

Vergaderjaar 2018–2019

32 637

Bedrijfslevenbeleid

Nr. 377

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN ECONOMISCHE ZAKEN EN KLIMAAT

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 3 juli 2019

Ondernemers vinden het moeilijk om voldoende, goed geschoold personeel te vinden. Tijdens mijn gesprekken met ondernemers noemen zij dit geregeld als hun grootste knelpunt. Met name bèta-technisch¹ opgeleide mensen – van alle opleidingsniveaus – zijn schaars. Om die reden heeft het kabinet het Techniepact voortgezet. Het doet mij deugd dat de Tweede Kamer het belang van voldoende bèta-technici deelt en vraagt om te zoeken naar nieuwe manieren om de tekorten terug te dringen.

Via deze brief reageer ik onder meer op de moties van de leden Bruins, Veldman en Moorlag.²

De voortgangsrapportage en monitor Techniepact geven deels antwoord op de moties.³ Ten tijde van het versturen van de Techniepact-stukken naar de Tweede Kamer waren de aanvullende acties die ik in deze brief vermeld nog niet volledig in kaart gebracht.

In het Techniepact staan verschillende acties die bijdragen aan het terugdringen van de tekorten aan technici. Hierdoor wordt ook gewerkt aan het oplossen van maatschappelijke opgaven, zoals de klimaattransitie en digitalisering. Het Techniepact gaat namelijk over meer dan het tekort aan technici: het gaat over het brede belang van bèta, technische en technologische kennis voor iedereen.

Tegelijkertijd is duidelijk dat er op sommige onderdelen extra aandacht nodig is, met name op het gebied van hybride docenten en leven lang

¹ Het Techniepact gebruikt een brede definitie van techniek, zodat ook technologie en bètawetenschappen eronder vallen. Met technici kunnen dus bijvoorbeeld zowel ICT'ers, operators en analisten als loodgieters, laboranten en industrieel creatief ontwerpers bedoeld worden.

² Kamerstuk 35 000 XIII, nr. 50, Kamerstuk 32 637, nr. 347 en Kamerstuk 32 637, nr. 345.

³ Kamerstuk 32 637, nr. 373.

ontwikkelen (LLO). Daar gaat deze brief, vanuit het perspectief van de ondernemer, nader op in. Voor de andere twee thema's die in de motie Bruins worden genoemd, gastlessen en publiek-privaat samenwerken, zijn vooralsnog geen belemmeringen gebleken waar de overheid aan zet is.⁴

Hybride docenten

Hybride docentschap kent verschillende verschijningsvormen. Hybride docenten zijn, afhankelijk van de definitie, werkzaam in alle onderwijsvormen, van basisschool tot universiteit. Hybride docenten kennen verschillende contractvormen: twee aanstellingen, in dienst als ZZP'er of op detachingsbasis.⁵ In deze brief wordt met hybride docenten bedoeld op mensen die vanuit technische beroepen een deel van hun tijd als bèta, technisch of technologisch docent in het beroepsonderwijs (mbo én hbo) werken.

Het tekort aan docenten is één van de redenen dat het onderwijs de inzet van hybride docenten omarmt. Daarnaast wordt hybride docentschap gezien als een verrijking van de carrière, voor zowel mensen uit het onderwijs als het bedrijfsleven. Ook versterkt de inzet van hybride docenten de relatie tussen het onderwijs en het bedrijfsleven.

Met dit deel van de brief beantwoord ik de moties van de leden Bruins en Veldman (Kamerstuk 32 637, nr. 347). Aangezien de oplossing voor de financiële belemmering nog wordt onderzocht (zie hieronder) is de motie van het lid Bruins (Kamerstuk 35 000 XIII, nr. 50) via deze brief nog niet geheel beantwoord, hier kom ik later in 2019 op terug.

Welke problemen en oplossingen zijn er?

Regionaal zijn er verschillende initiatieven met hybride docenten gestart. Een voorbeeld is het initiatief van de STC-Group, dat als doel had om tien hybride vakdocenten te werven in de logistieke en maritieme sector.⁶ De technische O&O-fondsen A+O Metalektro en OTIB hebben daarnaast de handen ineen geslagen om hybride techniekopleiders te stimuleren. De scholingskosten worden door de O&O-fondsen vergoed. Hierdoor zijn nu enkele tientallen mensen opgeleid. Belangrijkste aandachtspunten volgens de O&O-fondsen zijn: informatie, communicatie en maatwerk.⁷ Ook zijn er veel individuele bedrijven die één of twee medewerkers voor enkele uren in de week beschikbaar stellen.

Uit de initiatieven blijkt de potentie, maar blijken evenzeer de belemmeringen. Het helpt verklaren hoe het kan dat uit onderzoek blijkt dat 40 procent van de werkenden interesse zou hebben om ook les te gaan geven naast hun werk, terwijl slechts een klein deel dit ook daadwerkelijk doet.⁸

Zo zijn er belemmeringen van culturele en organisatorische aard. Het initiatief om deze weg te nemen ligt in beginsel bij bedrijven en onderwijsinstellingen zelf. Het gaat bijvoorbeeld om problemen met het

⁴ Zie voor publiek-private samenwerkingen: [https://www.wijzinkatapult.nl/Nieuws/1356275.aspx?t=10+knelpunten+die+bedrijven+ervaren+bij+publiek-private+samenwerking+\(PPS\)](https://www.wijzinkatapult.nl/Nieuws/1356275.aspx?t=10+knelpunten+die+bedrijven+ervaren+bij+publiek-private+samenwerking+(PPS)). Op het gebied van gastlessen ontstaat pas een probleem als het structureel wordt. In dat geval hebben we het opgevat als hybride docentschap.

⁵ Zie: <https://www.hybridedocent.nl/hybride-docent/onderzoek-20162017-daar-zijn-de-hybride-docenten>

⁶ Zie: <https://stc-group.nl/projects/blue-careers>

⁷ Zie: https://www.otib.nl/thema/hybride_docenten/ De aantallen zijn opgevraagd bij de betrokken O&O-fondsen.

⁸ Motivaction, *Wie zijn de leraren van morgen?* (Amsterdam 2018).

inroosteren van mensen wiens hoofdbaan niet in het onderwijs is. Sommige werkgevers zien het hybride docentschap pas als optie als ze mensen moeten ontslaan. Dit, terwijl blijkt dat als werkgevers hybride docentschap als een volwaardig onderdeel zien van LLO het een stuk beter is.

De eisen waaraan moet worden voldaan om les te mogen geven, vormen voor een deel van de werkgevers en werknemers een belemmering.⁹ Het gaat dan met name om de duur van een traject om lesbevoegd te worden. Maatwerk is mogelijk, maar dit wordt nog onvoldoende toegepast. In het mbo bijvoorbeeld, heeft de STC-group met Fontys afspraken gemaakt over een verkort traject voor hybride docenten om te komen tot een Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (pdg). Hiermee is het gelukt om het traject dat voorheen achttien maanden duurde in het kortste geval nu terug te brengen tot tien maanden. Aan alle wettelijke eisen wordt voldaan.

Een ander knelpunt zijn de financiële lasten die gemoeid gaan met hybride docenten. Medewerkers hebben soms problemen om twee werkgevers te hebben. Zij geven er dan de voorkeur aan gedetacheerd te worden naar een onderwijsinstelling in plaats van dat ze twee aanstellingen hebben. Scholen zetten hiervoor hun beschikbare budgetten in, bijvoorbeeld de bekostiging die ze ontvangen van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW).

De uitdaging zit vooral in «extra» kosten, zoals btw, scholing en in sommige gevallen compenseren van salarisverschillen tussen onderwijs en bedrijfsleven. In veel gevallen is er geen O&O-fonds dat de kosten dekt en zelfs als het O&O-fonds dat wel doet, dan blijkt regelmatig dat mkb-ondernemers hun productiecapaciteit niet kunnen missen.

Mkb-ondernemers blijven hierdoor achter ten opzichte van grotere bedrijven, waar het gaat om hybride docenten, terwijl een groot deel van afgestudeerde mbo- en hbo-studenten uiteindelijk bij een mkb-ondernemer zal gaan werken. Het draait vooral om de vraag: wie bedrijven compenseert voor de tijd dat een werknemer niet productief kan zijn voor het bedrijf, omdat hij of zij lesgeeft. EZK is nu nader aan het onderzoeken welke rol de overheid hierin kan spelen. Hierover zal ik u op een later moment informeren.

In het geval dat de hybride docent een aanstelling heeft bij een onderwijsinstelling kan er aanspraak gemaakt worden op een tegemoetkoming van OCW voor de kosten van het behalen van het pdg. Het budget dat beschikbaar is voor docenten in de bèta en techniek is per 2019 structureel met 4 miljoen euro verhoogd, waardoor er meer zijinstromers aanspraak op kunnen maken.¹⁰

Belangrijkste aandachtspunt voor hybride docenten is de ondersteunings- en matchingsstructuur. Het ontbreekt nu vaak aan duidelijke informatie: over bijvoorbeeld de mogelijkheden met een bepaalde vooropleiding, de inhoud en de kosten van de lerarenopleiding. Ook mist men in veel gevallen een structuur die geïnteresseerde ondernemers, werkenden en scholen bij elkaar brengt. Hierdoor is er sprake van een mismatch tussen vraag en aanbod.

Hoewel er her en der wel initiatieven worden ondernomen is het partijen tot nu toe niet gelukt om de benodigde structuur op te zetten. Ik zie het stimuleren van een structuur, waarbinnen informatie wordt verzameld en

⁹ Onderwijsraad, *Ruim baan voor leraren* (Den Haag 2018), 11. Overigens verschillen de vereisten per onderwijssector – en per aantal uur dat wordt gedoceerd.

¹⁰ De ministers van OCW informeren uw Kamer over de aanpak lerarentekort, waarbij dit wordt toegelicht.

gedeeld en vraag en aanbod worden gekoppeld, op dit moment als een taak voor de rijksoverheid. Ik verwacht dat met een dergelijke structuur ook de potentie van het brede mkb beter kan worden benut.

Daarom ga ik een programma opzetten dat regionale matching en landelijke kennisdeling gaat stimuleren en verbinden. Hierbij wordt gebouwd op wat er regionaal bestaat aan incidentele pilots.

Binnen het programma wordt ervoor gezorgd dat alle kennis over hybride docenten beschikbaar en actief onder de aandacht wordt gebracht bij ondernemers, werkenden en onderwijsinstellingen. In ieder geval gaat het om juridische kennis over contracten en verantwoordelijkheden, stappenplannen, opleidingsinformatie en goede voorbeelden. Het programma zorgt ervoor dat regionaal niet opnieuw het wiel hoeft te worden uitgevonden. Ook wordt de bestaande regionale structuur (zoals Techniepact, Katapult, de regionale aanpak lerarentekort, etc.) aangehaakt om te voorkomen dat er meerdere structuren naast elkaar ontstaan. Tot slot gaat het programma regionaal vraag (ondernemers die werknemers willen stimuleren en werknemers zelf) en aanbod (onderwijsinstellingen die deze werknemers als docent willen inzetten) aan elkaar koppelen.

Ik zal dit experiment tot eind 2020 steunen. In de uitwerking van het programma zal ik samen optrekken met OCW en daarbij bestaande initiatieven en lopende trajecten met elkaar verbinden. Zoals het convenant «Aan de slag voor de klas» en andere (regionale) initiatieven in het kader van de aanpak lerarentekort. Later dit jaar zal het Kabinet u informeren over concrete uitwerking. Ik verwacht dat het programma na 2020 op eigen benen kan staan. De voortgang en resultaten van het project zullen gemonitord worden waardoor het op basis van de gegevens aangepast kan worden.

Leven Lang Ontwikkelen (LLO)

LLO is belangrijk voor werkenden, werkgevers en de maatschappij als geheel. De arbeidsmarkt verandert, onder meer door technologische innovaties, digitalisering en de energie- en klimaattransitie. Er is sprake van krapte in sectoren, tegelijkertijd komt een deel van de werkzoekenden niet aan een baan. Door LLO in het algemeen kunnen mensen zich tijdig voorbereiden op de veranderingen binnen hun werk en duurzaam inzetbaar blijven op de steeds dynamischere arbeidsmarkt en in de samenleving. Vanuit het perspectief van ondernemers draagt LLO bij aan productievere werknemers. Het zorgt ervoor dat de kennis en vaardigheden goed aansluiten bij de banen van nu en in de toekomst. Een beroepsbevolking die LLO als de gewoonste zaak van de wereld beschouwt, leidt ook tot minder ziektekosten, minder werkloosheidsuitkeringen, minder criminaliteit en hogere belastinginkomsten.¹¹

Met dit deel van de brief beantwoord ik de moties van de leden Bruins en Moorlag.

Voor technische ondernemers is LLO nog om een andere reden heel belangrijk: zelfs als iedereen die een bèta-technische studie doet, in een bèta-technisch beroep gaat werken, dan nog zouden er tekorten zijn.¹² Ik hecht er dan ook graag belang aan dat ondernemers inzetten op om-, bij- en herscholing.

¹¹ Kamerstuk 30 012, nr. 92.

¹² Researchcentrum voor onderwijs en arbeidsmarkt, *De arbeidsmarkt tot 2022* (Maastricht 2017).

Het kabinet heeft meerdere acties ondernomen op het gebied van LLO, ook in het kader van het Techniekpact. De belemmeringen waar ondernemers tegenaan lopen zijn eerder in kaart gebracht.¹³ Naar aanleiding van de motie van het lid Moorlag (Kamerstuk 32 637, nr. 345) is er aanvullend overlegd met de sociale partners. Voor de problematiek op de korte termijn lopen er acties vanuit het Techniekpact, zoals MKB!dee en de zij-instroomtrajecten die UWV afgelopen jaar heeft opgezet met meerdere werkgevers en O&O-fondsen.¹⁴

Daarnaast heb ik samen met MKB-Nederland een verkenning gestart naar mogelijkheden om een MKB-traineeprogramma op te zetten in het hbo. Als vervolg hierop zal MKB-Nederland in samenwerking met branches, EZK en andere relevante partners het project «de MKB route in het hbo» starten. Hierbij zullen onder andere LLO, het *Associate Degree* en de Bachelor meegenomen worden. Jong talent kan op deze manier kennismaken met het mkb en de bedrijven maken kennis met de nieuwste inzichten op het gebied van innovatie en technologische ontwikkelingen. Het biedt eveneens de mogelijkheid aan werkenden om nieuwe kennis en ervaring op te doen, als bijvoorbeeld hun baan onder druk staat, zonder daarvoor langdurig opnieuw de schoolbanken in te hoeven.

Recent hebben werkgeversvereniging AWWN, adviesbedrijf Deloitte en uitkeringsinstantie UWV een onderzoek uitgebracht naar «Verborgene Matches».

De organisaties stellen dat er tienduizenden «verborgene matches» zijn die plaats kunnen vinden door data beter te gebruiken. Door te kijken naar vaardigheden en competenties van (werkloze) personen en eventueel via om- en bijscholing ze geschikt te maken voor vacatures waar zij in eerste instantie niet op zouden solliciteren.¹⁵ Ik wil betrokken partijen aansporen om te experimenteren met hoe slimmer gebruik kan worden gemaakt van data over functievereisten, zodat vraag en aanbod beter op elkaar aansluiten en we ook onbenut arbeidspotentieel aanboren.

Bij LLO is een ondernemende houding bij werknemers de basis, maar evenzo is het van belang dat werkgevers zelf hun kennis en vaardigheden op peil houden. Daarom krijgt het onderwerp speciale aandacht in het O2LAB dat ik in het kader van het MKB-Actieplan in samenwerking met het Comité voor Ondernemerschap ben gestart. Het O2LAB-programma heeft als doel om ondernemendheid en ondernemerschap te versterken onder meer via het ondernemerschapsonderwijs (O₂) te stimuleren.

Het belang van goed geschoolde (vak)mensen is groot. Het is goed voor de ondernemer en zijn of haar bedrijf, de werknemers en de Nederlandse economie. Met deze en de al bestaande acties uit het Techniekpact, de LLO-aanpak en de regio's wordt hier een belangrijke bijdrage aan geleverd. Dat gebeurt niet alleen vanuit de rijksoverheid, maar in samenwerking met ondernemers, werkenden, onderwijsinstellingen, regionale overheden en andere partijen. Alleen door samen te werken zijn we in staat om het hoofd te bieden aan de uitdagingen van de toekomst. Of het nou draait om het oplossen van vraagstukken op het gebied van vergrijzing, de klimaat- en energietransitie of digitalisering: het begint bij voldoende, goed opgeleide mensen.

De Staatssecretaris van Economische Zaken en Klimaat,
M.C.G. Keijzer

¹³ Kamerstuk 32 637, nr. 357.

¹⁴ Kamerstuk 32 637, nr. 373.

¹⁵ Deloitte, AWWN, UWV, *State of the State: Verborgene Matches bieden 130.000 werkzoekenden nieuw perspectief* (april 2019).