

Verkenning *Associate degrees* Emmen

10 JULI 2024

INHOUD

1	INLEIDING	3
2	SOCIAAL-ECONOMISCHE KARAKTERISTIEK	6
3	KWANTITATIEVE ARBEIDSMARKTANALYSE	11
4	BEVINDINGEN WERKVELDANALYSE	17
5	CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN	24
	Bijlage: geïnterviewde personen en organisaties	26

BBo

bureau voor beleidsonderzoek

www.bureaubeleidsonderzoek.nl
info@bureaubeleidsonderzoek.nl
06 46213983
postbus 2523, 8901 AA
Zuidergrachtswal 18
Leeuwarden
KvK: 01102046

Aanleiding

NHL Stenden biedt in de vestiging Emmen op het economisch domein een aantal opleidingen aan: commerciële economie (bachelor en Ad), finance & control (bachelor), international business (bachelor), logistics management (bachelor) en logistiek en economie (Ad).¹ De opleidingen worden aangeboden in een regio met een eigen sociaaleconomische karakteristiek. Kenmerkend voor de regio Zuidoost-Drenthe is een relatief laag inkomen per inwoner en een economische structuur die relatief sterk leunt op industrie, handel, vervoer, horeca en zorg. De zorg is de grootste werkgever in de regio. Ook transport en logistiek zijn sterk vertegenwoordigd. De regio wordt ook wel gekenschetst als een echte mbo-regio (met relatief veel banen op mbo-niveau).

De regio staat - net als andere regio's - voor uitdagingen als het gaat om transities. Bedrijven en andere organisaties moeten inspelen op onder meer de energietransitie, transitie naar een circulaire economie en verdere digitalisering. Arbeidsmarktkrapte speelt daarbij een rol met name wat betreft technische banen. Een belangrijk initiatief in relatie tot de transities is de Greenwise Campus. In dit verband kan ook de (nieuwe) regiodeal Zuid- en Oost-Drenthe worden genoemd.² In de regiodeal werken gemeenten en partijen samen in projecten op de thema's werken, wonen en welzijn. Doel is om de brede welvaart van de regio te versterken. NHL Stenden is één van de partijen in de regiodeal.

De vestiging Emmen van NHL Stenden speelt in deze context een belangrijke rol in de regionale verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Tegen die achtergrond wil NHL Stenden zich oriënteren op de opleidingen die zij aanbiedt op het economisch domein. Kern is dat NHL Stenden onderwijs wil aanbieden dat past bij de regio en dat toekomstbestendig is.

Basisidee is dat in een 'mbo-regio' zoals Zuidoost-Drenthe het niveau 5 (Associate degree) en ook de combinatie van werken en leren (dual) passend zijn voor werkenden en jongeren. In de regio Zuidoost-Drenthe is er (mogelijk) juist behoefte aan onderwijs 'in de nabijheid' van bedrijven en op Ad-niveau. Het binden van jongeren aan de regio is voor bedrijven en organisaties in de regio van groot belang. NHL Stenden heeft met haar Drentse vestigingen daar nadrukkelijk een rol in.

Er zijn ook ontwikkelingen binnen het economische domein bij NHL Stenden. NHL Stenden biedt in Emmen al Ad's aan (zoals Logistiek en economie, Commerciële economie, Hotel management, Leisure & Events Management), die op dit moment over het algemeen niet sterk groeien of zelfs dalen qua studentenaantallen. Het is op voorhand niet duidelijk waar die dalende instroom door wordt veroorzaakt. NHL Stenden wil in dat verband meer inzicht in opleidingen die ook in de toekomst genoeg studenten trekken en passen bij de doelgroep in de regio en toekomstbestendig zijn.

¹ In Leeuwarden worden op het economisch domein ook andere opleidingen aangeboden, zoals accountancy, bedrijfskunde en human resource management.

² <https://www.regiodealzuidoostdrenthe.nl/>.

Doel

Om een eerste beeld te krijgen, heeft NHL Stenden een kort en globaal verkennend onderzoek laten uitvoeren in het werkveld naar de opscholingsbehoefte voor (pas) afgestudeerden en werknemers op niveau mbo-4. Het onderzoek was gericht op inzicht in die behoeften bij werkgevers en ook welk aanbod past bij deze behoeften .

Onderzoeksvragen

1. Welke relevante ontwikkelingen zijn er in het regionale werkveld, mede in relatie tot maatschappelijke transities en regionale opgaven (zoals in de Regiodeal)?
2. Wat betekenen die ontwikkelingen in termen van gevraagde competenties, functies en vaardigheden in het economische domein in de regio?
3. In hoeverre komen de bestaande opleidingen in het economische domein tegemoet aan de arbeidsmarktbehoeften in de context van de ontwikkelingen?
4. Welke behoefte is er in de regio ten aanzien van het opleidingsniveau (met name Ad), en de vorm van opleidingen (met name duaal, deeltijd)?
5. Welke opleidingen zijn qua inhoud en vorm passend bij de arbeidsmarktbehoefte in het regionale werkveld?
6. Welke opleidingen zijn qua inhoud en vorm passend bij kenmerken van de regionale arbeidsmarkt en het regionale arbeidsaanbod, in het bijzonder het profiel van jongeren?
7. Zijn er gegeven de arbeidsmarktbehoefte (nieuwe) verbindingen denkbaar tussen opleidingen, zowel binnen NHL Stenden als met het mbo?

Aanpak

In het onderzoek is eerst een quick scan gemaakt van de sociaal-economische karakteristiek van de regio, gebaseerd op relevante literatuur, documentatie en data. Het gaat om actuele documentatie (onderzoeken, trendanalyses e.d.) die de regionale context verduidelijken en onderbouwen.

Ten tweede is een beknopte kwantitatieve analyse van regionale arbeidsmarktontwikkelingen op het economische domein gedaan, gebaseerd op actuele bronnen over de arbeidsmarkt, zoals de cijfers van ROA en UWV.³

Ten derde is een kwalitatief ingericht onderzoek gedaan in de vorm van interviews. Het gaat om 9 interviews met vertegenwoordigers van het grotere mkb en (semi)publieke organisaties, in dienstverlening (op finance gebied) en industrie. Met de werkveldinterviews komt het algemene trendbeeld en de regionale behoefte in het werkveld op het economische domein in beeld.⁴

Leeswijzer

Hierna wordt eerst een korte schets gegeven van de regio (hoofdstuk 2). Daarna komt de kwantitatieve arbeidsmarktanalyse aan bod (hoofdstuk 3). De bevindingen uit de interviews staan in hoofdstuk 4. In hoofdstuk 5 staan de conclusies en aanbevelingen.

³ In de meest recente arbeidsmarktprognoses van Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) wordt een beeld geschetst van de huidige en op middellange termijn te verwachten arbeidsmarktontwikkelingen.

⁴ Zie de bijlagen voor een overzicht van geïnterviewde personen en organisaties.

2 SOCIAAL-ECONOMISCHE KARAKTERISTIEK

Economische schets van de regio

De regio Zuidoost-Drenthe heeft een geschiedenis van veenarbeid. De regio trok vanaf de tweede helft van de 19^e eeuw veel arbeiders om in de veenontginning te werken. De werkomstandigheden waren zwaar - het was grotendeels handwerk - en de lonen niet hoog. De regio was lange tijd een regio met grote armoede en slechte woonomstandigheden. Na de Tweede Wereldoorlog kwam er ook moderne industrie. Toonaangevend waren bijvoorbeeld de vestigingen in Emmen van de AKU (synthetische garens), Enkalon (nylongaren) en Danlon (nylonkousen). Daarnaast vestigde zich vooral metaal- en textielindustrie en bouwbedrijven. De industrieën werden vooral aangetrokken door de goedkope, vaak ongeschoolde arbeid.⁵ De economische crises de jaren '70 en '80 van de vorige eeuw leiden tot grote werkloosheid oplopend tot rond de 15% van de beroepsbevolking.⁶

Banen naar regio en sector (%; 2022)

	Nederland	Noord-Nederland	Noord-Drenthe	Zuidoost-Drenthe	Zuidwest-Drenthe
Landbouw, bosbouw en visserij	1,2	1,0	1,0	1,7	0,9
Industrie	8,8	9,7	6,2	12,6	10,3
Bouwnijverheid	4,0	4,0	3,7	5,1	3,6
Commerciële dienstverlening	52,0	44,1	42,4	43,3	50,2
waarvan: Handel, Vervoer en opslag	21,0	18,6	17,2	19,8	18,3
Horeca	5,1	5,0	6,3	5,5	4,0
Informatie en communicatie	3,7	2,0	1,3	0,9	1,8
Financiële dienstverlening	3,2	2,3	2,7	1,5	3,4
Verhuur en handel van onroerend goed	0,8	0,7	0,7	0,6	0,4
Zakelijke dienstverlening	18,1	15,6	14,3	15,0	22,2
O Openbaar bestuur en overheidsdiensten	6,5	7,3	10,8	4,3	6,1
P Onderwijs	6,7	7,6	5,4	6,0	5,5
Q Gezondheids- en welzijnszorg	16,9	22,4	25,7	22,4	20,6
R-U Cultuur, recreatie, overige diensten	3,1	2,7	3,3	3,1	1,9
A-U Alle economische activiteiten	100	100	100	100	100

Bron: CBS/Statline

De regio heeft tot op de dag van vandaag een economie die relatief sterk leunt op de industrie en de bouw. Bijna 13% van de banen waren in de industrie en ruim 5% in de bouw.⁷ De industrie betreft in termen van werkgelegenheid vooral metaalproductie, rubber en kunststof, en voedingsmiddelen.⁸ In andere regio's in Drenthe, in Noord-

⁵ In de vijftiger jaren van de vorige eeuw was het percentage schoolverlaters dat na de lagere school verder geen onderwijs volgde, nog rond de 30%. Van der Haer, D., De industrialisatie van Emmen tot 1970. In: Gerding, M.A.W., Brood, P., Kooij, P., Groenhuis, G., de Leeuw, G., en Witter, A.N. (1989), *Geschiedenis van Emmen en Zuidoost-Drenthe*. Boom Meppel, Amsterdam.

⁶ Lenstra, R., De jaren zeventig en tachtig. In: Gerding, M.A.W., Brood, P., Kooij, P., Groenhuis, G., de Leeuw, G., en Witter, A.N. (1989), *Geschiedenis van Emmen en Zuidoost-Drenthe*. Boom Meppel, Amsterdam.

⁷ Bron: CBS/Statline.

⁸ Dutch Tech Zone (2024). Stand van de Dutch TechZone 2024. Kwantitatieve analyse van de regionale economie. E&E Advies. Groningen. De regio betreft in dit rapport de gemeenten Borger-Odoorn, Coevorden, Emmen, Hardenberg en Hoogeveen.

Nederland en in Nederland als geheel ligt dat aandeel beduidend lager. Het gaat veelal om zogenoemde Original Equipment Manufacturers (OEM), vaak machinebouwers gericht op innovatie.⁹ De industriële bedrijven zijn veelal internationaal georiënteerd, vooral richting landen in Europa.

De regio kent ook nog relatief veel banen in de landbouw, vooral door de aanwezige tuinbouwbedrijven. De meeste commerciële diensten zijn minder goed vertegenwoordigd. Dat geldt vooral voor de zakelijke dienstverlening, de informatie- en communicatiediensten en financiële diensten. In andere regio's in Drenthe, in Noord-Nederland en in Nederland als geheel ligt dat aandeel hoger. De handel en vervoer en opslag zijn wel weer relatief goed vertegenwoordigd in de regio Zuidoost-Drenthe. De zorg- en welzijnssector is in de regio Zuidoost-Drenthe echter de sector met de meeste banen; dat geldt ook voor andere regio's in Noord-Nederland.

Een ander kenmerk van de regio is dat het bedrijfsleven vooral het mkb betreft. Echter, dat geldt in zijn algemeenheid voor de hele Nederlandse economie. Het verschil zit er vooral in dat dat het echte grootbedrijf ontbreekt. Er zijn slechts een paar grotere mkb-bedrijven. Voor de grotere bedrijven geldt dan ook nog eens dat het hoofdkantoor vaak elders is gevestigd.¹⁰

Het Bruto Binnenlands Product (BBP) per inwoner is in de regio Zuidoost Drenthe relatief laag, ten opzichte van zowel het Nederlandse gemiddelde als de andere Drentse regio's.¹¹

Regionale kerncijfers; nationale rekeningen			
		Onderwerp	
		Bbp (markt prijzen)	Bbp per inwoner
Regio's	Perioden	mln euro	euro
Nederland	2020*	800.095	45.874
Drenthe	2020*	15.584	31.532
Noord (CR)	2020*	5.906	30.667
Zuidoost (CR)	2020*	4.958	29.526
Zuidwest (CR)	2020*	4.720	35.299

Bron data: CBS; tabel overgenomen uit Breuer & Interval (2023). Portfolio-analyse Drenthe College en onderwijs-, economisch-maatschappelijke ontwikkelingen. Bijlagen. Groningen.

Analyse economische kwetsbaarheden

Vanwege dreigende afkalving van de industrie is in 2016 een adviesrapport verschenen over de regio.¹² De regio werd daarin gekenschetst als een stuwende en internationaal

⁹ Voorbeelden van dat type, , grotere bedrijven zijn: Combimac (elektromotoren), Manter (packaging), Repac (packaging) en Fokker (vliegtuigonderdelen). OEM-bedrijven zijn bedrijven die onderdelen, subsystemen of complete producten ontwerpt en produceert die andere fabrikanten vervolgens gebruiken als onderdeel van hun product.

¹⁰ Dutch Tech Zone (2024). Stand van de Dutch TechZone 2024.

¹¹ Soms wordt de betekenis van economische gegevens en rangordes gerelativeerd: "Emmen heeft laten zien: lijstjes, peilingen, ze kloppen gewoon niet. Emmen is een stad waar je heel graag wilt wonen." (uitspraak Willem-Alexander bij bezoek aan Emmen op Koningsdag 2024; bron De Volkskrant).

georiënteerde economie met een accent op de maakindustrie. T.a.v. de arbeidsmarkt werd in het rapport gesteld dat de regio “niet beschikt over een voor de toekomst [...] afdoende opgeleide beroepsbevolking” terwijl beschikbaarheid van goed gekwalificeerd personeel en kennisinfrastructuur belangrijk werden gevonden als vestigings- en groeivoorwaarden van bedrijven. Het rapport adviseert onder meer focus op high tech systemen en het toepassen van nieuwe materialen.

In een recent rapport over de regio Dutch Tech Zone, waar Emmen onderdeel van is, wordt opgemerkt dat de financiële crisis van 2008 en ook de recente coronacrisis een sterk negatieve impact hebben gehad.¹³ Opgemerkt wordt dat de regio:

*“het tempo van de economische groei in Nederland [...] referentieregio lang kon bijhouden, maar dat de kredietcrisis van 2008 en de economische crisis die daar het gevolg van was een keerpunt is geweest in deze ontwikkeling. In 2008 daalde het BBP van de regio scherp en vanaf dat moment liepen de groeipaden tussen rijk en regio uiteen en begon de regio achterop te raken. Vanaf 2014 liep het verschil sneller op doordat landelijk de economie weer aantrok en de economie van de DTZ opnieuw in een recessie kwam. In 2020 was een sterke daling te zien ten gevolge van de coronapandemie, maar in de jaren daarna is de economie in de DTZ weer hard aangetrokken. De groei tussen 2021 en 2022 bedroeg 9%, een procentpunt lager dan in de referentieregio en Nederland”.*¹⁴

De regio herstelt zich wel weer. Recent (2023) is er juist wel weer snellere groei.¹⁵

In hetzelfde rapport wordt gewezen op vergrijzing en afname van de beroepsbevolking als een belangrijke risicofactor voor de economische ontwikkeling van de regio. En ook:

“Zorgelijker is de regionale arbeidsparticipatiegraad. In de DTZ doen relatief weinig mensen mee aan het arbeidsproces. De netto arbeidsparticipatie ligt structureel onder dat van Nederland.”

Binnen de Dutch Tech Zone kent Emmen nog weer de laagste netto-arbeidsparticipatiegraad (67,8% in 2023). De lagere arbeidsparticipatie in de regio ten opzichte van het landelijke gemiddelde is ook terug te zien in het aantal personen dat een uitkering krijgt. Met name het aantal personen dat een uitkering ontvangt in verband met arbeidsongeschiktheid is relatief hoog.¹⁶

Opleidingsniveau beroepsbevolking

Wat betreft onderwijs is de regio een mbo-regio. In 2021 was het aandeel lager en middelbaar opgeleiden in de COROP-regio Zuidoost-Drenthe (Borger-Odoorn, Coevorden, Emmen) 27% respectievelijk 46%; in de gemeenten Stadskanaal en Westerwolde zijn de percentages vergelijkbaar. Voor Nederland als geheel is dat beduidend lager: 20% respectievelijk 39%.¹⁷ Het aandeel hoger opgeleiden ligt in de regio Zuidoost-Drenthe aanzienlijk onder het Nederlandse gemiddelde (26% versus

¹² Commissie Vollebregt & Alberda van Ekenstein (2016). Economisch programma 2017-2021. Voor een sterke en innovatieve regio Vierkant voor Werk. De regio is daarbij afgebakend als de gemeenten Coevorden, Emmen, Hardenberg en Hogeveen.

¹³ Zie Rabobank (2021). *Zuidoost-Drenthe in de nieuwe geografie van de economie. Opgaven voor de regio.* RaboResearch.

¹⁴ Dutch Tech Zone (2024). Stand van de Dutch TechZone 2024. Kwantitatieve analyse van de regionale economie. E&E Advies. Groningen. P. 12.

¹⁵ *Dit is het succesverhaal van Emmen*, Dagblad van het Noorden, 3 februari 2023.

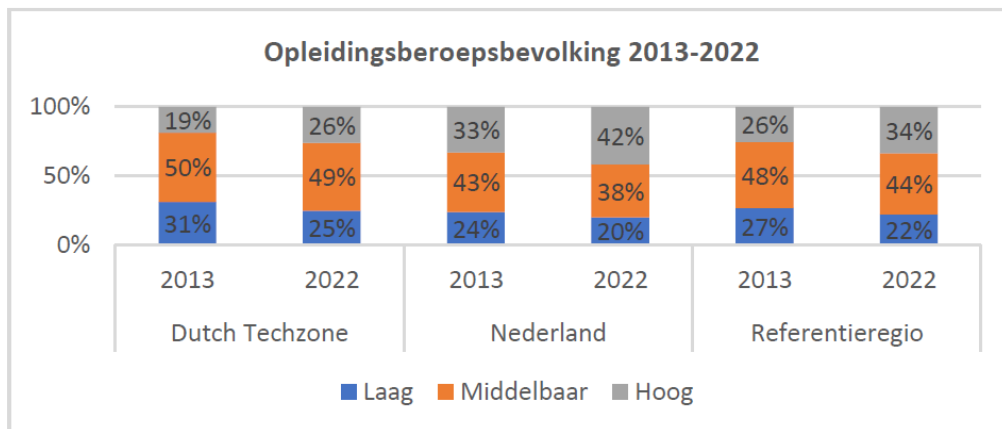
¹⁶ Dutch Tech Zone (2024). Stand van de Dutch TechZone 2024. Kwantitatieve analyse van de regionale economie. E&E Advies. Groningen.

¹⁷ Bron: CBS Statline (november 2023).

41%). De zelfde conclusie wordt ook getrokken in het rapport over de regio Dutch Tech Zone:

In de DTZ is vooral de groep middelbaar geschoolden sterk vertegenwoordigd. Ook deze groep is in de economie van de toekomst hard nodig, maar daarvoor geldt wel een grote om-, op- en bijscholingsopgave omdat veel werk verandert en de beroepsopgeleiden in deze grote veranderingen mee moeten. Een oververtegenwoordiging van lager en middelbaar opgeleiden betekent het belangrijk is om voldoende werk in de regio zelf te hebben, de actieradius van deze groepen is overwegend kleiner.¹⁸

Het opleidingsniveau neemt wel toe, maar in een lager tempo dan landelijk; het verschil met het landelijke gemiddelde wordt dus niet kleiner (zie de figuur hierna).



Bron van data: CBS. Figuur overgenomen uit: Dutch Tech Zone (2024). Stand van de Dutch TechZone 2024. Kwantitatieve analyse van de regionale economie. E&E Advies. Groningen.

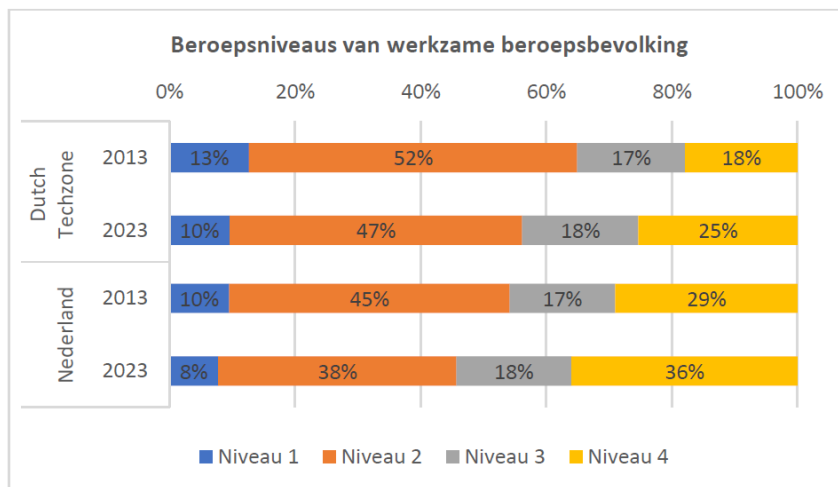
Er kan ook worden gekeken naar beroepsniveau van de beroepsbevolking. Binnen Drenthe zijn er wat dat betreft verschillen: Noord-Drenthe kent gemiddeld gezien meer werkenden op het beroepsniveau 3 en 4. Dit heeft onder meer te maken met de relatief grote sectoren openbaar bestuur, overheid, onderwijs en zorg en welzijn in dat deel van Drenthe. Zuidoost en Zuidwest kennen minder werkenden op de hogere beroepsniveaus. Zuidoost-Drenthe de meeste op beroepsniveau 2, waarvoor veelal een mbo-opleiding voldoende is.¹⁹

Tegelijkertijd is er in de beroepsbevolking een verschuiving naar hogere beroepsniveaus. Vooral de afgelopen vijf jaar is het beroepsniveau sterk gestegen: het aandeel eenvoudige en routinematige beroepen, waar weinig scholing voor nodig is, is afgenomen (met ongeveer 10%); het aandeel beroepen waarvoor een mbo4 of hoger of wetenschappelijk opleidingsniveau nodig is, is juist sterk toegenomen (met 20%-30%). Dit komt onder meer doordat eenvoudige beroepen verdwijnen door automatisering en

¹⁸ Dutch Tech Zone (2024). Stand van de Dutch TechZone 2024. Kwantitatieve analyse van de regionale economie. E&E Advies. Groningen. P. 6.

¹⁹ Bron: Breuer & Interval (2023). Portfolio-analyse Drenthe College en onderwijs-, economisch-maatschappelijke ontwikkelingen. Bijlagen. Groningen. Beroepsniveau 2 betreft beroepen met weinig tot middelmatig complexe taken waarvoor lager of middelbaar onderwijsniveau vereist is. Onder beroepsniveau 2 vallen beroepen met taken als het bedienen van machines en elektronische apparaten, voertuigen besturen, onderhouden en repareren van elektrische en mechanische apparaten en het bewerken, ordenen en opslaan van gegevens (bron: CBS).

mechanisering. De trend geldt voor Nederland als geheel, maar zeker ook voor Drenthe, alhoewel in een iets minder snel tempo. Er blijft dus een relatief verschil tussen de regio en het Nederlandse gemiddelde in beroepsniveaus en daaraan gerelateerd dus ook opleidingsniveaus.



Bron van data: CBS. Figuur overgenomen uit: Dutch Tech Zone (2024). Stand van de Dutch TechZone 2024. Kwantitatieve analyse van de regionale economie. E&E Advies. Groningen.

Economische kwetsbaarheden hebben dus onder meer te maken met het opleidingsniveau. En daarin liggen voor een deel ook maatregelen en initiatieven die recent zijn genomen om de sociaaleconomische positie van de regio te versterken, zoals de regiodeal Zuid- en Oost-Drenthe en een project als Skills4Future.²⁰ T.a.v. onderwijs werd in het hiervoor al genoemde rapport uit 2016 onder meer het volgende geadviseerd:²¹

“De kennis, competenties en skills van de vakmensen dient zich te focussen op mechatronica in de volle breedte en vraagt om een integratie van de disciplines materialen en toepassingen, besturing (ICT), werktuigbouwkunde, en elektronica. Ondersteunend zijn kennis en competenties op het gebied van industrieel ontwerpen en verandermanagement.”

“versterken van de doorlopende leerlijn en een flexibel modulair en op de behoeften van het bedrijfsleven geënt onderwijsaanbod dat meer zekerheid op werk biedt door een leven lang leren.”

*“Investeren in [...] kennis- en innovatie-infrastructuur: [...] ontwikkeling van fieldlabs die passen bij de USP's van de regio”.*²²

De economische kwetsbaarheid moet gezien worden tegen het licht van transitie die plaatsvinden. Onder meer in de Noord-Nederlandse innovatie-agenda RIS3 gaat het om vier transitie: circulaire economie, (positieve) gezondheid (zorgtransitie), hernieuwbare energie en digitalisering. Om mee te komen in (dan wel bij te dragen aan) de is innovatie nodig binnen bedrijven en instellingen geschraagd op investeringen

²⁰ Zie <https://www.regiodealzuidoostdrenthe.nl/nieuws/verhalen-projecten/zuid-oost-drenthe-mooiste-soep-nederland/>, en <https://www.skills4future.nl/skillslab-stevens-engineering/>

²¹ Commissie Vollebregt & Alberda van Ekenstein (2016). Economisch programma 2017-2021.

²² USP = Unique Selling Point.

in human capital door middel van onder meer Leven Lang Ontwikkelen.²³ In de recente Kennisagenda van de Universiteit van het Noorden worden dezelfde transities genoemd, en wordt benadrukt dat daarvoor steeds meer multidisciplinaire vaardigheden nodig zijn.²⁴ Die transities stellen hogere eisen aan opleidingsniveau en aanpassingsvermogen van werkenden.

*“Hoewel het vooral van belang is dat de beroepsbevolking passend geschoold is, vraagt de economie ook in toenemende mate meer hoog opgeleiden. Voor werk dat verdwijnt was vaak een lagere opleiding voldoende dan voor het werk dat ervoor terugkomt. Dat betekent dat de beroepsbevolking moet ‘opscholen’ om ook op de langere termijn aan te blijven sluiten op de vraag”.*²⁵

Bevindingen

Uit de cijfers en analyses van de sociaaleconomische en welvaartssituatie in Zuidoost-Drenthe blijkt dat het een typische mbo-regio is, maar ook een regio waar het opleidings- en beroepsniveau achterloopt ten opzichte van (Noord) Nederland. Dat is een belangrijke kwetsbaarheid voor de regio. De regio zal dus sterk moeten investeren in het verhogen van de kennis en vaardigheden van de beroepsbevolking - nu nog veelal op mbo 2, 3 en 4 niveau. Dit is met name ook nodig om mee te kunnen komen in de (snelle) ontwikkelingen en transities die plaatsvinden.

²³ Breuer & Interval (2023). Portfolio-analyse Drenthe College en onderwijs-, economisch-maatschappelijke ontwikkelingen. Bijlagen. Groningen. Zie ook Rabobank (2021). *Zuidoost-Drenthe in de nieuwe geografie van de economie. Opgaven voor de regio*. RaboResearch.

²⁴ Universiteit van het Noorden (2023). *Drivers of transition*. Kennisagenda.

²⁵ Dutch Tech Zone (2024). Stand van de Dutch TechZone 2024. Kwantitatieve analyse van de regionale economie. E&E Advies. Groningen.

Arbeidsmarktontwikkelingen

In het algemeen wordt er arbeidsmarktkrapte gesignaleerd, met name in de techniek, en in publieke domeinen zoals zorg en onderwijs. Er zijn cijfers beschikbaar van het UWV en ROA die ook kwantitatief enig inzicht geven in arbeidsmarktkraptes in de regio. Die cijfers zijn *niet* beschikbaar op het niveau van de regio Zuidoost-Drenthe (laat staan alleen Emmen) maar op provinciaal niveau. Er zijn geen arbeidsmarkt cijfers beschikbaar over het Ad-niveau.

Op basis van UWV-cijfers is er inzicht in de zogenoemde spanning op de huidige arbeidsmarkt. Daaruit blijkt dat de spanning in de arbeidsmarktregio Drenthe op het economisch domein (commerciële en bedrijfseconomische en administratieve beroepen) redelijk is: de huidige arbeidsmarkt wordt als ‘krap’ gezien. De grootste arbeidsmarktkrapte (‘zeer krap’) wordt gevonden bij dienstverlenende beroepen, en beroepen in transport en logistiek, en zorg en welzijn. Recente ontwikkelingen laten een sterke toename van arbeidsmarktkrapte zien. Dat geldt voor Nederland als geheel, maar ook voor de regio.²⁶

Het ROA maakt prognoses voor de arbeidsmarkt.²⁷ De indicator die daarbij wordt gegeven is de zogenoemde ITA (Indicator Toekomstig Arbeidsmarktperspectief). De indicator geeft aan welk vraag-aanbod verschil er per opleidingstype te verwachten is in de komende zes jaar. Als de vraag naar gediplomeerden van een bepaalde opleiding groter is dan het aanbod, dan is de ITA kleiner dan 1, en zullen de afgestudeerden naar verwachting geen moeite hebben om een baan te vinden. Een lage ITA-indicator (onder de 1) betekent dus dat er arbeidsmarktkrapte is. Als de ITA voor een opleiding kleiner is dan 1 en de huidige arbeidsmarktsituatie kent al krapte, dan zal deze krapte de komende jaren nog groter worden.²⁸

Hier is gekeken naar de ITA van mbo4-opleidingen in het economisch domein in Drenthe. Daaruit blijkt dat de ITA-indicator net boven de 1 ligt: de toekomstige arbeidsmarktsituatie is ‘redelijk’. Er is dus op het economische domein niet sprake van arbeidsmarktkrapte. Ter vergelijking: de ITA-indicator voor mbo4 techniek en ICT is 1,00, en die voor mbo4 techniek, bouw en procesindustrie is 0,98, wat duidt op enige arbeidsmarktkrapte, alhoewel niet heel groot.²⁹

De cijfers duiden ook op de in het vorige hoofdstuk genoemde opschaling van beroepsniveaus. Op mbo3 niveau wordt voor de betreffende opleidingen (ook in het technische domein) een (zeer) ruime arbeidsmarkt verwacht. M.a.w. de vraag naar het mbo3 niveau is naar verwachting de komende zes jaar laag, terwijl die naar mbo4 minimaal op peil blijft of zelfs toeneemt.³⁰

²⁶ Dutch Tech Zone (2024). Stand van de Dutch TechZone 2024. Kwantitatieve analyse van de regionale economie. E&E Advies. Groningen. De regio betreft in dit rapport de gemeenten Borger-Odoorn, Coevorden, Emmen, Hardenberg en Hoogeveen.

²⁷ ROA is het Research Centre for Education and the Labour Market van de Universiteit Maastricht.

²⁸ Bakens, J., Cobben, L., Abbink, H., Meijer, R., Dijkman, S., Fouarge, D., & Pestel, N. (2023). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2028*. ROA. ROA Reports No. 003 <https://doi.org/10.26481/umarep.2023003>

²⁹ <https://roastatistics.shinyapps.io/AIStot2028/>.

³⁰ De ITA-indicator ligt ruim boven de 1. <https://roastatistics.shinyapps.io/AIStot2028/>.

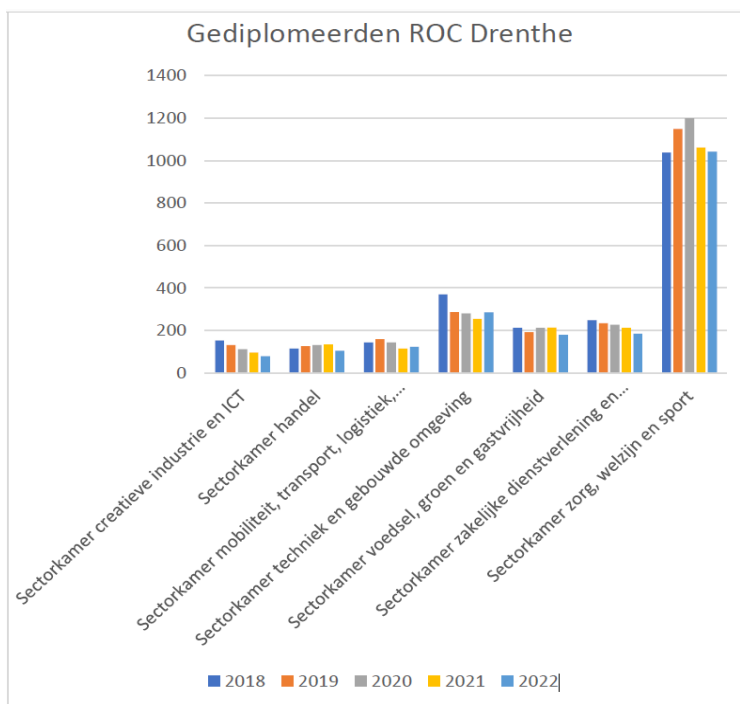
Arbeidsmarktprognoses tot 2028, Drenthe

Opleiding	ITA	Arbeidsmarktqualificatie
Mbo4 - economie en administratie	1,01	redelijk
Mbo4 - economie en maatschappij	1,02	redelijk
Mbo4 - handel, ondernemerschap, transport en logistiek	1,02	redelijk

Bron: ROA (<https://roastatistics.shinyapps.io/AlStot2028/>).

Dalende studentenaantallen

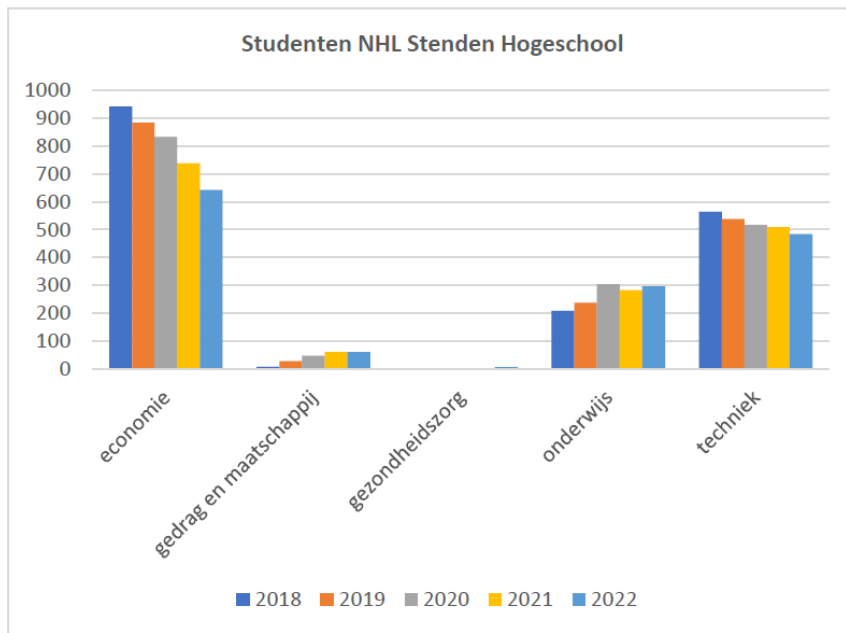
Eén van de oorzaken van de arbeidsmarktcrachte is de dalende uitstroom uit het onderwijs. Bij het Drenthe College nam het aantal gediplomeerden met meer dan 10% af tussen 2020 en 2022, in bijna alle sectoren. Tussen 2021 en 2022 is alleen het aantal leerlingen gegroeid bij de sectorkamers ‘mobiliteit, transport, logistiek, maritiem’ en ‘techniek en gebouwde omgeving’.



Bron van data: DUO. Figuur overgenomen uit: Dutch Tech Zone (2024). Stand van de Dutch TechZone 2024. Kwantitatieve analyse van de regionale economie. E&E Advies. Groningen.

Bij de locatie NHL Stenden Hogeschool in Emmen valt op dat de richtingen economie en techniek, hoewel nog altijd de grootste richtingen, krimpen. De overige richtingen (onderwijs, gedrag en maatschappij, en gezondheidszorg) zagen daarentegen een stijging (zie de figuur hierna).³¹

³¹ Dutch TechZone 2024. Kwantitatieve analyse van de regionale economie. E&E Advies. Groningen.. Het aanbod van hogere opleidingen (HTS) kwam pas rond 1980 tot stand. Daarvoor waren er wel een LTS, MEAO en MTS. Van der Haer, D., De industrialisatie van Emmen tot 1970. In: Gerding, M.A.W., Brood, P., Kooij, P., Groenhuis, G., de Leeuw, G., en Witter, A.N. (1989), *Geschiedenis van Emmen en Zuidoost-Drenthe*. Boom Meppel, Amsterdam.



Bron van data: DUO. Figuur overgenomen uit: Dutch Tech Zone (2024). Stand van de Dutch TechZone 2024. Kwantitatieve analyse van de regionale economie. E&E Advies. Groningen.

Doorstroom

Er zijn cijfers beschikbaar over de doorstroom van het Drenthe College naar het hbo in Noord-Nederland (NHL Stenden, Hanzehogeschool en Van Hall Larenstein).³² Het gaat om een overzicht van studenten van het Drenthe College die zijn doorgestroomd naar het hbo in Noord-Nederland voor het schooljaar 2020-2021. Ongeveer 40% van de mbo4-studenten stroomt door naar een hogere opleiding. Meer gedetailleerde cijfers voor specifiek de regio Zuidoost-Drenthe (Emmen) zijn er niet.

Over het stimuleren van doorstroom wordt in het betreffende rapport het volgende opgemerkt.³³

“Als we beseffen dat er in het eerste jaar hbo veel uitval is en studieloopbaanvaardigheden voor mbo’ers vaak nog wel een struikelblok kunnen zijn, is hier winst te halen. Ook uit oogpunt van het laten aansluiten van mbo-programma’s op het hbo en hoe er voor studenten mogelijk studieloopbaanwinst te behalen is ten aanzien van bepaalde vakken (b.v. specifieke keuzedelen die al in het mbo gedaan zijn en goed gedocumenteerd) ligt hier waarschijnlijk een opgave. In Emmen, met de nabijheid van NHL Stenden, zijn de aansluitingsprogramma’s wel meer aanwezig, maar ook daar is er meer winst te halen.”

³² Het betreft een partieel overzicht: doorstroom naar het hbo in Noord-Nederland (NHL Stenden, Hanzehogeschool en Van Hall Larenstein). Windesheim, Viaa en andere hogescholen - voor Zuid-Drenthe met name relevant - ontbreken in dit overzicht. Zie Breuer & Interval (2023). Portfolio-analyse Drenthe College en onderwijs-, economisch-maatschappelijke ontwikkelingen. Gedetailleerde rapportage. Groningen.

³³ Breuer & Interval (2023). Portfolio-analyse Drenthe College en onderwijs-, economisch-maatschappelijke ontwikkelingen. Gedetailleerde rapportage. Groningen. P. 12.

Bevindingen

Er zijn geen arbeidsmarktgegevens beschikbaar specifiek over het Ad-niveau voor de regio Zuidoost-Drenthe. Desondanks kan een aantal relevante bevindingen worden gedaan op basis van arbeidsmarktgegevens die wel beschikbaar zijn.

- Volgens de beschikbare data is de arbeidsmarktkrapte in Drenthe op het economisch domein op mbo4 niveau niet heel groot. Vraag en aanbod zijn naar verwachting op mbo4 niveau ook de komende jaren redelijk in evenwicht.
- De cijfers suggereren een opschaling van het gevraagde onderwijsniveau van mbo3 naar mbo4 *en hoger (dus zeker ook naar Ad niveau)* samenhangend met de verschuiving naar hogere beroepsniveaus.
- Ongeveer 40% van de mbo4-studenten stroomt door naar een hogere opleiding, wat het goed laten aansluiten van mbo4 op vervolgoopleidingen zeer relevant maakt.
- Er mag worden verwacht dat de gerichtheid van mbo-studenten op opleidingen in de regio in het algemeen ook geldt voor doorstomers naar het hbo.

De bevindingen uit de voorgaande hoofdstukken worden over het algemeen sterk bevestigd in de interviews die in de werkveldanalyse zijn gehouden.

Trends en kenmerken regio

De sociaal-economische kenmerken van de regio die in hoofdstuk 2 aan de orde kwamen, zijn in de interviews bevestigd. Door alle geïnterviewden is gewezen op de (blijvende) arbeidsmarktcrachte. Ook is het karakter van de regio met veel maakindustrie en mkb-bedrijven als de belangrijke werkgevers bevestigd. Het gaat veelal om klein mkb (<10 werknemers), maar er zijn ook enkele grotere bedrijven gevestigd die in hun markt koploper zijn.

- *“Industrie is de economische drager van de regio.” (Wehkamp)*
- *“Dit is een regio van maakindustrie.” (Fehrmann)*

Er zijn twee trends die in de interviews vaak zijn genoemd. De eerste is de Industrie 4.0 en de verdere digitalisering, robotisering en automatisering. Artificial Intelligence (AI) is daarbij een nieuwe loot aan de stam, die veel invloed zal gaan hebben. Het betekent ook dat de industrie gericht zal (moeten) blijven op verdere innovatie. De tweede trend die is genoemd is de toenemende focus op duurzaamheid. Verwacht wordt dat bedrijven daar veel aandacht aan gaan besteden, deels ook door strengere regelgeving (milieuregels) en deels door marktvraag.

- *“Trend is industrie 4.0 en verdere digitalisering.” (Van der Slijk)*
- *“Duurzaamheid is een belangrijk thema, bijvoorbeeld rond circular plastics.” (Wehkamp)*
- *“Data en AI worden steeds belangrijker in de accountancy. Dit leidt tot een toenemende vraag naar data analisten. Ook komt er steeds meer focus op duurzaamheid.” (Bijl)*
- *“Binnen het finance domein neemt de automatisering steeds verder toe. Daarom wordt de kennis van automatisering ook steeds belangrijker.” (Bruins)*
- *“Er is in dit domein een sterke toename van digitalisering, automatisering, AI e.d. De kennis daarvan moet over de hele linie omhoog, zowel bij de finance professionals als bij de klanten.” (Roelofs)*
- *“Duurzaamheid is ook binnen het finance domein een steeds belangrijker thema. Dat wordt gestuurd door regelgeving en wordt vertaald in beleid. Uiteindelijk krijgt iedereen daarmee te maken.” (Roelofs)*

Dat het vaak om (kleiner) mkb gaat, schept - volgens geïnterviewden - een probleem als het gaat om scholing. Bij het kleinere mkb is er niet veel tijd en geld om te investeren in opleiding van personeel. Functies zijn bij kleinere mkb'ers vaak combinatiefuncties.

- *“Regio heeft veel maakindustrie en veel kleinere mkb'ers. Functies zijn bij kleinere mkb'ers vaak combinatiefuncties.” (Wehkamp)*
- *“Er is ook veel kleiner mkb. Juist daar is het lastig om kennisontwikkeling en scholing te organiseren.” (Hendriksen)*

De 'cultuur' onder de bevolking in deze regio speelt daarbij ook een rol. Door geïnterviewden is aangegeven dat de regionale cultuur niet sterk gericht is op 'doorleren' of het 'najagen' van hogere ambities. Er is in de regio in het algemeen, maar zeker ook bij de meeste mkb-bedrijven niet een cultuur waar doorleren of nog een opleiding hoog wordt gewaardeerd. Het betekent ook dat degenen die een hoger opleiding nastreven, de regio vaak verlaten.

- *“De cultuur in regio is van oudsher niet erg gericht op (door)leren. Niet je kop boven het maaiveld uitsteken.” (Nap)*
- *“Er is een drempel naar hoger onderwijs; doorstromen naar hbo/wo is minder gebruikelijk”(Hendriksen)*
- *“Een algemeen probleem in de regio is dat een ‘leercultuur’ ontbreekt. Een deel van de jongeren (met name mbo-niveau) blijven graag in regio wonen/werken.” (Van der Slijk)*

(Behoefte aan) opleidingen

Op basis van de trends wordt door geïnterviewden een duidelijke opscholingsbehoefte gezien. Met name de verdergaande digitalisering en AI-toepassingen zullen in alle economische sectoren invloed hebben en vragen om meer scholing. Het gaat om nieuwe toepassingen niet alleen in de industrie, maar ook in de landbouw de zorg en andere sectoren. Ook de verschillende transitie vragen om scholing en dan met name gericht op het kunnen omgaan en organiseren van die transitie. Door geïnterviewden is aangegeven dat dat vraagt om opscholing. Dit sluit aan bij de eerdere constatering (in hoofdstuk 3) dat er sprake is van een verschuiving in beroepsniveaus, en daarmee gepaard gaande vraag naar met name mbo4 en mbo5 niveau.

- *“Er is behoefte aan goed opgeleide werknemers. Nu zijn veel werknemers geschoold op niveau 2/3; dat moet meer 4/5 worden, met name vanwege industrie 4.0. Er is dus een opscholingsvraagstuk.” (Van der Slijk)*
- *“Opscholing (llo) is hard nodig. Vooral omdat bedrijven in de regio moeten meegaan in digitalisering en AI-toepassingen om op termijn concurrerend te blijven. Anders mis je op een gegeven moment de boot.” (Nap)*
- *“Het is met name moeilijk om aan ervaren controllers te komen. De vraag naar accountancy diensten neemt alleen maar toe, terwijl de instroom afneemt.”(Bijl)*
- *“Het is niet zo moeilijk om aan ‘handjes’ te komen (mbo 2 en mbo 3), maar het is vooral moeilijk om goede mensen te krijgen voor de meer specialistische functies, zoals ontwikkelaars, (software) programmeurs, lean experts e.d. Die moet ik echt buiten de regio zoeken.” (Fehrmann)*
- *“Er is steeds meer behoefte aan een goede mix van boekhouden (mbo) en analytisch vermogen (hbo). Daar past het Ad niveau goed bij.” (Bruins)*

Uit de interviews komt het beeld naar voren dat de bestaande opleidingen in het economische domein nu onvoldoende tegemoet komen aan de veranderingen in de arbeidsmarktbehoeften. Het gaat dan met name om het inzicht in en het kunnen omgaan met digitalisering en AI, en transitieopgaven. Ook is aangegeven dat het mkb geholpen is met opscholing in termen van nieuwe inzichten in management en hrm. Dat zijn allemaal elementen die, gezien de trends, nadrukkelijker in de opleidingen aan de orde moeten komen.

- *“Er lopen in de regio veel werknemers rond die mbo4 opgeleid zijn, maar veel ervaring hebben, juist ook op tussenmanagement niveau. Zij opereren dus*

feitelijk al op een hoger niveau. Voor die groep kan opscholing - met name als het gaat digitalisering/AI en management - van belang zijn.” (Nap)

- *“Er is behoefte aan opleidingen die verandkunde/-management ook meenemen. denk bijvoorbeeld aan HRM gericht op creativiteit/transities, en facilitair management gericht op duurzaamheid en mvo)” (Hendriksen)*
- *“Knelpunt zit ook aan de kant van kleine ondernemer/directeur, die te weinig tijd heeft om te investeren in hrm en bedrijfskundige kennis.” (Van der Slijk)*
- *“De huidige opleidingen komen onvoldoende tegemoet aan de beschreven trends en benodigde competenties.” (Bijl)*
- *“Het huidige opleidingsaanbod is veel te ingewikkeld gemaakt. Er zijn veel te veel keuzemogelijkheden en keuzeprikkels voor studenten.” (Fehrmann)*
- *“Het theoretische gehalte van de opleidingen is onvoldoende voor wat er in de praktijk nodig is.” (Fehrmann)*
- *“In alle finance opleidingen mist de basis: gewoon goed kunnen boekhouden. In deze regio is er eigenlijk geen relevant hbo aanbod in het finance domein.” (Bruins)*
- *“Er is zeker behoefte aan een vergroting van het opleidingsaanbod in de regio Emmen, met name accountancy ontbreekt. Veel studenten kiezen nu Finance & Control, omdat dat accountancy niet wordt aangeboden in Emmen.” (Verhoef)*

Het gaat volgens geïnterviewden nadrukkelijk niet (alleen) om de mbo-uitstroom, maar juist ook om opscholing van zittend personeel.

- *“(Nieuwe) opleidingen moeten aansluiten aan op leven lang ontwikkelen.” (Hendriksen)*

Er is in dat verband ook opgemerkt dat de economische opleidingen duidelijker een regio-profiel zouden kunnen hebben, met meer aandacht voor maakindustrie, techniek en ook trends rond digitalisering en duurzaamheid. Met name de meer algemene, sector doorsnijdende opleidingen zoals finance, hrm en bedrijfskunde zouden in het curriculum ook aandacht moeten schenken aan technologie en maakindustrie. Dat maakt het aan de ene kant mogelijk om meer samen met het bedrijfsleven op te trekken in het onderwijs, en aan de andere kant maakt het de drempel van onderwijs naar de regionale bedrijven kleiner.

- *“Voor wat betreft het economisch domein zouden opleidingen (finance, hrm enz.) heel goed een ‘technisch’ accent kunnen krijgen dat past bij de regio, of in het algemeen aandacht hebben voor ‘wetenschap en technologie’ in het curriculum.” (Wehkamp)*
- *“In het opleidingsaanbod moet, naast de elementaire vakkennis) meer aandacht komen voor kennis over technologie” (Roelofs)*

Associate degree

Alle geïnterviewden vinden het Ad-niveau zeer geschikt voor de opscholingsvraagstukken die er liggen en ook zeer passend bij de regio.

- *“Een Ad is overzichtelijk (korter) en dat sluit aan bij onderwijsbehoefte/cultuur ZO-Drenthe. Ad is ‘voeten in de aarde’, maar wel met overzicht/meer overstijgend (gewone bachelor/master is meer management gericht).” (Hendriksen)*
- *“Voor ZO Drenthe zijn ‘dichtbij en kort’ voordelen/passend bij regio. Ad sluit daar goed op aan” (Hendriksen)*

- *Ad is qua niveau heel geschikt voor met name de opscholingsvraag.”(Van der Slijk)*
- *Het gaat niet alleen om technische opleidingen (gericht op industry 4.0), maar om een breder pallet van bijvoorbeeld technische bedrijfskunde en hrm. Ook overkoepelende/ bovenliggende opleidingen met een breed aanbod zou goed kunnen.”(Van der Slijk)*
- *“Er is zeker behoefte aan het Ad-niveau, juist in een regio als Zuidoost-Drenthe.” (Wehkamp)*
- *“Er is zeker vraag naar niveau 5.” (Nap)*
- *“Een Associate degree in dit domein [accountancy] is zeer welkom.”(Bijl)*
- *“Associate degrees zijn zeker een goed idee. Daarvoor zal zeker markt zijn, met name bij de grotere bedrijven waar meer mogelijkheden zijn voor functiedifferentiatie. Ook zijn Ad’s een goede uitkomst voor bepaalde doelgroepen, mbo’ers die de ambitie hebben om door te groeien” (Roelofs)*
- *“Alleen een deeltijd variant van Ad opleidingen is interessant, gericht op de bijscholing van eigen medewerkers en zij-instromers. Ook duale Ad’s zijn interessant.” (Fehrmann)*
- *“Ad’s zijn een goed idee en komen ook tegemoet aan de trends en behoeften. Met name bij Financial Accounting Functies (veel vrouwen) past het Ad niveau goed. Daarvoor is mbo 4 te laag en hbo bachelor te hoog.” (Bruins)*
- *Associate degrees kunnen zeker tegemoet komen aan de trends en behoeften in het finance domein. Daarvoor is ook zeker een doelgroep. (Verhoef)*

Inhoudelijk gaat het om aansluiting op de thema’s die in het kader van de transitie en daarmee samenhangende trends zijn genoemd. Het gaat dus om thema’s als digitalisering, AI en duurzaamheid. De suggestie die uit de interviews spreekt, is daarbij dat het niet moet gaan om nieuwe Ad’s met specialisatie op een van die thema’s, maar juist om het toevoegen en integreren van de thema’s in onderwerpen van bestaande curricula. Het geldt in zekere zin dus voor zowel huidige opleidingen op mbo en hbo-bachelor niveau, maar zeker ook voor Ad’s. De Ad’s zouden afgestudeerden moeten opleveren die weliswaar kennis en kunde hebben van een vakgebied, maar zeker ook breed georiënteerd zijn en kennis en kunde hebben op algemene onderwerpen als digitalisering en duurzaamheid.

Competenties op het Ad-niveau

In het algemeen wordt door de geïnterviewden gewezen op het belang van basiskennis en ook van competenties die te maken hebben met samenwerken, communicatie, netwerken enz. (zogenoemde *soft skills*). In een aantal interviews is gewezen op het belang van een goede ‘houding’ van nieuw personeel, waarbij geconstateerd is dat dat bij de jongere generaties wel een aandachtspunt kan zijn.

- *“Opvallend is het verschil tussen de generaties. Jongere generatie is minder gedisciplineerd en heeft het vanwege de arbeidsmarktkrapte ook makkelijker. Huidige generatie heeft daardoor een meer passieve houding en minder drive dan voorgaande generaties.” (Roelofs)*
- *“Studenten hebben veel te weinig structuur en focus.” (Fehrmann)*
- *“Huidige generatie studenten is verwend, gedragen zich als ‘prinsjes’ en ‘prinsjes’.” (Bruins)*
- *“In het opleidingsaanbod moet nadrukkelijk aandacht zijn voor social skills (communicatieve vaardigheden, e-mail gedrag, telefoongedrag) en het ontwikkelen van sensitiviteit, die nodig is bij klantcontacten.” (Roelofs)*

Competenties die in de interviews zijn genoemd zijn onder meer:

- (Belang van) duurzaamheid begrijpen
- Duurzaamheidsprincipes kunnen toepassen
- Verandermanagement kunnen toepassen
- Creativiteit
- Theorie kennen
- 21st century skills:
 - kunnen samenwerken
 - kunnen netwerken
 - goed kunnen communiceren
 - open staan voor samenwerken
- Open houding t.o.v. nieuwe ontwikkelingen en digitale toepassingen
- Doen in de praktijk

Vorm van opleidingen

Als het gaat om de vorm van de opleiding zijn geïnterviewden er eensgezind over dat de vorm belangrijk is en moet aansluiten bij het karakter van de mkb-bedrijven en bij de (leer)cultuur van medewerkers en studenten uit de regio. Dat wordt als een noodzakelijke voorwaarde gezien: is de aansluiting onvoldoende dan zullen de Ad-opleidingen weinig succesvol zijn.

De geïnterviewden wijzen er op dat een groot deel van de behoefte ligt bij het opscholen van zittende medewerkers. Bij de aansluiting met het mkb moet dan rekening worden gehouden met de beschikbare tijd en middelen die het kleinere mkb heeft. Dat betekent dat voor zittende medewerkers de opleiding flexibel moet zijn ingericht en moet zijn in te passen in het werk. In de interviews is aangegeven dat twee jaar in deeltijd 'terug naar de schoolbankjes' meestal al niet haalbaar is voor het kleinere mkb en haar medewerkers. Het moet dus flexibel en zoveel mogelijk passend aangeboden worden door een modulaire opbouw en duale opzet. Ook is het in dat verband belangrijk dat er deeltijdaanbod voor medewerkers goed wordt gekeken naar reeds verworven kennis en expertise (microcredentials).

- *“Grootste doelgroep is bestaande medewerkers dus deeltijd.”(Hendriksen)*
- *“Het ontwikkelen van Ad's zou kunnen/moeten worden geplaatst in de context van een bredere opgave m.b.t. flexibilisering van onderwijs binnen ROC en hogeschool.”(Wehkamp)*
- *“Omdat het vooral om kleiner mkb is, is de vraag naar 'klassieke' Ad-opleidingen beperkt: mkb kan mensen niet zomaar 2 jaar missen. Dus: flexibel en maatwerk. Het aanbod moet sterk gericht zijn op modulair, deeltijd, duaal. Bij maatwerk horen ook microcredentials/ deelcertificaten. Kijk goed wat iemand met ervaring al kan.” (Nap)*
- *“Er is, zeker bij werkgevers, behoefte aan opleidingen met meer flexibiliteit en modulaire opbouw.” (Hendriksen)*
- *“Werkgevers zoeken naar flexibiliteit. Zeker het mkb kan niet personeel dat moet worden opgeschoold teveel belasten. Het vraagt veel interne organisatie bij bedrijven.” (Wehkamp)*
- *“Alle varianten zijn welkom: voltijd (gericht op nieuwe instroom), deeltijd (gericht op bijscholing van medewerkers), duaal (combinatie van werken en leren) en modulair (mits dit niet leidt tot 'afhaken').” (Bijl)*

- *“Er is vooral behoefte aan deeltijd Ad’s, gericht op de bijscholing van eigen medewerkers. Dan draagt het ook het meest bij aan binding aan de organisatie en aan de regio.” (Bruins)*
- *Vooral behoefte aan deeltijd en duaal. (Verhoef)*

Ook de aansluiting op de (leer)cultuur van de regio vraagt flexibiliteit en maatwerk. Verder investeren in opleiding(en) is niet de gebruikelijke route die jongeren volgen. Het betekent dat het onderwijsaanbod laagdrempelig en aantrekkelijk moet zijn. Flexibiliteit en maatwerk vragen dus ook wat dat betreft om duale, hybride en ook verkorte vormen.

- *“Een goede flexibele maatwerkvorm kan mensen over de streep trekken om toch een opleiding te gaan doen; juist in deze regio is dat belangrijk. De vorm moet drempelverlagend zijn.” (Nap)*
- *“Onderwijs moet flexibel, modulair en passend zijn, zeker als het gaat om opscholing. Ook hybride onderwijsvormen (met een deel learning on the job) zijn belangrijk. Denk daarbij ook aan microcredentials en vrijstellingen (maatwerk). Er is behoefte aan verkort en flexibel scholingsaanbod.” (Van der Slijk)*
- *“Flexibele onderwijsvormen, modulaire opbouw, afgestemd op vraag.” (Wehkamp)*

Doorlopende leerlijnen en het gemakkelijk kunnen schakelen tussen mbo4 en Ad worden enorm belangrijk gevonden. Verreweg de meeste mbo4 afgestudeerden zullen willen gaan werken en geld verdienen. Bij de huidige arbeidsmarkt zullen werkgevers ook trekken aan pas afgestudeerde mbo’ers. Het moet logischer worden om een vervolgstap te zetten na mbo4, waarbij dan ook weer flexibele vormen belangrijk zijn.

- *“Bied ook doorlopende leerlijnen aan met een soepele overgang vanaf mbo naar hbo.” (Wehkamp)*
- *“Ook werknemers zelf zullen niet altijd voor langere tijd ‘terug in de schoolbanken’ willen.” (Wehkamp)*
- *‘Mbo en hbo moeten (veel beter) scharnieren rond het niveau 4-5. Mbo-studenten moeten al vroeg worden meegenomen in de optie van doorleren naar niveau 5. Zeker ook in een deeltijd of duale vorm na mbo4.’ (Nap)*

Door geïnterviewden is er ook op gewezen dat opleidingen in elk geval voor een deel meer generiek mogen zijn. ‘Generiek’ is daarbij vaak omschreven als multidisciplinair. Dat betekent dat in opleidingen naast het specialismen in bijvoorbeeld finance, hrm of management, ook andere vakgebieden of thema’s aan de orde komen. Het kan dan gaan om onderwerpen als digitalisering en duurzaamheid (zoals eerder al genoemd), maar ook om techniek. Denk daarbij ook aan cross overs tussen opleidingen en vakgebieden.³⁴ Het maakt dat afgestudeerden een bredere kijk op ontwikkelingen in de economie en samenleving hebben, en die kennis kunnen toepassen in de organisatie waar ze komen te werken. Daarmee zijn specialisaties niet weg, maar gaat het zeker ook om goede combinaties van een breed inhoudelijk aanbod, met een (sectorspecifieke) specialisatie.

- *“Kijk goed naar de opbouw van de opleiding; maak die aantrekkelijk: bijvoorbeeld eerst algemeen jaar en daarna specialisatie. Bouw multidisciplinariteit (‘van elkaar leren’); dat maakt opleiding ook aantrekkelijker.” (Hendriksen)*

³⁴ In een van de interviews is bijvoorbeeld geopperd om hospitality steeds een onderdeel te maken van opleidingen, omdat dat goed aansluit bij 21st century skills.

Organisatie en samenwerking

In alle interviews is benadrukt dat nieuw aanbod van (Ad-)opleidingen niet effectief tot stand kan komen zonder dat er wordt geïnvesteerd in samenwerking tussen onderwijs en bedrijven. Het vraagt veel organisatie en veel contacten vanuit het onderwijs met bedrijven. Door een aantal geïnterviewden is aangegeven dat het ook een kans kan zijn om de regio te positioneren als een regio waar innovatieve onderwijsvormen in samenwerking met bedrijven tot stand komen.

- *“Er ligt een belangrijke taak voor onderwijsinstellingen om met een aantrekkelijk en passend aanbod te komen, met vernieuwende onderwijsvormen. Daarmee draag je ook bij aan een beter imago van de regio.” (Van der Slijk)*
- *“Organiseer Ad samen met mbo, omdat nu het mbo4 niveau vaak ontbreekt. Het is dus van belang om logische doorlopende routes te maken voor mbo-studenten van mbo3 naar niveau 4 en 5. Maak verkorte routes mogelijk.” (Van der Slijk)*
- *“Maak gebruik van samenwerking met (clusters van) bedrijven.” (Van der Slijk)*
- *“Betrek bedrijven bij de ontwikkeling van (nieuwe) onderwijsvormen. Alleen als je het goed en in afstemming met bedrijven organiseert kan het succesvol zijn.” (Wehkamp)*
- *“Omdat er geen grote trekkers zijn, is er minder massa en draagkracht voor onderwijs. Je moet dus in samenwerking met bedrijven aantrekkelijke opleidingen aanbieden die passen bij beperkte mogelijkheden van mkb en bij regionale cultuur. Dat vraagt veel meer flexibiliteit en maatwerk.” (Nap)*

Bevindingen

De interviews leiden tot een aantal bevindingen die relevant zijn voor de verdere ontwikkeling van Ad's in de regio.

- Trends in de regio worden (h)erkend door geïnterviewden; het gaat dan vooral om arbeidsmarktkrapte, verdergaande digitalisering en automatisering, en het toenemende belang van duurzaamheid in bedrijfsprocessen.
- Er is in de regio een grote opscholingsbehoefte. Die heeft te maken met de trends rond digitalisering, AI-toepassingen en duurzaamheid. De behoefte is groot omdat de regio wat betreft opleidingsniveau en 'leercultuur' achterloopt.
- De opscholingsbehoefte betreft in belangrijke mate zittende medewerkers bij bedrijven maar ook mbo4 afgestudeerden die nog een extra slag zouden moeten maken. Leven lang ontwikkelen is een belangrijk uitgangspunt daarbij.
- De interviews bevestigen dat er sprake is van een verschuiving in beroepsniveaus waarmee vooral de vraag naar mbo4 en mbo5 niveau toeneemt.
- Bij jongere generaties zijn ook soft skills en houding belangrijke competenties. Een deel van de geïnterviewden vindt houding nadrukkelijk een punt van zorg.
- Het Ad-niveau is zeer geschikt voor de opscholingsbehoefte en ook zeer passend bij de regio.
- Het moet gaan om flexibel en zoveel mogelijk passend aanbod met focus op een modulaire opbouw en duale opzet.
- Bij deeltijdaanbod voor medewerkers goed wordt gekeken naar maatwerk ten aanzien van reeds verworven kennis en expertise (microcredentials).
- Er is een krachtig signaal om de nieuwe opleidingen in hechte samenwerking met bedrijven en mbo te ontwikkelen, zowel qua vorm als inhoud. Dat vraagt om intensieve contacten met bedrijven en de roc's.

- In de interviews is de suggestie gedaan om opleidingen goed te laten aansluiten bij de karakteristiek van de regio, door bijvoorbeeld techniek en wetenschap ook in de economische opleidingen op te nemen. Ook crossovers (bijvoorbeeld met leisure en events management) zijn genoemd. Het opleidingsaanbod zou zich daarmee sterker kunnen profileren als passend bij een innovatieve en moderne maakindustrie regio.

De voorgaande analyse leidt tot een aantal conclusies.

Mbo-regio met (te) laag opleidingsniveau

Een eerste conclusie is dat de resultaten van dit onderzoek nog eens bevestigen dat Zuidoost-Drenthe een typische mbo-regio is met veel maakindustrie. Kernprobleem als het gaat om arbeidsmarkt en onderwijs is dat het opleidings- en beroepsniveau achterloopt. Bovendien kent de regio geen 'leercultuur' met een hoog ambitieniveau. Dat is een belangrijke kwetsbaarheid voor de regio. Daarbij moet bedacht worden dat het opleidings- en beroepsniveau in het algemeen toeneemt, maar dat de regio tot nu toe onvoldoende in staat is het verschil met het landelijke gemiddelde in te lopen. De regio houdt daardoor een relatieve achterstand.

Verschuiving naar hogere beroepsniveaus

Een belangrijke constatering is dat er in de beroepsbevolking, ondanks bovenstaande bevindingen, een verschuiving naar hogere beroepsniveaus plaatsvindt. Vooral de afgelopen vijf jaar is het beroepsniveau sterk gestegen: het aandeel eenvoudige en routinematige beroepen, waar weinig scholing voor nodig is, is afgenomen; het aandeel beroepen waarvoor een mbo4 of hoger of wetenschappelijk opleidingsniveau nodig is, is juist sterk toegenomen. Door de verschuiving in beroepsniveaus neemt vooral de vraag naar mb4 en Ad-niveau toe. De trend geldt voor Nederland als geheel, maar zeker ook voor Drenthe.

Aansluiten op digitalisering en duurzaamheid

In dit onderzoek zijn twee trends gesignaleerd, die door bedrijven van groot belang worden gezien. De eerste is Industrie 4.0 en de daarmee samenhangende digitalisering, robotisering en automatisering. Artificial Intelligence (AI) is daarbij een nieuwe loot aan de stam, die veel invloed zal gaan hebben. De tweede trend is duurzaamheid. Verwacht wordt dat bedrijven daar veel aandacht aan gaan besteden, deels ook door strengere regelgeving (milieuregels) en deels door marktvraag. Het betekent dat de industrie gericht zal (moeten) blijven op verdere innovatie op het gebied van digitalisering en duurzame bedrijfsprocessen.

Grote opscholingsbehoefte

Er is in de regio een grote opscholingsbehoefte. De relatieve achterstand van de regio en de genoemde trends van digitalisering en verduurzaming maken dat de regio sterk moet investeren in het verhogen van de kennis en vaardigheden van de beroepsbevolking - nu nog veelal op mbo 2, 3 en 4 niveau. Dat is ook nodig om mee te kunnen komen in de snelle (technologische) ontwikkelingen en transities die plaatsvinden. De opscholingsbehoefte betreft in belangrijke mate zittende medewerkers bij bedrijven, maar ook mbo-4 afgestudeerden die nog een extra slag zouden moeten maken. Leven lang ontwikkelen is een belangrijk uitgangspunt daarbij.

Ad-niveau is zeer passend

Op basis van de resultaten van dit onderzoek is de conclusie dat het Ad-niveau zeer geschikt is voor de opscholingsbehoefte en ook zeer passend bij de regio. De opleidingen moeten goed aansluiten bij de karakteristiek van de regio door bijvoorbeeld techniek en wetenschap ook in de economische opleidingen op te nemen. Ook crossovers (bijvoorbeeld met leisure en events management) zijn daarbij

denkbaar. Het opleidingsaanbod zou zich daarmee sterker kunnen profileren als passend bij de innovatieve en moderne maakindustrie die de regio kenmerkt.

Maatwerk en flexibiliteit in onderwijsaanbod

Op basis van dit onderzoek is een duidelijke constatering dat bij bedrijven en andere organisaties er vooral behoefte is aan flexibel aanbod met focus op modulaire opbouw en duale opzet. Bij deeltijdaanbod voor medewerkers moet goed wordt gekeken naar maatwerk ten aanzien van reeds verworven kennis en expertise (microcredentials). Die behoefte wordt ook veroorzaakt doordat de regio ook wat betreft 'leercultuur' achterloopt. Opleidingen moeten zoveel mogelijk kortdurend, laagdrempelig en toegankelijk zijn. Er is een krachtig signaal om de nieuwe opleidingen in hechte samenwerking met bedrijven en mbo te ontwikkelen, zowel qua vorm als inhoud.

Bijlage: geïnterviewde personen en organisaties

Organisatie	Naam	Functie
@Verhoef	Erik Verhoef*	directeur
Gemeente Emmen	Niek Wehkamp	adviseur economie
Greenwise Campus	Jan Bert van der Slijk	programmameider Maakindustrie/ projectleider Logistiek Kenniscentrum
Intergas Verwarming BV	Sonja Bruins	hoofd finance
JNAdvies2	Jan Nap	zelfstandig adviseur
M&P Audit	Stefanie Bijl	directeur
Moore KW	Erik Roelofs	directeur
Repak Emmen	Hans Fehrmann	managing director
Treant	Marjolanda Hendriksen	programmameider Welzijn, Zorg & Technologie