

Inhoudsopgave stagenota
Looptijd 1 maart 2008 - 1 maart 2011

Inleiding		1
Hoofdstuk	1. Probleemanalyse en doelstelling	3
	1.1. Probleemanalyse	3
	1.2. Doelstelling	4
Hoofdstuk	2. Onderwijs en stages	5
Hoofdstuk	3. De arbeidsmarkt in Flevoland	7
Hoofdstuk	4. De match tussen vraag en aanbod en de rol van Kenniscentra en Colo	8
	4.1. Bedrijf zoekt stagiaire	8
	4.2. Stagiaire zoekt stageplaats	11
Hoofdstuk	5. Knelpunten en acties	15
	5.1. Beroepskeuze en arbeidsmarktperspectieven	16
	5.2. Opleidings- en stageniveau in relatie tot het vinden van een stageplaats	18
	5.3. Vinden en behouden van stagebieders	20
	5.4. Bekendheid met middelen en mogelijkheden bij de stagebieders	21
	5.5. Achterstandspositie van allochtone jongeren	22
	5.6. Rol van de Kenniscentra en Colo in Flevoland	23
	5.7. Braindrain	24
Hoofdstuk	6. De begroting	26
	6.1. Financieel overzicht	27
	6.2. Toelichting bij de begroting	28
Bijlage 1:	Verslag van de bespreking van de stagenota door de leden van het PPA en genodigde gasten, d.d. 6 december 2007 in het provinciehuis te Lelystad	30
Bijlage 2:	Overzicht van kenniscentra	33
Bijlage 3:	Motie 'Stageplekken jongeren' Provinciale Staten 5 juli 2007	38

Inleiding

Flevoland heeft als jongste provincie van Nederland in de 20 jaar van haar zelfstandig bestaan een bijzondere periode doorgemaakt. Steden en dorpen hebben zich sterk ontwikkeld en worden bewoond door mensen van verschillende achtergrond en pluimage. De groei van de bevolkte gebieden is spectaculair en het groene gebied heeft een voor Nederland uniek karakter. De bevolkingsomvang is in 20 jaar ruimschoots verdubbeld van 177.400 naar 374.000 inwoners. De ontwikkeling van Flevoland trekt de belangstelling van diverse disciplines, bijvoorbeeld op het gebied van de ruimtelijke ordening, architectuur, sociologie en archeologie. De dynamiek brengt vanzelfsprekend knelpunten met zich mee. Bij de ontwikkeling van een gebied als Flevoland hebben meerdere factoren invloed, zoals bevolkingsgroei en demografische ontwikkeling, bedrijvendynamiek, onderwijsaanbod, culturele voorzieningen en een voldoende kwalitatieve en kwantitatieve woningvoorraad. Deze en diverse andere aspecten van de groei voltrekken zich autonoom en zijn niet of nauwelijks beheersbaar. Een voorbeeld van een incongruente ontwikkeling is dat er voor de beroepsbevolking van Flevoland onvoldoende banen beschikbaar zijn in de eigen provincie¹.

Echter, Flevoland kent een bijzondere bestuurscultuur met een nauwe samenwerking tussen bedrijfsleven, overheden en onderwijs waarmee diverse knelpunten slagvaardig aangepakt en opgelost worden. Het PPA Flevoland doet dit met name op het gebied van de arbeidsmarkt. Een van de belangrijke thema's op dat terrein is de aansluiting tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven. Deze stagenota is ontwikkeld door het projectbureau PPA en besproken in de PPA² vergadering van december 2007. Voor die bespreking waren ook diverse vertegenwoordigers van onderwijsinstellingen, kenniscentra en bedrijfsleven uitgenodigd. Ook op andere bijeenkomsten is de ontwikkeling van de provinciale stagenota aan de orde gesteld. Daarbij bleek dat de diverse partijen een positief waarderende houding hebben voor de actieve rol die de provincie oppakt ten aanzien van de stages voor jongeren. De inbreng van het maatschappelijk veld rondom stages, waaronder het onderwijs en het bedrijfsleven is verwerkt in deze stagenota die daarmee van een stevig draagvlak is voorzien.

Voor een gezonde economische ontwikkeling van Flevoland is het belangrijk dat er een onderwijsaanbod beschikbaar is dat aansluit bij de behoefte van het bedrijfsleven. Maar ook is er de gezamenlijke zorg voor de jongeren in Flevoland, die een groter deel van de bevolking uitmaken dan elders in Nederland³. Het college van gedeputeerde staten heeft in het programma: "Flevoland: dynamiek in balans" vijf thema's onderscheiden die op zichzelf en door hun onderlinge samenhang specifieke aandacht verdienen in de collegeperiode 2007-2011. Het allereerste thema van dat programma luidt:

"We willen jongeren in Flevoland toekomst bieden. Kwalitatief goed onderwijs moet de Flevolandse jongeren naar nieuwe banen leiden. Daarbij is meer hoger onderwijs in Flevoland onmisbaar, evenals een goede afstemming tussen arbeidsmarkt (bedrijfsleven) en onderwijs. De jonge bevolkingsopbouw van Flevoland vraagt om een goed vangnet voor de jongeren en gezinnen die het niet alleen redden, in de vorm van adequate en goed georganiseerde jeugdzorg."

In de uitwerking van het programma kiest het college voor een integrale, brede benadering van de beleidsvelden die te maken hebben met het onderwerp jongeren. Het gaat daarbij om onderwijs, cultuur, sport, jeugdzorg, gezondheid, arbeidsmarkt, opvoeding, jongerenparticipatie, veiligheid en wonen. Daarbij hebben de diverse organisaties hun eigen rol en verantwoordelijkheid en moeten zij daarvoor de ruimte krijgen.

¹ Voor elke 100 personen uit de Flevolandse beroepsbevolking zijn er 70 banen beschikbaar in Flevoland, deze verhouding verbetert de laatste jaren met ongeveer een procent per jaar

² Het Provinciaal Platform Arbeidsmarkt Flevoland is een netwerkorganisatie van werkgevers- en werknemersorganisaties en van overheid/publieke instellingen. Het voorzitterschap van het PPA wordt ingevuld door de gedeputeerde EZ en arbeidsmarkt van de provincie Flevoland en wordt ondersteund door een projectbureau dat is gevestigd in het Ondernemingen Centrum in Lelystad.

³ Per 1/1/2007 is 29,4% van de inwoners in Flevoland jonger dan 20 jaar, tegen 24,1 % in Nederland

Een voorbeeld van een dergelijke samenwerking is de betere aansluiting tussen het preventief jeugdbeleid, de jeugdzorg en de zorgfunctie van het onderwijs, waaraan gewerkt wordt overeenkomstig het Gemeenschappelijk convenant Actieprogramma Aansluiting Flevoland. Hierbij spelen de beleidsvelden onderwijs, jeugdzorg en gezondheid een hoofdrol.

In deze stagenota spelen de beleidsvelden arbeidsmarkt en onderwijs specifiek de hoofdrol.

Bij dit thema heeft het college van Flevoland gekozen voor twee leidende uitgangspunten. Allereerst de ambitie om de schoolcarrière van jongeren te verlengen en daarmee het opleidingsniveau te verhogen, met andere woorden: voor alle in jongeren in Flevoland een startkwalificatie! Jongeren die op hun 16^e van school komen zijn in de meeste gevallen nog onvoldoende toegerust voor een goede plek op de arbeidsmarkt. Door het (te) vroeg en onvoldoende gekwalificeerd van school gaan en vervolgens het accepteren van diverse los-vaste baantjes ontstaat geen specifieke werkervaring en binding met het bedrijfsleven. De kans op een duurzame en voldoende schenkende deelname aan de arbeidsmarkt wordt daardoor beperkt. Deze jongeren zijn in veel gevallen de eersten die bij tegenslag in de economie of de bedrijfstak weer op straat komen te staan. Dat de visie van het college van Flevoland op het belang van startkwalificaties niet op zichzelf staat, blijkt uit de maatregelen van de huidige regering. De minister van Onderwijs heeft naast de volledige leerplicht voor jongeren tot en met 16 jaar, de kwalificatieplicht ingevoerd. Vanaf 1 augustus 2007 geldt deze kwalificatieplicht voor iedereen die de volledige leerplicht heeft afgerond, nog geen achttien jaar is en geen startkwalificatie heeft. Tijdens de kwalificatieplicht moet de leerling elke dag naar school, of kiezen voor de combinatie van leren en werken. Door het invoeren van deze maatregel is voldaan aan de ambitie van het college dat geen enkele leerling in Flevoland zonder startkwalificatie de arbeidsmarkt opgaat.

Deze nota gaat in op de tweede ambitie van het college, namelijk het verbeteren van de mogelijkheden voor jongeren om een passende stageplek te vinden. De provincie wil die mogelijkheden vergroten en uitbreiden zodat geen enkele jongere in Flevoland zonder stageplek aan de kant blijft staan.

Allereerst vindt u een analyse en een beschrijving van de doelstelling van de stagenota. In de daaropvolgende hoofdstukken wordt ingegaan op de demografie van Flevoland en de actuele situatie in het bedrijfsleven en rondom het (beroeps)onderwijs. Vervolgens beschrijven we de manier waarop stagebieders en stagevragers elkaar vinden: de 'match'. Vanuit deze meer algemene beschrijvingen stellen we vervolgens de specifieke knelpunten aan de orde met daarbij behorende een aantal praktijk- en actiegerichte oplossingen. Een van de oplossingen is het geven van het goede voorbeeld door de regionale en lokale overheden zelf: de provincie zal het bieden van stageplaatsen in de eigen organisatie en bij andere overheden als gemeenten en het waterschap sterk bevorderen.

Hoofdstuk 1 Probleemanalyse en doelstelling

1.1. Probleemanalyse

Een goede beroepskeuzevoorlichting en voldoende aandacht en begeleiding tijdens de periode van overgang van onderwijs naar bedrijfsleven kan veel problemen voorkomen. Jongeren die afhaken na een 'foute' beroepskeuze gaan nog te vaak verloren voor de arbeidsmarkt. Het is voor de individuele jongere niet eenvoudig om terug te gaan naar school voor een andere opleiding of om uit te zoeken wat wel een passende werkgever voor hem of haar kan zijn. Veel voortijdig schoolverlaters zijn in deze situatie terechtgekomen. Een ander, wat minder omvangrijk onderdeel van het probleem, betreft de zogenaamde 'groenpluk'. Veelbelovende jongeren worden al tijdens hun opleiding door bedrijven in dienst genomen, soms met de belofte dat de (BBL) opleiding in het bedrijf afgerond kan worden. Dit blijkt in de praktijk niet altijd goed uit te pakken en de desbetreffende jongeren zijn weliswaar aan het werk, maar zonder diploma. Dit belemmert hun toekomstige kansen op de arbeidsmarkt.

Flevoland heeft veel bedrijven met minder dan 10 medewerkers. Het grootste deel van de startende ondernemers in Flevoland en veel bedrijven in de dienstverlening werken zonder personeel. Het bieden van een stage- of leerwerkplek kan soms een oplossing bieden voor de werkdruk in dergelijke kleine bedrijven, maar vaker ontbreekt het aan tijd om de leerling optimaal te begeleiden. Ook grotere bedrijven kennen een dergelijk knelpunt. In economische mindere tijden is er nauwelijks werk voor een stagiaire en zijn werkgevers daarom minder geneigd een BBL-plek beschikbaar te stellen. Als de economie aantrekt, zijn er meer (financiële) mogelijkheden, maar neemt de werk- en productiedruk in de bedrijven dermate toe, dat de begeleiding van de leerling onder druk komt te staan.

Door de steeds krappere wordende arbeidsmarkt neemt de vraag van het bedrijfsleven naar jongeren toe. Werkgevers geven de voorkeur aan de beste, meest actieve en best inzetbare leerling. Dit betekent dat bijna alle leerlingen op Mbo-niveau 3 en hoger een stageplaats vinden. Voor de leerlingen op niveau 1 en 2 is dit moeilijker. Veel bedrijven hebben geen werkzaamheden op die niveaus. In die gevallen dat er wel dergelijke werkzaamheden zijn, worden die extern georganiseerd (schoonmaak, groenonderhoud, kantinewerkzaamheden etc.). Hierdoor komen jongeren op niveau 1 en 2 zeer moeilijk aan een stageplaats en in het vervolg daarop aan een plek op de arbeidsmarkt. De afgelopen periode is er echter een beweging gaande waarbij in sommige sectoren ook jongeren op niveau 2 wat gemakkelijker een plekje op de stage/arbeidsmarkt vinden. In sommige gevallen weten bedrijven door middel van functiescheiding hun werkzaamheden zo te organiseren dat het eenvoudige en het complexe werk meer uit elkaar gehaald wordt. Op die manier ontstaan er functies op niveau 2 en kunnen de medewerkers op niveau 3 en 4 zich meer specialiseren. Ook wordt in diverse bedrijven en organisaties nog eens scherp gekeken naar de invulling van de functies en worden in sommige gevallen de eisen verlaagd. Er is een tendens te zien waarbij steeds meer functies op niveau 3 ingevuld worden door een medewerker met een niveau-2 kwalificatie. Deze beweging biedt kansen die door een goede (stage)begeleiding en een optimaal passend onderwijsaanbod zo goed mogelijk benut kunnen worden. De onderwijsinstellingen in Flevoland hebben veel leerlingen op Mbo-niveau 1 en 2. De ambitie die de provincie met deze stagenota nastreeft, namelijk voor alle jongeren in Flevoland een stageplaats en in het verlengde hiervan een startkwalificatie, richt zich dus ook, maar niet uitsluitend op de knelpunten in de stagemogelijkheden voor de Mbo-niveaus 1 en 2. Een bijzonder knelpunt betreft de jongeren van allochtone afkomst die een stageplaats zoeken. Er zijn aanwijzingen dat het voor deze jongeren, ook voor die met een hoger opleidingsniveau, moeilijker is een stageplaats te vinden. Ook voor deze groep jongeren beoogt deze stagenota acties als bijdrage aan de oplossing van dit probleem.

Samengevat : de meeste Flevolandse jongeren vinden door middel van een goede stageplaats en een diploma een duurzame plaats op de arbeidsmarkt. Knelpunten zijn te vinden bij de arbeidsmarktrelevantie van de beroepskeuze van jongeren, de mogelijkheden voor stageplaatsen in het MKB, de stageplaatsen voor leerlingen op niveau 1 en 2 en de stageplaatsen voor allochtone stagiaires op alle niveaus.

1.2. Doelstelling

De provincie is geen onderwijsinstelling en boogt ook niet deze rol op zich te nemen. Als stagebieder heeft de provincie organisatie maar een beperkte rol, hoewel zoveel mogelijk stagiaires worden opgeleid binnen de provinciale organisatie. De provincie heeft echter een belangrijke rol in de economische ontwikkeling van het gebied, met als verfijning op dat thema het optimaliseren van de aansluiting tussen (beroeps)onderwijs en arbeidsmarkt. De provincie kan het niet alleen. Niet als het gaat om het oplossen van knelpunten in de aansluiting Onderwijs-Arbeidsmarkt en al helemaal niet als het gaat om het genereren van stageplaatsen voor alle jongeren in Flevoland. De provincie legt daarbij de focus op lokale samenwerkingsverbanden. Bedrijven, scholen en overheden uit dezelfde stad of dorp ontmoeten elkaar in het lokale netwerk. Een dergelijke benadering bevordert de transparantie en effectiviteit van de maatregelen. Ook daar waar het gaat om provinciebrede maatregelen of projecten, wordt veel aandacht besteed aan de lokale invulling daarvan. De provincie initieert, stimuleert en faciliteert.

De doelstelling van de stagenota bestaat uit de volgende subdoelstellingen:

- een versterking van de sociaal-economische infrastructuur in Flevoland waardoor de knelpunten op het gebied van stages en aansluiting Onderwijs-Arbeidsmarkt sneller en krachtiger opgelost worden;
- een toename van de stagemogelijkheden met name voor leerlingen op Mbo-niveau 1 en 2 en voor allochtone leerlingen op diverse onderwijsniveaus;
- het leveren van een kwalitatieve bijdrage aan het onderwijsniveau van jongeren in Flevoland ter versterking van het concurrerend vermogen en de innovatiekracht van het Flevolandse bedrijfsleven.

De uitwerking van deze doelstellingen heeft een nauwe relatie met het Omgevingsplan Flevoland en zal in dat kader worden gemonitord met behulp van een nog te ontwikkelen monitoringssysteem.

De drie subdoelstellingen worden uitgewerkt in een aantal concrete acties.

Hoofdstuk 2 Onderwijs en stages

Er zijn vele soorten stages op diverse niveaus, alle met als doel de leerling zicht te laten krijgen op het bedrijfsleven en de mogelijkheden ten aanzien van zijn⁴ toekomstige beroep en werkkring. Er zijn nog maar weinig jongeren die in hun directe omgeving te maken hebben met de praktische uitvoering van werkzaamheden. Veel werk dat voorheen in een ambachtelijke setting uitgevoerd werd, is door schaalvergroting en automatisering uit het zicht van jongeren verdwenen. Bovendien is veel werk abstracter geworden; de technisch tekenaar staat bijvoorbeeld niet meer achter een lessenaar waarop de tekening te lezen is, maar werkt met digitale tekenprogramma's. Veel kinderen hebben nauwelijks een concreet beeld van het beroep van hun ouders.

Hierop wordt door het onderwijs volop ingespeeld. Al in het basisonderwijs worden bedrijfsbezoeken georganiseerd en komen ondernemers voor de klas vertellen over hun bedrijf en hun werk. In het VMbo en de daarop aansluitende onderwijsvormen is er een veelheid aan stages, zoals snuffelstages, blokstages, weekstages etc. Hoewel dit zeker een bijdrage levert aan de bewustwording van de leerling over zijn mogelijkheden op de arbeidsmarkt en zijn eigen competenties, richt deze stagenota zich met name op de stages die het meest arbeidsmarktrelevant zijn, namelijk de BOL-stages en de BBL leerwerkplekken.

Bij de BOL (Beroeps Opleidende Leerweg) is de opleiding gebaseerd op theoretische kennis, aangevuld met stages. De leerling is buiten zijn stageperiodes voor zijn opleiding voornamelijk op school te vinden. Bij een BBL (Beroeps Begeleidende Leerweg) is er sprake van een leerwerkovereenkomst waarbij de leerling zijn kennis opdoet in de praktijk, aangevuld met theoretische kennis. De leerling is voornamelijk bezig met zijn werkzaamheden, maar gaat een dag per week, of gedurende enkele aaneengesloten blokken per jaar naar school. Deze onderwijsvormen vormen de basis van het Mbo, maar ook in het hbo worden steeds meer duale opleidingen aangeboden. Tevens zijn er ontwikkelingen waarbij een leerling op VMbo-niveau een leerwerkovereenkomst krijgt aangeboden, en al werkende op Mbo-niveau zijn opleiding afrondt. Hetzelfde principe kan toegepast worden voor de Mbo-leerling die zijn opleiding op hbo-niveau afrondt. Een aantal sectoren, waaronder de bouw in samenwerking met het Mbo en het hbo, is in Flevoland actief met het opzetten van deze doorlopende leerlijnen.

Van alle middelbare scholieren in Nederland zit meer dan zestig procent op het VMbo. Als zij die na 4 jaar afgerond hebben, zijn ze nog niet klaar voor de arbeidsmarkt. De leerlingen die een beroepsgerichte leerweg hebben gekozen hebben, zijn nog geen 'vakvolwassenen' en de leerlingen die een gemengde dan wel theoretische leerweg hebben gekozen, moeten zich nog oriënteren op het beroep dat ze willen gaan uitoefenen. Buiten het feit dat de VMbo-leerling nog onvoldoende scholing heeft doorlopen om een beroep uit te oefenen, is hij in veel gevallen ook te jong om de arbeidsmarkt op te gaan.

Vaak volgen VMbo-leerlingen het vervolgonderwijs bij een AOC of een ROC. Dit Mbo kent 4 niveaus, namelijk:

niveau 1: assistent beroepsbeoefenaar

niveau 2: medewerker / basisberoepsbeoefenaar

niveau 3: zelfstandig medewerker / zelfstandig beroepsbeoefenaar

niveau 4: middenkaderfunctionaris / gespecialiseerd beroepsbeoefenaar

In beperkte mate kiezen ook Havo-leerlingen voor het Mbo niveau 4. Havo- en Vwo-leerlingen oriënteren zich vanzelfsprekend meer op het hbo en Wetenschappelijk Onderwijs (WO), waarmee ze met de studiekeuze tevens in grote lijnen hun beroepskeuze vaststellen.

⁴ Waar we 'hij' schrijven, kan ook 'zij' gelezen worden.

Standcijfers onderwijs Flevoland per 1 oktober 2006 geven het volgende overzicht:

Aantal leerlingen in basisonderwijs	43.700
Aantal leerlingen speciaal onderwijs	2.520
Aantal leerlingen voortgezet onderwijs (VMbo, Havo, VWO)	23.416
Aantal leerlingen Mbo	8.322
Aantal studenten hbo	2.788
Aantal leerlingen overig beroepsonderwijs	2.003
Aantal studenten WO	195

In 2005 waren in Flevoland 191 basisscholen, 18 vMbo-scholen, 2 ROC-instellingen (Mbo), 1 AOC (Mbo), 4 hbo-aanbieders en 1 nevenvestiging van de Universiteit van Amsterdam.

Het aanbod aan beroepsopleidingen in Flevoland is nog lang niet uitontwikkeld. Verder mist Flevoland een volwaardig aanbod aan hbo en WO. Een deel van de vraag wordt opgevangen door onderwijsinstellingen van buiten Flevoland. Met name waar het gaat om BBL-opleidingen waarbij leerlingen een leerwerkplek hebben gevonden binnen de provincie Flevoland, is dit een oplossing⁵ gedurende de periode dat het onderwijsaanbod verruimd wordt. Immers op die manier gaat de leerling 4 dagen per week voor zijn opleiding naar een bedrijf bij hem in de buurt en 1 dag per week naar zijn opleiding, in dit geval buiten Flevoland.

Het aanbod van de ROC's in Flevoland betreft 171 kwalificaties. Een aantal kwalificaties wordt door beide ROC's aangeboden. Na een correctie op de dubbeltelling zijn in Flevoland 138 kwalificaties beschikbaar⁶. Volgens het Colo zijn ongeveer 450 verschillende kwalificaties beschikbaar. In tabel:

Richting	Absoluut			%		
	ROC Flevoland	ROC Friespoort	Totaal	ROC Flevoland	ROC Friespoort	Totaal
Economie en handel	23	30	53	28	33	31
Techniek	34	43	77	42	48	45
Zorg en Welzijn	24	17	41	30	19	24
Totaal	81	90	171	100	100	100

⁵ Volgens Colo is het onderwijsaanbod in Flevoland op deze manier berekend 69% van alle onderwijsaanbod (100% = alle mogelijke Mbo-opleidingsrichtingen op alle niveaus)

⁶ Het betreft hier een tabel obv gegevens uit 2006. In verband met de overgang van kwalificatiestructuur naar competentiegericht onderwijs is dit het meest actuele overzicht van de beschikbare kwalificaties in Flevoland.

Hoofdstuk 3. De arbeidsmarkt in Flevoland

Evenals de bevolking groeit het bedrijfsleven hard in Flevoland. Gevestigde bedrijven groeien in omvang, andere bedrijven ontdekken Flevoland als een prima bedrijfsvestigingsplaats en de provincie telt het hoogste percentage startende ondernemers van Nederland. Het aantal bedrijfsvestigingen is in 2006-2007 met 8% toegenomen (in Nederland met 3%). In 2007 waren er in Flevoland 24.100 bedrijfsvestigingen, 1.500 vestigingen meer dan een jaar eerder.

Het bedrijfsleven biedt werk voor 70% van de Flevolandse beroepsbevolking. De spectaculaire groei van het bedrijfsleven verhoogt dit maar zeer beperkt, omdat de (beroeps)bevolking in Flevoland bijna in dezelfde mate en tempo in omvang toeneemt als de werkgelegenheid. De fulltime werkgelegenheid naar bedrijfstak in Flevoland zag er per 1 januari 2007 als volgt uit:

	Absoluut	% Flevoland	% Nederland
Handel en horeca	25.300	21%	19%
Zakelijke dienstverlening ⁷	21.400	17%	15%
Overheid en onderwijs	16.600	14%	13%
Industrie en nutsbedrijven	15.100	12%	14%
Gezondheidszorg	15.400	13%	14%
Landbouw en visserij	7.200	6%	3%
Bouwnijverheid en installatiebedrijven	7.000	6%	7%
Vervoer, opslag en communicatie	5.900	5%	7%
Overige dienstverlening	5.200	4%	4%
Financiële instellingen	3.300	3%	4%
<hr/>			
Totaal	122.600	100%	100%

Door zowel de groei van het bedrijfsleven als de groei van de beroepsbevolking is de arbeidsmarkt in Flevoland bijzonder dynamisch. Het beroepsonderwijs staat midden in die dynamiek. Hoewel de Flevolandse beroepsbevolking gemiddeld jonger is dan in de rest van Nederland, is de vergrijzing van het arbeidspotentieel ook in deze provincie een groeiend probleem. De innovatie en ontwikkeling in het bedrijfsleven hebben een hoog tempo, en daarmee groeit de behoefte aan goed opgeleid personeel. Met name in de technische sectoren zijn de knelpunten al in volle hevigheid zichtbaar geworden. Te weinig jongeren kiezen voor een opleiding in een technische sector. Van diegenen die daar wel hun keuze voor hebben gemaakt stroomt een (te) groot gedeelte binnen afzienbare tijd weer uit de technische sectoren. Het bedrijfsleven zal zich dus herkenbaar en aantrekkelijk moeten maken voor de jongere, potentiële medewerker. Het bieden van een stageplaats en meer specifiek een BBL-plaats is daarvoor een prima methode. Op die manier wordt de jongere opgeleid binnen de werkstructuur en –cultuur van een bedrijf en kunnen de kwaliteiten van de jongere optimaal ontwikkeld worden. De jongere kan een eigen inkomen genereren en tegelijkertijd werken aan zijn toekomst.

⁷ Exclusief flexibele arbeid: Flevoland 6.100

Hoofdstuk 4. De match tussen vraag en aanbod en de rol van Kenniscentra en Colo.

Bedrijven die een leerwerkplek dan wel stageplaats willen aanbieden aan een jongere moeten daarvoor erkend worden. Omdat het bedrijf met name in de BBL maar ook in de BOL-opleidingen een belangrijke taak heeft, dient de erkenning aangevraagd te worden als leerbedrijf. Binnen het leerbedrijf wordt een praktijkbegeleider opgeleid en er moet aan bepaalde voorwaarden voldaan worden om het leerproces van de jongere zo goed mogelijk te laten verlopen. In sommige sectoren gelden financiële tegemoetkomingen voor bedrijven die leerwerkbedrijf willen worden, in andere is weer meer aandacht voor de begeleiding van de praktijkbegeleider. De erkenning en begeleiding van de leerwerk- c.q. stagebedrijven is de taak van de Kenniscentra. Ze ontwikkelen kwalificaties voor het middelbaar beroepsonderwijs, werven leerbedrijven en bewaken de kwaliteit van deze leerbedrijven. Colo is de vereniging van de 18 Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven die ieder voor zich bedrijfstakgewijs georganiseerd zijn. Deze sectorgerichte benadering stelt de kenniscentra in staat zich te specialiseren in de behoeften van het onderwijs en bedrijfsleven in de 'eigen' sector. De erkenning van de opleidingen en de bijbehorende kwalificaties is de taak van de kenniscentra en dient zo goed mogelijk op de arbeidsmarkt aan te sluiten. De kenniscentra vormen de schakels tussen het onderwijs en het georganiseerde bedrijfsleven. Kenniscentra zorgen samen met onderwijsinstellingen voor voldoende instroom van nieuw en gekwalificeerd talent in de diverse bedrijfstakken. Vanuit deze ambitie zijn de kenniscentra een stimulans voor het bedrijfsleven. Door de sectorale benadering ontstaan er echter ook knelpunten. Niet alle kenniscentra hanteren dezelfde vereisten voor leerwerkbedrijven. In sommige gevallen heeft dit te maken met CAO-afspraken in een specifieke bedrijfstak. Ook bemoeilijkt de sectorale benadering soms de overstap van een leerling van de ene opleiding naar een andere. Het Colo als centraal orgaan van de kenniscentra, ontwikkelt beleid om tot eenheid en afstemming te komen en de hiervoor genoemde knelpunten aan te pakken.⁸

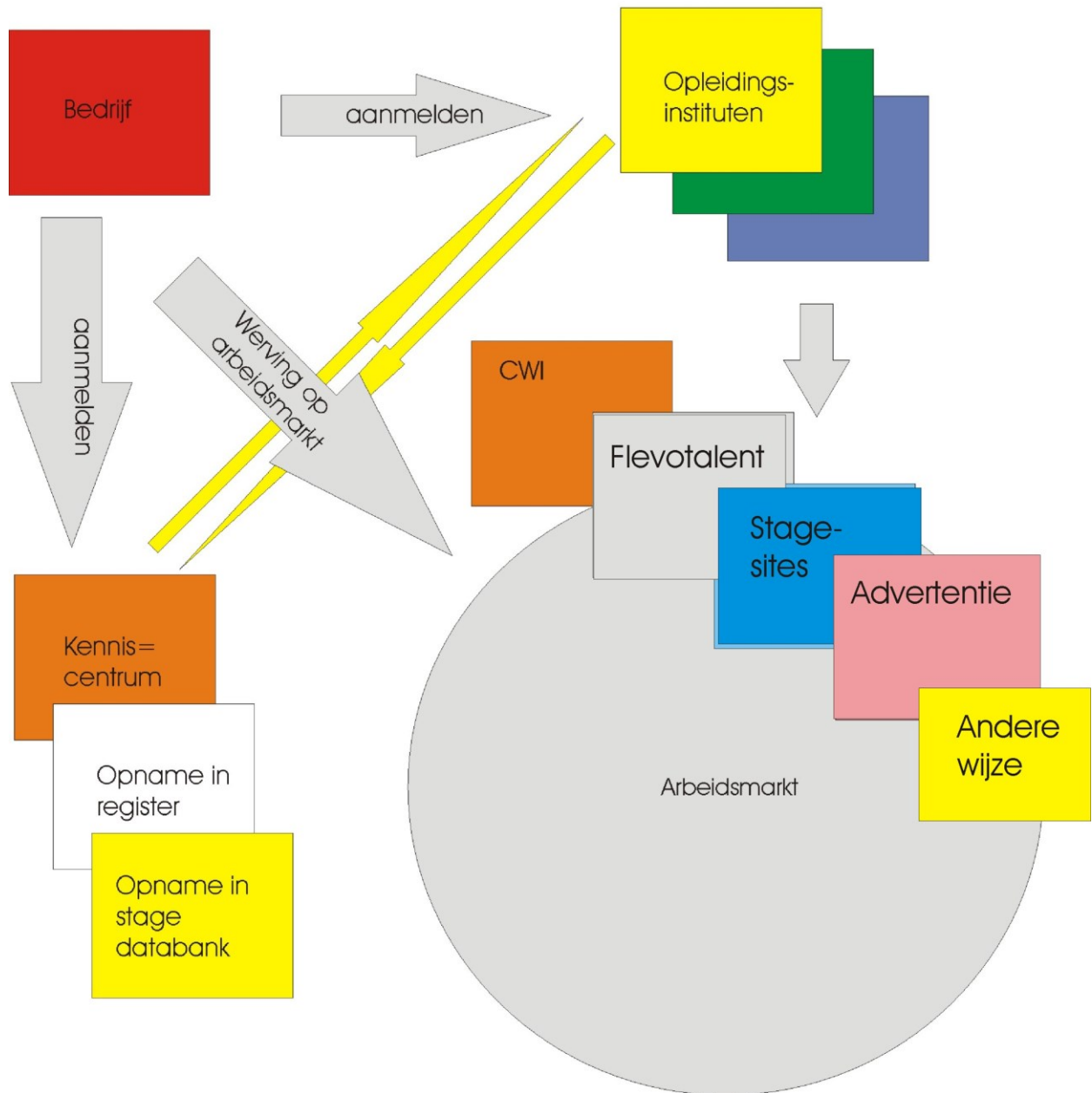
4.1. Bedrijf zoekt stagiaire

De bedrijven die een stagiaire zoeken of een leerling willen aannemen op een BBL-overeenkomst kunnen op de volgende manieren zoeken:

1. Indien ze nog niet tot het netwerk van één of meerdere opleidingsinstituten behoren, kan het bedrijf zich melden bij de scholen, of bij de kenniscentra. Indien bedrijven regiogebonden willen werven, melden zij zich aan bij de dichtst bijzijnde school (die de betreffende kwalificatie aanbiedt);
2. Stagiaires werven op de arbeidsmarkt, al of niet via het CWI of andere wervingskanalen (o.a. eigen netwerk). Dit gebeurt veelvuldig (zie gemelde stageplekken CWI), o.a. in de dag-, week- en huis aan huisbladen;
3. Gebruik maken van dezelfde internetsites als de stagiaire. Erkenning is niet zo van belang bij de werving. Deze kan vaak alsnog tijdig worden verkregen. Scholen en opleidingsinstellingen zullen zich in de meeste gevallen inspannen om de erkenning van tevoren te regelen.
4. Werven via het register erkende leerbedrijven en de daaraan gekoppelde databanken. Dit register is bekend bij alle scholen in Nederland, die er graag gebruik van maken;
5. Door zich aan te melden bij het project Flevotalent Junior en de bijbehorende website;
6. Via de informele netwerken, bedrijfskringen, etc.

⁸ Zie bijlage 1: overzicht en gegevens van de 18 kenniscentra

Hoe een stagiaire vinden



Stagesites

De specifieke stagesite voor Flevoland is www.flevotalent.nl. Verder kan op nagenoeg elke stagesite een stageplek of een stagiaire worden gezocht op regiokenmerken.

Stagesites zijn:

www.studentenvacature.nl

www.studieinfo.nl

www.werk.nl

www.stagehulp.nl

www.vacatureoverzicht.nl

www.jobtrack.nl

www.stageplaza.nl

www.stagerubrieken.com

www.intermediair.nl

www.marktplaats.nl/stageplek

www.stepstone.nl

www.stagemotor.nl

De stagesite waar alle erkende leerbedrijven zijn te vinden is: www.stagemarkt.nl

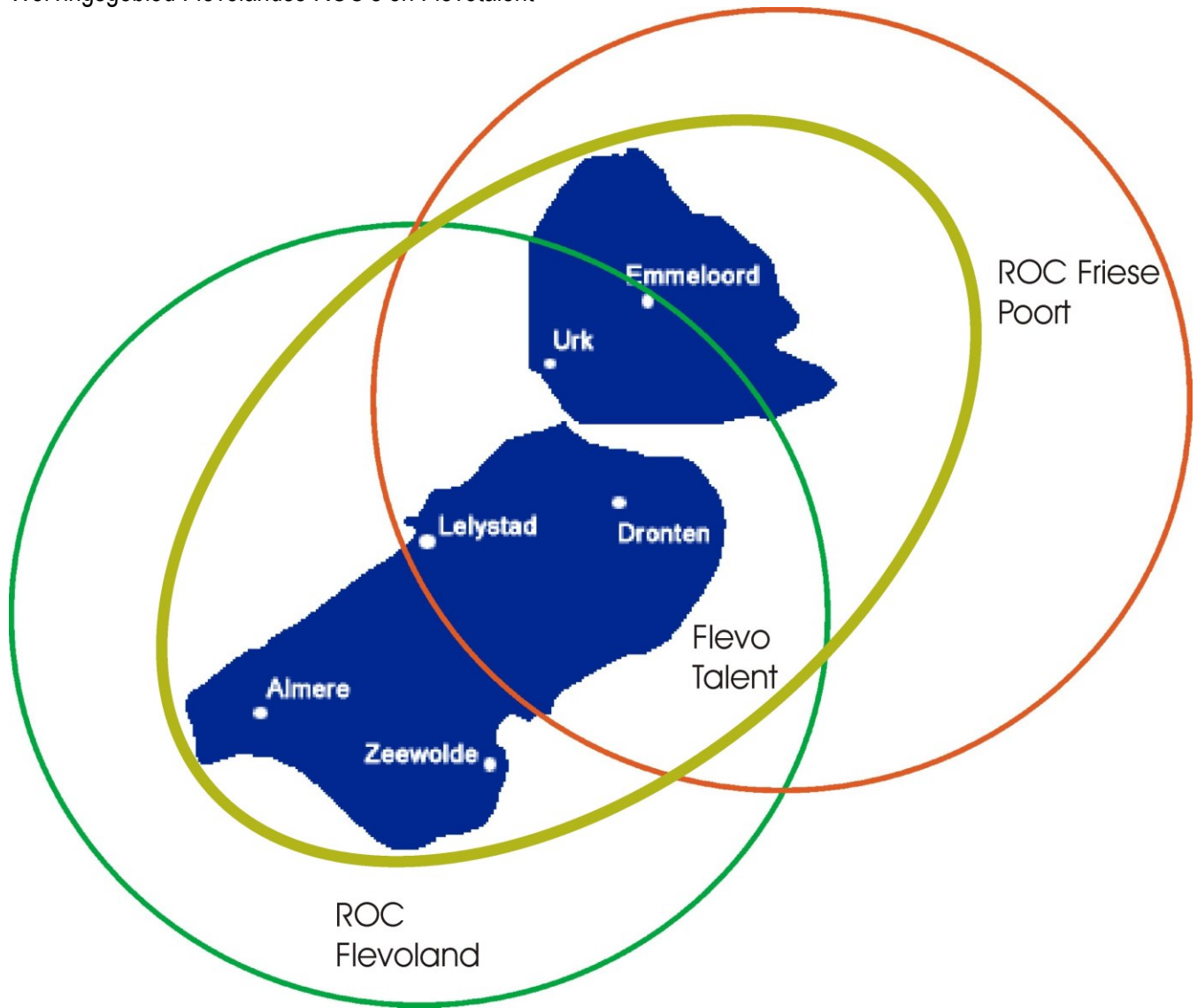
4.2. Stagiaire zoekt stageplaats

Jongeren die een stageplaats zoeken, worden in enige mate ondersteund door hun opleiding. De instellingen beschikken vaak over een vast bestand van stagebedrijven waar de leerling uit putten kan. In veel gevallen zal de leerling echter zelf op zoek moeten gaan naar een geschikte stageplaats. Voor leerlingen op (V)Mbo-niveau betekent dit onder andere: in de eigen woonplaats of daar dichtbij. Het zoekproces van leerlingen en de mogelijkheden die ze daarvoor hebben, is essentieel voor het tot stand komen van een goede match. De student die zoekt naar een stageplaats in Flevoland heeft de volgende mogelijkheden:

1. Gebruik maken van relatienetwerk opleidingsinstelling. Meestal moet worden gesolliciteerd;
2. Gebruik maken van de website van Flevotalent Junior;
3. Inschrijven bij het CWI (op 01-01-2008 stonden er 36 leerwerkvacatures en stageplaatsen open in Flevoland);
4. Inschrijven bij werk.nl. Per 1/01/2008: 95 stageplaats vacatures van Flevolandse bedrijven;
5. Inschrijven bij andere internetsites. Op 01/01/08 stonden er bij de grootste sites ongeveer 65 stageplaatsen vacant. Er zijn naast werk.nl 4 grote stagesites;
6. Raadplegen van register erkende leerwerkbedrijven en vervolgens solliciteren. In dit register staan de bedrijven per gemeente geregistreerd inclusief hun erkenning per kwalificatie;
7. Raadplegen van de stagedatabanken van de landelijke kwalificerende instellingen. Hierin staan per gemeente de vacatures. Men kan op kwalificatie zoeken;
8. Raadplegen advertenties vakbladen, dagbladen, huis aan huis bladen etc. en solliciteren;
9. Het bezoeken van de internetsites van bedrijven en instellingen. Daarop wordt vaak aangegeven welke stageplaatsen beschikbaar zijn.

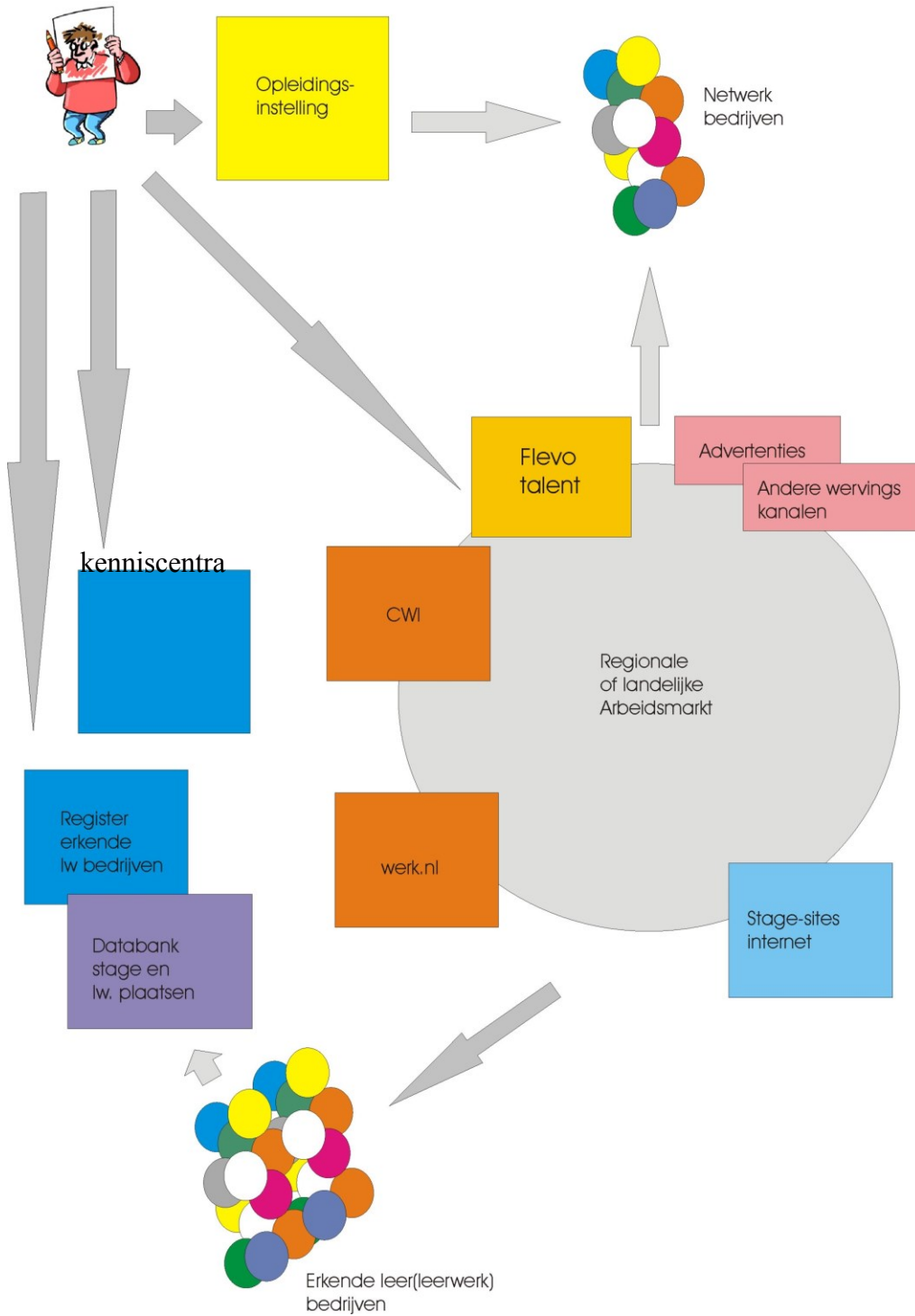
Volgens de opleidende instellingen lukt het in veel gevallen en met name voor de kwalificatieniveaus 3 en 4 om voldoende stageplaatsen en leerarbeidsplaatsen te vinden. In voorkomende gevallen worden de nodige stageplaatsen / leer/werkplaatsen door de school gecreëerd. Er bestaat (vooral bij hogescholen en hoger) geen geografische beperking. Universiteiten en hogescholen zoeken stageplekken in heel Nederland. Wel bestaan er beperkingen per studierichting (voorbeeld: overheid concentreert zich vooral in het westen etc.) Bij Mbo's wordt vaak regionaal gezocht. Deze regio's zijn echter groot. De Flevolandse ROC's beperken zich dus niet tot het gebied Flevoland, maar werven ver daarbuiten stageplaatsen. Dezelfde beweging werkt ook in omgekeerde richting, studenten van onderwijsinstellingen van buiten Flevoland zoeken een stageplaats in Flevoland (bijvoorbeeld als men in Flevoland woont).

Wervingsgebied Flevolandse ROC's en Flevotalent



Schematisch

In het volgende schema is aangegeven welke weg een stagezoeker kan gaan voor stage- of leerwerk aanbieders onder de Flevolandse bedrijven



Er zijn verschillende sites op internet die de weg naar een stageplek wijzen. Deze sites werken in principe niet regionaal. De gegevens zijn echter wel regionaal opvraagbaar en/of te ordenen. Het CWI werft wel op regionale basis stageplekken en leerwerk vacatures. Hieronder staan de direct beschikbare stageplekken per 1 februari 2008 in Flevoland.

Op werk.nl

Totaal aantal geregistreerde stageplaatsen: 70 (in een aantal wordt om meerdere stagiaires gevraagd (totaal 114)

Soort stageplaats	Totaal	Wv. hbo>
Logistiek	4	
Techniek	36	3
ICT	8	7
Administratie algemeen	2	
Administratie Financieel		
Beveiliging	8	
Sociaal/Gezondheid/Juridisch	11	8
Commercieel / verkoop	14	3
Overigen	12	5
Totaal	95	26

Op Stageplaza.nl

Soort stageplaats	Totaal	Wv. hbo>
Logistiek		
Techniek	3	3
ICT	22	19
Administratie algemeen		
Administratie Financieel	2	2
Beveiliging		
Sociaal/Gezondheid/Juridisch	1	1
Commercieel / verkoop	11	6
Overigen	5	2
Totaal	44	33

Studieinformatiesites

Er zijn 4 grote studenten - informatiesites die service bieden bij stageplekken zoeken. Inschrijven is hier verplicht. Op basis van het ingevoerde stageprofiel wordt men automatisch gewaarschuwd indien een werkgever een passende stageplek aanmeldt. Deze sites werken zowel voor Mbo stages als hbo/universitaire stageplekken. Het zijn:

www.stagehulp.nl
www.studentenvacature.nl
www.stageplaza.nl
www.stagemotor.nl

Hoofdstuk 5. Knelpunten en acties

Om tot adequate maatregelen te komen die optimaal aansluiten bij de geconstateerde knelpunten stelt de provincie een stagestuurgroep Flevoland in waarin de onderwijsinstellingen zijn vertegenwoordigd die een beroepsopleiding aanbieden in Flevoland. Deze stagestuurgroep zal zich in eerste instantie richten op het oplossen van de knelpunten rondom de stages op niveau 1 en 2. Daarnaast kijkt, denkt en werkt de stagestuurgroep mee bij het verder analyseren en specificeren van de knelpunten zoals genoemd in deze stagenota en is ze actief betrokken bij het oplossen ervan. Tevens kijkt de stagestuurgroep vooruit om de meerjarige behoefte vanuit het bedrijfsleven in beeld te krijgen. De stagestuurgroep heeft het werkterrein zowel intern in de eigen betrokken organisaties als extern in samenwerking met lokale netwerkverbanden van bedrijfsleven, overheden, kenniscentra en dergelijke. De stagestuurgroep heeft een adviserende taak ten aanzien van het Provinciaal Platform Arbeidsmarkt op het gebied van de beroepspraktijkvorming. Deze stagenota dient als agenda voor de stagestuurgroep.

Actie 1 Het instellen van een stagestuurgroep

Het instellen van de stagestuurgroep heeft de eerste prioriteit van de maatregelen in deze stagenota. De stagestuurgroep initieert projecten voor de uitvoering van de stagenota, bewaakt de uitvoering van de acties en genereert het draagvlak voor de uitvoering van de acties. De stagestuurgroep gaat aan de slag met de zeven thema's waaraan de provincie met deze stagenota een bijdrage wil leveren. Dat zijn:

1. Beroepskeuze en arbeidsmarktperspectieven
2. Opleidings- en stageniveau
3. Het vinden en behouden van stagebieders
4. Bekendheid met middelen en mogelijkheden bij de stagebieders
5. De (achterstands)positie van allochtone jongeren
6. Rol van de kenniscentra
7. Braindrain

5.1. Beroepskeuze en arbeidsmarktperspectieven

De keuze voor een beroep dat perspectieven biedt voor een plezierig en zinvol werkend leven dat tot op hogere leeftijd volgehouden kan worden, is niet eenvoudig. De keuze voor een beroep of een beroepsrichting dient ook al op zeer jonge leeftijd gemaakt te worden, met name door de VMbo-leerling die niet heeft gekozen voor de theoretische leerweg. Leerlingen van 14, 15 en 16 jaar maken een keuze die bepalend is voor de rest van hun leven. Die keuze zou moeten berusten op een weloverwogen geheel van informatie over de kansen op de arbeidsmarkt, beeld- en imagobepaling, arbeidsmarktrelevantie en persoonlijke competenties. Voor jongeren in de puberende leeftijd is dit nauwelijks te overzien. Daarbij komt dat de arbeidsmarktperspectieven van bepaalde beroepen nogal sterk kunnen veranderen. Enige jaren geleden waren veel verpleegkundigen werkloos, terwijl dat nu niet het geval is. Een stratenmaker heeft een prachtig beroep, met een goed salaris en veel buitenwerk, maar kan dat niet tot op latere leeftijd volhouden. Het bieden van (te) veel informatie leidt daarom meestal niet tot een uitgebalanceerde beroepskeuze bij de jongeren.

Ouders begeleiden hun kinderen zo goed mogelijk, maar ook voor hen is het moeilijk om de keuzemogelijkheden en gevolgen van de keuze die hun kind maakt, te overzien. Veel jongeren kiezen daarom een beroep op basis van een tv-programma, omdat de vrienden dat ook kiezen of omdat het een goed imago heeft. Daardoor ontstaat een overschot op de (regionale) arbeidsmarkt. Er zijn bijvoorbeeld (te) veel leerlingen die kiezen voor de kappersopleiding, terwijl het beroepspectief daarin relatief klein is.

Onderwijsinstellingen zijn gehouden aan de vrijheid van beroepskeuze, en elke leerling heeft recht op inschrijving op de opleiding van zijn keuze die aangeboden wordt. De financieringsopzet in het (beroeps)onderwijs leidt ertoe dat scholen gebaat zijn bij een groot aantal leerlingen dat staat ingeschreven, ongeacht de gekozen richting. Deze systematiek stimuleert onderwijsinstellingen niet om een sturende invloed uit te oefenen op de instroom van leerlingen in populaire maar minder perspectief biedende opleidingsrichtingen. Veel onderwijsinstellingen verbreden hun opleiding om leerlingen de mogelijkheid te bieden een ander, gelijksoortig beroep te kiezen. Een voorbeeld hiervan is een kappersopleiding die verbreed is tot de opleiding 'algemene uiterlijke verzorging'. Daarnaast blijft beroepskeuzevoorlichting toch het belangrijkste instrument dat ingezet kan worden. Niet vanuit een veelheid aan informatie zoals hierboven beschreven, maar vanuit de interesse en aanleg van de leerling zelf.

De provincie ondersteunt die activiteiten die jongeren in staat stellen te kiezen voor een bij hen passend beroep dat perspectief biedt op de arbeidsmarkt, bij voorkeur ook op langere termijn. De provincie werkt daarbij samen met professionele organisaties. In 2007 wordt vanuit die visie onder actie 2, 3 en 4 een drietal specifieke maatregelen ontwikkeld, die in 2008 verder worden uitgebouwd dan wel in uitvoering worden genomen. De stagestuurgroep kan hieraan de komende periode voorstellen toevoegen, bijvoorbeeld over methoden om ouders meer te betrekken bij de beroepskeuze van hun kind.

Actie 2: Uitbreiding Kies-je-Beroep

Kies-je-Beroep is een website voor beroepskeuzevoorlichting in Flevoland uitgevoerd door Technocentrum Flevoland. De afgelopen jaren heeft Kiesjesberoep zijn waarde laten zien in de gemeenten Noordoostpolder, Dronten en Zeewolde. Op de website www.kiesjeberoep.nl zijn beroepen te zien bij bedrijven in Flevoland. Voor de betrokken bedrijven is dit een goede methode om de aandacht van de leerling te trekken. De leerling ziet op film wat bepaalde beroepen in de praktijk inhouden. De opzet van Kies-je-Beroep is bijzonder: bij het binnengaan van de website geeft de leerling aan wat zijn leeftijd is en op grond van 3 leeftijdscategorieën wordt de film en de bijbehorende informatie aangepast. Nadeel van de website in de huidige opzet is dat deelname niet mogelijk is voor bedrijven in Almere, Lelystad en Urk. Met een bijdrage van onder andere de provincie en uit de Europese middelen wordt dit instrument voor beroepskeuzevoorlichting in 2008 uitgebreid tot alle gemeenten in Flevoland. De uitbreiding zal rekening houden met het arbeidsmarktperspectief van bepaalde beroepen; zo wordt de nadruk gelegd op de mogelijkheden binnen de technisch georiënteerde bedrijven. Tevens is in het projectplan budget

opgenomen om www.kiesjeberoep.nl bij alle VMbo- en Mbo-scholen in Flevoland onder de aandacht te brengen. De ambitie is om te komen tot 100% bekendheid bij de genoemde onderwijsinstellingen. Na afloop van de projectperiode zal de voorziening naar verwachting met bijdragen uit het bedrijfsleven omgezet kunnen worden naar een structureel en uniek instrument voor beroepskeuzevoorlichting in Flevoland.

Actie 3. Samenwerking met Strategiegroep Zorg voor instroombevordering zorgsector

De provinciale ondersteuningsorganisatie Axion is een belangrijke partij in de sectoren zorg en welzijn. Het is met name in de zorginstellingen dat grote personeelstekorten gevoeld worden, een situatie die de komende jaren zeker zal voortduren. Axion heeft nauwe contacten met de zorginstellingen in Flevoland. Samen met de instellingen is Axion gekomen tot het oprichten van een strategiegroep Zorg, waaraan de provincie op ambtelijk niveau deel zal nemen. De strategiegroep ontwikkelt initiatieven voor het werven en ondersteunen van leerlingen en jongere werknemers in de zorg. Daarbij wordt nauw samengewerkt met en aangesloten op de methodiek van 'de Matchmaker' in Almere, met als doel deze aanpak ook in andere gebieden van Flevoland op te zetten. Axion heeft daarnaast de ambitie om een belangrijke rol te spelen ten aanzien van maatschappelijke stages. Dit soort stages valt echter buiten de reikwijdte van deze stagenota.

Actie 4. Pilot VMbo-carrousel

In Almere worden door diverse partijen waaronder gemeente, het Regionale Meld- en Coördinatiepunt (voor de leerplicht), ROC, Calibris en de Matchmaker initiatieven ontwikkeld voor een VMbo-Carrousel voor Zorg en Welzijn. Dit model lijkt een prima methode te zijn voor het stimuleren van een bewuste, onderbouwde beroepskeuze bij de VMbo-leerlingen. Na een eerste periode in Almere zal het model uitgerold worden over heel Flevoland.

Geïnspireerd door deze aanpak wordt ook voor de techniek een dergelijke carrousel ontwikkeld, voorafgegaan door een pilot georganiseerd door Technocentrum Flevoland. Het Platform Betatechniek is de landelijke organisatie voor het stimuleren van de instroom van leerlingen in het technisch onderwijs op alle niveaus van VMbo tot en met WO. De regionale uitvoering van deze ambities is neergelegd bij de Technocentra. Technocentrum Flevoland heeft deze opdracht voortvarend opgepakt en heeft het projectplan voor een 'VMbo-carrousel techniek' ontwikkeld. Aan deze carrousel doen alle leerlingen uit de laatste twee jaren van het VMbo mee⁹, zowel de leerlingen van de beroepsgerichte als van de theoretische leerweg. In de carrousel wordt een deel van het VMbo-lesmateriaal omgezet in praktijkopdrachten, uit te voeren binnen de aan de carrousel deelnemende (technische) bedrijven. Een stage/werkpool maakt voor de beroepsgerichte leerlingen deel uit van de carrousel. Als een leerling binnen een bedrijf ervaart dat het beroep toch niet volgens de verwachting is, kan binnen de carrousel vrij gemakkelijk een overstap worden gemaakt naar een ander bedrijf/beroep, waarmee schooluitval wordt voorkomen. De betrokken bedrijven krijgen zeggenschap over de pool en stellen zich garant voor een deel van de leerlingbegeleiding. Dit in overleg met en aanvullend op de stagebegeleiding vanuit de school.

Dit projectplan wordt begin 2008 voor subsidiëring aangeboden aan het Platform Betatechniek. De provincie en Technocentrum Flevoland willen echter een versnelling geven aan dit plan, door voorafgaand aan dat plan een pilot op te zetten. Met deze pilot wordt het draagvlak versterkt en kan het projectplan versneld tot uitvoering komen. De pilot wordt ontwikkeld door het Sectoraal Steunpunt Arbeidsmarkt en Technocentrum Flevoland. De financiering van de pilot wordt opgebracht door het Technocentrum en een bijdrage uit het Europees Sociaal Fonds.

⁹ De ambitie is: alle 18 VMbo-scholen in Flevoland

5.2. Opleidings- en stageniveau in relatie tot het vinden van een stageplaats

Voor vele beroepen wordt Mbo niveau 1 niet (meer) gezien als een startkwalificatie voor de arbeidsmarkt. In de meeste bedrijven is geen werk meer te vinden op niveau 1 of 2, terwijl het aantal jongeren dat een opleiding op dit niveau volgt, stijgt. Het tekort aan stages op niveau 1 en 2 is daarom het meest nijpend in aantal. De knelpunten die er zijn op kwalificatieniveau 3 en hoger hebben niet met het niveau van de opleiding te maken en worden daarom bij andere actiepunten aangepakt¹⁰. Het Colo constateert dat door de krapte op de arbeidsmarkt toch ook een stijging is in het aantal stage- c.q. BBL-plaatsen op niveau 2, werkgevers stellen waar het kan hun eisen bij. Veel leerlingen die een beroepsopleiding volgen op niveau 1 en 2 zitten op hun maximale leercapaciteit. Ook zij willen echter een volwaardige plek op de arbeidsmarkt veroveren. Er dient extra aandacht te zijn voor de begeleiding van de beroepskeuze en arbeidsmarktrelevantie van beroepen op de lagere niveaus. Een niet relevante opleiding op een laag niveau geeft een dubbele achterstand op de arbeidsmarkt; een zeer relevante opleiding op een laag niveau biedt enig perspectief. Een aantal van de niveau 2 leerlingen kan met een meer intensieve begeleiding tot op niveau 3 opgeleid worden. De provincie wil de mogelijkheden die er zijn zo goed mogelijk doen benutten en stelt daarom de volgende acties voor:

Actie 5: Het werven van voldoende geschikte stageplaatsen

Wervingsacties voor stageplaatsen leveren altijd veel respons op is de ervaring. Een gerichte wervingsactie voor stageplaatsen op de kwalificatieniveaus 1 en 2 maakt aan toekomstige stagebieders duidelijk wat de mogelijkheden zijn van deze leerlingen, maar ook wat de kansen zijn. Door een deel van de opleiding van deze jongeren in het eigen bedrijf plaats te laten vinden worden de kansen zowel voor Flevolandse bedrijven als voor leerling optimaal benut. In het verleden heeft een daarop toegespitste vraag in de jaarlijkse werkgelegenheidsenquête van de provincie een ruime aanmelding van stagebieders tot gevolg gehad. Deze actie zal in samenwerking met de provincie herhaald worden voor specifiek de stage- en BBL-plekken op niveau 1 en 2. Waar mogelijk zal gebruik gemaakt worden van de best practices van het gezamenlijk Praktijkonderwijs in Flevoland, die voor veel van hun moeilijk plaatsbare leerlingen toch een stageplaats weten te vinden.

Actie 6: Sociale Innovatie

Door functies opnieuw te analyseren en werkzaamheden op een andere manier in te richten kunnen de eenvoudige werkonderdelen los gemaakt worden van de meer complexe gedeelten van het werkproces. Deze vernieuwing van werkprocessen in bedrijven biedt perspectief voor de mensen die moeilijk aan de slag komen en aan de slag blijven. In het nieuwe Europees Programma 2007-2013 wordt hier aandacht aan besteed in de maatregel 'Sociale innovatie'. Vanuit de expertise van de provincie Flevoland en het PPA met Europese middelen zullen een of meerdere projecten 'sociale innovatie' worden ontwikkeld in samenwerking met de diverse betrokken partijen. Daarbij hoort in ieder geval een vertegenwoordiging van het Colo. Zij constateerde al dat er meer leerwerkplaatsen beschikbaar komen op niveau 2, omdat werkgevers geen mensen op niveau 3 kunnen vinden. Samen met het Colo, die veel informatie en expertise heeft op dit terrein, zal de provincie deze ontwikkeling zoveel mogelijk benutten om voor alle jongeren in Flevoland een stageplaats te genereren.

¹⁰ Het betreft bijvoorbeeld knelpunten rondom de matching, het arbeidsmarktperspectief van de gekozen opleiding of problemen in de motivatie/begeleiding

Actie 7. Regeling stagebox 2006-2010 20.000 extra stage/ simulatieplaatsen

Samen met de instellingen voor beroepsonderwijs in Flevoland zal de provincie onderzoeken op welke manier gebruik gemaakt kan worden van de regeling voor extra stage/stimulatieplaatsen. Allereerst wordt een inventarisatie gemaakt van de simulatieplaatsen die er al zijn of die in ontwikkeling zijn. Daarbij worden ook de speciale projecten meegenomen zoals 'Streetwise' en 'Technocampus'. Op basis van die analyse wordt nagegaan aan welk soort simulatiebedrijf in Flevoland het meeste behoefte is. In dit proces speelt de eerder genoemde stagestuurgroep een belangrijke rol. Aan de hand van die gemaakte keuze wordt een nader voorstel gemaakt voor de benutting van de regeling stagebox in Flevoland

Actie 8. Optimaliseren van de leerlingbegeleiding

Het succes van een stage of een BBL-plek, de tevredenheid van de werkgever en de leeropbrengst voor de leerling hangen voor een belangrijk deel af van de begeleiding van het stageproces. In het onderwijssysteem staat deze begeleiding echter zwaar onder druk. Landelijke modellen voor tijdsplanning gaan vaak uit van meerdere stagiaires bij 1 bedrijf, terwijl in Flevoland dat maar zelden het geval is. Door de opbouw van Flevoland en de grote steden Almere en Lelystad zijn er meer dan landelijk gemiddeld, jongeren met problemen die het leerproces nadelig beïnvloeden. De Flevolandse ROC's spannen zich in om de zorgplicht ten aanzien van de geïndiceerde probleemjongeren te optimaliseren, maar ook de 'normale' jongere heeft soms wat meer intensieve begeleiding nodig. Werkgevers die een probleem met een stagiaire ervaren willen snel contact met een leerlingbegeleider, ook buiten schooltijden en vakanties. Door meer en betere begeleiding valt een wereld te winnen in het verhogen van het onderwijsniveau dat een leerling aankan. De provincie pretendeert niet het onderwijssysteem te kunnen veranderen. Wel zal de provincie waar mogelijk ondersteuning bieden aan die instellingen die hun leerlingbegeleiding willen optimaliseren. Te denken valt dan aan:

- Het onderzoeken van best practices elders door de stagestuurgroep en het doen van voorstellen voor verbeteren van de leerlingbegeleiding in het algemeen, zowel kwalitatief als kwantitatief;
- Het ondersteunen van het projectidee Leerlingen begeleiden leerlingen¹¹, waarbij een leerling uit een hogere klas c.q. met een hoger kwalificatieniveau optreedt als 'maatje' voor een jongere leerling op een lager kwalificatieniveau. Dit model kan ook toegepast worden tussen Mbo-hbo-leerlingen;
- het ontwikkelen van diverse vormen van mentorschap, bijvoorbeeld tussen leden van bedrijfskringen en groepjes leerlingen uit een bepaalde klas. De gemeente Almere geeft met het Mentorproject Almere een invulling aan dit concept in samenwerking met het Steunpunt Vrijwilligerswerk en de Vrijwilligers en Mantelzorg Centrale Almere. Er zijn diverse andere vormen van mentorschap die als goede voorbeelden dienst kunnen doen.

¹¹ In ontwikkeling bij Axion

5.3. Vinden en behouden van stagebieders

Een beperkt aantal werkgevers in Flevoland wordt vaak gevraagd om een stagiaire op te leiden. Daarnaast worden veel werkgevers nooit benaderd. De ROC's (en VMbo's etc.) houden de bestanden van stageplaatsen zorgvuldig in eigen beheer, soms zelfs tot op docentniveau. De indruk bestaat dat er bij opleidingsinstellingen onvoldoende aandacht is voor de wensen van werkgevers, bijvoorbeeld onzorgvuldige klantcontacten, onvoldoende snelle reactie bij problemen met stagiaires, zeer beperkte stagebezoeken, etc. Ook de match tussen stagezoekers en stagebieders gaat niet zonder slag of stoot. Niet voor elke ondernemer die zich meldt, is een stagiaire beschikbaar, hetgeen bij onvoldoende communicatie, tot teleurstelling en afhaken kan leiden. In sommige gevallen moet een stageplaats gezocht worden die specifiek past bij een leerling, bijvoorbeeld als de leerling zich niet thuis voelt in een groot bedrijf, als er problemen zijn met het vervoer vanaf de woonomgeving, als er een heel bijzonder studierichting is gekozen of juist een richting waar te veel leerlingen aan deelnemen.

In alle gevallen is er sprake van maatwerk, in grote lijnen terug te brengen tot de volgende acties:

- Zoeken naar niet-veelgevraagde stagebieders, gebaseerd op de data van de beschikbare stagiaires en in samenwerking met de desbetreffende kenniscentra voor de eventuele erkenning van niet-erkende belangstellende bedrijven;
- en centraal beheer van stagebieders en stagevragers, om te voorkomen dat de gewilde stagebieders vele malen gevraagd wordt om een stageplaats;
- aandacht en middelen voor de individuele matching tussen stagebieder en stagevrager;
- direct aanspreekpunt voor problemen in stagerelaties, met een reactie naar de werkgever binnen 2 werkdagen.

Actie 9: Flevotalent Junior structureel

Bovenstaande punten worden in de huidige situatie uitgevoerd door het team van Flevotalent Junior. De werkwijze blijkt buitengewoon succesvol te zijn en de vastgestelde doelen worden ruimschoots gehaald. De website en stagedatabank van Flevotalent Junior wordt een steeds belangrijker instrument voor werkgevers en jongeren in Flevoland om elkaar te vinden. Het team is zowel sterk in het genereren van stageplaatsen als in de matching van stagiaire-stagebieder. Ook zijn veel jongeren zonder uitkering en zonder inschrijving bij een onderwijsinstelling opgespoord en de weg gewezen naar werk, een opleiding of een combinatie daarvan. Het ombouwen van het project Flevotalent Junior tot een structurele voorziening is een kansrijke actie voor de aanpak van genoemde knelpunten. De komende periode zal onderzocht worden in hoeverre in samenwerking met gemeenten, onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven Flevotalent Junior na afloop van het project op 1 juli 2008 behouden kan blijven.

Actie 10. Bevorderen beschikbaarheid stageplaatsen overheden in Flevoland

Provinciale Staten van Flevoland heeft op 5 juli 2007 een motie aangenomen waarmee meer stageplaatsen beschikbaar komen bij de overheden in Flevoland¹². De provincie heeft zelf op zich genomen 30 plaatsen beschikbaar te stellen binnen de diverse diensten en afdelingen in de eigen organisatie. Daarnaast wil de provincie bevorderen dat ook alle gemeenten, het waterschap en andere (semi)overheidsinstellingen stageplaatsen beschikbaar stellen. De komende tijd wordt de motie van Provinciale Staten zo optimaal mogelijk tot uitvoering gebracht.

¹² Zie bijlage motie stageplekken

5.4. Bekendheid met middelen en mogelijkheden bij de stagebieders

Vanuit sommige kenniscentra worden ruime vergoedingen verstrekt aan leerbedrijven. Ook opleidings- en ontwikkelingsfondsen van diverse sectoren bieden financiële mogelijkheden bij deelname aan instroomprojecten en dergelijke. Veel gemeenten hebben beleid ontwikkeld voor het toekennen van loonkostensubsidies bij het in dienst nemen van bepaalde doelgroepen. Ook zijn er fiscale tegemoetkomingen zoals de WVA (wet vermindering afdracht). UWV heeft middelen en maatregelen ontwikkeld om risico's voor werknemers bij het in dienst nemen van mensen uit WIA en Wajong te beperken. Een deel van deze maatregelen zijn van toepassing bij het beschikbaar stellen van stageplaatsen. Door een combinatie van maatregelen kan de vergoeding tot een behoorlijk bedrag oplopen. Gebruikmaken van deze regelingen kan voor werkgevers duizenden euro's per jaar opleveren. Er zijn diverse instanties die verschillende mogelijkheden bieden; in sommige gevallen kunnen die worden gecombineerd en in andere gevallen niet. Hoewel financiën niet de reden zijn voor werkgevers om een stagiaire in dienst te nemen, kan een financiële tegemoetkoming wel enige lucht geven in de tijd voor praktijkbegeleiding..

Actie 11: Ontwikkelen integrale voorlichtingsfolder

De provincie zal in samenwerking met diverse partijen een (digitale) integrale voorlichtingsfolder ontwikkelen waarin de mogelijkheden voor werkgevers op een rij gezet zijn. Daarvoor zal geen uitgebreid onderzoek opgezet worden, maar wordt gebruik gemaakt van de informatie die de diverse organisaties al beschikbaar hebben. De folder zal naast een hard-copy uitgave met name ook digitaal beschikbaar zijn, waarmee de actualiteit van de informatie optimaal gehouden kan worden. De folder zal verspreid worden via kanalen als Kamer van Koophandel, het team van Flevotalent, stagebegeleiders van scholen, bedrijfskringen etc.

Actie 12: Deskundigheidsbevordering

De verzamelde informatie waarop de folder is gebaseerd zal tevens worden gebruikt voor deskundigheidsbevordering aan betrokkenen zoals medewerkers van gemeenten en CWI en stagebegeleiders en – coördinatoren van onderwijsinstellingen. Ook zal de diverse informatie van de kenniscentra in de opzet verwerkt worden. Het aanbod zal kort maar krachtig zijn, bijvoorbeeld een dagdeel, en meerdere keren per jaar aangeboden worden.

5.5. Achterstandspositie van allochtone jongeren

Onderzoek wijst uit dat allochtone jongeren en met name de meisjes een flinke inhaalslag maken bij het volgen van onderwijs en het behalen van een startkwalificatie. Hoewel onderzoek uitwijst dat allochtone jongens wat achterblijven in de ontwikkeling, is het algemene beeld dat het toekomstperspectief voor deze groep verbetert. Deze ontwikkeling heeft een positieve invloed op de toekomstige arbeidsparticipatie van deze groep en moet daarom waar mogelijk bevorderd worden. Helaas bestaat de indruk dat in sollicitatieprocedures¹³, maar ook rondom de stagemogelijkheden voor allochtonen discriminatie van invloed is. Hierover zijn voor de situatie in Flevoland geen harde onderzoeksresultaten beschikbaar maar er zijn wel aanwijzingen. Zo hebben de paar islamitische scholen in Flevoland een bovenmatig grote groep allochtone PABO-studenten opgenomen, hetgeen veel extra inzet van die scholen vereist. De overige scholen in Flevoland hebben niet of nauwelijks allochtone PABO-studenten in huis. Veelbelovende studenten aan het beroepsonderwijs worden op grond van hun allochtone afkomst gestigmatiseerd, hetgeen soms van invloed is op het vinden van een stageplaats.

Actie 13 Bevorderen extra stageplaatsen voor allochtone jongeren

De actie van de provincie richt zich op het bewustwordingsproces rond dit knelpunt. Werkgevers die kampen met personeelstekorten zullen zich over de (al dan niet veronderstelde) cultuurverschillen heen moeten kunnen zetten. Sectoren als de bouw kennen vooral buitenlandse en allochtone collega's als ZZP-er; de teams die met 'het busje' gezamenlijk een klus klaren, zijn voornamelijk wit.

De provincie zal in samenwerking met Axion en de diverse belangengroepen op zoek gaan naar oplossingen en best practices. Samen met vertegenwoordigers van het Flevolandse bedrijfsleven, organisaties en instellingen zullen voorbeelden gesteld worden en activiteiten worden ontwikkeld waardoor stageplaatsen beschikbaar komen voor alle jongeren in Flevoland inclusief de allochtone jongeren.

¹³ Hierop wijst bijvoorbeeld ook de recente maatschappelijke discussie rondom geanonimiseerde sollicitaties en CV's

5.6. Rol van de Kenniscentra en Colo in Flevoland

De Kenniscentra erkennen de leerbedrijven en bevorderen het beschikbaar komen van stageplaatsen. De provincie wil het aantal actieve stagebieders in Flevoland vergroten. In diverse sectoren kent men erkende leerbedrijven die al geruime tijd geen stagiaire meer in huis hebben. CAO-afspraken spelen soms een rol. Voorlichting en begeleiding vanuit de Kenniscentra kan een bijdrage leveren aan het stimuleren van werkgevers voor het aanbieden van een stageplaats.

Actie 14: het intensiveren van de contacten met het Colo

Vanuit de coördinerende positie ten aanzien van kenniscentra, onderwijsveld en bedrijfsleven heeft het Colo een uitstekend beeld van de situatie in Flevoland op dit terrein. De provincie wil het overleg tussen de betrokken partijen bevorderen. Daarom zullen 4 actiegroepen 'stage' ingesteld worden, namelijk:

- actiegroep economie en handel;
- actiegroep techniek en bouw;
- actiegroep zorg en welzijn;
- actiegroep groen en agrarisch

In die actiegroepen nemen deel: sectordirecteuren van ROC's en Vmbo en eventueel het Praktijkonderwijs, regiovertegenwoordigers van een of enkele sectorgerelateerde kenniscentra en vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven, bijvoorbeeld enkele P&O functionarissen van grotere bedrijven. Daaraan kan een belangenorganisatie worden toegevoegd. Centraal in deze actiegroepen staat de vraag: hoeveel stageplaatsen zijn er nodig, hoeveel stageplaatsen zijn er en hoe wordt de (geconstateerde) discrepantie opgelost. Die oplossing hoeft niet altijd het genereren van meer te stageplaatsen zijn maar kan ook betekenen dat de instroom van leerlingen in bovenmatig populaire richtingen ingeperkt wordt. Vanuit de actiegroep worden de directe, praktijkgerichte oplossingen meteen uitgevoerd. Politiek-bestuurlijke kwesties worden ingebracht in de Stagesuurgroep (zie actie 1). Voor de actiegroep Zorg en Welzijn zal nauw aangesloten worden op de strategiegroep die functioneert op initiatief van Axion; doelstelling en samenstelling komen vrijwel overeen. Voor wat betreft de actiegroep Techniek en Bouw zal in ieder geval worden samengewerkt met /aangesloten worden bij Technocentrum Flevoland en stichting Bouwtalent. De ondersteuning van de actiegroepen kan neergelegd worden bij deze of andere, gelijksoortige organisaties. Een deel van de ondersteuning kan opgepakt worden binnen de reguliere taken van het projectbureau PPA.

Actie 15: het bevorderen van het aantal actieve erkende leerbedrijven

Vanuit de actiegroepen worden initiatieven ontwikkeld voor het bevorderen van het aantal actieve, erkende leerbedrijven. Die initiatieven berusten op de constatering die gemaakt zijn ten aanzien van het aantal beschikbare stageplaatsen en het aantal benodigde stageplaatsen, maar ook op de kennis die ingebracht wordt vanuit de kenniscentra. "Bevorderen" kan op vele manieren, bijvoorbeeld door presentaties, informeren, adverteren etc. Maar de directe match tussen stagiaire en stagebieder is leidraad en het aantal gegenereerde matches zal als kwantitatieve doelstelling centraal staan, waar mogelijk in aansluiting op Flevotalent Junior.

5.7. Braindrain

Het voortdurend groeiende en innoverende bedrijfsleven in Flevoland ontwikkelt steeds meer behoefte aan hoger opgeleide stagiaires. Immers, studenten die een hbo opleiding willen volgen vertrekken meestal uit Flevoland. Zij bouwen hun leven inclusief wonen en stagelopen ergens anders op, waarmee het aanbod aan hbo-stagiaires in Flevoland klein is. Het opbouwen van een kennisintensieve en innoverende economie in Flevoland kan niet zonder de input van hoger opgeleiden, zowel voor wat betreft ervaren medewerkers als van studenten en starters op de arbeidsmarkt. En het is niet alleen de behoefte aan hoogopgeleide jongeren in het bedrijfsleven, ook de sociaal-maatschappelijke opbouw van Flevoland kijkt uit naar meer invloed van studenten. Hun vaak kritische en onderzoekende houding kan een bijdrage leveren aan het maatschappelijk debat binnen een stad of regio. Culturele voorzieningen krijgen vaak een 'boost' door de aanwezigheid van studenten. Andersom is er ook een ontwikkeling gaande: in een omgeving waar de mogelijkheid voor een hbo of WO-opleiding in de nabijheid is, maken ook ervaren medewerkers tijdens hun loopbaan gemakkelijker de stap naar een (bij)scholing op hbo-niveau of hoger. Life long learning komt daarmee ook voor deze groep dichterbij. Het onderwerp studenten en studentencultuur heeft veel relaties met andere beleidsvelden. Zo horen cultuurvoorzieningen bij het cultuurbeleid van de provincie, en studentenhuisvesting bij de visie op wonen en gebiedsontwikkeling. In deze stagenota beperken we ons het onderwerp ' stages'. Van daaruit formuleert de provincie de volgende acties:

Actie 16. Het stimuleren en bevorderen van de aanwezigheid van hbo- en wo-onderwijs en in Flevoland

Belangrijk speerpunt in het provinciaal beleid is de totstandbrenging van een volledig kolom beroepsonderwijs. Waar op het gebied van het Mbo binnen Flevoland reeds een deel van het opleidingsaanbod aanwezig is, is dat voor het hbo nog niet, of slechts in beperkte mate het geval. Voor komende jaren zal het provinciaal beleid zich erop richten gunstige condities te scheppen voor hbo-instellingen om zich in Flevoland te vestigen en een breder hbo-aanbod in Flevoland aan te bieden. De provincie heeft daartoe begin 2007 het convenant Hoger Onderwijs Flevoland afgesloten met de Hogeschool van Amsterdam, de Hogeschool Windesheim, de Aeres-groep, de Gemeente Almere en de Gemeente Lelystad.

Voor een succesvolle uitbouw van hbo-opleidingen in Flevoland zijn hogescholen in grote mate afhankelijk van een voldoende instroom vanuit de vooropleidingen havo, vwo en Mbo. Het Mbo blijkt daarbij door de jaren heen naast het havo, een belangrijk onderwijsaanbod te zijn voor de toeleiding naar het hbo. Dit geldt voor leerlingen op niveau 3 en 4 uit het Mbo. Een groot percentage van deze afgestudeerden kiest na de Mbo-opleiding niet voor een doorstroom naar de arbeidsmarkt, maar voor het behalen van een diploma in het hoger onderwijs. Waar het hier gaat om een doorgaande beroepsgerichte leerlijn Mbo-hbo, zal een goede afstemming tussen onderwijs en beroepspraktijk van groot belang zijn om de kwaliteit van het beroepsonderwijs te waarborgen. Goede inrichting van de stages en begeleiding van de stages al in het Mbo is hiervoor belangrijk. Aandacht voor de kwaliteit van het Mbo en een goede afstemming tussen het Mbo en de beroepspraktijk kan er ook toe bijdragen dat leerlingen die daarvoor over de vereiste capaciteiten beschikken een zo hoog mogelijk kwalificatieniveau van het Mbo behalen en daarmee de mogelijkheid krijgen en doorstromen naar het hoger onderwijs.

De Provincie heeft in het kader van een breed onderzoek naar de stand van het voorzieningenniveau in Flevoland aan het onderzoeksbureau Cebeon opdracht verleend om, met het oog op een verbeterde doorstroom naar het hbo, een onderzoek te verrichten naar de voor het Mbo noodzakelijk tot stand te brengen condities. Mede op basis van de uitkomsten van dit onderzoek zal de Provincie het overleg met de ROC's in Flevoland voeren over de wijze waarop de provincie de ROC's bij de bevordering van deze condities kan faciliteren.

Actie 17: Het bevorderen van initiatieven voor hbo-onderwijs in bedrijfsleven en sectoren

Naast de provinciale acties zijn er andere initiatieven voor de inzet van hbo-onderwijs in Flevoland. Een goed voorbeeld hiervan is de stichting Bouwtalent. Deze stichting wordt gevormd door regionale ondernemers en heeft als doel de doorlopende leerlijnen van Mbo naar hbo in de bouw te bevorderen. Op die manier wordt het mogelijk om de gemotiveerde Mbo medewerkers een hbo opleiding tot uitvoerder, calculator etc. aan te bieden. Er ontstaat in de sector een verrijking van de loopbaanmogelijkheden en de aanwezige talenten kunnen optimaal ingezet worden voor het desbetreffende bedrijf. De provincie zal deze en andere initiatieven op het gebied van hbo vraag en aanbod waar mogelijk actief ondersteunen en bevorderen.

Samenvatting

De thema's en knelpunten die met deze stagenota en door de in te stellen stagestuurgroep (actie 1) worden aangepakt zijn:

Beroepskeuze en arbeidsmarktperspectieven, d.m.v.

Actie 2: uitbreiding Kies-je-Beroep

Actie 3: samenwerking met Strategiegroep Zorg voor instroombevordering zorgsector

Actie 4: pilot Vmbo-carrousel Techniek

Opleidings- en stageniveau in relatie tot het vinden van een stageplaats

Actie 5: het werven van voldoende geschikte stageplaatsen

Actie 6: sociale innovatie

Actie 7: inzetten van de regeling stagebox 2006-2010 voor extra stage/simulatieplaatsen

Actie 8: optimaliseren van de leerlingbegeleiding

Het vinden en behouden van stagebieders

Actie 9: Flevotalent junior structureel

Actie 10: bevorderen beschikbaarheid stageplaatsen overheden in Flevoland

Bekendheid met middelen en mogelijkheden bij de stagebieders

Actie 11: ontwikkelen integrale voorlichtingsfolder

Actie 12: deskundigheidsbevordering

De achterstandspositie van allochtone jongeren

Actie 13: bevorderen stageplaatsen voor allochtone jongeren

Rol van de Kenniscentra en Colo in Flevoland

Actie 14: het intensiveren van de contacten met het Colo

Actie 15: het bevorderen van het aantal actieve erkende leerbedrijven

Braindrain

Actie 16: het stimuleren en bevorderen van de aanwezigheid van hbo- en wo-onderwijs in Flevoland

Actie 17: het bevorderen van initiatieven voor hbo-onderwijs in bedrijfsleven en sectoren

- Hoofdstuk 6 De begroting

De provincie Flevoland wil zich inzetten voor de toekomst van de beroepsbevolking. In deze nota gaat het specifiek om het uitgangspunt dat er voor elke jongere in Flevoland een passende stageplek beschikbaar moet komen. Deze visie moet de komende jaren worden omgezet in acties. De provincie kan dat niet alleen, maar wil dat ook niet alleen. Diverse betrokken partijen spelen een rol in het geheel, en doen dat vanuit de eigen verantwoordelijkheid zo goed mogelijk. De provincie heeft als algemeen uitgangspunt dat de kracht bij de uitvoering van de acties ligt bij samenwerking. De provincie neemt geen verantwoordelijkheden over, maar stimuleert, ondersteunt en faciliteert de diverse partijen bij de uitvoering van hun taken, en soms een stukje verder dan dat. De provincie wil faciliteren en ondersteunen, met een open oog voor de praktijk. Vanuit deze visie stelt de provincie middelen beschikbaar in uren en in geld, maar altijd als aanvulling of ondersteuning op de bijdragen in tijd en/of geld van anderen.

De financiële onderbouwing van de acties in deze stagenota heeft vijf bestanddelen, namelijk:

1. Een financiële bijdrage uit het budget voor onderwijs-arbeidsmarkt van de afdeling EZ, van € 14.000,- per jaar voor de jaren 2008,2009 en 2010; een bijdrage van € 42.000,- in totaal.
2. Een cofinanciering uit het budget dat is bestemd voor de cofinanciering van ESF projecten. Door de veranderende regelgeving rondom ESF zal dit budget slechts voor een beperkt deel benut kunnen worden voor de arbeidsmarkt in Flevoland. Separaat aan deze stagenota wordt besluitvorming voorbereid om in totaal € 275.400,- van dit budget in te zetten voor deze stagenota.
3. Financiële bijdragen van derden en uit budgetten van buiten de provincie. Het PPA is de afgelopen jaren in staat gebleken om dergelijke budgetten voor Flevoland te genereren (In 2007: € 723.000 extern, € 379.000 ESF/EFRO en € 191.000 provincie Flevoland) Door het beschikbaar stellen van bovengenoemde bedragen van € 42.000 en € 297.900 wordt een multiplier effect bereikt waarmee alle acties uit de stagenota uitgevoerd kunnen worden zonder overschrijding van de hierboven genoemde bedragen;
4. Een deel van de acties is tijdens het totstandkomen van deze stagenota al tot uitvoering gekomen met een dekkende financiering uit beschikbare middelen. Deze acties zijn desalniettemin opgenomen in de stagenota, omdat ze een wezenlijke bijdrage leveren aan de doelstelling van deze nota en bijdragen aan het integrale karakter van de stagenota. De waarde van deze acties zijn opgenomen op de begroting, maar in de dekking ervan is dus al voorzien. Het betreft de acties 2 en 4, met een begroting van respectievelijk € 175.000 en € 113.250. Ook is een van de acties al tot uitvoering gebracht op budgetneutrale basis, dat betreft actie 10: de uitvoering van de motie 'stageplekken jongeren' van de provincie Flevoland;
5. Een deel van de acties behoort bij de reguliere taken van de vakafdeling SPV. Een ander deel van de acties, met name de projectmatige acties, wordt door het PPA opgepakt binnen de beschikbare fte's. De stagenota is mede met inbreng van SPV tot stand gekomen. De genoemde tijdsbesteding wordt opgenomen in de jaarplanning van de betrokken medewerkers.

Deze vijf faciliteiten vormen tezamen een voldoende garantie dat de stagenota tot uitvoering kan worden gebracht zonder risico voor een appel op extra middelen of tijdsinzet binnen de provinciale organisatie gedurende de uitvoering ervan.

6.1. Financieel overzicht 01-03-08 tot 01-03-11	2008	2009	2010	2011	Totalen
Actie 1 Het instellen van een stagestuurgroep	120 uur	120 uur	120 uur	30 uur	390 uur
Actie 2 : Uitbreiding Kies-je-Beroep	15.000 (EZ) 90.000 (EFRO) 75.000 (derden) niet in begroting stagenota				
Actie 3. Samenwerking Strategiegroep Zorg voor instroombevordering zorgsector	30 uur 10.000	30 uur 13.000	30 uur 13.000	10 uur 3.000	100 uur 39.000
Actie 4. Pilot VMbo-carrousel techniek	28.000 (PME) 56.000 (ESF) 29.250 (derden) niet in begroting stagenota				
Actie 5: Het werven van voldoende, geschikte stageplaatsen	2.500	6.000	6.000		14.500
Actie 6: Sociale Innovatie	p.m. ¹⁴				p.m.
Actie 7: Regeling stagebox 2006-2010 extra stage/ simulatieplaatsen	10.000	10.000	10.000	3.000	33.000
Actie 8. Optimaliseren van leerlingbegeleiding	15.000	17.500	17.500	5.000	55.000
Actie 9: Flevotalent Junior structureel	30.000				
Actie10. Bevorderen beschikbaarheid stageplaatsen overheden in Flevoland	Binnen bestaande budgetten	idem	idem	idem	Binnen bestaande budgetten
Actie 11: Ontwikkelen voorlichtingsfolder	20.000				20.000
Actie 12: Deskundigheidsbevordering		8.400	5.000		13.400
Actie 13 Bevorderen extra stageplaatsen voor allochtone jongeren	8.000	11.000	11.000	5.000	36.000
Actie 14: het intensiveren van de contacten met het Colo, opzetten actieteams	10.500	12.500	12.500	5.000	40.500
Actie 15: het bevorderen van het aantal actieve erkende leerbedrijven	7.500	7.500	7.500		22.500
Actie 16. Het stimuleren en bevorderen van hbo-onderwijs en hoger in Flevoland	300 uur	400 uur	400 uur	100 uur	1200 uur
Actie 17: Het bevorderen van initiatieven voor hbo-onderwijs (duaal) in bedrijfsleven en sectoren	10.000	12.000	12.000	3.000	37.000
Totalen financieel	123.500	97.900	94.500	24.000	339.900
Uit budget onderwijs-arbeidsmarkt	14.000	14.000	14.000		42.000
Uit budget cofinanciering arbeidsmarkt	109.500	83.900	80.500	24.000	297.900
Totalen in tijdsinzet	450 uur	550 uur	550 uur	140 uur	1.690 uur
Waarvan inzet door PPA	150 uur	150 uur	150 uur	40 uur	490 uur
Waarvan inzet door SPV	300 uur	400 uur	400 uur	100 uur	1.200 uur

¹⁴ Zie toelichting bij de begroting: actie 6

6.2. Toelichting bij de begroting

Per actie is aangegeven of er al een budget of ureninzet is geraamd, en de bestemming in grote lijnen.

<u>Actie</u>	<u>Toelichting</u>
1: Het instellen van een stagestuurgroep	Uren inzet door PPA voor organisatie en ondersteuning van de stagestuurgroep
2: Uitbreiding Kies-je-Beroep 2007/2008	Financiering al gedekt: begroting EZ '07, EFRO en derden
3: Samenwerking met Strategiegroep Zorg voor instroombevordering zorgsector	Ureninzet van PPA en budget o.a. voor het uitrollen van de Matchmaker/VMbo Carrousel zorg over heel Flevoland
4: Pilot VMbo-carrousel techniek	Financiering al gedekt uit provinciale cofinanciering, bijdragen van St. Bouwtalent en Technocentrum met een bijdrage uit ESF
5: Het werven van voldoende, geschikte stageplaatsen	Tijdens de uitvoeringsperiode van deze stagenota zullen doelgerichte, passende uitvoeringsactiviteiten/projecten worden ontwikkeld. Een mogelijkheid is het opnemen van een vraag over het beschikbaar stellen van stageplaatsen in de jaarlijkse werkgelegenheids enquête. Deze maatregel heeft in 2007 veel effect gehad en kan in de komende jaren herhaald worden.
6: Sociale Innovatie	Voor deze actie is nog geen budget of ureninzet geraamd. Tijdens de uitvoeringsperiode van deze stagenota zullen doelgerichte, passende uitvoeringsactiviteiten/projecten worden ontwikkeld, waarvoor een aanvraag wordt gedaan onder de ESF-maatregel 'sociale innovatie', met een cofinanciering door bedrijfsleven en onderwijsinstellingen
7: Regeling stagebox 2006-2010	Vanuit de landelijke regeling is gedurende de genoemde looptijd voor extra stage/ simulatieplaatsen op jaarbasis € 35 miljoen beschikbaar. De provinciale bijdrage betreft organisatie- en stimuleringskosten om deze regeling in Flevoland optimaal te benutten
8: Optimaliseren van leerlingbegeleiding	Tijdens de uitvoeringsperiode van deze stagenota zullen doelgerichte, passende uitvoeringsactiviteiten/projecten worden ontwikkeld, bijvoorbeeld in een samenwerking met ROC's, RMC en/of kenniscentra.

9: Flevotalent Junior structureel	De provincie stelt een eenmalige startsubsidie beschikbaar voor de structurele voorziening Flevotalent Junior waartoe het RMC en de gemeenten Lelystad en Almere het initiatief hebben genomen
10: Bevorderen beschikbaarheid stageplaatsen overheden in Flevoland	Uitvoering van de motie van provinciale Staten, met interne financiering/stageregelingen bij de betrokken organisaties
11: Ontwikkelen integrale voorlichtingsfolder	Het betreft hier een eenmalige uitgave voor het ontwikkelen en breed verspreiden van een integrale voorlichtingsfolder over de fiscale- en andere mogelijkheden rondom stages
12: Deskundigheidsbevordering	Er is voorzien in een aantal groepsgewijze trainingdagen in 2009 en een herhaling/opfrustraining in 2010
13: Bevorderen extra stageplaatsen voor allochtone jongeren	Vanuit de voorbeeldfunctie van de overheden ook een stimulans geven aan het bedrijfsleven voor het aannemen van allochtone stagiaires. Daarbij is een belangrijke rol weggelegd voor Axion
14: Het intensiveren van de contacten met het Colo, opzetten actieteams	Provinciale bijdrage voor organisatie- en ontwikkelingskosten
15: Het bevorderen van het aantal actieve erkende leerbedrijven	Tijdens de uitvoeringsperiode van deze stagenota zullen doelgerichte, passende uitvoeringsactiviteiten/projecten worden ontwikkeld. Gedacht kan worden aan een samenwerking met de kenniscentra, bijvoorbeeld t.a.v. een voorlichtings- en wervingscampagne, of aan een benadering in samenwerking met de gemeenten, bedrijfskringen etc.
16: Het stimuleren en bevorderen van hbo-onderwijs en hoger in Flevoland	De kerntaak van dit onderdeel ligt bij de provinciale afdeling SPV
17: Het bevorderen van initiatieven voor hbo-onderwijs (duaal) in bedrijfsleven en sectoren	De provincie zal een aantal kleinschalige initiatieven op dit terrein hbo-onderwijs (duaal) in bedrijfsleven en sectoren financiële ondersteuning bieden

Bijlage 1:

Verslag van de bespreking van de stagenota door de leden van het PPA en genodigde gasten, d.d. 6 december 2007 in het provinciehuis te Lelystad.

Aanwezige leden van het PPA:

Dhr. A. Greiner (voorzitter)

dhr T. van Meijel

mevr. H. Visser-van der Weele

dhr. H. van Oosten

dhr. W. de Jager

dhr. G. van den Heuvel

dhr. M. van Leeuwen

dhr. B. Gijsberts

mevr. H. Harkema (projectleider Sectoraal Steunpunt Arbeidsmarkt)

dhr. B. Willemsen

mevr. K. Maatje

dhr. J. Toussaint

mevr. H. Gerrits (verslag)

Het PPA heeft een concept-stagenota ontwikkeld, aansluitend op het eerste punt uit het collegeakkoord van Gedeputeerde Staten: 'geen jongere in Flevoland zonder startkwalificatie de arbeidsmarkt op'. De stagenota bevat een beschrijving van de situatie in Flevoland en een concrete uitwerking van de te ondernemen acties. De stagenota is voor commentaar aangeboden aan een aantal sleutelfiguren. Zij zijn uitgenodigd voor dit onderdeel van het PPA overleg om hun mening te geven op de nota een eventueel aanvullingen en wijzigingen voor te stellen. De aanwezige gasten zijn:

Dhr. R. Wilcke, ROC Flevoland

Dhr. G. Buimer, ROC FriesePoort

Dhr. R. Westerbeek, Regionaal Meld- en Coördinatiepunt (voor de leerplicht)

Dhr. Hans Geurtsen, COLO, samenwerkingsverband van de 18 kenniscentra

Dhr. W. Roeleveld, Technocentrum

Mevr. J. van Scherrenburg, Axion

De gasten worden welkom geheten door dhr. Greiner met een korte introductie over de achtergrond van de stagenota. Hij stelt aan de orde de vraag: hebben we hier de kern van de problematiek te pakken en zijn de manieren waarop de ambities vorm en inhoud worden gegeven realistisch en haalbaar.

Dhr. Wilcke gaat in op het vraagstuk van de stages: die vormen een wezenlijk onderdeel van een Mbo-opleiding en is gebaseerd op een wettelijk kader. De nota raakt de kern van de problemen, met name daar waar het gaat om de verschillende Mbo-niveaus. De heer Wilcke onderschrijft de nadruk die in de nota gelegd wordt op de problematiek rond de stageniveaus 1 en 2. Bij ROC Flevoland betreft dat zo'n 40% van de leerlingen, wat hoger is dan het landelijk gemiddelde. Het is de vraag of niveau 1 wel beschouwd kan worden als startkwalificatie, terwijl tegelijkertijd voor een aantal leerlingen een hoger niveau nauwelijks haalbaar is. De vraag is: hoe maak je deze jongeren ook interessant voor het bedrijfsleven? De heer Westerbeek vult aan dat er vwb deze problematiek geen verschil is tussen de BOL- en de BBL-leerlingen.

De heer van Leeuwen wijst op ervaringen uit het verleden: waarom zijn de vorige methoden om de problemen rondom stages op te lossen, niet voldoende gebleken? Bovendien benadrukt hij het belang van een eenduidige

aanpak in de hele provincie. Hij zou graag een centrale aanpak zien en een vereenvoudiging van structuren op basis van een analyse van hetgeen er aan kennis is opgedaan uit vorige initiatieven.

De heer Geurtsen gaat in op de centrale benadering en wijst o.a. op de centrale site waar alle erkende leerbedrijven op staan: www.stagemarkt.nl. Hij vertelt dat het probleem in heel het land wordt ervaren. Voor een deel ligt de oplossing bij het weghalen van de problemen bij de werkgevers, dus betere begeleiding, vakmentoren beschikbaar stellen etc. Hij wijst op een mentorenproject in Almere opgezet ism het oranjefonds.

De heer Gijsberts zegt dat het zowel een kwalitatief als een maatschappelijk probleem is. Werkgevers hebben moeite met 'moeilijke gevallen' omdat dat veel tijd en inzet vergt ten aanzien van de begeleiding en de impact in het bedrijf, met name als het kleine bedrijven zijn. Hij wijst er echter nadrukkelijk op, dat er ook bedrijven zijn die prima werk doen en waar veel jongeren terecht kunnen, maar die geen erkenning (kunnen) krijgen. De heer Geurtsen zegt dat daar waar mogelijk een erkenning wordt gegeven. Bedrijven zonder erkenning worden ondersteund, soms is het mogelijk dat bedrijven zonder erkenning meeliften op de erkenning en ervaring van een groter bedrijf in de buurt.

De heer Willemsen vraagt de aandacht voor de verschillen in de vergoedingen voor de stagiaires. Voor BOL-leerlingen wordt een stagevergoeding gegeven, die niet hoog is, en soms zelfs geen stagevergoeding. Voor BBL-leerlingen moet een arbeidsovereenkomst worden afgesloten. Dhr. Gijsberts benadrukt dat een stagiaire niet gezien moet worden als goedkope werknemer.

Ook rondom de beroepskeuze van leerlingen is er nog veel werk te verzetten. Keuzeproblemen in het VMBO hebben uitwerking op de instroom in het MBO. De stageproblematiek is een veelkoppig monster dat niet met 1 maatregel opgelost kan worden. Er moet in een gezamenlijke aanpak op meerdere fronten opgetrokken worden. De heer Buimer steunt de opmerkingen van de heer Wilcke, ook bij Friesepoort liggen de knelpunten bij de niveaus 1 en 2. Onderwijsinstellingen zoeken het ook steeds vaker in ongebruikelijke oplossingen zoals simulatiebedrijven in de school en bijv. de stages voor verzorgenden die bij 120 gastgezinnen zijn ondergebracht. Dit is echter geen volledige vervanging, stagiaires moeten ook in een instelling hun praktijkervaring op kunnen doen.

De heer Geurtsen ziet dit soort initiatieven overal in het land ontstaan, ze kunnen een goede aanvulling zijn op de reguliere stages of een voorbereiding daarop. Ook zijn er projecten waarbij leerlingen van 'hogere' onderwijsniveaus een leerling op niveau 1 of 2 begeleiden.

De heer Greiner vat de opmerkingen samen:

- de problematiek zit vooral bij de Mbo-leerlingen op niveau 1 en 2, zowel kwalitatief als kwantitatief;
- voor die niveaus ook andere vormen van stage organiseren, oriëntatie op de mogelijkheden;
- lessen uit het verleden meenemen in de aanpak;
- een brede aanpak kiezen voor heel Flevoland;
- de discussie over niet erkende leerplekken verder uitdiepen, maatschappelijk ondernemerschap;
- aandacht voor de leerlijnen vanuit het Vmbo naar het Mbo;
- selectief zijn: keuzes maken in de acties, niet verzanden in de breedte
- stagebieders vinden en behouden

De heer Greiner nodigt vervolgens de aanwezigen vanuit voor het doen van aanbevelingen.

Mevrouw van Scherrenburg adviseert ook de ouders nadrukkelijk te betrekken bij de activiteiten. Verder benadrukt ze de mogelijkheden van acties mbv een mentor, dat kan een vakmentor zijn, maar ook een leerlingen begeleiden leerlingen situatie.

Een advies is ook aparte trajecten te organiseren voor het erkennen van kleine bedrijven als leerbedrijf.

Dhr. Westerbeek benadrukt het belang van het instandhouden en structureel maken van Flevotalent Junior als prima methodiek voor het oppakken en weer in banen leiden van (voortijdig schoolverlatende) jongeren. Verder wijst hij op het mentorproject dat van start gaat in Almere.

De heer Roeleveld benadrukt de spil die het bedrijfsleven vormt in deze problematiek. Het Technocentrum speelt daarin een bemiddelende rol. De Vmbo-carroussel zoals die wordt opgezet in voor de Zorg (via de Matchmaker) en voor de Techniek, kan een goede bijdrage leveren aan de beroepskeuzeprocessen van VMbo-leerlingen.

De heer Buimer benadrukt het belang van samenwerking in de provincie, de 3 ROC's FriesePoort, Flevoland en Landstede pakken bijvoorbeeld samen de examinering voor hun Zorgopleidingen op. De heer Gijsberts adviseert de aanwezige stagebieders te koesteren en de leerlingbegeleiding op orde te maken. De heer Geurtsen is enthousiast over de Flevolandse aanpak. Het opzetten van werkgroepen bestaande uit vertegenwoordigers uit de kenniscentra, de opleidingsinstellingen en ondernemers kan een extra stimulans geven aan het vinden van oplossingen. Bovendien moet niet vergeten worden dat er al veel gebeurt in Flevoland: in 2006 vonden 15.000 cursisten/scholieren een stageplek in Flevoland.

In het algemeen is de teneur dat de provinciale insteek een prima benadering is, maar dat de focus bij de uitvoering op lokaal niveau moet liggen. Dhr. van Leeuwen zegt dat daarmee ook in beeld komt welke werkgevers niet in beeld zijn als stagebieders. Die kunnen dan vanuit een dergelijke lokale aanpak benaderd worden. De heer de Jager adviseert de aanpak van Flevotalent Junior in te laten dalen in de werkwijze van de ROC's.

De heer Greiner vertelt kort iets over de vervolprocedure. Na de vaststelling van de stagenota door GS en provinciale Staten zullen de acties in gang worden gezet, waarbij hij hoopt op een enthousiaste medewerking van de diverse organisaties. De inbreng op dit PPA-overleg geeft daar alle hoop op. Hij dankt de aanwezigen voor de aanwezigheid en de inbreng.

Lelystad, 15 februari 2008

Bijlage 2: Overzicht van de 18 Kenniscentra

Kenniscentra in Nederland (Mbo kwalificatie-instellingen)

Kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven

Kenniscentra zetten het bedrijfsleven centraal in het beroepsonderwijs. Bedrijven vragen immers gekwalificeerde werknemers en zijn medeopleider van aanstaande beroepsbeoefenaars. Kenniscentra zijn per sector georganiseerd en zijn directe partner van bedrijf, overheid en scholenveld.

Vanuit de optiek van de versterking van de arbeidsmarkt dragen kenniscentra bij aan de voortdurende verbetering van het praktijkleren. Zo ondersteunen zij bedrijven bij hun rol in het beroepsonderwijs.

Elk met een eigen krachtige identiteit en met kennis van eigen sectoren, zoeken de kenniscentra steeds meer de verbinding met elkaar. Zo verbetert de dienstverlening en wordt efficiënt gewerkt.

Kenniscentra vormen samen de vereniging Colo, een platform waar gemeenschappelijk beleid ontwikkeld wordt en waar onderlinge samenwerking vorm krijgt.

Hieronder staan de de kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven met contactgegevens en links naar hun eigen sites. De kenniscentra zijn ook bereikbaar via het Servicepunt Kenniscentra: 088 53 782 88 / servicepuntkenniscentra@colo.nl.

Aequor

Kennis- en communicatiecentrum voedsel en leefomgeving



Postbus 601, 6710 BP Ede
Horaplantsoen 18, 6717 LT Ede
Telefoon (0318) 64 95 00
Fax (0318) 64 19 18
E-mail: info@aequor.nl

ECABO

Kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven voor de economisch-administratieve, ICT- en veiligheidsberoepen



Postbus 1230, 3800 BE Amersfoort
Disketteweg 6, 3821 AR Amersfoort
Telefoon (033) 450 46 46
Fax (033) 450 46 66
E-mail: info@ecabo.nl

Fundeon (voorheen Bouwradius & SBW)

Kenniscentrum beroepsonderwijs bouw & infra



Fundeon

Postbus 440, 3840 AK Harderwijk
Ceintuurbaan 2, 3847 LG Harderwijk
Telefoon (0341) 43 68 00
Fax (0341) 43 69 99
E-mail: info@fundeon.nl

Kenniscentrum GOC

GOC is het kenniscentrum voor Onderwijs, Arbeidsmarkt en Training&Advies in de grafimediabranche



Postbus 347, 3900 AH Veenendaal
De Schutterij 2, 3905 PL Veenendaal
Telefoon (0318) 53 91 11
Fax (0318) 52 99 69
E-mail: info@goc.nl

Innovam Groep

Het opleidings- en examen centrum van de mobiliteitsbranche



Postbus 2360, 3430 DV Nieuwegein
Structuurbaan 2, 3439 MB Nieuwegein
Telefoon (030) 608 77 77
Fax (030) 608 77 00
E-mail: info@innovam.nl

Kenniscentrum Handel

Het kenniscentrum voor de handel



Postbus 7001, 6710 CB Ede (GLD)
Horapark 2, 6717 LZ Ede
Telefoon (0318) 69 84 98
Fax (0318) 63 85 72
E-mail: info@kchandel.nl

Kenteq

Kenniscentrum voor technisch vakmanschap



Postbus 81, 1200 AB Hilversum
Olympia 6-8, 1213 NP Hilversum
Telefoon(035) 750 45 04
Fax (035) 750 45 55
E-mail: info@kenteq.nl

Kenwerk

Kenniscentrum voor horeca, bakkerij, reizen en recreatie



Postbus 611, 2700 AP Zoetermeer
Maria Montessorilaan 11-17, 2719 DB Zoetermeer
Telefoon (079) 360 14 00
Fax (079) 360 14 01
E-mail: info@kenwerk.nl

KOC Nederland

Het kennis- en ontwikkelcentrum voor uiterlijke verzorging



Postbus 54, 3430 AB Nieuwegein
Rietgors 1, 3435 CB Nieuwegein
Telefoon (030) 607 10 00
Fax (030) 607 10 71
E-mail: koc@koc.nl

LIFT group

Het kenniscentrum voor textiel en confectie



Postbus 2128, 5300 CC Zaltbommel
Hogeweg 39c, 5301 LJ Zaltbommel
Telefoon (0418) 51 13 44
Fax (0418) 51 10 60
E-mail: liftgroup@liftgroup.nl

OVDB

Kenniscentrum voor leren in de praktijk in de sectoren Gezondheidszorg, Welzijn, Sport en Dienstverlening



Postbus 131, 3980 CC Bunnik
Runnenburg 34, 3981 AZ Bunnik
Telefoon (030) 750 70 00
Fax (030) 750 70 01
E-mail: ovdb@ovdb.nl

PMLF (voorheen VAPRO-OVP)

Kenniscentrum voor de sectoren Procestechniek, Milieutechniek, Laboratoriumtechniek en Fotonica



Postbus 93, 2260 AB Leidschendam
Castellum, Gebouw C, Synthesium
Loire 150
2491 AK Den Haag
Telefoon (070) 320 93 88
Fax (070) 320 51 86
E-mail: info@vapro-ovp.com

Savantis

Vakcentrum Afbouw en Onderhoud, Presentatie en Communicatie



Postbus 76, 2740 AB Waddinxveen
Limaweg 25, 2743 CB Waddinxveen
Telefoon (0182) 64 11 11
Fax (0182) 64 11 00
E-mail: info@savantis.nl

SH&M

Stichting Hout en Meubel



Postbus 394, 3440 AJ Woerden
Johan de Wittlaan 11, 3445 AG Woerden
Tel (0348) 466 440
Fax 0348 466 441
E-mail: info@shm.nl

SVGB kennis- en opleidingscentrum

kennis- en opleidingscentrum voor uniek vakmanschap



Postbus 480, 3430 AL Nieuwegein
Brinkwal 3, 3432 GA Nieuwegein
Telefoon (030) 603 67 56
Fax (030) 605 11 20
E-mail: info@svgb.nl

SVO

Kennis- en opleidingscentrum voor de foodsector



Postbus 516, 3990 GH Houten
Kroonslag 2, 3991 TW Houten
Telefoon (030) 275 81 81
Fax (030) 273 33 74
E-mail: info@svo.nl

VTL

Kenniscentrum Transport en Logistiek



Postbus 112, 2400 AC Alphen aan de Rijn
Antonie v. Leeuwenhoekweg 8, 2408 AM Alphen a/d Rijn
Telefoon 0900 1442
Fax (0172) 43 18 14
E-mail: info@vtl.nl

VOC

Stichting Vakopleiding Carrosseriebedrijf



Postbus 294, 2170 AG Sassenheim
Warmonderweg 1-5, 2171 AH Sassenheim
Telefoon (0252) 24 23 22
Fax (0252) 24 23 20
E-mail: info@vocar.nl