

Evaluatie Sociaal Akkoord

Verslag workshops

Colofon

© Scoop 2008

Samenstelling

Ankie Smit

in opdracht van de Provincie Zeeland

Scoop

Zeeuws instituut voor sociale
en culturele ontwikkeling

Achter de Houttuinen 8

Postbus 407 Middelburg

Telefoon (0118) 682500

Telefax (0118) 635311

www.scoopzld.nl

Scoop@scoopzld.nl

Lay-out

Scoop

Ontwerp

men@work

Scoop

Drukwerk

Scoop

Inhoudsopgave

Inleiding.....	7
1. Werkwijze	9
2. Vergrijzing	11
3. Arbeid en zorg	15
4. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt	19
5. Zwakke groepen op de arbeidsmarkt.....	23
6. Conclusies en aanbevelingen	25

Inleiding

In april 2004 is het Sociaal Akkoord 2004-2008 ondertekend. In dit akkoord hebben de provincie Zeeland, het MKB Zeeland, de BZW Zeeland, de Unie Vakbond, het CNV, de FNV en de VZG zich verplicht om te stimuleren dat op vier thema's problemen worden opgelost. De vier genoemde thema's zijn: zwakke groepen op de arbeidsmarkt, combinatie arbeid/zorg, vergrijzing op de arbeidsmarkt, aansluiting onderwijs/arbeidsmarkt.

De provincie Zeeland heeft per jaar 450.000 euro gereserveerd om een bijdrage te leveren in de financiering van projecten die aansluiten bij de uitgangspunten van het akkoord.

Scoop is door de provincie gevraagd de evaluatie van het sociaal akkoord te ondersteunen met behulp van een methode voor resultaat gericht sturen en verantwoorden (result based accountability). Deze methode kent twee onderdelen verantwoorden op bevolkingniveau en verantwoorden op project- of organisatieniveau. Er is expliciet voor gekozen om de methode toe te passen op de vier thema's, zodat per thema zicht is op de ontwikkelingen. Er is niet gekozen voor meer inzicht in de bijdrage van de individuele projecten. Daarnaast was het de bedoeling om - naast terugblikken - nadrukkelijk ook vooruit te kijken.

Dit rapport beschrijft kort de gehanteerde werkwijze en vervolgens de uitkomsten per thema en met betrekking tot het sociaal akkoord als instrument. Tot slot wordt een aantal conclusies getrokken.

1. Werkwijze

Scoop is door de provincie gevraagd de evaluatie van het sociaal akkoord te ondersteunen met behulp van een methode voor resultaat gericht sturen en verantwoorden.

RBA

Result Based Accountability (RBA) is een van oorsprong Amerikaanse methodiek, ontwikkeld op de financiële afdeling van een ministerie van sociale zaken. De kracht van de methodiek is de transparante wijze van formuleren en het systematisch betrekken van cijfers (indicatoren) bij de ontwikkeling van plannen en het verantwoorden van resultaten.

Door doelstellingen voor een populatie in een geografisch gebied eenvoudig en duidelijk te formuleren zullen vele partijen zich aangesproken voelen een bijdrage te leveren en wordt het mogelijk partijen te organiseren in de richting van een beoogd resultaat. Door een beperkt aantal (trendlijnen van) indicatoren te presenteren, en vervolgens de historie, achtergronden en de prognose te bespreken, ontstaan aanknopingspunten voor de ontwikkeling van een programma om de ontwikkeling om te buigen in de gewenste richting. Iedere partij levert zijn bijdrage aan die ombuiging. De bijdragen van de individuele partijen worden inzichtelijk gemaakt aan de hand van zogenaamde prestatiepunten. De indicatoren hebben een blijvende rol in het volgen en bijsturen van het programma als geheel.

Kort gezegd: bij deze methodiek worden maatschappelijk gewenste resultaten geformuleerd met daaraan gekoppeld indicatoren die iets zeggen over dit effect. De indicatoren worden jaarlijks in een trendlijn geplaatst en besproken met de betrokken organisaties in een workshop. Op basis van de trendlijn en de discussie in de workshop wordt een plan van aanpak opgesteld (bijgesteld).

Toepassing

De doelstellingen uit het sociaal akkoord zijn in samenspraak met de coördinator Sociaal Akkoord, mw. Van Groeningen (provincie Zeeland) per thema geherformuleerd

om het maatschappelijk resultaat helder te hebben. De volgende resultaten zijn geformuleerd:

- 1a. De vergrijzing van de arbeidsmarkt heeft aandacht in de Zeeuwse samenleving.
- 1b. Zeeuwse werkgevers anticiperen op de vergrijzing.
2. Zwakke groepen doen mee aan de arbeidsmarkt.
3. Onderwijs en arbeidsmarkt sluiten goed op elkaar aan.
4. Zeeuwen kunnen arbeid en zorgtaken combineren.

Per resultaat is vervolgens gekeken welke indicatoren iets zouden kunnen zeggen over het resultaat: *hoe kunnen we nou zien dat er iets bereikt is op het niveau van de Zeeuwse bevolking?* Een brainstorm over mogelijke indicatoren leidde tot een flink rijtje, waar vervolgens een selectie van is gemaakt aan de hand van drie criteria, te weten herkenbaarheid, zeggingskracht en datakracht. Deze indicatoren zijn verzameld en verwerkt tot trendlijn-grafieken.

Per thema zijn workshops georganiseerd met een deel van de projectleiders van projecten met (co-) financiering vanuit het sociaal akkoord en leden van de stuurgroep. In deze workshops is aan de hand van de trendgrafieken gekeken naar de ontwikkelingen op dit thema in de afgelopen jaren. Aan de hand van één van de grafieken is gekeken naar achtergronden bij de ontwikkeling, potentiële ideeën en partners om de trend (nog verder) om te buigen. Uiteraard is in de workshops gesproken over de betekenis van het Sociaal Akkoord voor het betreffende thema; en in hoeverre het thema onderdeel zou moeten zijn van een eventueel nieuw Sociaal Akkoord.

Rapportage

Dit rapport beoogt de uitkomsten van de workshops vast te leggen en van daaruit een aantal conclusies te formuleren over de meerwaarde van het sociaal akkoord en aanbevelingen voor de toekomst.

2. Vergrijzing

Voor dit thema zijn de volgende maatschappelijke resultaten geformuleerd:

De vergrijzing van de arbeidsmarkt heeft aandacht in de Zeeuwse samenleving

Zeeuwse werkgevers anticiperen op de vergrijzing

Binnen dit thema zijn de volgende projecten gesubsidieerd vanuit het Sociaal Akkoord:

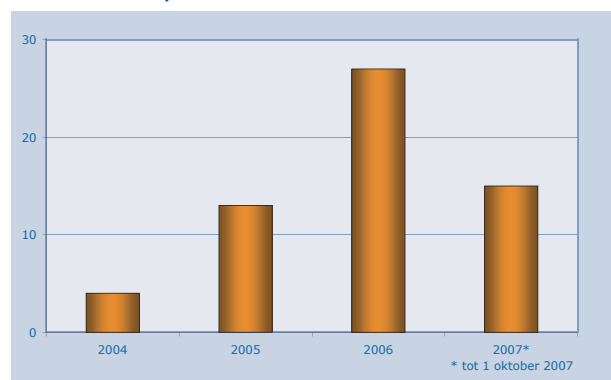
- Vergrijzing RPA
- Grijs-groene motor
- Project werk met ervaring
- Grijs massa
- Vergrijzing, POP Vlissingen

In de workshop waren aanwezig: dhr. Van Leest (RPA Zeeland), mw. Boogerd (grijs-groene motor), dhr. Dettingmeijer (Wende/grijze massa), dhr. Kramer (Wende/grijze massa), dhr. Van der Straaten (Gemeente Vlissingen, POP), dhr. Van het Westeinde (Werkgever/STEPS), mw. Van Groeningen (provincie Zeeland), mw. Smit (Scoop, workshopleider)

Vergrijzing van de arbeidsmarkt heeft aandacht in de Zeeuwse samenleving

Het eerste maatschappelijk resultaat is in beeld gebracht aan de hand van een grafiek met het aantal berichten in de PZC over het thema vergrijzing en de arbeidsmarkt.

Figuur 1 Aantal artikelen in PZC over vergrijzing en arbeidsmarkt, 2004-2007



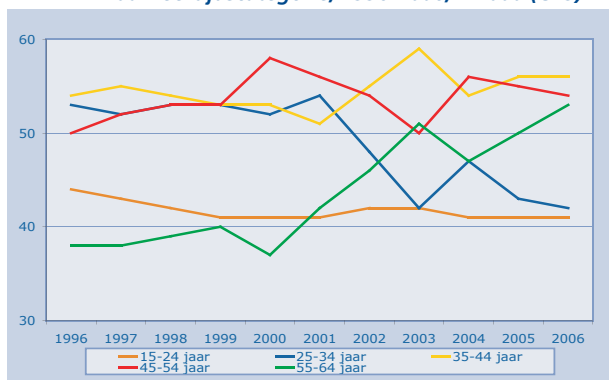
Aan de hand van de grafiek en de discussie in de workshop is de conclusie dat het thema tussen de oren is gekomen. Het is niet meer nodig om het thema onder de aandacht te brengen. De focus moet liggen op handvatten voor werkgevers om op de vergrijzing in te spelen.

Zeeuwse werkgevers anticiperen op de vergrijzing: ontwikkelingen

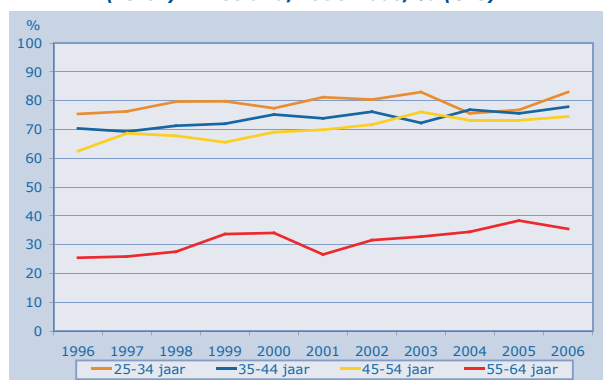
Voor het tweede maatschappelijk resultaat binnen dit thema zijn trendlijnen gepresenteerd. Het gaat dan om een aantal demografische grafieken en een aantal grafieken die een beeld geven van de arbeidsparticipatie van verschillende leeftijdscategorieën over de periode 1996-2006. Tot slot is een grafiek gepresenteerd over stoppen met werken onder ouderen (50+) naar leeftijdscategorie. Helaas zijn geen gegevens beschikbaar over de investeringen van werkgevers in oudere werknemers.

Uit de demografische grafieken komt naar voren dat tot circa 2015 het aantal 30-35 jarigen en met name het aantal 35-39 jarigen de komende jaren af zal nemen. Bij de 40+ leeftijden neemt het aantal 60-64 jarigen licht toe tot circa 2010 daarna stabiliseert het aantal 40 plussers tot 2015. In 2015 start een afname van de 40-44 jarigen en vervolgens nemen ook de oudere leeftijdscategorieën af. De totale bevolking in de arbeidzame leeftijd gaat dus afnemen en wordt gemiddeld steeds ouder.

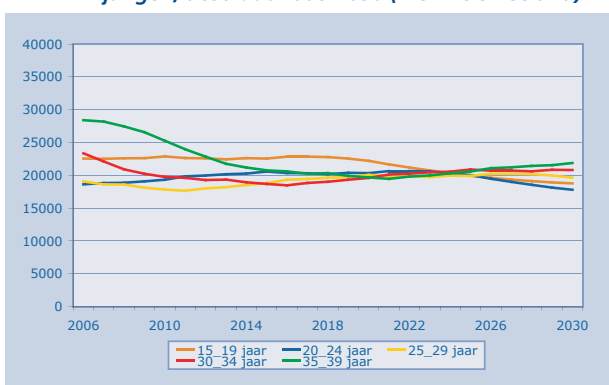
Figuur 2 Demografische ontwikkeling bevolking Zeeland naar leeftijdscategorie, 1996-2006, x 1000 (CBS)



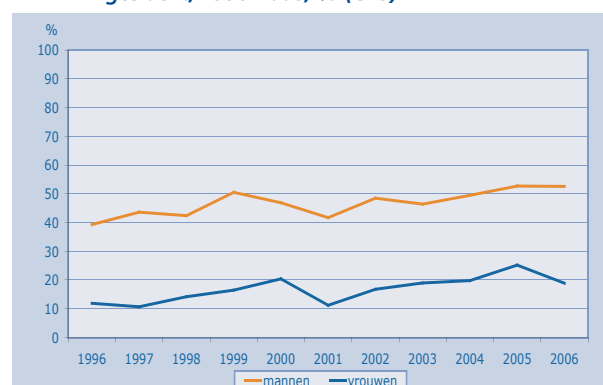
Figuur 5 Netto participatiegraad naar leeftijdscategorie (25-64) in Zeeland, 1996-2006, % (CBS)



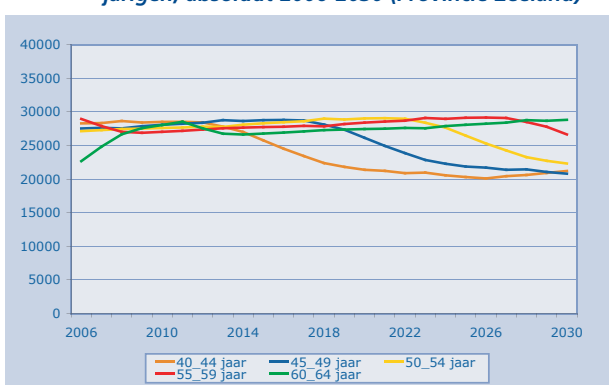
Figuur 3 Prognose demografische ontwikkelingen 15-39 jarigen, absoluut 2006-2030 (Provincie Zeeland)



Figuur 6 Netto arbeidsparticipatie ouderen (55-64) naar geslacht, 1996-2006, % (CBS)

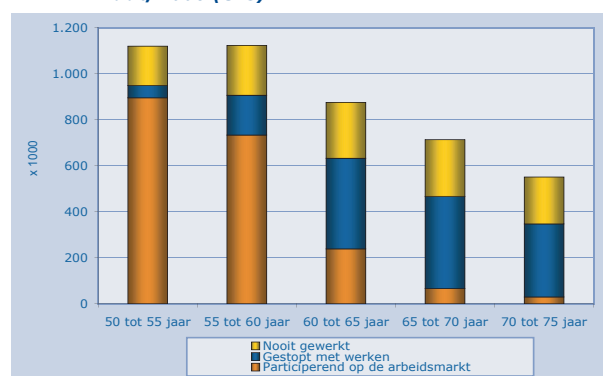


Figuur 4 Prognose demografische ontwikkelingen 40-64 jarigen, absoluut 2006-2030 (Provincie Zeeland)



Uiteindelijk is de grafiek over het stoppen met werken naar leeftijd vanaf 50 jaar (zie onder) als uitgangspunt voor de discussie genomen. Te zien is onder meer dat het percentage gestopten al flink is bij de 55-60 jarigen.

Figuur 7 Participerende, gestopte en nooit geparticipeerde ouderen op de arbeidsmarkt in Nederland, absoluut, 2006 (CBS)



Uit de grafieken arbeidsparticipatie komt naar voren dat de arbeidsparticipatie in alle leeftijdscategorieën is toegenomen in de periode 1996-2006, maar dat de netto arbeidsparticipatie van ouderen (55-64 jaar) met circa 35% beduidend lager ligt dan bij de andere leeftijdscategorieën met circa 78%. Overigens blijkt uit de andere grafiek dat zowel de arbeidsparticipatie van mannen als van vrouwen in de leeftijd 55-64 jaar is gestegen met circa 10% tot 15% in de periode 1996-2006.

Historie en achtergronden

Aan de hand van de grafiek die een beeld geeft van het stoppen met werken in relatie tot leeftijd zijn de volgende achtergronden met betrekking tot de historie naar voren gekomen:

- er waren grote overschotten op de arbeidsmarkt;
- de oplossing toen was: jongeren er in, ouderen er (relatief jong) uit;
- eigenlijk ongewoon: vroeger werkten mensen veel langer door;
- de 'mindset' bij werkgevers is inmiddels veranderd (zij weten dat zij ouderen moeten zien te behouden);
- ook de 'mindset' bij jongere werknemers (tot circa 45 jaar) is inmiddels ook veranderd (zij weten dat stoppen voor 65 jaar niet reëel is; zijn zich bewust dat zij langer door moeten werken);
- mindset bij 45+/50+ waarschijnlijk niet veranderd (verwachten vroeg te kunnen stoppen);
- werknemers die op hun 15e zijn begonnen zijn ook op na 40 jaar (vooral in zware beroepen)

Verwachte ontwikkeling naar de toekomst:

De grafiek zal vanzelf gaan veranderen, maar dat duurt zo'n 10 tot 15 jaar. Van belang is de vraag hoe houd je mensen met plezier aan het werk.

Wat zou werken?

Diverse mogelijkheden zijn genoemd:

- goedkoper maken voor werkgever om oudere in dienst te hebben (bijvoorbeeld via loonbelasting);
- oprekken pensioengerechtigde leeftijd;
- uitstroom voorkomen: investeren in alle werknemers (ook oudere), aantrekkelijk werk;
- mindset 'leven lang leren' stimuleren;
- in dienst nemen buitenlandse werknemers om vacatures te (gaan) vullen;
- oudere werknemers laten coachen (slechts beperkt mogelijk);
- binnen halen nieuwe groepen uit het buitenland.

Concreet vanuit de workshop: zet in op twee sporen:

1. Oudere werknemers binnen houden; langer doorwerken stimuleren; werkgevers stimuleren ook oudere werknemers aan te nemen. Hierbij vooral focussen op categorie van circa 45 tot 55 jaar.
2. Faciliteren bij het halen van werknemers uit buitenland voor opvullen MBO/HBO tekorten (doorbreken regelgeving, ondersteuning maatschappelijke zaken: wonen, verzekeren, schoolwerktrajecten) vanuit bijvoorbeeld voormalig Oost-Europa. Er is veel concurrentie met andere Europese regio's voor deze hoger opgeleide werknemers. Als je deze categorie wilt binnen halen moet je faciliteren. Wellicht komen tot een nieuw netwerk om dit te realiseren. Partners: provincie, werkgevers, onderwijs, gemeenten, makelaars, banken, woningbouwcorporaties.

Meerwaarde Sociaal Akkoord

- Het Sociaal Akkoord heeft vergrijzing op de agenda gezet in Zeeland.
- Het heeft een aantal projecten mogelijk gemaakt, waaronder 'de grijs-groene motor' een project met een grote reikwijdte: ook daar vloeiden weer initiatieven uit voort. Ook landelijk heeft dit project veel uitstraling.
- Er is te weinig gehaald uit (Europese) subsidiemogelijkheden, met name Equal.
- Op het thema is expertise bij elkaar gebracht.
- Het thema is van belang ook voor de toekomst en zou zeker in een eventueel volgend akkoord terug moeten komen.

Vervolg Sociaal Akkoord

Het Sociaal Akkoord is zeer waardevol om door te zetten. Het stimuleert de innovatie, doordat er snel gehandeld kan worden. Daarbij de focus vasthouden op thema's en de ruimte die geboden wordt vasthouden. Probeer projectleiders betrokken te houden door middel van bijeenkomsten. Daarnaast is het van belang meer samenhang en interactie tussen de thema's tot stand te brengen (zoals bijvoorbeeld bij de 7-tot-7-bijeenkomst). Een (integraal) communicatieprogramma is iets wat in een volgende periode zou kunnen worden opgebouwd: per thema, maar ook gericht op onderlinge uitwisseling.

3. Arbeid en zorg

Voor dit thema is het volgende maatschappelijke resultaat geformuleerd:

Zeeuwen kunnen arbeid en zorgtaken combineren

Binnen dit thema zijn de volgende projecten gesubsidieerd vanuit het Sociaal Akkoord:

- Werkconferentie combinatie arbeid en zorg
- Pilot dagarrangementen voor kinderen van 0-20 jaar
- Conferentie Toekomst voor kinderen: dagindeling in de grensstreek
- Koplopersproject '7 tot 7 samenleving'

Daarnaast is er nog een aantal projecten waarvan de aanvraag nog goedgekeurd moet worden:

- Grensproblematiek Zeeuws-Vlaanderen
- Multifunctionele ruimten en kindervoorzieningen op het platteland
- Flexibel arbeidsmarktbeleid
- Tijd en ruimte
- Imago kinderopvang
- Persoonlijke dienstverlening + gemakservices

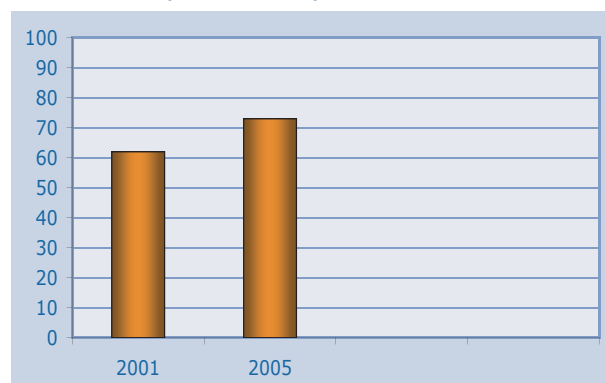
In de workshop waren aanwezig: mw. Beduwé, mw. Monteyne, dhr. Dettingmeijer, mw. Van Groeningen (provincie Zeeland), mw. Verkleij (Scoop, workshopleider).

Ontwikkelingen

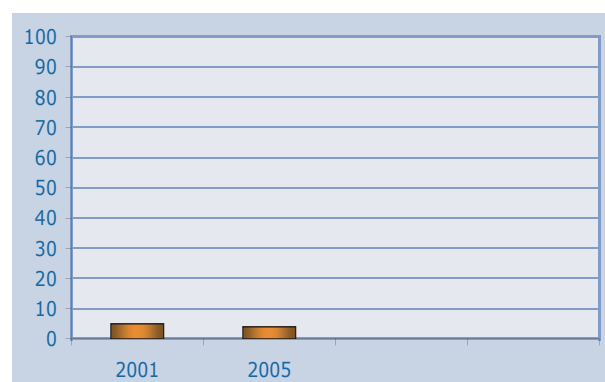
Gezien het brede begrip is een handvat geboden door een drietal deelterreinen te benoemen en de ontwikkelingen te schetsen, te weten arbeid en huishouden, arbeid en mantelzorg, arbeid en kinderen.

Op het gebied van arbeid en huishouden en arbeid en kinderen zijn gegevens gepresenteerd over taakverdeling tussen mannen en vrouwen en arbeidsparticipatie van moeders met jonge kinderen. Niet beschikbaar waren cijfers over openingstijden van winkels en dienstverlenende instellingen en bedrijven.

Figuur 8 Betaalde arbeid door moeders, ouders jonge kinderen, 2001 en 2005, %



Figuur 9 Voltijds werkende moeders, ouders jonge kinderen, 2001 en 2005, %

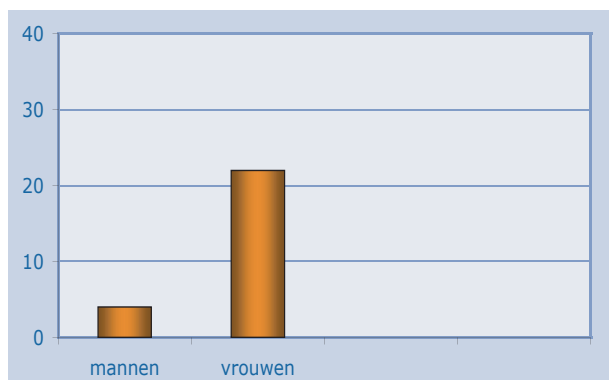


De arbeidsparticipatie van moeders met jonge kinderen (meer dan 12 uur per week) is toegenomen, maar het percentage voltijds werkende moeders is iets gedaald tussen 2001 en 2005. Van de vaders met jonge kinderen werkt 90% voltijds.

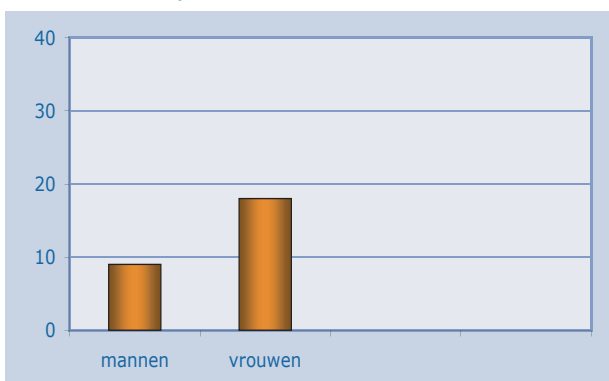
Voor wat arbeid en mantelzorg betreft zijn eigenlijk geen gegevens over de ontwikkeling beschikbaar, zoals gegevens over het gebruik van zorgverlof, openingstijden van zorgvoorzieningen, gebruik respijtzorg en logeerhuizen, of het aantal werkende mantelzorgers. Om zicht te krijgen op dit thema, zou geïnvesteerd moeten worden in gegevensverzameling.

Kijkend naar de taakverdeling op het gebied van huishoudelijk taken en verzorgende taken, blijkt dat bij de huishoudelijk taken moeders gemiddeld zo'n 22 uur per week aan de huishoudelijke taken (koken, boodschappen doen, schoonmaken of de was) besteden; vaders gemiddeld zo'n vier uur per week. Bij verzorging van de kinderen zijn de verschillen minder uitgesproken dan bij huishoudelijk taken. Maar moeders besteden gemiddeld twee keer zoveel tijd aan 'wassen/aankleden/verschonen', 'naar bed brengen', 'eten geven' en 'naar school/peuterspeelzaal/kinderdagverblijf brengen' dan vaders. In totaal besteden moeders gemiddeld zo'n 18 uur per week aan deze zorg en vaders gemiddeld zo'n 9 uur per week.

Figuur 10 Tijd besteed aan huishoudelijke taken, ouders jonge kinderen naar geslacht, gemiddeld aantal uren per week, 2005

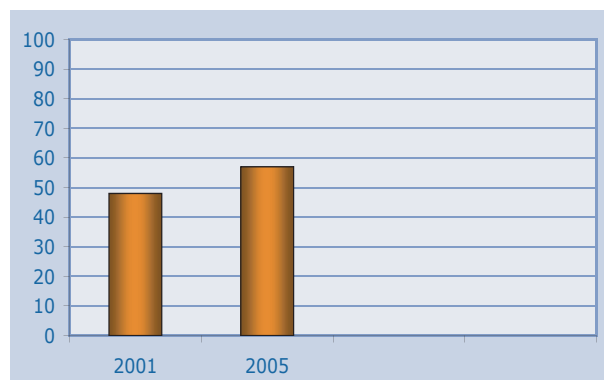


Figuur 11 Tijd besteed aan zorgtaken, ouders jonge kinderen naar geslacht, gemiddeld aantal uren per week, 2005

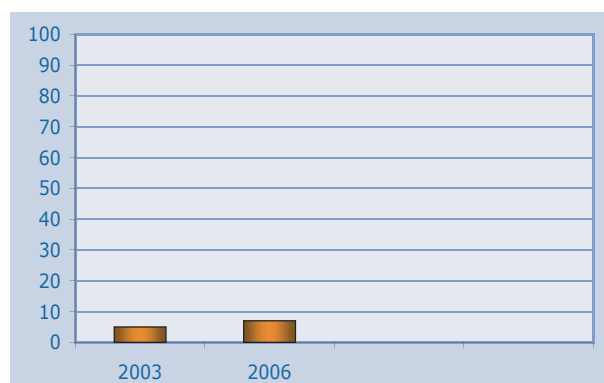


Het gebruik van kinderopvang is toegenomen onder ouders met jonge kinderen van iets minder dan de helft naar iets meer dan de helft van de ouders. Ook het gebruik van naschoolse opvang is wat toegenomen, maar ligt bij kinderen in groep 6 nog onder de tien procent.

Figuur 12 Gebruik kinderopvang, ouders 3-jarigen, 2001 en 2005, %



Figuur 13 Gebruik naschoolse opvang, groep 6 primair onderwijs, 2003 en 2006, %



Historie en achtergrond

De cultuur in Nederland was dat er iemand thuis is om voor de kinderen te zorgen, de boodschappen te doen, naar de tandarts en de huisarts te gaan met opa en oma. De samenleving is daar nog steeds op ingericht. Alleen bij supermarkten is de verruiming van de openingstijden duidelijk zichtbaar.

Kinderopvang en naschoolse opvang waren niet of beperkt beschikbaar. Inmiddels is de verwachting dat het gebruik gaat toenemen nu naschoolse opvang op de scholen wordt georganiseerd.

Wat werkt?

Als het doel een toenemende arbeidsparticipatie is (met als achterliggend doel het vervullen van vacatures op de Zeeuwse arbeidsmarkt) dan is er nog ruimte door instroom herintreders en door te stimuleren dat deeltijdwerkenden meer uren gaan werken.

Flexibilisering arbeidstijden

Flexibilisering openingstijden (ook dienst- en zorgverlenende instellingen).

Meerwaarde Sociaal Akkoord

Er zijn dwarsverbanden gelegd. Wel moet duidelijker worden of het doel is voldoende werknemers te hebben ten behoeve van de vacatures of een betere balans vraag en aanbod, of een goede balans voor het combineren van werk en privé.

Vervolg Sociaal Akkoord

Het thema moet een duidelijkere focus krijgen. Staat het tekort aan arbeidskrachten centraal of het welzijn van de werknemer.

4. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Voor dit thema is het volgende maatschappelijke resultaat geformuleerd:

Onderwijs en arbeidsmarkt sluiten goed op elkaar aan in Zeeland

Binnen dit thema zijn de volgende projecten gesubsidieerd vanuit het Sociaal Akkoord:

- TSO Fluenz: BPV en project in de zorgsector
- Samenwerkingsverband STOEB
- Transsectoraal Overleg Zorg- en Welzijnsector
- Samen Handen Ineen
- Cursus Zilte Teelten
- Regionale Arrangementen
- Week van de procestechniek
- Modernisering en upgrading technisch onderwijs
- BPV plaatsen in zorgsector
- Technocentrum Zeeland; het loket
- RIBIZ
- Haalbaarheidsonderzoek scholings- en instroomproject horeca
- Mobiele werkplekken procestechniek
- Beroepen-oriëntatiedagen techniek ROC Zeeland
- Zeeuws EVC Centrum
- ROC dagen techniek (in behandeling)

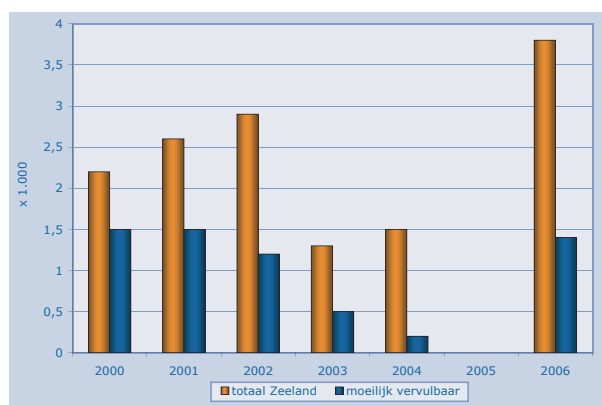
In de workshop waren aanwezig: dhr. Verhage (TSO/Fluenz), dhr. Buijze (ROC Westerschelde/STOEB), mw. de Rijcke (Reynaertcollege), dhr. Cardon (Het Loket), dhr. Slokkers (PZW), dhr. Stallaard (ROC Westerschelde/EVC Centrum), dhr. de Vos (NV Economische Impuls Zeeland), dhr. Saman (BZW), dhr. Leeman (ROC Zeeland), mw. Van Groeningen (provincie Zeeland), mw. Smit (Scoop, workshopleider)

Ontwikkelingen

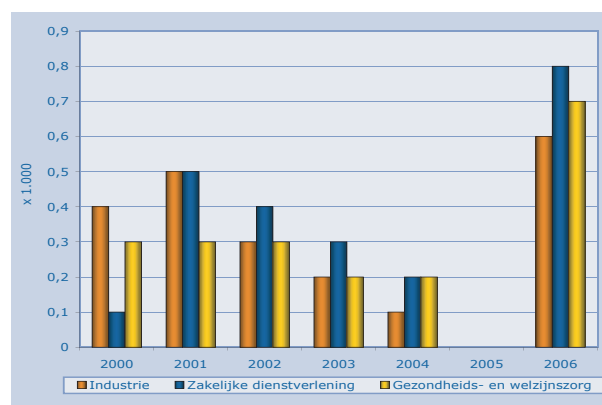
Voor het maatschappelijk resultaat binnen dit thema is een aantal trendlijnen gepresenteerd. Het gaat dan om de ontwikkeling in het aantal vacatures naar sector en niveau en het aantal inschrijvingen op ROC's en HBO naar richting en niveau. Het voortijdig schoolverlaten is buiten beschouwing

gelaten in verband met het feit dat daarbij ook heel andere factoren een rol spelen, zoals de persoonlijke ontwikkeling van de leerling. Helaas zijn geen gegevens beschikbaar (gekomen) aangaande de ontwikkeling in het aantal stageplaatsen.

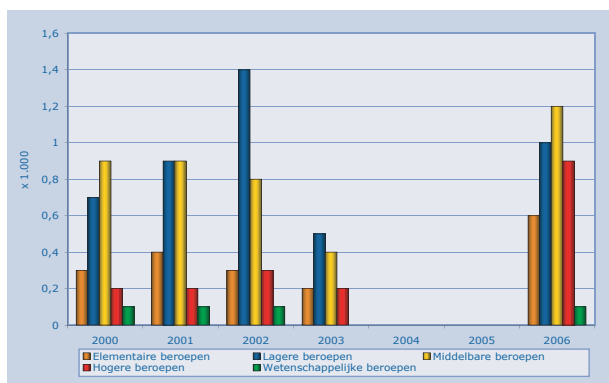
Figuur 14 Aantal vacatures in Zeeland, 2000-2006, absoluut (CBS)



Figuur 15 Aantal vacatures in drie sectoren met de meeste vacatures in 2006, Zeeland, 2000-2006, absoluut (CBS)

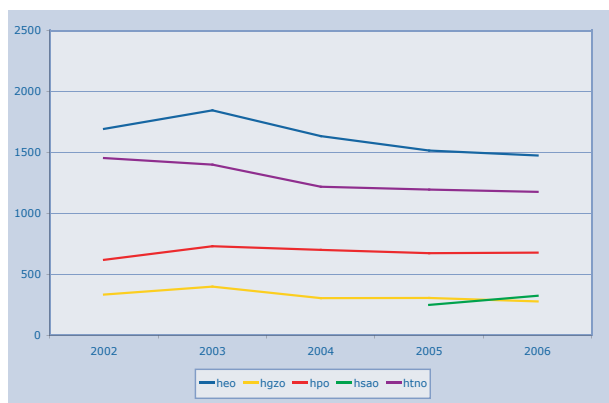


Figuur 16 Aantal vacatures naar beroep in Zeeland, 2000-2006, absoluut (CBS)

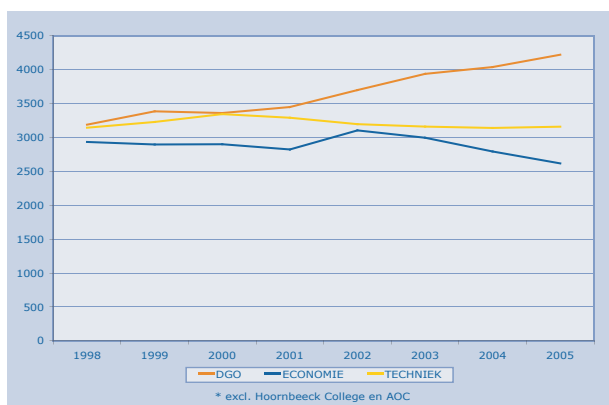


Uit de grafieken aangaande de vacatures blijkt dat het aantal vacatures flink is gestegen richting de 4.000 in 2006 en het aantal moeilijk vervulbare naar 1.500 in dat jaar. Het treft vooral de volgende drie sectoren: industrie, de zakelijke dienstverlening en de gezondheids- en welzijnzorg. Opvallend is verder dat het niet langer de lagere beroepen zijn, maar de middelbare beroepen waar de vacatures zitten, en ook de enorme toename in vacatures in de hogere beroepen valt op.

Figuur 17 Aantal inschrijvingen aan HZ naar richting, absoluut, 2002-2006 (HBO-raad)



Figuur 18 Totaal aantal leerlingen op ROC's in Zeeland* naar sector, absoluut, 1998-2005 (CFI)

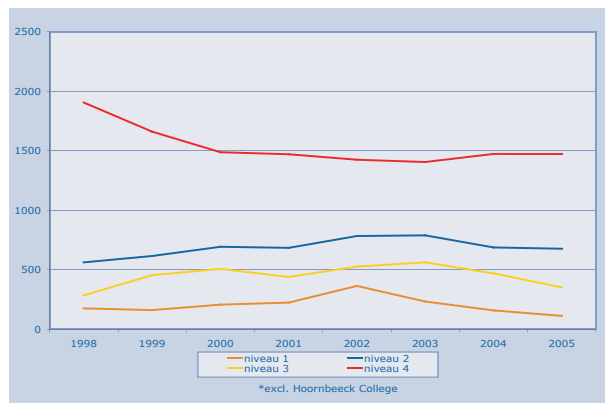


Wat de ingeschreven leerlingen op hbo (Hogeschool Zeeland) betreft is te zien dat er een afname is van het aantal leerlingen in de sector technisch- nautisch onderwijs en de sector economisch onderwijs, en daarmee in het totaal aantal leerlingen.

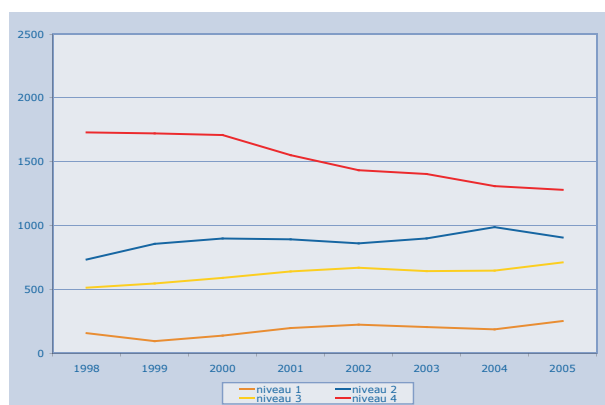
Bij de ROC-leerlingen valt op dat de sector DGO (dienstverlenings- en gezondheidszorgonderwijs) groeit en dat de inschrijvingen in de sector economie de laatste jaren licht lijken te dalen. In de sector DGO valt ook de sportopleiding (CIOS). Deze is flink gegroeid volgens de aanwezigen in de workshops.

Kijkend naar het niveau van de opleiding dan blijkt in alle drie de sectoren, met uitzondering van DGO, een flinke afname in inschrijvingen op het hoogste niveau (niveau 4). Ook in de sector DGO was een daling van het aantal inschrijving in niveau 4 te zien tot 2001, maar daarna is het weer gestegen. In de workshop komt naar voren dat dit vooral door de sportopleiding komt (bij het bekijken van de ontwikkeling in de sportopleiding blijkt inderdaad een fikse toename in inschrijvingen op niveau 4 van 451 leerlingen in 1998 naar 851 in 2005).

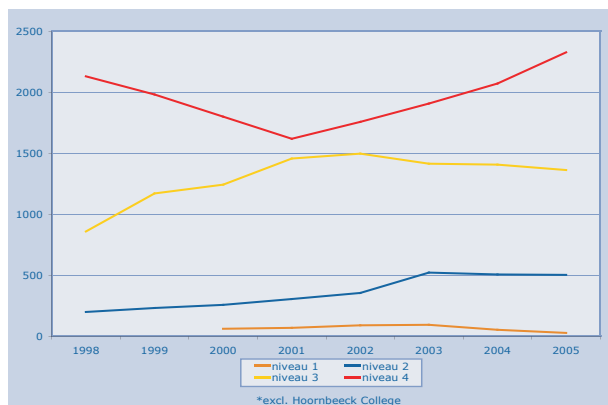
Figuur 19 Aantal leerlingen in de sector Economie op ROC's in Zeeland naar niveau, absoluut, 1998-2005 (CFI)



Figuur 20 Aantal leerlingen in de sector Techniek op ROC's in Zeeland naar niveau, absoluut, 1998-2005 (CFI)



Figuur 21 Aantal leerlingen in de sector DGO aan ROC's in Zeeland* naar niveau, absoluut, 1998-2005 (CFI)



De discussie is gestart aan de hand van de grafiek die de ontwikkeling van het aantal ingeschreven leerlingen op de ROC's laat zien naar sector.

Historie en achtergronden

De groei bij DGO komt door de groei van de sportopleiding (CIOS). Voor veel leerlingen is dit geen keuze maar een 'uitstel van keuze'.

De keuze van leerlingen is vaak verkeerd als gevolg van een verkeerd beroepsbeeld. De folders over de verschillende sectoren en de dagelijkse praktijk binnen de bedrijven komen niet met elkaar overeen. Het beroeps- en arbeidsperspectief is vooraf moeilijk te schetsen door het bedrijfsleven. Als onderwijs alleen meer 'leuk' moet zijn, dan spoort dat niet met de praktijk.

De leerlingen kiezen niet arbeidsmarktgericht. De bedrijfs-cultuur en beeldvorming spelen wel een rol bij keuze.

Wat zou werken?

- Kinderen al op jonge leeftijd (10-11 jaar) kennis laten maken met beroepsmogelijkheden via voorlichting. Ook ouders in vroeg stadium daarbij betrekken. Basisschooldocenten en directie informeren over beroepen en beroepsvelden en betrekken bij voorlichting.
- Biedt meer praktijk aan in beroepsonderwijs. Eerder beroepservaring en beroepscompetentie aanleren. Haal meer praktijkmensen in de klas.
- Ambachtsschoolgedachte/vakcolleges: laat vmbo-leerlingen niveau 1 of 2 halen voordat ze overstappen naar het ROC. Het bedrijfsleven zou een deel van de kosten van deze vakcolleges kunnen dragen vanuit het perspectief Beroepsonderwijs in het bedrijfsleven (BIB).
- Voeg elementen van zorg en/of techniek toe aan populaire opleidingen, als CIOS, zodat deze leerlingen straks breder inzetbaar zijn. Kijk daarbij ook naar algemene beroepscompetenties.
- De sleutel ligt bij vmbo-leerlingen, zij moeten nog kiezen. Laat hen stagelopen bij bedrijven en terugkoppelen in de klas. Laat ze meelopen met mbo-stagiairs.
- Leerafdeling in de zorgsector: een voorbeeld voor andere sectoren?

Meerwaarde Sociaal Akkoord

Er is een netwerk ontstaan rond dit thema en een betere synergie tot stand gekomen. Veel goede arbeidsmarktprojecten hebben gelopen, maar niet allemaal of alleen dankzij het Sociaal Akkoord. Er begint een goede infrastructuur te ontstaan. Er is gestart vanuit het idee om knelpunten op te pakken. Nu zijn er projecten en is gestimuleerd om samen te werken en zoeken partijen elkaar steeds meer op, waardoor een setting is ontstaan waarin gezamenlijk arbeidsmarktbeleid vormgegeven kan worden. Er is binnen dit thema een hoog 'techniek'-gehalte. De zorgsector zit erbij, maar waar zijn de andere sectoren (zakelijke dienstverlening, bouw, toerisme)?

Vervolg Sociaal Akkoord

De ontstane relatie zou gebruikt moeten worden om in de toekomst meer te gaan samenwerken. Er zou nog meer geregisseerd moeten worden (er is een woud aan initiatieven, met name in techniek). De provincie zou meer die rol als regisseur op het gebied van arbeidsmarktbeleid op zich kunnen nemen. Verbreding naar andere sectoren is gewenst. Ook is voor de toekomst van belang resultaten te volgen.

5. Zwakke groepen op de arbeidsmarkt

Voor dit thema is het volgende maatschappelijke resultaat geformuleerd:

Zwakke groepen doen mee aan de arbeidsmarkt in Zeeland

Binnen dit thema zijn de volgende projecten gesubsidieerd vanuit het Sociaal Akkoord:

- Diagnostiek loopbaanadviseurs
- Netwerk loopbaanadviseurs
- MKB leerbanen plan
- Stichting Jongerencoaching en –integratie Nowak
- Advies en Integratie Bureau Future
- Pilot buurtbedrijvigheid gemeente Middelburg
- Korczakschool: stichting Jongeren Coaching en integratie
- Vervallen: ondernemend netwerken door vrouwen voor vitaal platteland
- Extra activiteiten loopbaanadviseurs
- Ondernemersnetwerk voor vrouwen

In de workshop waren aanwezig: dhr. Loof, mw. de Neef, mw. Nowak, dhr. Hutte, dhr. Kramer, dhr. Burger, dhr. Erkelen, dhr. De Meij, mw. Van Groeningen (provincie Zeeland), mw. Verkleij (Scoop, workshopleider)

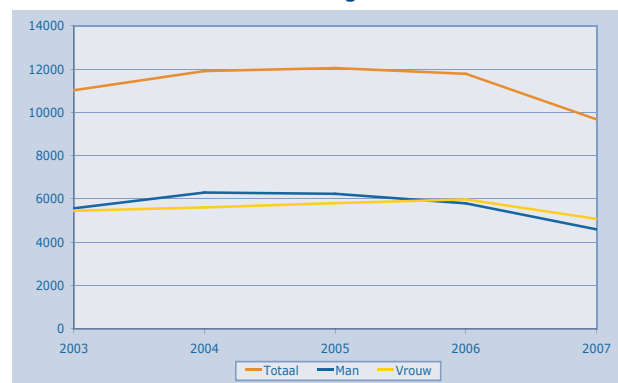
Ontwikkelingen

Voor het maatschappelijk resultaat binnen dit thema is een aantal trendlijnen gepresenteerd over werkloosheid onder zwakke groepen op de arbeidsmarkt. De gegevens betreffen niet werkende werkzoekenden (nww-ers) en komen van het CWI.

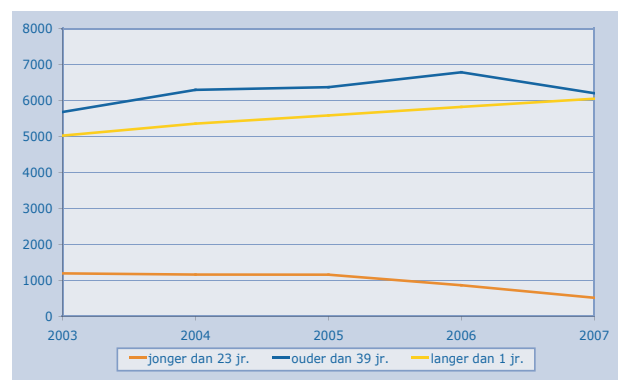
Het gaat dan om de ontwikkeling in het aantal niet werkende werkzoekende mannen en vrouwen, en de ontwikkeling in het aantal niet werkende werkzoekenden tot 23 jaar (jongeren), het aantal ouder dan 39 jaar (ouderen) en het aantal dat langer dan een jaar werkloos is (langdurig werklozen). Niet beschikbaar waren gegevens over werkloosheid onder niet-Nederlanders en herintredende vrou-

wen (zwakke groepen die ook in het akkoord genoemd worden). Arbeidsgehandicapten zijn bij deze workshop buiten beschouwing gelaten.

Figuur 22 Totaal aantal niet-werkende werkzoekende (nww) in Zeeland naar geslacht, 2003-2007



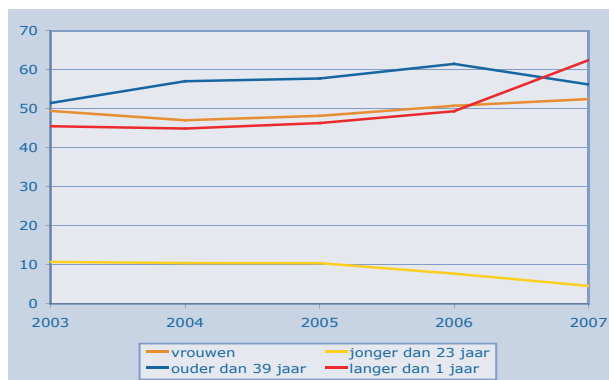
Figuur 23 Totaal aantal nww in Zeeland naar categorie, 2003-2007



Het totaal aantal nww-ers is de laatste twee jaar afgenomen. Dit geldt voor zowel mannen als vrouwen, maar het aantal niet werkende werkzoekende mannen is wat sterker gedaald dan het aantal niet werkende werkzoekende vrouwen. In 2007 zijn er dan ook wat meer vrouwen dan mannen die staan ingeschreven als niet werkend werkzoekend.

Het aantal oudere nww-ers is toegenomen tussen 2003 en 2006. In 2007 is echter een daling ingezet onder deze categorie. Het aantal langdurig werklozen (langer dan 1 jaar) blijft echter stijgen, ook in 2007. Het aantal niet werkende werkzoekende jongeren is sinds 2005 aan het dalen. Hierbij wordt opgemerkt dat niet alle jongeren in beeld zijn, bijvoorbeeld WAJONG jongeren staan hier niet bij, en ook niet alle jongeren melden zich bij het CWI als ze geen werk of opleiding hebben.

Figuur 24 Aantal nww naar categorie als % totaal aantal nww in Zeeland, 2003-2007



Kijkend naar de ontwikkeling van deze zwakke groepen als percentage van het totale bestand van niet werkende werkzoekenden, dan zien we hetzelfde beeld: het percentage jongeren is afgenomen, het percentage 40-plussers sinds 2006 ook. Het percentage langdurig werklozen blijft stijgen. Aanvullend is te zien dat het percentage vrouwen onder de niet werkende werkzoekenden ook langzaam stijgt.

Aan de hand van de laatste grafiek is gekozen voor een focus op jongeren, ondanks het feit dat de lijn een dalende trend laat zien. (Overigens zijn ook de projecten vooral gericht op jongeren). De workshop verwacht dat deze dalende lijn in de toekomst stabiliseert.

Historie en achtergrond

Er is sprake van toenemend voortijdig schoolverlaten. Kenmerken van een 'moeilijke jongere': niet gekwalificeerd, weinig competenties, gedragsproblemen, thuiswonend. Thuisituatie jongere: ouders lijken zich niet te interesseren voor deze kinderen/jongeren, of er is onmacht. Er is sprake van klemmende (theoretische) kwalificatieplicht. Gemeenten voeren eigen beleid, waardoor er geen eenduidige aanpak is en ook versnippering.

Wat zou werken?

- Preventie van schooluitval.
- Beter aansluiten op kansen in de markt.
- Training arbeidsvaardigheden goed organiseren voorafgaand aan werk.
- Bewustzijnsbevordering werkgevers.
- Kwalificatieplicht ombouwen naar kwalificatierecht.
- Jongeren laten werken als ze dat willen.
- Permanent recht om te kwalificeren en te leren invoeren.
- Meer focus op competenties in plaats van diploma's.
- Denken in de lange termijn.
- Ketenverantwoordelijkheid neutraal regelen.

Meerwaarde Sociaal Akkoord

Het sociaal akkoord heeft partijen bij elkaar gebracht, zeker voor jongeren.

Vervolg Sociaal Akkoord

Er is meer nodig en mogelijk. Ook een duidelijke relatie aanbrengen naar het thema aansluiting op de arbeidsmarkt. De opbrengsten nog beter inzichtelijk maken.

6. Conclusies en aanbevelingen

Er is een duidelijk meerwaarde ontstaan in Zeeland als gevolg van het Sociaal Akkoord. Als eerste in alle thema's wordt genoemd dat er expertisenetwerken zijn ontstaan. Daarnaast zijn projecten gerealiseerd, sommige met een kleine reikwijdte, andere met een grote. De focus op een beperkt aantal thema's is een succesfactor.

Een andere duidelijke succesfactor is de lichte structuur en de mogelijkheid tot snel handelen. Dit heeft de innovatieve kracht en samenwerking bevorderd.

Voor een vervolg op het sociaal akkoord is van belang om de ontstane expertisenetwerken goed te gaan benutten door een duidelijk communicatieprogramma te ontwikkelen. Daarbij gaat het om het bijeenbrengen van expertise binnen, maar ook tussen thema's. De structuur moet licht en slagvaardig blijven. De opbrengsten van het vervolg moeten beter gevolgd gaan worden. Uit alle workshops komen voldoende ideeën naar voren om een volgende stap te zetten in het verbeteren van de arbeidsmarktsituatie in Zeeland.

Het thema arbeid en zorg zou nog eens goed bekeken moeten worden. Wat is het doel van dit thema. Wellicht is een combinatie met een ander thema mogelijk, zoals moeilijke groepen op de arbeidsmarkt of vergrijzing.

Belangrijk punt van aandacht voor het akkoord en de thema's is om goed te kijken of er nog meer partners zijn die een bijdrage kunnen leveren.

