De heer *Eski* vindt het bijzonder om hier vandaag namens FNV, CNV en VCP het woord te mogen voeren. Zelf is hij zijn studie begonnen op het mbo. In het vak maatschappijleer hoorde hij daar voor het eerst iets over de SER. Bijzonder is dat hij vandaag de SER zich hoort uitspreken over het mbo. Op deze wijze is de cirkel rond.

De heer *Eski* stelt vast dat het mbo een belangrijke rol vervult in het onderwijsbestel. Het is een belangrijke pijler onder de Nederlandse arbeidsmarkt. Het mbo rust studenten duurzaam toe voor de arbeidsmarkt en de samenleving. Ongeveer de helft van de werkenden heeft een opleiding in het mbo gedaan. Ondanks alle verschuivingen op de arbeidsmarkt blijft dit gegeven voorlopig overeind staan. Het mbo is uniek. Met de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) en de beroepsopleidende leerweg (bol) is er een mogelijkheid om zowel in de praktijk te leren als in het dagonderwijs. Het mbo is in staat een passende opleiding te bieden aan diverse doelgroepen. Opleidingen die het mogelijk maken op de arbeidsmarkt te starten, of door te stromen naar een hogere opleiding. Het mbo moet deze rol ook in de toekomst kunnen blijven vervullen. De vakbeweging vindt dat we veel trotser mogen zijn op het mbo.

Het mbo heeft niet alleen een functie voor studenten aan het begin van hun werkzame leven. Al jaren groeit de aandacht voor scholing en ontwikkeling van werkende mensen. Scholing en ontwikkeling zijn belangrijke onderwerpen. Dit is ook een belangrijk onderdeel van de visie van de vakbeweging. De vakbeweging vindt dat mensen in staat moeten zijn om hun eigen keuzes te maken en regie te hebben over hun loopbaan. Voor het mbo is hier een belangrijke rol weggelegd.

Beroepen verdwijnen en komen op. Kennis van vandaag is morgen verouderd. De baan voor het leven is geen vanzelfsprekendheid meer. Lang niet iedereen wil dat ook nog en mensen willen zich ontwikkelen in zijn of haar loopbaan. Alleen hebben mensen daartoe niet altijd de mogelijkheden. Maak je gebruik van de sociale zekerheid, laten we eerlijk zijn, dan word je steeds meer gestimuleerd om actief werk te vinden. Voldoende kennis en vaardigheden worden steeds belangrijker om je te bewegen en mee te doen op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Het mbo speelt, zoals gezegd, een belangrijke rol in de toeleiding naar de arbeidsmarkt. Ook voor reeds werkenden kan het mbo een rol van betekenis vervullen. Dit vraagt om een mbo dat meegroeit, mee verandert en zich aanpast aan de steeds wisselende arbeidsmarkt. Er worden nieuwe eisen gesteld aan het mbo. Dit advies bevat een groot aantal aanbevelingen om het mbo toe te rusten op de toekomst. Een aantal onderdelen wil hij graag delen met de raad.

In de eerste plaats is het praktijkleren een sterk punt van het mbo. Toch zijn er verbeteringen mogelijk. Voor een goede vormgeving van het praktijkleren moeten docenten en praktijkbegeleiders kunnen samenwerken en over voldoende pedagogisch-didactische vaardigheden beschikken. De bbl is een belangrijke vorm van praktijkleren. Het biedt goede mogelijkheden voor jongeren die makkelijker in de praktijk leren en voor reeds werkenden om een kwalificatie te halen en om zich verder te kunnen ontwikkelen. Ook is de kans op een baan na een bbl-opleiding groter.

Na moeizame jaren stromen er weer mensen de bbl in. Daarmee zijn we blij. Uitbreiding van de subsidieregeling voor het bbl kan deze positieve trend versterken. Het is belangrijk dat alle studenten die de bbl kiezen voldoende worden beloond. Dat is een belangrijk punt voor de vakbeweging. Dit betekent dat bbl'ers ten minste het op hen van toepassing zijnde minimumloon moeten ontvangen. In de praktijk gebeurt dit niet altijd. Dat leidt er uiteindelijk soms toe dat studenten hun opleiding niet af kunnen maken. Daarom pleiten wij er dan ook voor dat alle bbl'ers een arbeidsovereenkomst krijgen.

Een tweede punt van aandacht is dat veel docenten in het mbo een grote werkdruk ervaren. Naast lesgeven hebben docenten nog een flink aantal andere taken: stage- en studiebegeleiding, examinering en ontwikkeling van lesstof. Voeg daar nog het administratieve werk aan toe. En er dreigen bovendien tekorten door onvoldoende instroom van nieuwe docenten en een toenemende uitstroom van oudere docenten. Laten we helder zijn, zonder docenten geen onderwijs. We hopen dat de aanbeveling om de werkdruk aan te pakken, wordt opgepakt.

Een derde punt is dat alumninetwerken onderwijsinstellingen helpen om voeling te houden met de arbeidsmarkt. Om nieuwe studenten goed te informeren kan informatie uit een alumninetwerk erg nuttig zijn. Het advies besteedt daaraan ook aandacht. Wij hopen dat ook mbo-scholen dit oppakken.

In de vierde plaats moeten mensen, die hun mbo niet af hebben kunnen maken, dit later alsnog kunnen doen. Ze krijgen hiermee de mogelijkheid alsnog een (start)kwalificatie te halen die hen meer zekerheid biedt. Juist ook voor kwetsbare groepen in het mbo, die niet niveau drie weten te halen, is dit van cruciaal belang.

Tot slot, mensen die wel hun opleiding hebben afgerond, zijn niet uitgeleerd. Met behulp van keuzedelen die een zelfstandig certificaat opleveren, kunnen zij zich nieuwe kennis eigen maken, die waarde heeft op de arbeidsmarkt. Het advies dat onderwijs en bedrijfsleven dit verder ontwikkelen, sluit goed aan bij scholing en ontwikkeling in het kader van een leven lang leren.

*Inbreng heer Bergwerff (werkgevers):*

De heer *Bergwerff* begint met de stelling dat het mbo van uitermate groot belang is voor onze bedrijven en instellingen. Op dit moment is er een redelijk constant blijvend aantal mbo-afgestudeerden dat werkt in het bedrijfsleven en toegang vindt tot de arbeidsmarkt. Het contact met het mbo is intensief en mbo-leerlingen worden voor een groot deel in de praktijk, zeg maar op de werkvloer, opgeleid. De leidraad daarin is het woord "samen".

Zonder mbo staat alles stil, en dan gaat het natuurlijk niet alleen over het transport. Juist daarom is dit een belangrijk advies.

Het mbo in Nederland is goed en vele landen om ons heen zijn jaloers op ons mbo, maar toch... het kan nog beter. Daarop is dit advies gericht.

De grote transities die plaatsvinden in onze maatschappij, zoals robotisering en digitalisering en verduurzaming, maar ook de demografische krimp en vergrijzing vormen evenzo vele uitdagingen waar ook het mbo mee te maken krijgt.

De heer *Bergwerff* noemt enkele highlights uit het advies:

- Er moet scherper worden gestuurd op de behoeften van de arbeidsmarkt wat de kwaliteit en de kwantiteit van het mbo betreft. Er zijn nog steeds opleidingen met nauwelijks arbeidsmarktperspectief die door vele studenten worden gevolgd. Dat moeten we niet willen met elkaar.

- Goede cijfers over de regionale arbeidsmarkt, gecombineerd met inzicht in de ontwikkelingen in de sector, zijn nodig voor het mbo om wendbaar te kunnen zijn in kwantitatieve en kwalitatieve zin.
- Een goede structurele samenwerking tussen mbo en het bedrijfsleven is daarom absoluut noodzakelijk: op lokaal, regionaal en sectoraal landelijk niveau. Samenwerking dus op alle niveaus, allemaal belangrijk en faciliterend naar elkaar. Deze samenwerking moet intensiever dan nu vaak het geval is en het mbo zou sneller moeten acteren om de uitkomsten van dit overleg te implementeren. Maar dit stelt ook eisen aan onszelf. Branches zullen zelf moeten zorgen voor een goede, deskundige regionale vertegenwoordiging en onderzoek doen naar de ontwikkelingen op hun arbeidsmarkt. Dat op zich is al een uitdaging.
- Studenten moeten voldoende vakkennis en vakvaardigheden meekrijgen voor hun entree op de arbeidsmarkt, maar ook andere vaardigheden, zoals flexibiliteit, ondernemend zijn, communicatief vaardig zijn en kunnen samenwerken naast 'leren leren'. Dat alles in een goede balans.
- De ontwikkelingen op de werkvloer gaan enorm snel en leren in de praktijk wordt gewaardeerd door studenten en levert goede resultaten op. Die twee feiten gecombineerd, leidde in het advies tot de aanbeveling om dit zogenaamde hybride leren — waarop de voorzitter en de heer Flierman al zijn ingegaan — verder te ontwikkelen en breder in te voeren. Daarbij staat de praktijk centraal en niet de leerstof. Ook hier gaat het hier om een intensieve samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven.
- Maar het mbo herbergt ook kwetsbare jongeren. Jongeren die uitvallen en moeite hebben om, allerlei verschillende redenen, een startkwalificatie op mbo 2 niveau te behalen. Dit maatschappelijke vraagstuk moeten we samen oppakken: overheid, onderwijs en bedrijfsleven. Dit vraagt echter om een andere aanpak dan tot nu het geval is. Samenwerken met elkaar in plaats van elkaar tegenwerken of wat misschien nog erger is langs elkaar heen werken. Het faciliteren en ontzorgen van werkgevers die hierin zeker hun verantwoordelijkheid willen pakken, is ook van groot belang.
- Het mbo zal, naast het particulier onderwijs, een belangrijke rol moeten gaan spelen op het terrein van een leven lang leren en ontwikkelen. Daarmee krijgt het mbo een andere doelgroep binnen dan de groep jongeren waaraan het tot nu toe gewend is. Volwassen werkenden vragen om maatwerk en om de mogelijkheid tot het volgen van onderdelen van de opleiding, erkenning van wat ze al kennen en kunnen en verzilvering daarvan (EVC), en dat alles via leren op de werkplek. Dat vraagt om docenten die kennis hebben van de beroepspraktijk. De huidige wet- en regelgeving hindert bij deze opdracht en zal dan ook snel moeten worden aangepast. Ondertussen starten we met pilots om deze nieuwe rol voor het mbo uit te proberen. De heer Flierman noemde deze al. Deze uitdaging moet snel worden opgepakt en gaat ook het bedrijfsleven graag aan.
- Tot slot, de aanbeveling om ruimte te bieden aan de school als lerende organisatie. Docenten zullen mee moeten gaan in alle veranderingen die er op hun afkomen. Daar is geen ontkomen aan. Maar dan moeten ze daarvoor ook worden gefaciliteerd. Belangrijk hierin vinden werkgevers het up-to-date zijn en blijven van docenten met betrekking tot ontwikkelingen in de beroepspraktijk. Regelmatige bedrijfsstages moeten de gewoonste zaak van de wereld zijn. Daarvoor hebben docenten tijd nodig, wellicht gecombineerd met zachte dwang. Maar ook de hand in eigen boezem, werkgevers zullen ruimte moeten maken om docenten te ontvangen en om zo leerzame stages in te vullen. Hybride leervormen kunnen ook voor het up-to-date blijven van docenten een oplossing vormen.

De *voorzitter* stelt vast dat de heer Bergwerff ook voldoende heeft toegelicht wat bedrijven zelf gaan doen met het advies, een vraag die recent bij de kroonleden naar voren is gekomen.



*Inbreng heer Van der Veen (kroonleden):*

Goed onderwijs is op de toekomst voorbereid. In het Nederlandse onderwijsstelsel kan dat volgens de heer *Van der Veen* beter. De huidige tekorten aan personeel dat inzetbaar is in bijvoorbeeld de zorg is hiervan wellicht een illustratie. Een groeiende behoefte aan zorgpersoneel was lange tijd te voorzien, maar blijktbaar is daarop onvoldoende geanticipeerd gezien de grote tekorten die er nu zijn.

Tegen de achtergrond van het advies *Mens en technologie: samen aan het werk* is de SER gevraagd na te denken over de vraag of en hoe het mbo op de toekomstige arbeidsmarkt kan anticiperen. Een arbeidsmarkt, waarop genoemd advies liet zien dat veel gaat veranderen maar ook veel onzeker is.

In het kader van het voorliggende advies heeft de heer Van der Veen met de andere leden van de commissie van voorbereiding diverse werkbezoeken gebracht. Hieruit wil de heer Van der Veen een aantal zaken ophalen.

Bij een werkbezoek aan het ROC in Amsterdam werden wij in contact gebracht met een zeer betrokken docent — van naar hij meent de opleiding hospitality — die onder andere zei: “Wij zitten niet zozeer te wachten op meer geld, maar vooral op meer ruimte om de begeleiding van onze studenten centraal te kunnen stellen. De problematiek van een deel van onze studenten vraagt namelijk om intensieve en persoonsgerichte begeleiding.”. Betrokkene had behoefte aan ruimte voor het personeel in de begeleiding van studenten, minder sturing in allerlei programma’s.

Een andere opmerking die spreker bij is gebleven, kwam van een opleidingsdirecteur van een ander ROC die zei: “Het is niet zo erg als een leerling kiest voor een opleiding waarna mogelijk niet zoveel vraag is.”. Over de vraag of dit verstandig is, is volgens de heer Van der Veen discussie mogelijk. De opleidingsdirecteur legde het als volgt uit: “Wat wij moeten doen, en dat geldt vooral in de startniveaus van het mbo, is mensen voorbereiden op de arbeidsmarkt. Ze vaardigheden bijbrengen die ze nodig hebben op de moderne arbeidsmarkt, vaardigheden die veel van onze leerlingen ontberen. De specifieke beroepsoriëntatie kan daarna nog komen.”.

De commissieleden hebben ook gesproken met leerlingen en van deze gesprekken is hem vooral bijgebleven hoe belangrijk een goede begeleiding is en hoe noodzakelijk voldoende en adequate stageplaatsen zijn, en goede begeleiders en goede leermeesters. Daaraan bleek het, zo hielden leerlingen hen voor, in de praktijk nog regelmatig te ontbreken. Hier ligt dus een uitdaging stelt spreker vast.

Desalniettemin hadden de commissieleden de indruk dat het mbo een goede, levendige, actieve sector is, maar dat er een hoop op de sector afkomt. Het voorliggende advies schetst de lijnen waarlangs het mbo zich op de toekomst kan voorbereiden.

Zonder alle aanbevelingen te willen herhalen, stelt spreker vast dat een innovatieve en flexibele leeromgeving en onderwijsorganisatie in dit advies centraal staan. Daarin is een op de vraag afgestemd aanbod belangrijk. In afwijking van de opleidingsdirecteur die hij zojuist citeerde, meent de commissie dat een goede afstemming op de arbeidsmarkt en een goede begeleiding van studenten in hun keuze daarin heel belangrijk is. Minstens even belangrijk voor een flexibel mbo is ruimte voor allerlei vormen van postinitieel leren. Zeker wanneer een arbeidsmarkt verandert, is dat essentieel. Het is niet zo dat één opleiding voldoende is. Je moet blijven leren om je te kunnen aanpassen aan een veranderende arbeidsmarkt.

Maar, en dat maakt de opdracht voor het mbo ook lastig, voorwaardelijk is altijd ruime aandacht in het onderwijs voor jongeren in een kwetsbare positie, die in deze

schoolsoort ruim vertegenwoordigd zijn. Het advies biedt daarvoor een aantal zeer bruikbare suggesties.

Essentieel voor de toekomst van het mbo en een op de arbeidsmarkt afgestemd mbo echter is samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven. Juist wanneer een arbeidsmarkt verandert, is dat essentieel.

Afrondend stelt de heer Van der Veen vast dat er een uitdaging voor werkgevers en werknemers ligt om dat voor elkaar te krijgen. De band tussen onderwijs en het beroepenveld is nodig om een toekomstgericht en op de toekomst voorbereid mbo mogelijk te maken.

Maar misschien ligt de uitdaging ook wel deels bij de SER. Juist omdat een leven lang leren en ontwikkelen zo belangrijk is in een snel veranderende arbeidsmarkt zal de SER eraan bij moeten dragen om het 'levenslang' leren en ontwikkelen tot de 'normale' activiteit te maken die het nog niet is.

Met applaus geven de raadsleden blijk van hun waardering voor de inleidingen van de heren Eski, Bergwerff en Van der Veen.

*Gesprek met John Flierman, Maran Moussi en Tino van Rossum en uiteraard met de raadsleden:*

Zoals gezegd, vindt met de heren Flierman, Moussi en Van Rossum en uiteraard de raadsleden een open gesprek plaats. Betrokkenen nemen samen met de voorzitter plaats achter het sprekersgestoelte.

De *voorzitter* heet Maran Moussi, student aan het Astrum College, en Tino van Rossum, oud-student van ROC Midden-Nederland, welkom.

De heer *Moussi* licht toe dat hij het laatste jaar van de opleiding juridisch medewerker niveau 4 volgt. Daarna wil hij doorstromen naar het hbo.

Hoe kwam hij tot deze keuze? Vorig jaar heeft hij het eerste halfjaar stage gelopen bij de rechtbank in Arnhem. Vanwege digitalisering vond daar een reorganisatie plaats. Heftig was dat sommige van zijn collega's hun baan verloren. Toen realiseerde hij zich dat het arbeidsperspectief van zijn opleiding aan het verminderen was. Het mbo is voor hem een tussenperiode geweest op weg naar het hbo, omdat hij drie jaar de havo heeft gevolgd maar de overstap naar havo 4 niet heeft gehaald en in het mbo instroomde. In het mbo zijn twee groepen studenten: studenten die aan het werk willen gaan en studenten die het hbo willen gaan volgen.

Wat heeft hij op het mbo geleerd met het oog op de opleidingskeuze in het hbo?

Marouan wist al ruim tevoren welke opleiding op het hbo hij wilde gaan volgen, namelijk bestuurskunde.

Hij heeft vandaag nog niet veel gehoord over het bevorderen van de doorstroom van mbo naar hbo, omdat uit tal van onderzoeken blijkt dat hier flinke verbeteringen mogelijk zijn. Ook de SER zou hierin een boodschap moeten hebben.

Vorig schooljaar heeft hij een half jaar meegedaan aan een project *Studentlab* van het Ministerie van OCW. Verschillende studentengroepjes hebben zich gericht op de doorstroming van mbo naar hbo. Er zijn apps en andere instrumenten ontwikkeld, gericht op bijvoorbeeld betere informatievoorziening, maar ook op het motiveren van studenten. Sommige docenten maken studenten soms bang voor het hbo door erop te wijzen dat dit een heel zware opleiding is met veel uitval.

De heer *Van Rossum* heeft dit jaar de opleiding junior accountmanagement niveau 4 afgerond. Hiervóór heeft hij korte tijd de opleiding mechatronica gevolgd op het mbo, voornamelijk omdat de baangaranties groter leken te zijn. Al na enkele weken stopte hij met deze opleiding, omdat het niets voor hem was. Er moeten mogelijkheden en ruimte zijn voor een student om eerst te bekijken of een bepaalde studierichting bij hem/haar

past. Dit voorkomt dat je al weer snel naar een andere opleidingsrichting moet overstappen. Deels overigens was het ook een leermoment voor hemzelf.

De *voorzitter* memoreert dat het ontwerpadvies pleit voor een zo vroeg mogelijke oriëntatie op het beroepenveld, vóórdat jongeren een (v)mbo-opleiding gaan volgen.

Mevrouw *Geel* geeft aan dat in het vooroverleg van werkgevers is vastgesteld dat een stevige basis onder de beroepsbevolking ook van groot maatschappelijk belang is. Er is een sterke neiging naar doorstroming en opscholing. Maran Moussi pleitte zojuist voor een betere doorstroming van mbo naar hbo. Ook in de 'taal' van het ontwerpadvies komt dit naar voren: alumni, studenten, afstuderen. Is dit de juiste weg om een groot deel van de bevolking dat misschien op een andere manier naar werk en scholing kijkt erbij te trekken?

Verder is spreekster benieuwd wie de regie heeft in het kader van het gedeelde eigenaarschap van het House of Hospitality. Die vraag bepaalt ook of het initiatief herhaalbaar is. Ligt de regie bij het mbo of is wellicht maatschappelijke verankering nodig?

In reactie op de eerste vraag wijst de *voorzitter* er, mede in het verlengde van de oproep van de heer Heerts vorige week, op in een aantal interviews nadrukkelijk te hebben gesteld dat we in Nederland mensen niet alsmaar hoger moeten scholen. Ter gelegenheid van het 25-jarig bestaan van het Albeda Collega in Rotterdam werd Kim Putters geïnterviewd door een jongedame — er zitten natuurlijk ook gelukkig veel meiden op het mbo — die hem erop wees dat zij regelmatig voldoet aan de gevraagde competenties van vacatures maar dat toch vaak aangegeven wordt dat alleen reacties van mensen met een hbo-opleiding gevraagd worden. Haar vraag was waarom steeds een hoger niveau wordt gevraagd.

Boodschap van het advies is dat wanneer een mbo-niveau voldoet mbo'ers ook de kans moeten krijgen op een baan en dat zij soms ook meer kunnen dan wordt gedacht.

In reactie op de tweede vraag stelt de heer *Flierman* dat het initiatief is begonnen vanuit het perspectief van het onderwijs. Bij de stages in bedrijven en instellingen zagen we dat de aansluiting niet goed genoeg was. Vervolgens is vanuit de eisen van de toekomst en de diverse ontwikkelingen (demografie, technologie, economie) nagedacht over wat nodig was in het mbo.

Dit idee heeft spreker op papier gezet en een aantal grote bedrijven voorgelegd in de regio. Ook bedrijven bleken met dezelfde vragen te zitten. Zij hadden moeite goed personeel te vinden. In de horeca bleek het moeilijk om mensen te binden.

Ook vanuit de overheden leven er vragen, bijvoorbeeld over de druk van het toerisme in Amsterdam.

Jongeren op hun beurt willen zoveel mogelijk leren in de beroepspraktijk.

Bezien vanuit die verschillende perspectieven is de conclusie dat samenwerking nodig is.

Zoals gezegd, is het House of Hospitality een publiek-privaat samenwerkingsverband met gedeeld eigenaarschap. Eigenaarschap maakt duidelijk dat de deelnemende partijen commitment moeten nemen en zich open moeten stellen met elkaar te leren. Gedeeld, de kern van de sharing economy, wil zeggen dat je inzicht en overzicht geeft aan elkaar.

Twee partijen zijn bijvoorbeeld Tui en Corendom. Op de markt zijn ze elkaars concurrenten. Maar in hun personeelsbehoefte en in digitaliseringsvraagstukken hebben zij ervoor gekozen om samen te gaan werken. Ook de Amsterdamse hotels hebben daarvoor gekozen. De groeiende facilitaire arbeidsmarkt is al heel lang bezig met integrated facility services, waarin Nederland relatief achterloopt. Ook daar is er behoefte aan bredere opleiding, waarbij mensen worden toegerust om in verschillende

settings hun werk te kunnen doen en op die manier bij te dragen aan je eigen succes en het succes van het bedrijf waarin je werkzaam bent.

De regie wordt gevoerd door een groep mensen, die namens de grotere groep uit het publiek-private veld, beslissen over de koers. Er is geen scheiding meer tussen de domeinen van onderwijs en bedrijfsleven.

Mevrouw *Jong* merkt op dat het initiatief van een House of Hospitality is toegespitst op de behoeften van een specifiek deel van het bedrijfsleven. In het licht van de sterk veranderende arbeidsmarkt is haar vraag hoe de algemene ontwikkeling van de studenten wordt geborgd, zodat zij in hun loopbaan ook andere wegen kunnen inslaan.

De heer *Flierman* zet voorop dat dit ook met hybride leren te maken heeft: het leren vindt plaats in een hybride werkleeromgeving. De professionaliteit van de praktijkleermeester wordt gecombineerd met de docent, die ook ter plekke is. Ook in de hybride werkleeromgeving is aandacht nodig voor de algemeen vormende kant van onderwijs ofwel de stap naar burgerschap.

Hospitality is niet alleen een vakgebied maar ook een discipline die nodig is in andere sectoren zoals de zorg en retail. Medewerkers moeten over soft skills, onder andere presentievaardigheden, beschikken.

In het algemeen vormende deel ligt de focus op het leren, waarbij ook de studenten sterk worden betrokken. Het gaat niet alleen om de school en een bedrijf/instelling, maar ook over de ontwikkeling van de studenten zelf.

House of Hospitality is niet alleen actief in het mbo. Er worden soortgelijke trajecten opgezet voor jongeren die een afstand hebben tot werken en leren. In Amsterdam is bijvoorbeeld het WAUW-hotel geopend, waarin statushouders worden toegerust om een actieve rol te kunnen spelen in hun werkende en maatschappelijke leven.

De *voorzitter* geeft aan dat in de commissie van voorbereiding de nodige discussie is gevoerd over de vraag hoe met de maatschappelijke en beroepsvoorbereidende functie van het mbo moest worden omgegaan.

Zo is volgens mevrouw *Ten Dam* stilgestaan bij de omstandigheid dat algemene vakken als taal, rekenen en burgerschap weinig verbonden zijn met de beroepspraktijk, terwijl daarvoor wel mogelijkheden aanwezig zijn. Welke ervaringen hebben Marouan en Tino hier?

De heer *Van Rossum* antwoordt dat het in zijn opleiding losse vakken waren.

De *voorzitter* vraagt de jongeren in het verlengde van de vraag van mevrouw *Jong* of zij van mening zijn dat zij voldoende op de maatschappij worden voorbereid, anders dan de voorbereiding op het beroep. Zijn zij sterkere persoonlijkheden geworden?

De heer *Moussi* vindt dat de vakken primair zouden moeten aansluiten op de arbeidsmarkt en het beroep. Dan is de motivatie namelijk hoger. Bovendien leer je op persoonlijk vlak het meeste tijdens je stage. Zo heeft hij in het afgelopen jaar veel positieve en negatieve dingen meegekregen. Dat hoort erbij en dat maakt je weerbaar voor de toekomst.

De heer *Van Rossum* kan het niet beter zeggen.

De heer *Moussi* moest afgelopen week een brief in het Engels opstellen als juridisch medewerker. Op die wijze sluit het vak goed aan op de praktijk. Het vak Nederlands krijg je van basisschool tot in het mbo.

Het vak rekenen bijvoorbeeld is een struikelblok in het mbo of eerlijk gezegd, het is dramatisch. Vorig jaar heeft zijn klas het examen afgelegd. Dit jaar vindt het vak rekenen plaats in het kader van een zogenaamde inspanningsverplichting en af en toe wordt een toets afgenomen, zij het dat de resultaten daarvan niet meer meetellen. Veel studenten komen dan of niet opdagen of houden zich met andere activiteiten bezig. Hoewel hij zelf zeer gemotiveerd is, is hij niet voor het vak rekenen gemotiveerd. Marouan is blij dat de rekentoets wordt afgeschaft, maar wacht af wat hiervoor in de plaats komt.

De heer *Flierman* vindt de inbreng van Marouan en Tim heel herkenbaar. Er is een worsteling om vakken als rekenen, taal en algemene vorming te verbinden met de beroepspraktijk. Voordeel van die verbinding is dat het voor studenten relevant is. Er vinden veel experimenten plaats. Waar aparte programmering plaatsvindt, is niet iedereen aanwezig, tenzij een koppeling met de beroepspraktijk plaatsvindt. Voor bijvoorbeeld het bakken van een taart is veel rekenwerk nodig. Rekenen kan op die manier in de opleiding tot bakker worden geïntegreerd.

Mevrouw *Ten Dam* is verder benieuwd tegen welke belemmeringen is aangelopen bij het initiatief van het House of Hospitality.

De heer *Flierman* licht toe dat er een worsteling is tussen structuur en cultuur. Wanneer publiek-private samenwerking onder de paraplu van een bestaande organisatie plaatsvindt, gaat de structuur van die organisatie een sterke rol spelen. De 'oude regels' worden toegepast op 'nieuw denken'. Terwijl juist een lerende cultuur nodig is. Dat geldt niet alleen voor de school als lerende organisatie. Ook de praktijkopleider komt in een andere positie, terwijl deze zich eerst alleen met stagebegeleiding bezighield. Daarom is er ook voor gekozen om het House of Hospitality letterlijk aan de buitenkant van een onderwijsorganisatie te positioneren. Dat zie je overigens bij meer initiatieven.

Mevrouw *Baarsma* complimenteert de heer *Flierman* met het prachtige initiatief van het House of Hospitality. In het mbo zijn er veel voorbeelden van dit soort prachtige hybride leervormen, of dat nu formeel bol of bbl is. Dit zou in de toekomst ook verder moeten worden bevorderd.

Terzijde merkt spreekster op dat hoofdrekennaarigheden in de horeca weer wel belangrijk zijn.

Zij heeft twee vragen:

- Welke barrières/belemmeringen is de heer *Flierman* tegengekomen in de structuur en cultuur van samenwerking? Wanneer ze bekend zijn, zijn ze misschien ook oplosbaar.
- Hoe kunnen de diverse, mooie initiatieven van hybride leren bijeen worden gebracht en hoe kunnen anderen daarmee worden geïnspireerd?

De heer *Flierman* stelt dat in essentie de huidige wet- en regelgeving nog sterk is gebaseerd op het 'verhaal van gisteren' en niet op innovatieve, publiek-private samenwerking in het beroepsonderwijs. Dat komt goed naar voren in het ontwerpadvies.

Dezelfde belemmering zie je overigens ten aanzien van een leven lang leren, waarbij de wet- en regelgeving naar hij meent uit 2003 stamt op basis van de nota Helderheid met zeer precieze voorschriften. Het is ingewikkeld om dat soort regelgeving in een nieuwe setting toe te passen.

Waar kan de SER bij helpen? Alle actoren moeten met elkaar het middelbaar beroepsonderwijs écht op de kaart zetten. Er zijn meer mooie initiatieven, zoals de Duurzaamheidsfabriek te Dordrecht. In de nieuwsberichten vandaag ziet spreker vooral veel aandacht voor problemen. Daarom zijn oproep aan ook de organisaties en leden van de SER om het ándere verhaal te laten zien en dit soort initiatieven te beleggen op

de overlegtafels waar de toekomst van de BV Nederland aan de orde is. Het mbo kan dit niet alleen; ook hier is samenwerking nodig.

De heer *Van Holstein* wijst erop dat het deze week de Week van de Werkdruk is. Het is belangrijk de werkdruk aan te pakken om ervoor te zorgen dat professionals normaal hun werk kunnen doen. Het advies bevat hiervoor ook een aantal aanbevelingen. Onder meer wordt gewezen naar het initiatief *Onderwijs ontregelt* van de ROC van Amsterdam. Hoe zijn de ervaringen met de aanpak van regelarme teams? Kan de heer Flierman hierover iets meer vertellen?

De heer *Flierman* licht toe dat onderwijsteams in de pilots van dit initiatief de vraag is voorgelegd hoe onderwijs van nu en in de toekomst zou moeten worden vormgegeven wanneer er geen regels meer zijn. Dat heeft tot enorm veel enthousiasme en bevoegenheid geleid. Het professionalisme van docenten is er sterk doorgestegen, terwijl ze ook geconditioneerd zijn in de 'planning en control cyclus'. Daarbij kwamen vragen aan de orde als: waarin ben ik goed, hoe kan ik bijdragen aan de ontwikkeling van jongeren?

De pilots worden doorgevoerd in de praktijk en hebben effect op de hele organisatie. Het ROC van Amsterdam is weliswaar kleinschalig georganiseerd, maar is wel een grote organisatie.

Mevrouw *Patijn* constateert dat nu redelijk kritisch over het mbo wordt gepraat, terwijl breed wordt onderschreven hoe belangrijk en goed het mbo voor Nederland is en ook met veel waardering wordt gesproken over de vakmensen die met een mbo-diploma aan het werk gaan. Terecht, want we hebben meer vakmensen nodig.

Wat spreekster mist in het voorliggende ontwerpadvies is het belang van anticyclisch opleiden. In deel 1 van het advies kwam die boodschap beter over. Er zijn nu tekorten aan vakmensen, terwijl eerder is verzuimd om mensen op te leiden in bbl-trajecten. Dan wordt weliswaar gezegd dat in economisch slechte tijden de bol belangrijker is en in economisch goede tijden de bbl, maar een bbl-opleiding past goed bij veel mensen. Die insteek zou volgens spreekster moeten worden gekozen.

De organisaties en leden van de raad maar ook de actoren buiten de SER moeten zichzelf voorhouden dat nu het economisch gelukkig weer beter gaat het zaak is om anticyclisch opleiden in bbl-trajecten goed te regelen.

De heer *Bergwerff* ondersteunt deze opmerkingen van harte van werkgeverszijde. In de laatste jaren is hiermee enorm geworsteld. Gelukkig is in het Regeerakkoord het afschaffen van het Cascademodel opgenomen, zoals ook in het ontwerpadvies is aangehaald. Het Cascademodel was de financiële doodsteek voor een aantal bbl-opleidingen. Gelukkig is er op dit moment in bijvoorbeeld de foodsector een toename van het aantal studenten. Dit heeft alles te maken met het baanperspectief dat de jongeren kan worden geboden. Zij volgen de bbl-opleiding van harte. Eén dag school en de rest leren in de praktijk is voor een groep jongeren aangewezen. Bbl-opleidingen moeten in ieder geval worden behouden en indien mogelijk worden uitgebreid.

De *voorzitter* bevestigt dat het belang van bevordering van de deelname aan de bbl in deel 1 van het advies aan de orde is gekomen. Die oproep is herhaald in deel 2 dat zich concentreert op een toekomstbestending mbo. Het leren in de praktijk kan veel betekenen voor veel jongeren. Daarom moet de praktijkcomponent ook al eerder in het onderwijstraject een plaats krijgen, zodat jongeren een beter beeld van de beroepspraktijk hebben en een bbl-opleiding beter hun netvlies komt.

Mevrouw *Geel* heeft evenmin een antwoord op het regievraagstuk. De Commissie Sap heeft in dit verband eerder gepleit voor een soort Deltacommissaris. Het ontwerpadvies c.q. leren in de praktijk heeft volgens spreekster een grote urgentie. Zo heeft Pieter Derks in een column de nachtmerrie beschreven dat er weliswaar 25.000 mensen worden opgeleid voor communicatiewetenschappen maar dat niemand meer zijn lekkende kraan kan repareren. Dat gevoel leeft heel breed. Welke partijen, buiten de politiek, gaan hiermee aan de slag?

De *voorzitter* wijst erop dat de Commissie Arbeidsmarkt- en onderwijsvraagstukken in het kader van zijn agenda Leren in de toekomst nu een aantal samenhangende adviezen heeft uitgebracht. Eerder heeft spreekster opgemerkt dat er ook samenhang is met het advies over kindvoorzieningen. De kernboodschap in die adviezen is steeds dat leren en vooral ook leren in de praktijk moet worden bevorderd en een gezamenlijke verantwoordelijkheid (van onderwijs, bedrijfsleven en overheden op de diverse niveaus) moet zijn.

Omdat leven lang leren in het Regeerakkoord niet zo'n sterke plaats heeft, zijn de eerdere aanbevelingen uit het advies over leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan nog eens herhaald. Dat helpt soms. Er moet een soort 'Energieakkoord' op het terrein van leren komen, samen met alle relevante partijen. Vanuit de SER wordt geprobeerd daaraan hard te trekken.

De heer *Moussi* ziet ook een rol voor scholen en bedrijfsleven, vaak met steun van lokale overheden. In zijn regio zijn veel mooie initiatieven van de grond gekomen in het verlengde van het Techniekpact, Foodvalley en het Zorgpact.

De regels op onder meer het gebied van verantwoording van overheden kunnen scholen hinderen. Daarom moet hen een voldoende ruim kader worden geboden.

Mevrouw *Van Gestel* benadrukt dat praktijkleren en praktijkgerichtheid niet alleen bij het mbo hoort, maar ook in het algemeen vormend onderwijs en het hoger onderwijs. Dat kan op allerlei manieren, niet alleen via externe stages maar ook door de praktijk meer 'binnen te halen'. Die boodschap uit het advies spreekt haar aan.

Een vraag aan de twee jongeren is of zij herkennen dat veel mbo'ers het gevoel hebben een 'lagere' opleiding te volgen. Haar nichtje met een mbo-opleiding wilde geen bijles geven aan kinderen en liet dit aan haar broer over op het hbo omdat deze een hogere opleiding volgde. Het zou beter zijn wanneer iedereen zou worden gerespecteerd in hun eigen talenten en mogelijkheden.

De heer *Van Rossum* herkent dit gevoel zeker. Soms wordt het mbo gezien als "afvoerputje". De onderwijsvormen worden vaak als een piramide voorgesteld met de universiteit helemaal in de top en 'ergens onderaan' het mbo. Het mbo en de universiteiten zijn volgens hem twee verschillende takken van sport (vergelijking voetbal en basketbal), waarbij sommige jongeren beter zijn in "voetbal" en anderen in "basketbal".

De heer *Boufangacha* gaat ervan uit dat ook de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden meespelen in de beroeps- en opleidingskeuze. Eerder is de werkdruk al aan de orde geweest. Waar mbo vaak als een 'lagere' onderwijsvorm wordt gezien, zie je dat ook vaak vertaald in verschillen in arbeidsvoorwaarden. Zo zijn twee initiatiefnemers van het House of Hospitality Corendon en Tui, die geen cao hebben en een hoge werkdruk bestaat. Is daarvoor in de samenwerking ook oog, zodat wordt bevorderd dat meer mensen kiezen voor een toekomst in dergelijke bedrijven?

De heer *Moussi* stelt vooral te hebben gekozen voor een opleiding/beroepsrichting die hij leuk vindt. Later komen daar 'bijzaken' bij: de rekeningen moeten immers ook

betaald kunnen worden, je moet je gezin kunnen onderhouden, je moet op vakantie kunnen gaan. In die zin zijn goede arbeidsvoorwaarden wel belangrijk. Het belangrijkste is dat je werk doet dat je leuk vindt. Hij krijgt bijvoorbeeld les van docenten die jurist zijn en rechter hadden kunnen worden, maar hebben gekozen voor lesgeven op het mbo omdat ze dat leuk vinden.

De heer *Flierman* merkt op dat ook binnen het publiek-private samenwerkingsverband wordt gesproken over de cao-ontwikkeling, binnen de mogelijkheden die partijen daar hebben. Arbeidsvoorwaarden zijn inderdaad een issue. Hij sluit zich echter bij Marouan aan dat het niet alleen om het salaris gaat.

Uit gesprekken met werkgevers blijkt dat het vinden en binden, boeien en bloeien van mensen een steeds hogere prioriteit krijgt, ook wanneer hun medewerkers na vijf jaar bij een andere collega gaan werken.

Jongere medewerkers maken op hun beurt soms andere keuzes: ze vinden het belangrijk dat ze kunnen ontwikkelen in een bedrijf, een goede work-life balance, wil ik me verbinden aan de duurzaamheid van een bepaald bedrijf.

*Afronding bespreking, vaststelling advies:*

Met het oog op de tijd rondt de *voorzitter* de bespreking af. In de gedachtewisseling is goed het belang van het mbo naar voren gebracht. Spreekster gaat er overigens vanuit dat er niets mis is met een goed salaris. Zij heeft de indruk dat het debat over werkdruk ook in de komende tijd actueel zal worden.

Spreekster bedankt de genodigden voor hun inbreng en hun persoonlijke verhaal. Zij wenst de heer *Flierman* veel succes met het initiatief van het House of Hospitality. Waar mogelijk zal de SER verbreding en opschaling van dit initiatief bevorderen.

De raadsleden geven met applaus blijk van hun waardering.

De voorzitter bedankt de commissie en het secretariaat (mevrouw Claassen, de heren Baarda en Bauer en andere betrokken secretariaatsmedewerkers) voor het vele verrichte werk. Waar op andere terreinen van het polderoverleg sprake is van op- en neergaande momenten, ervaart spreekster de 'steady-on' aanpak waarmee de commissie het advies heeft voorbereid als inspirerend.

Het voorliggende ontwerpadvies wordt unaniem door de raad vastgesteld (inclusief de vóór de vergadering nader overeengekomen tekst voor de aanbeveling om een rechtvaardige beloning van bbl'ers te stimuleren).

## **6. Rondvraag en sluiting**

Van de rondvraag wordt geen gebruik gemaakt.

Na afloop van deze vergadering vindt een (besloten) werklunch plaats. Als spreker is deze keer uitgenodigd de heer Van Dooren, directeur Energie & Industrie van het Havenbedrijf Rotterdam. Hij gaat in op de ambitieuze energie- en duurzaamheidsaanpak in de Rotterdamse haven.

PM: De volgende raadsvergadering vindt plaats op 15 december 2017 om 10.15 uur.

De *voorzitter* sluit de vergadering om ca. 12.00 uur.