

De Tweede Kamer der Staten-Generaal
de voorzitter
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

Den Haag
3 oktober 2005

Ons kenmerk
BVE/lenI/2005/39026

Uw brief van

Onderwerp
Kabinetsreactie Rapport Beroepswijs
Beroepsonderwijs

1. Inleiding

Zoals aangekondigd in mijn eerdere brief d.d. 12 november 2004 treft u hierbij de uitgebreide reactie op het eindrapport "Beroepswijs Beroepsonderwijs" van de Werkgroep Dynamisering Onderwijs van het Innovatieplatform¹.

De werkgroep Dynamisering Beroepsonderwijs, onder leiding van de heer Leijnse, pleit in haar rapport voor een beroepsonderwijs dat meer dan ooit arbeidsnabij is, dat een veel grotere verstrengeling kent tussen het werken en leren van vmbo, tot hbo.

De aansluiting tussen het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven is tevens het thema van het advies van de Onderwijsraad (mei 2005): "Bijdragen van onderwijs aan het Nederlandse innovatiesysteem". Dit advies van de Onderwijsraad wordt samen met het SER-advies: "Opleiden is net-werken" waarin het aansluitingsvraagstuk eveneens een pregnante rol speelt, betrokken bij deze beleidsreactie op het rapport van de werkgroep van dhr. Leijnse.

De kabinetsreactie is als volgt opgebouwd. Allereerst wordt de essentie van het rapport van het Innovatieplatform weergegeven. Vervolgens wordt ingegaan op de visie van het kabinet en de beweging die in het beroepsonderwijs gestimuleerd wordt om arbeidsnabijheid te bevorderen; hierbij wordt ook een relatie gelegd met bovengenoemde adviezen van de Onderwijsraad en de SER. Tot slot wordt aangegeven welk instrumentarium het kabinet inzet om deze beweging in gang te zetten met een streefbeeld per 2008. De uitwerking en de implementatie van het streefbeeld van deze beleidsreactie zal gezien het draagvlak in overleg met de relevante betrokken partijen ter hand worden genomen.

¹ Beroepswijs beroepsonderwijs. Voorstellen voor vernieuwing van het beroepsonderwijs. Eindrapportage werkgroep dynamisering beroepsonderwijs. Frans Leijnse, Jan Willem Vos, Jurgen Geelhoed. Den Haag, oktober 2004.

2. Werkgroep Dynamisering Beroepsonderwijs: Beroepswijs Beroepsonderwijs

Essentie van het rapport

Het rapport "Beroepswijs Beroepsonderwijs" behelst in de kern een pleidooi voor het vergroten van de arbeidsnabijheid van het beroepsonderwijs. Dit moet vorm krijgen door het versterken van de netwerken tussen bedrijven/instellingen en het onderwijs, het bevorderen dat contextrijk leren breed wordt toegepast in het beroepsonderwijs en het toerusten van docenten en leidinggevendenden om een andere rol te vervullen. Het belang van arbeidsnabijheid geldt voor de gehele kolom van het beroepsonderwijs, inclusief het praktijkonderwijs dat van oudsher al sterk vervlochten is met de beroepspraktijk.

Het rapport geeft aan dat grotere beweeglijkheid van het beroepsonderwijs nodig is om het proces van economische innovatie van onderop te stimuleren. De docent in relatie tot het innovatiebeleid in de school speelt daarin een belangrijke rol: het contextrijk leren moet op de werkvloer vorm krijgen. Onder andere door het op docentniveau intensiveren van de werkcontacten met de beroepspraktijk. Dergelijke ontschooling is volgens het rapport nodig om jongeren hun plezier in leren terug te geven, en daarmee hun voortijdige uitval te verminderen. Als in het onderwijs de verbinding kan worden gelegd tussen individualisering en ondernemerschap en het onderwijs er bovendien in slaagt om grote groepen jongeren te boeien, draagt dit bij aan een ondernemende cultuur in Nederland, aldus de werkgroep. Een betere aansluiting op de arbeidsmarkt, minder ongediplomeerde uitval en meer succesvolle arbeidsloopbanen vormen het cement voor de ontwikkeling van talent en de noodzakelijke integratie van kansarme groepen in de samenleving bovendien leveren ze een belangrijke bijdrage aan de groei van de arbeidsproductiviteit en het duurzaam participeren in de toekomstige kenniseconomie.

De Onderwijsraad ziet in haar eerder genoemd advies een sterke rol voor de onderwijsinstelling voor het tot stand brengen van de samenwerking met de andere partijen - enerzijds als uitvoerder van onderwijs en anderzijds als actieve participant, coördinator of zelfs initiator.

De SER gaat in zijn advies "Opleiden is net-werken" eveneens in op de arbeidsmarkt als belangrijk referentiekader voor het beroepsonderwijs. Ook de nieuwe bestuurlijke verhoudingen moeten een bijdrage leveren aan een meer responsief onderwijs. Andere belangrijke elementen in het advies betreffen de kenniscirculatie, de samenwerking tussen onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven, het duale leren en ondernemerschap.

3. Visie van het kabinet

De adviezen van de werkgroep Dynamisering Beroepsonderwijs, de Onderwijsraad en de SER gaan in op het belang van het beroepsonderwijs voor de kenniseconomie. Het is noodzakelijk dat er meer aansluiting komt tussen de werelden van het leren en werken, tussen het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven. Ook is het noodzakelijk dat het beroepsonderwijs dynamiseert. Het kabinet deelt deze visie.

a. Sterke en slimme economie

De kenniseconomie vraagt namelijk om slimme, ondernemende, vaardige, competente en nieuwsgierige mensen, die zich ten volle bewust zijn van hun eigen talent. Dit stelt hoge eisen aan de wijze waarop jongeren en volwassenen deze competenties en kwaliteiten verwerven en onderhouden, anders gezegd hoe zij leren. Daarbij gaat het uiteraard om het leren binnen het onderwijs: daar zal de

komende jaren nog een flinke kwaliteitsslag moeten plaatsvinden: minder schools, meer betekenisvol en meer contextrijk. Het gaat echter ook om het benutten van leer mogelijkheden *buiten* het onderwijs, zowel de informele als de formele leer mogelijkheden. Het bedrijfsleven is bij uitstek dé leeromgeving voor deelnemers in het beroepsonderwijs.

Arbeidsnabijheid van het beroepsonderwijs

Het zijn precies deze noties waar het rapport "Beroepswijs Beroepsonderwijs" van de cie. Leijnse op aansluit. Daarom is dit rapport van groot belang voor de verdere ontwikkeling van beroepsonderwijs, of beter: voor de ontwikkeling van modaliteiten waarop beroepsvaardigheden en vakbekwaamheid het beste kunnen worden geleerd en onderhouden. Door te pleiten voor "arbeidsnabij beroepsonderwijs" geeft de commissie een impuls naar een sterkere synergie tussen werken en leren op alle niveaus van het beroepsonderwijs. Maar het betekent ook een veel grotere synergie tussen de werelden van leren en werken; want de systeemscheiding tussen beide werelden werkt vaak belemmerend op de ontwikkeling van een integrale beroepsvorming.

b. Optimaal benutten van menselijk kapitaal en inspelen op de arbeidsmarktontwikkelingen.

Het beroepsonderwijs wordt sterk beïnvloed door ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, zowel kwalitatief als kwantitatief. Zo heeft de snelle technologische ontwikkeling geleid tot een 'skill-biased growth', waardoor de vraag naar hoger opgeleiden sneller is gestegen dan die naar lager opgeleiden. De verwachting is dat deze skill-biased growth zich in de toekomst zal voortzetten. Dit betekent in elk geval dat het beroepsonderwijs in kwalitatieve zin bij moet blijven: dat kan alleen in nauwe samenwerking met het bedrijfsleven.

Maar ook in kwantitatief opzicht is die ontwikkeling van belang. Aan de bovenkant van de arbeidsmarkt zal een vraagoverschot ontstaan, terwijl tegelijkertijd aan de onderkant van de arbeidsmarkt sprake zal zijn van een aanbodoverschot. Hoewel de trends op het gebied van technologische ontwikkeling en internationalisering in het nadeel van laagopgeleiden uit kan pakken ontstaan er op langere termijn, m.n. door de vergrijzing, ook voor laagopgeleiden werkgelegenheidskansen, bijvoorbeeld in de zorg, persoonlijke dienstverlening etc. Deze grote vervangingsvraag op de arbeidsmarkt kan de participatiekansen van laagopgeleiden positief beïnvloeden². Dit biedt perspectief voor de VMBO leerlingen en leerlingen uit het praktijkonderwijs.

Allochtone jongeren

Het toekomstige arbeidspotentieel zal voor een deel uit allochtone beroepsbevolking bestaan. Uit de CBS prognoses blijkt namelijk dat het aandeel allochtonen van 12- tot 18- jarigen in 2020 naar 30% zal stijgen, terwijl het aantal autochtone jongeren in dezelfde periode afneemt. In de grote steden is soms ruim 40% van de jeugd van allochtone afkomst. Ook blijkt uit CBS cijfers uit 2002 dat geslaagde allochtonen vaker dan geslaagde autochtonen naar het vervolgonderwijs doorstromen.

Voor het behalen van een diploma in het beroepsonderwijs moeten deze jongeren praktijkervaring opdoen en dus stageplekken/ BPV-plekken (BeroepsPraktijkVorming) verwerven. Het blijkt voor allochtone jongeren vaak een probleem te zijn aan deze plekken te komen en hierdoor toe te treden tot de arbeidsmarkt. De redenen voor bedrijven om deze jongeren niet aan te nemen hebben vaak niets te maken met de capaciteiten van deze jongeren. Uit het onlangs uitgebrachte onderzoek door Regioplan in opdracht van het ministerie van SZW blijkt dat ook beeldvorming en discriminatie bij de werving en

² Brief aan TK over stimulering van werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt (kamerstukken II, 2003-2004, 29544, nr. 2)

selectie een rol spelen. In het onderzoek wordt dit als een belemmering genoemd bij de instroom van allochtonen op de arbeidsmarkt.

Krapte op de arbeidsmarkt

Vooraf aan de bovenkant van de arbeidsmarkt zal krapte ontstaan. Daar zal de 'strijd om de werknemer' plaatsvinden. In het onder- en middensegment zal steeds meer vraag zijn naar mensen met bijzondere kwaliteiten, zoals vakspecialisten of mensen met een ondernemende houding. Bedrijven zullen dan ook steeds meer eisen stellen aan de deelnemers van het beroepsonderwijs en dan met name deelnemers uit het (V)MBO of uitwijken naar het buitenland voor het werven van vakmensen. Deze analyse wordt ook gedeeld in het stuk " Koers -MKB" dat begin juni 2005 door MKB-Nederland is uitgebracht.

Het kabinet heeft de afgelopen jaren diverse instrumenten ingezet voor een betere benutting van menselijk kapitaal. Zo heeft EZ de regeling Scholingsimpuls voor het stimuleren van opscholing van werknemers ingesteld en Investors in People ondersteund om employability van medewerkers te bevorderen. Het geheel van beleidsinstrumenten ter stimulering van het menselijk kapitaal heeft geleid tot een stevig draagvlak voor het thema menselijk kapitaal. De (op)scholing van werknemers is in veel bedrijven weer op de agenda geplaatst.

Om het leren van volwassenen verder te stimuleren is de projectdirectie Leren & Werken opgericht. Deze projectdirectie is een gezamenlijk initiatief van OCW en SZW met betrokkenheid van EZ, LNV, FIN, Justitie en V&I. De projectdirectie is opgericht op 1 maart 2005 en wordt op 1 maart 2007 weer opgeheven. Taak van deze directie is een aantal hoofdpunten uit te voeren uit het Actieplan Leven Lang Leren. Samen met andere partijen (denk hierbij aan gemeenten, bedrijven, scholen, CWI's, Kenniscentra) wil de projectdirectie uitvoering geven aan de volgende drie programmalijnen:

1. het realiseren van 15.000 extra duale trajecten. Het gaat hier om leerwerktrajecten gericht op inpassing in het arbeidsproces of het behalen van een beroepskwalificatie, eventueel ook in combinatie met het leren van de Nederlandse taal;
2. het tot stand brengen van een landelijk netwerk van leerwerkloketten, dat tot doel heeft werkenden en werkzoekenden een laagdrempelige toegang te bieden tot loopbaanadvies, beoordeling en erkenning van verworven competenties (EVC) en opleidingsmogelijkheden (on-line marktplaats voor scholing). De projectdirectie wil in de projectperiode 20.000 nieuwe EVC-procedures laten uitvoeren;
3. het stimuleren en opschalen van succesvolle (lokale/regionale) projecten op het gebied van een leven lang leren, het starten van experimenten met een tweejarig opleidingsprogramma in de HBO-bachelor opleiding en het uitbrengen van een advies aan het volgende kabinet over hoe de overheid leven lang leren het meest effectief kan stimuleren.

c. Beroepsonderwijs en bedrijfsleven leren en innoveren samen

Het beroepsonderwijs moet ten eerste een plek zijn waar vooral jongeren, geholpen worden zich te ontwikkelen tot volwaardige burgers en vakmensen, een plek ook waar de leerloopbaan centraal komt te staan. En deze leerloopbaan duurt langer dan het zogenaamde initiële onderwijs en strekt zich over het gehele arbeidzame leven uit.

Ten tweede moet het beroepsonderwijs kunnen participeren in tal van typen leer/werkarrangementen in de regio, voor zowel jongeren als voor werknemers. Scholen en bedrijven zullen dan ook veel meer vervlochten raken en vanuit een gemeenschappelijk belang samen vorm geven aan leer/werk-

arrangementen. Het beroepsonderwijs moet zich hierbij bewust zijn van welke functies het leersysteem vanuit de optiek van de bedrijven heeft, namelijk: het doen verwerven van basiscompetenties die nodig zijn om adequaat de arbeidsmarkt te betreden; een bijdrage leveren aan het employabel houden van de werknemers en een rol vervullen bij het bevorderen van innovatie in het arbeidsdomein. Er valt voor scholen en bedrijven nog veel te winnen op deze functies.

Dat vraagt ook inspanning van het bedrijfsleven, bijvoorbeeld dat het anticipeert op de voorspelde tekorten aan menselijk kapitaal. Hier ligt een belangrijke taak voor scholen en bedrijven gezamenlijk. Alleen als beide partijen een "sense of urgency" voelen en bereid zijn een lange termijnvisie en aanpak te ontwikkelen kan bijgedragen worden aan het dynamiseren van het beroepsonderwijs. Dat laat onverlet dat er niet alleen aan de kant van de onderwijsinstellingen maar ook aan de kant van de bedrijven (dat geldt m.n. voor MKB in termen van tijd en geld) er belemmeringen kunnen zijn om deze samenwerking te realiseren³. Door de gezamenlijke aanpak kunnen slimme onderwijsarrangementen ontstaan voor de opscholing van de nieuwe werknemer zodat er een solide brede basis, een sub-top kan ontstaan voor de kenniswerkers op HO-niveau en hoger.

d. Ondernemerschap als leidend principe

Eén van de manieren om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren is om meer ondernemendheid en ondernemerschap in het onderwijs te introduceren. Daarvoor is een ondernemende omgeving nodig, met ondernemende docenten binnen een ondernemende instelling. In het kader van het actieplan "Onderwijs en ondernemerschap" wordt op dit moment gewerkt aan betere randvoorwaarden om deze ondernemende omgeving te creëren. In november 2005 zullen EZ en OCW het Partnership Leren Ondernemen lanceren om invulling te geven aan dit actieplan.

Met het Actieplan 'Nieuw Ondernemerschap' hebben de departementen van EZ, VenI, SZW, OCW en VWS (de Voedsel en Waren Autoriteit) de handen ineengeslagen en aangegeven dat het aanboren van de ondernemersgeest onder nieuwe Nederlanders, de allochtonen, op veel manieren positief uitwerkt voor ons land.

Het Actieplan "Nieuw Ondernemerschap" heeft tot doel het creëren van *meer* en *beter* nieuwe ondernemers. Dit moet worden bereikt door - vanuit een positieve invalshoek - nieuw ondernemerschap te stimuleren door enerzijds de knelpunten op te heffen en anderzijds het ondernemerschap onder de doelgroep te promoten.

Wil het onderwijs in staat zijn ondernemende deelnemers en studenten af te leveren, dan is het van belang dat de docent kennis heeft van wat ondernemerschap inhoudt. De docent dient de hiervoor benodigde competenties te ontwikkelen. In de bekwaamheidseisen leraar VO/BVE is bij de indicatoren voor BVE opgenomen dat de docent zich ondernemend en marktgericht opstelt, de ontwikkelingen in het bedrijfsleven, instellingen en maatschappij volgt en deze vertaalt naar het onderwijs. Bedrijfsbezoeken en het lopen van stages bij ondernemende bedrijven kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan het ontwikkelen van ondernemend gedrag bij studenten én docenten. Ook het verzorgen van gastlessen door en detachering van ondernemende werknemers uit het bedrijfsleven kunnen daaraan bijdragen. In het kader van het Partnership Leren Ondernemen wordt dit jaar een landelijke dag "Ondernemer voor de klas" en een landelijke dag "Docentenstages" georganiseerd.

³ Innovatie en het belang van versterking van de samenwerking tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven, Bve Raad (2005)

e. Professionals in beroepsonderwijs en bedrijfsleven

Leijnse geeft aan dat de professionaliteit van de leraar een cruciale factor is in de innovatie van het beroepsonderwijs. Schoolontwikkeling en innovatie komen niet van de grond als de docent in het onderwijs daarin geen actieve, leidende rol vervult.

Docenten in het beroepsonderwijs weten wat in de praktijk mogelijk is en hoe kwaliteitsverbetering en innovatie adequaat toe te passen zijn. Zij hebben daarbij een eigen verantwoordelijkheid, maar de instellingen moeten hen daartoe ook in staat te stellen, door het formuleren van een passend innovatiebeleid. Een professionele arbeidsorganisatie biedt de professional – uiteraard binnen de beleidskaders van de instelling – ruimte om zelf leiding te geven aan innovatie en verbetering van het onderwijs én om permanent aan de eigen ontwikkeling te kunnen werken.

Het kabinet stimuleert dit met de Wet op de beroepen in het onderwijs (Wet BIO). Docenten moeten bekwaam zijn én bekwaam blijven. Hun kennis en kunde moet actueel zijn. Werkgevers in het onderwijs zijn er verantwoordelijk voor dat het onderwijspersoneel in staat is om die bekwaamheid te onderhouden. De werkgevers beschikken daartoe over nascholingsmiddelen en middelen voor personeelsbeleid. Het budget voor integraal personeelsbeleid binnen de lumpsum van VO en BVE stijgt nog steeds. Scholen krijgen dus steeds meer mogelijkheden en financiële middelen om hun personeel te professionaliseren. Deze ontwikkeling wil het kabinet graag doorzetten door vanaf 2006 de middelen voor zij-instroom, begeleiding beginnende leraren en professionalisering gezamenlijk onder te brengen in de lumpsum. Hierover worden in 2006 afspraken gemaakt met de branches. Deze afspraken worden vastgelegd in een convenant (PO/VO)

Binnen het Programma Onderwijspersoneel zijn veel activiteiten in gang gezet die (mede) tot doel hebben de positie van de leraar als professional te versterken. Er wordt naar gestreefd het opleidingsstelsel zodanig in te richten dat er een betere afstemming komt van het aanbod van de opleidingen op de vraag in de regio. Een belangrijk instrument bij de verdere professionalisering van het onderwijspersoneel is de invoering van bekwaamheidsdossiers. In die bekwaamheidsdossiers kunnen bijvoorbeeld de door de werkgroep Dynamisering Beroepsonderwijs van het Innovatieplatform voorgestelde stages voor docenten in bedrijven, als belangrijke vorm van professionalisering, worden vastgelegd.

Innovatoren

De werkgroep Dynamisering Beroepsonderwijs van het Innovatieplatform (o.l.v. dhr. Leijnse) stelt voor t.b.v. de vorming en verdieping van de netwerken tussen en de verandering van de routines van het lesgeven binnen het docententeam een innovator aan te stellen die als katalysator en richtinggever kan worden beschouwd. Ook het kabinet is van mening dat niet iedere leraar innovator pur sang hoeft te zijn. Niet iedere leraar hoeft hetzelfde te kennen en kunnen. Beginnende leraren zullen per definitie verschillen van ervaren leraren. Bovendien kan de leraar verschillende rollen hebben: naast instructeur voor de leerlingen/deelnemers ook coach, inspirator en verhalenverteller, coach van andere leraren, ontwikkelaar van lesstof, onderzoeker, onderwijsvernieuwer, etc. Het team in de school moet gezamenlijk een aantal kwaliteiten bezitten. Dus: wie is waar goed in?. Het is aan het management van de instelling om daar invulling aan te geven en (financiële) keuzes in te maken.

Innovatieve sectoren

Het advies van het Innovatieplatform, werkgroep Dynamisering Beroepsonderwijs (o.l.v. dhr. Leijnse, valt in goede aarde ook bij het veld. Want scholen en instellingen innoveren. Van belang is nu dat deze innovatiebeweging die ingezet wordt door individuele scholen en instellingen opgeschaald wordt en dat de georganiseerde onderwijssectoren voortbouwen en ho die innovatiebewegingen ook tot hun eigen verantwoordelijkheid rekenen. Deze onderwijssectoren moeten uitgroeien tot innovatieve bedrijfstakken.

4. Streefbeeld: prikkels en waarborgen in het systeem

Zoals eerder aangegeven in deze brief is innovatie van belang voor het benutten van het menselijk kapitaal. Het levert het een bijdrage aan de groei van de arbeidsproductiviteit en het duurzaam participeren in de maatschappij en de toekomstige kenniseconomie. Innoveren is echter geen doel op zich maar een middel om te komen tot slimme arrangementen waarbij het onderwijs meer arbeidsnabij wordt en waardoor de toekomstige werknemers gelegenheid krijgen hun talenten te benutten.

Om deze arbeidsnabijheid in het beroepsonderwijs te stimuleren werkt het kabinet toe naar een streefbeeld dat aansluit bij de adviezen van het rapport Beroepswijs Beroepsonderwijs en de rapporten van de Onderwijsraad en de SER. Leidend principe is dat niet in de eerste plaats nieuwe innovatie-instrumenten worden geïntroduceerd, maar dat een kanteling in de sturing plaatsvindt.

Arbeidsnabij leren is immers een zaak van instellingen, bedrijven, deelnemers, stakeholders en lokale overheden in de regio. Daar moet het gebeuren. Daar moeten de afspraken worden gemaakt, de ambities worden geformuleerd en de resultaten worden geboekt.

De overheid staat op gepaste afstand en stimuleert dat een goede verhouding tussen horizontale en verticale verantwoording tot stand komt. Scholen worden zoveel mogelijk niet meer via aparte geldstromen tot innovatie gestimuleerd maar gaan toe naar een situatie waarbij innovatie integraal onderdeel uitmaakt van de "core business" van het onderwijs. Dit is het uitgangspunt voor het bestuurlijke arrangement voor het beroepsonderwijs. Hierbij past ook een andere inzet van middelen die voor innovatie beschikbaar zijn.

Inzet is te komen tot een systematiek t.a.v. innovatie in het beroepsonderwijs, waarbij de eigen verantwoordelijkheid van de sector voorop staat en waarbij samenwerking plaatsvindt tussen onderwijs- instellingen en bedrijven. Bij deze samenwerking is vanuit beide kanten sprake van push en pull factoren waarbij ook de overheid een rol kan spelen.

In het rapport Beroepswijs Beroepsonderwijs wordt geadviseerd de samenwerking tussen het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven te stimuleren en voor dit doel een vernieuwingsfonds in te richten. Via het streefbeeld van het kabinet wordt hieraan tegemoet gekomen door een systeem waarin een aantal prikkels en waarborgen is opgenomen. Dit streefbeeld laat onverlet dat tussen de verschillende sectoren, VMBO, MBO, HBO een verschil in aanpak en in tempo is om te komen tot het streefbeeld. Zo ligt het voor het VO in de rede om de thema's uit de VMBO-notitie "het betere werk" deel te laten uitmaken van dit streefbeeld. Het systeem ziet er als volgt uit:

- Innovatieagenda.

Inzet van OCW is om voor de drie sectoren te komen tot één innovatieagenda voor het beroepsonderwijs zodat het bedrijfsleven en de drie sectoren (VMBO, MBO en HBO) beter samen kunnen werken in de regio. Het kabinet is van mening dat de overheid deze

samenwerking moet bevorderen en kaders moet scheppen om deze samenwerking tot stand te laten komen. In de innovatieagenda wordt een aantal thema's aangegeven die richtinggevend zijn voor de innovaties. Deze thema's die vastgesteld zullen worden in samenspraak met de drie sectoren en met sociale partners geven inhoudelijk richting aan de innovaties op regionaal niveau en de inzet van de middelen. Tevens geven de thema's inhoudelijke richting aan de inzet van het Innovatiearrangement.

- Regionale afspraken o.b.v. Innovatie Thema's

Aan de hand van de thema's uit de innovatieagenda worden door de partijen in de regio afspraken gemaakt over concrete innovaties. Dit kan door middel van een convenant of anderszins. Van belang is dat er tussen de partijen commitment ontstaat in de regio voor het creëren van een interessant arrangement voor de toekomstige werknemer. De scholen en bedrijven zullen zelf verantwoordelijk zijn voor het sluiten en de inhoud van het convenant en, zoals de onderwijsraad adviseert, het tot stand brengen van innovatiekringen met regionale thema's als aangrijpingspunt. Het draagvlak voor deze benadering lijkt groot HPBO en Star hebben bij voorstel d.d. 19 juli 2005 al een eerste aanzet gemaakt voor een innovatieagenda beroepsonderwijs. Verder uitwerking vindt plaats in samenwerking met de overheid en sociale partners.

- Innovatiebox en Innovatiearrangement

Bij bovengenoemde benadering waarbij de eigen verantwoordelijkheid van de sector voorop staat past een ander financieel kader. Hiertoe worden de beschikbare middelen voor innovatie via een groeimodel⁴ zoveel mogelijk gebundeld en beschikbaar gesteld via de innovatiebox, gekoppeld aan de lump sum van de instellingen. Niet alle middelen voor innovatie gaan onderdeel uitmaken van de innovatiebox. Besloten is het huidige innovatiearrangement de komende periode te continueren. In overleg met de sector zal worden bepaald hoelang deze stimulering van innovatie via de diepte-strategie nodig is. Samenwerkingsverbanden van onderwijsinstellingen en bedrijven kunnen een beroep doen op het innovatiearrangement voor nieuwe innovaties gericht op het bevorderen van innovaties in het beroepsonderwijs.

Zowel voor de aanwending van de middelen uit Innovatiebox als het Innovatiearrangement is de Innovatieagenda (op basis waarvan regionale afspraken worden gemaakt) van toepassing.

- Verantwoording achteraf

De onderwijsinstellingen zullen meer dan vroeger het geval is geweest tot innovatie geprikkeld worden door de omgeving. Het mede vormgeven van regionale dan wel sectorale ambities moet tot de "core business" van onderwijsinstellingen gaan behoren. Dit principe moet goed verankerd worden in de verantwoording. Het vooraf regelen door de overheid wordt los gelaten, daarvoor in de plaats komt een jaarlijkse verantwoording achteraf over de concrete resultaten en de inzet van de middelen in relatie tot de innovatieagenda. Deze verantwoording, waarbij een relatie wordt gelegd met meervoudig

⁴ zie 3^e alinea blz. 11

publieke verantwoording en governance, gebeurt op basis van criteria die vastgesteld worden in samenspraak met de sociale partners en de drie sectoren. Daarnaast vindt monitoring plaats en is het voornemen een vorm van visitatie te introduceren. Bij de visitatie zal het bedrijfsleven een rol spelen. Verder zal de uitwisseling van good practices een prominentere plaats krijgen .

Als na vier jaar monitoring van bovengenoemde systematiek blijkt dat de onderwijsinstellingen beroepsnabij beroepsonderwijs als kerntaak voldoende hebben gerealiseerd, is het voornemen de middelen zonder meer toe te voegen aan de lumpsum van de instellingen.

5. Implementatie streefbeeld

a. Bestuurlijk arrangement

Een belangrijke component bij de implementatie van het streefbeeld is het bestuurlijke arrangement dat wordt gevormd door sturen op ambities. Bij de invoering daarvan wordt in de drie sectoren een groeimodel gehanteerd dat gericht is op convergentie.

Daarbij is het van belang dat het VMBO, MBO en HBO voldoende ruimte krijgen om in eigen tempo en in afstemming met het veld tot innovatie te komen. Zo is bijvoorbeeld in het VO sprake van andere bestuurlijke verhoudingen dan in het MBO en HBO, waar de laatste tien jaar grote instellingen met de daarbij behorende bestuurlijke kracht zijn ontstaan. Het VO maakt een beweging waarbij het initiatief voor de innovatiestrategie voor het gehele voortgezet onderwijs bij de sector komt te liggen. Het nu voorgestelde model is echter alleen van toepassing op het vmbo en niet op havo/vwo mede als gevolg van de school ontwikkeling genoemd in de notitie "vmbo- het betere werk". In grote lijnen ziet het groeimodel van de implementatie van het streefbeeld er als volgt uit.

VMBO/MBO/HBO

In Koers VO is aangegeven dat afspraken over ambities en prestaties op landelijk niveau zullen worden gemaakt, waarbij de georganiseerde sector het eerste aanspreekpunt is. Dat betekent dat ook op schoolniveau meer drang zal worden ervaren om dergelijke ambities te formuleren. Zo is het mogelijk dat de Inspectie de school daarop aanspreekt. Daarnaast zullen scholen zich steeds intensiever moeten verstaan met een heterogene groep van stakeholders in de directe omgeving: leerlingen, ouders, bedrijven, jeugdzorg, gemeenten. Door deze horizontale verantwoording zullen scholen merken dat in de directe omgeving een bestuurlijk klimaat ontstaat dat tot een verminderde vrijblijvendheid aanleiding geeft.

Ambities en prestaties die door instellingen in BVE en HBO worden geformuleerd zullen onvermijdelijk terugslaan op de toeleverende scholen, in het voortgezet onderwijs. Via afspraken met vervolgonderwijs (zowel BVE als HBO) kan de school de regionale dimensie bij zijn functioneren betrekken. Het ligt dan ook in de rede dat scholen voor het VMBO nauw zullen worden betrokken bij afspraken met het BVE- veld.

Binnen het voortgezet onderwijs als geheel vindt overigens een dergelijke kanteling in sturing plaats. Op 19 juli 2005 is uw kamer daarover geïnformeerd door middel van een brief over innovatie in het voortgezet onderwijs (VO/S&O/2005/28565). Belangrijk is ook dat in deze beweging sprake is van een omkering van de bestuurlijke verhouding tussen school en overheid. Scholen innoveren zelf, zo luidt

een centraal motto in het innovatiebeleid, en dat komt ook tot uitdrukking in het feit dat het collectief van de scholen zelf de verantwoordelijkheid neemt voor een aanstekelijke innovatiestrategie. In dat kader gaat Schoolmanagers_VO aan de slag met een door henzelf ontwikkeld Innovatieplan VO⁵. Hierover is op 8 juni een Gemeenschappelijke Afspraak⁶ met de Schoolmanagers_VO ondertekend. Daarin is ondermeer opgenomen dat de sectororganisatie VO inhoudelijke verbindingen zal aangaan met aan innovatie gelieerde thema's en organisaties. Het is dus aan de sectororganisatie VO een sterke synergie te realiseren tussen enerzijds de ontwikkeling van het VMBO zoals verwoord in deze beleidsreactie en anderzijds de innovatie van het voortgezet onderwijs in het algemeen.

In het MBO wordt door de instellingen en de Bve Raad gewerkt aan het realiseren van transparante regionale ambities. Transparant omdat dit leidt tot het kunnen vergelijken van ambities en prestaties van regionale netwerken (via ranking/benchmarking), waardoor een leereffect ontstaat. Regionaal omdat het van belang is dat juist de regionale partijen gemobiliseerd worden bij het formuleren en realiseren van de ambities. Meerwaarde van het formuleren van ambities, naast alleen prestaties, is dat er voorafgaand aan de uitvoering ook concrete afspraken in de regionale netwerken worden gemaakt over wat men gezamenlijk kan en wil bereiken.

OCW, de instellingen en de Bve raad bezien samen over welke indicatoren de instellingen transparante regionale ambities formuleren en op welke wijze de prestaties op deze ambities zichtbaar worden gemaakt (bijv. via benchmark). Er worden afspraken gemaakt over de thema's die maatschappelijk van belang zijn. Voortijdig schoolverlaten is er daar bijvoorbeeld een van, een thema dat onder meer uit te drukken is in de indicator diplomering. Innovatie is een thema voor de toekomst. Wanneer men in de regio afspraken maakt over doelstellingen of ambities op het gebied van innovatie, kunnen hieraan ook afspraken over wederzijdse inzet op het gebied van innovatie worden gekoppeld. Voor afspraken op dit punt is de innovatieagenda richtinggevend. In voorbereiding is een intentieverklaring met de Bve Raad. Hierin zijn concrete doelstellingen en afspraken opgenomen. Deze doelstellingen zijn gericht op het gezamenlijke streven van de Bve-sector en de overheid om alle deelnemers de kans te geven hun talenten zoveel mogelijk te ontwikkelen, hen te kwalificeren voor de beroepsuitoefening of een vervolgopleiding, dan wel hen een basis te geven op latere leeftijd weer te leren, sociaal redzaam te zijn en te participeren in de maatschappij.

In zijn advies "Opleiden is net-werken" heeft de SER aangegeven de uitwerking van het sturen op ambities in de Bve-sector te vaag te vinden. Tevens zou de SER de rol van de overheid meer richtinggevend willen zien. OCW heeft echter voor een ander model gekozen: de overheid vraagt op bepaalde prioriteiten regionale ambities (het 'wat') en bemoeit zich zo min mogelijk met de wijze waarop deze tot stand komen in de regio (het 'hoe'). De voorstellen van de SER kunnen worden benut als blijkt dat het systeem zoals het thans is voorzien niet goed werkt. Dat laat onverlet dat er sturing plaatsvindt via de innovatieagenda.

In het HBO worden de ambities van de instellingen gevraagd via zogenaamde "letters of intent", waarmee hogescholen en universiteiten aangeven waar de komende periode hun ambities op gericht zijn. Deze "letters of intent" zijn de basis voor het bestuurlijke overleg tussen OCW en de instelling.

⁵ Innovatieplan_VO. Naar een samenhangende aanpak van innovatie en schoolontwikkeling in het voortgezet onderwijs. Schoolmanagers_VO. Mei 2005

⁶ Gemeenschappelijke Afspraak over innovatie in het voortgezet onderwijs. 8 juni 2005

Daarnaast hebben de HBO-raad en OCW in mei een prestatieakkoord afgesloten. Het doel van deze prestatieagenda is om de kwaliteit van het onderwijs te versterken, de deelname te vergroten en te investeren in de kwaliteit van de docent. De afspraken in de prestatieagenda zijn gebaseerd op een gezamenlijke visie op de centrale rol die hogescholen vervullen bij de vergroting van het aantal opgeleiden en bij de versterking van de innovatiekracht van bedrijven en instellingen, door het dichter bij elkaar brengen van state of the art kennis en de praktijk op de werkvloer.

b. Financieel Arrangement

Innovatiebox: vanuit de gedeelde visie en de gezamenlijke innovatieagenda wordt door de verschillende velden gewerkt aan meer synergie in de geldstromen door middel van een innovatiebox gekoppeld aan de lumpsum van de instelling. Ook hier is sprake van een groeimodel voor de verschillende sectoren.

VMBO/MBO/HBO

In het VMBO gaat een herbezinning op de inzet van middelen voor innovatie gepaard met een bestuurlijke omslag, waarbij de sector veel meer aan zet is bij het bepalen van de innovatie-strategie en de instrumentatie daarvan. Deze herbezinning geldt overigens voor het gehele voortgezet onderwijs en niet alleen voor het VMBO. De omvang van projectmiddelen is in vergelijking met BVE en HBO beperkt. Wel kent het voortgezet onderwijs de impulsmiddelen voor de schoolontwikkeling in het VMBO, en het Sloa budget. De bestuurlijke beweging is er op gericht dat de sector veel meer dan nu het geval is zeggenschap krijgt over de inzet van deze middelen, gecombineerd met een meer integrale inzet van de middelen die nu voor innovatie en ontwikkeling beschikbaar zijn. De vraag hierbij is of en in welke mate deze middelen al dan niet via een innovatiebox worden versleuteld over de scholen, en in welke mate een centraal in te zetten budget gehandhaafd blijft, zal in eerste instantie door de sector zelf beantwoord moeten worden.

Het streven is om in het MBO en het HBO de innovatiemiddelen in 2008 geormerkt toe te voegen (via een "innovatiebox") aan de lump-sum van de instellingen. Deze middelen worden ingezet binnen de innovatieagenda van de sectororganisaties (VO, BVE, en HO), de sociale partners en het rijk gezamenlijk.

Innovatiearrangement: de werkgroep Leijnse doet een voorstel voor een Vernieuwingsfonds. Dit zou tot synergie in beleid, prikkels voor onderwijsinstellingen en bedrijfsleven, en beperking van de bureaucratie leiden. Tegelijkertijd is het risico groot dat de bestuurlijke aandacht zich (weer) teveel op dit fonds richt, een fonds dat nog steeds uit maar 5% van de totale middelen voor het beroepsonderwijs bestaat. In 2003 is een Innovatiearrangement gerealiseerd. Voornemen was om ook deze middelen uiterlijk in 2008 in de Innovatiebox te laten indalen. In overleg met de STAR en HPBO is echter afgesproken het streefbeeld te handhaven maar dat 2008 als implementatie van dat onderdeel van het streefbeeld los wordt gelaten. Dit betekent dat het innovatiearrangement de komende periode gehandhaafd blijft.

Schematisch ziet de implementatie van het streefbeeld er als volgt uit:

Wat gaan we doen ?	Wanneer ? Groeimodel	Wat kost het ?
Opstellen Innovatieagenda incl. criteria voor verantwoording en monitoring.	2005-2006 vmbo;mbo,hbo	De genoemde acties vinden plaats binnen de bestaande middelen. Voor de extra middelen, zie passage over FES (onderaan bij budget)
Bundeling Innovatiemiddelen en opnemen in innovatiebox gekoppeld aan de lump-sum	vmbo in overleg met de sectororganisatie VO mbo: per 2006 voor zover de regelingen eindigen hbo: per 2007. Raak: of en wanneer in de innovatiebox is in overleg met de HBO-Raad	
Implementatie nieuwe besturingsfilosofie waar innovatie onderdeel van uit maakt	vmbo: nader te bepalen mbo per 2006 hbo: per 2007	

Budget

Om een beeld te schetsen om welke middelen het gaat volgt allereerst een overzicht van de geldstromen in de verschillende sectoren vmbo-mbo-hbo. Het overzicht betreft het (maximaal beschikbare) getotaliseerde budget over de periode 2006 t/m 2008.

Onderwerpen	betrokken sector	2006	2007	2008	totaal
Impulsmiddelen	Vmbo	63,7	63,7	63,7	191,2 ⁷
	Mbo	42,9	42,9	42,9	128,8
	Hbo	22,2	22,2	22,2	66,6
	Aoc	7,1	7,1	7,1	21,3 ⁸
Kenniscirculatie MKB	Mbo	6	10	10	26
Raak	Hbo	5	8,5	7,5	21
Ondernemerschap	Mbo	7	10	10	27
Silo/ KEBB gelden	Mbo	6,8	2,3	8,3	17,4
Kennisnet	Mbo	1,76	1,5	1,76	5,02
SLOA	Mbo	5,3	5,6	5,8	16,7
Lectoren	Hbo	38,4	50,4	50,4	139,2
Cultuur en School	Mbo	0,4	0,4	0,4	1,6

Daarnaast zullen ook de FES-middelen voor het middelbaar beroepsonderwijs onderdeel uitmaken van voornoemde systematiek. Het betreft een bedrag van € 22 mln. die in het kader van het Paasakkoord zijn gereserveerd. Daarnaast is besloten om nog eens € 59 mln. uit de extra FES-middelen in te zetten om o.a. ondernemende docenten in het middelbaar beroepsonderwijs stages te laten lopen in het bedrijfsleven, om lesmateriaal te ontwikkelen voor competentiegericht beroepsonderwijs en om "leren

⁷ zie 3^e alinea blz. 11

⁸ voor LNV zijn alleen de impulsmiddelen in dit overzicht opgenomen

in bedrijf" te stimuleren. Voor het Innovatiearrangement Beroepsonderwijs is voor de periode 2006 - 2008 jaarlijks € 20 mln. beschikbaar.

Verder is in de begroting van Projectdirectie Leren en Werken voor 2005 en 2006 totaalbedrag van € 39,1 mln. opgenomen. Dit bedrag wordt ingezet voor het stimuleren van het leren en werken.

Ik vertrouw er op u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

Maria J.A. van der Hoeven