

Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Binnenhof 1 A  
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Anna van Hannoverstraat 4  
T 070 333 44 44  
F 070 333 40 33  
www.rijksoverheid.nl

**Onze referentie**  
ASEA/SAS/2011/3025

Datum 10 maart 2011  
Betreft Kamervragen van de leden Hamer en Çelik (PvdA)

**Uw referentie**  
2011Z02824

Hierbij zend ik u mede namens de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap de antwoorden op de Kamervragen van de leden Hamer en Çelik (beiden PvdA) over de gebrekkige aansluiting tussen MBO-opleidingen en het werken in de haven.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

H.G.J. Kamp

**Antwoorden op vragen van de leden Hamer en Çelik (beiden PvdA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over de gebrekkige aansluiting tussen MBO-opleidingen en het werken in de haven. (Ingezonden 11 februari 2011)**

**Datum**  
10 maart 2011

**Onze referentie**  
ASEA/SAS/2011/3025

**Vraag 1**

Bent u bekend met het bericht 'Havenondernemers: ROC's onder de maat'? <sup>1</sup>

**Antwoord vraag 1**

Ja.

**Vraag 2**

In welke opzichten schieten de ROC's tekort? Is een deel van de mismatch de ondernemers aan te rekenen?

**Antwoord vraag 2**

Wanneer er sprake is van een mismatch op de arbeidsmarkt kan doorgaans niet worden gesproken van een tekortschieten van mbo-instellingen of werkgevers. Jongeren zijn vrij in hun keuze voor een beroep en beroepsopleiding. Door de vergrijzing is er de komende jaren op de arbeidsmarkt al sprake van een iets grotere uitstroom van ouderen dan instroom van nieuwe schoolverlaters<sup>2</sup>. Daardoor kan zich schaarste aan vakbekwaam personeel voordoen. Dat zal per branche verschillen. Werkgevers zijn zelf primair verantwoordelijk voor hun personeelsvoorziening. Zij kunnen hierin voorzien door bijvoorbeeld de instroom van schoolverlaters te bevorderen, maar ook door het eigen personeel verder op te leiden of langer te laten doorwerken of door het werven van werkzoekenden of van werkenden uit andere branches.

Als werkgevers van mening zijn dat de toestroom van jongeren onvoldoende is, ligt het in de rede dat zij samenwerken met mbo-instellingen en nadere afspraken maken. Zij kunnen samenwerken om meer jongeren voor het vakgebied te interesseren door bijvoorbeeld interessante stages te organiseren, een baangarantie te geven en open dagen te verzorgen. Overigens worden de meeste opleidingen voor functies in de Rotterdamse haven niet aangeboden door de Rotterdams roc's, maar door het Scheepvaart en Transport College (STC) in Rotterdam.

Ter illustratie wordt de situatie in Rotterdam geschetst. In die stad zijn de roc's Albeda en Zadkine, samen met het Scheepvaart en Transport College, Kennisinstructuur Mainport Rotterdam en Deltalinqs sinds een half jaar in gesprek om tot oplossingen te komen. Zo is kennisinfrastructuur Mainport met roc's en met de deelnemers in gesprek om te bezien of er een groep ambassadeurs van deelnemers kan worden gevormd die vanuit de belevingswereld van jongeren meedenkt over de wijze waarop vacatures in haven en industrie beter kunnen worden vervuld en hoe de opleidingen aantrekkelijker kunnen worden gemaakt.

---

<sup>1</sup> <http://www.metronieuws.nl/algemeen/havenondernemers-roc-s-onder-demaat/SrZkbh!G11ETbpMybAiE/>

<sup>2</sup> 'De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2014', ROA, Maastricht, 2009

Sinds 2008 bestaat er overigens een wettelijke zorgplicht arbeidsmarktperspectief, die inhoudt dat mbo-instellingen bij de start, continuering en beëindiging van opleidingen rekening moeten houden met het arbeidsmarktperspectief.

**Datum**  
10 maart 2011

**Onze referentie**  
ASEA/SAS/2011/3025

### **Vraag 3**

Wat is uw opvatting over het feit dat een hele sector om goede mensen verlegen zit terwijl de werkloosheid in Nederland nog relatief hoog is?

### **Antwoord vraag 3**

Op het eerste gezicht lijkt het misschien paradoxaal dat er op het zelfde moment werkgevers zijn die onvoldoende geschikt personeel kunnen vinden en werklozen die geen werk kunnen vinden. Toch is dit wel te begrijpen. Waar een sector om verlegen zit hoeft immers niet hetzelfde te zijn als wat werklozen aanbieden. Het kan bijvoorbeeld goed zijn dat de havenondernemers op zoek zijn naar personeel met bepaalde diploma's of vaardigheden en dat de mensen die op dat moment werkloos zijn die specifieke vaardigheden niet bezitten. Kortom, werkloosheid en schaarste van een specifieke groep kunnen tegelijkertijd bestaan.

Algemeen geldt dat werkgevers zich in zullen moeten spannen om voldoende personeel te aan te trekken. Eveneens geldt dat werklozen zich in zullen moeten spannen om werk te vinden. Dat kost doorgaans tijd en daar kan bij- of omscholing voor nodig zijn.

### **Vraag 4**

Bent u bereid samen met de ROC's en de havenondernemers om de tafel te gaan zitten om snel met een gezamenlijke oplossing voor dit probleem te komen? Zo nee, waarom niet?

### **Antwoord vraag 4**

Neen, gelet op wettelijke verantwoordelijkheden is dit een zaak van roc's en havenondernemers zelf. Zij werken ook al samen. Zie voorts het antwoord op vraag 2.

### **Vraag 5**

Bent u bereid een overzicht op te stellen van alle sectoren waar een vergelijkbare problematische kloof is tussen (middelbare beroeps-) opleidingen en de werkvloer? Zo nee, waarom niet?

### **Antwoord vraag 5**

Neen, werkgevers kunnen zelf het beste inschatten wat hun (toekomstige) personeelsbehoefte is en daarop anticiperen. Zoals in het antwoord op vraag 2 aangegeven zijn er diverse oorzaken en oplossingsrichtingen voor personeelstekorten in branches.

Werkgevers kunnen daarbij gebruik maken van verschillende informatiebronnen die reeds digitaal beschikbaar zijn. Zo heeft het UWV een set van regionale arbeidsmarktinformatie ontwikkeld en (digitaal) beschikbaar gesteld op [www.werk.nl](http://www.werk.nl). Het UWV werkt hierbij nauw samen met partijen als Colo, Dienst Uitvoering Onderwijs en het CBS. Ook de Stichting van de Arbeid werkt samen met de Raad voor Werk en Inkomen eraan om de ontwikkelingen binnen sectoren en de regionale arbeidsmarkt in beeld te brengen.

De afgelopen jaren is tevens vanuit het middelbaar beroepsonderwijs gewerkt aan het transparant maken van vraag en aanbod aan stageplaatsen ([www.stagemarkt.nl](http://www.stagemarkt.nl)) en de kans op werk die een opleiding biedt ([www.kansopwerk.nl](http://www.kansopwerk.nl)). Dit per branche, regio en niveau. In opdracht van de gemeente Rotterdam heeft Colo voor examenleerlingen in het voortgezet onderwijs een 'arbeidsmarktbijsluiter' ontwikkeld die de kans op werk met specifieke vervolgopleidingen en het bijbehorende salaris inzichtelijk maakt. Dit levert een bijdrage aan een gerichte loopbaanoriëntatie en beroepskeuze (lob) door jongeren.

**Datum**

10 maart 2011

**Onze referentie**

ASEA/SAS/2011/3025