

1

‘Co-makership Leven Lang Leren’ *Het praktijkgerichte onderzoek van de Kenniskring Co-makership Leven Lang Leren van het Lectoraat Flexicurity in 2010-2011*

auteur

Dr. Harm van Lieshout

1.1 Inleiding: het onderzoeksprogramma ‘co-makership Leven Lang Leren’

1.1.1 Achtergrond

Toen de Hanzehogeschool Groningen (HG) in het najaar van 2009 haar subsidieaanvraag voor de Tijdelijke stimuleringsregeling Leven Lang Leren 2010-2011 voorbereidde, werd het Kenniscentrum Arbeid (in het bijzonder het lectoraat Flexicurity) daarbij betrokken vanwege haar praktijkgerichte onderzoeksexpertise op het terrein van de wisselwerking tussen onderwijs en arbeidsmarkt en stimulering van scholing. Via internationaal vergelijkend onderzoek verwierf het lectoraat bijvoorbeeld inzicht in institutionele variatie in de vormgeving van beroepsgericht onderwijs en scholing en de wisselwerking met de arbeidsmarkt (o.a. Van Lieshout, 2008; Van Lieshout 2009). Voor de Organisatie van Strategisch Arbeidsmarktonderzoek werd onderzoek gedaan naar belemmeringen in de werking van de Nederlandse markt voor postinitiële scholing (Van Lieshout, Kamphuis, Jellema & Wilthagen, 2005a; 2005b).

Conform haar gestage ontwikkeling naar een kennisinstelling waarbij praktijkgericht onderzoek een even reguliere taak is als initieel onderwijs en bijscholing, had de HG bij een eerder verworven subsidie in het kader van het Sirius programma al een praktijkgericht onderzoeksprogramma ingebouwd. Vanwege de goede ervaringen daarmee werd besloten om dat eveneens in haar aanvraag voor de Tijdelijke stimuleringsregeling Leven Lang Leren te doen. Anders dan bij Sirius kreeg dat niet vorm in een nieuw lectoraat, maar in een zelfstandig onderzoeksprogramma door een eigen kenniskring bij het voornoemde lectoraat Flexicurity. Die kenniskring heeft van januari 2010 tot en met december 2011 het onderzoeksprogramma ‘Co-makership Leven Lang Leren’ uitgevoerd, in het kader van het Leven Lang Leren (LLL) programma 2010-2011 van de HG.

De term co-makership is ontleend aan het rapport van de Tijdelijke Adviescommissie Onderwijs & Arbeidsmarkt (1990). Co-makership staat voor het principe dat scholen en bedrijven het onderwijs gezamenlijk vorm zouden moeten geven, en was één van de vier¹ doelen waarin die commissie de te verbeteren aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt uiteen legde. Gezamenlijke ontwikkeling van scholing van werkenden werd als een concreet voorbeeld van co-makership genoemd in dat rapport. Het lectoraat introduceerde de term als slogan voor het LLL-beleid in de HG, en natuurlijk vormt dat concept dus de verbindende grondslag voor het toegepaste onderzoeksprogramma.

Er is bewust gekozen voor een verzameling kleinere deelprojecten in dit onderzoeksprogramma. Wat betreft de inhoud werd het daardoor mogelijk meerdere praktijkthema's op te pakken, in plaats van slechts een enkel. Zo kon bij vragen van meerdere belanghebbende partners binnen en buiten de HG worden aangesloten, en via het onderzoek ook in de praktijk co-makership worden uitgebouwd met meerdere partners. Dat die strategie ook lonend is geweest, kunt u in *paragraaf 1.12* lezen.

Bijkomend voordeel van een groter aantal projecten was, dat de deur naar kenniskringlidmaatschap en toegepast onderzoek op dit terrein werd geopend voor meerdere 'onderzoekende professionals' uit diverse onderdelen van de HG: docent-onderzoekers uit vier verschillende schools, medewerkers van twee stafbureaus, en adviseurs van de HG-contractpoot HanzeConnect konden in het kader van hun eigen LLL zich (verder) bekwamen in een toegepast onderzoek dat betrekking heeft op vraagstukken waar ze als professional ook zelf bij betrokken zijn.

Omdat sommige artikelen elders in internationale wetenschappelijke tijdschriften worden gepubliceerd, en een enkel (deel)project later is opgestart en wordt afgerond, bevat deze bundel niet alle (deel)projecten, maar wel de grote meerderheid. *Paragraaf 1.2* tot en met *1.10* schetsen u kort de inhoud van de *hoofdstukken 2* tot en met *10* in deze bundel. *paragraaf 1.11* geeft een kort overzicht van de ontbrekende projecten en hun (al gerealiseerde of binnenkort te verwachten) output. *Paragraaf 1.12* kijkt vooruit naar toekomstig toegepast onderzoek vanuit het Kenniscentrum Arbeid op dit terrein. Maar eerst gaat *paragraaf 1.1.2* nader in op het begrip co-makership, en relateert dat concept aan de keuze voor de onderzoeksprojecten.

1.1.2 Van co-makership naar onderzoeksprojecten

Co-makership was voor de commissie Rauwenhoff een arrangement tussen een school en een bedrijf dat inhoud geeft aan een programma voor een bepaalde beroepskwalificatie (Tijdelijke Adviescommissie Onderwijs & Arbeidsmarkt, 1990; Dercksen & Van Lieshout, 1993:). Het kan hierbij gaan om 'leren door doen', maar het kan ook andere zaken betreffen. Voorbeelden van dat laatste zijn:

- uitwisseling van kennis en ervaringen via docentstages en gastdocenten;
- beschikbaar stellen van apparatuur;
- gezamenlijke ontwikkeling van scholing voor werkenden;
- deelname van iemand uit een bedrijf in het bestuur van een school.

De commissie pleitte verder voor verkenningen die zicht geven op voor een bedrijfstak of branche relevant onderwijs en scholing. Deze zouden verandering in beroepseisen moeten signaleren.

Met onze keuze om co-makership centraal te stellen in ons onderzoeksprogramma richten we ons dus met name op de derde *bullet* hiervoor: gezamenlijke ontwikkeling van scholing voor werkenden. Maar we beperken ons daar welbewust niet toe. De arbeidsmarktwerkelijkheid is in belangrijke mate ongekend, voor allerlei relevante actoren, maar zeker ook voor werkgevers zelf. Wethouders Sociale Zaken verhalen graag over hoe ze werkgevers vragen naar hun personeelsverwachting, opdat ze gemeentelijke scholingsprogramma's voor werkloos werkzoekenden daarop kunnen richten, en vervolgens ontdekken dat de meeste bedrijven daar zelf geen goed zicht op hebben. Als werkgevers zelf nog niet weten of ze straks personeel nodig hebben, loont het voor geen

onderwijs- of uitkeringsinstelling om zwaar op scholing voor dat arbeidsmarktsegment voor te sorteren, omdat het onmogelijk is betrouwbaar te anticiperen op wat er in de nabije toekomst aan personeelsvraag ontstaat. Overheids- en onderwijsinstellingen die een goede co-maker willen zijn voor bedrijven en organisaties, moeten eerst weten wat die bedrijven en organisaties willen. De aanbeveling van de commissie Rauwenhoff voor verkenningen die zicht geven op voor een bedrijfstak of branche relevant onderwijs en scholing hebben we daarom ook twintig jaar later nog ter harte genomen. Je moet eerst weten wat de verwachte personeelsvraag is, om daarna de mogelijke rol van scholing als onderdeel van een oplossings- of preventiestrategie te kunnen bepalen.

Één van de onderzoeksprojecten in het onderzoeksprogramma 'Co-makership Leven Lang Leren' was daarom een enquête onder ruim 1.000 noordelijke werkgevers gericht op hun toekomstige personeelsvraag en hun huidige en verwachte scholingsinspanningen (*hoofdstuk 2*). Een tweede onderzoeksproject richtte zich op de verwachte personeelsvraag in een belangrijke regio (de Eemsdelta; *hoofdstuk 3*) waar de HG partner is van het op die regionale arbeidsmarkt gerichte Seaports Xperience Center (sxc). *Hoofdstuk 4* is eveneens gewijd aan een project gericht op het inventariseren van de toekomstige personeelsvraag. Maar hier was de focus geen regio maar een belangrijke sector (zorg), en het onderzoek gefocust op het inventariseren van de toekomstige vraag op het gedetailleerde niveau van één werkgever. Dit soort informatie is relevant voor de betrokken bedrijven, voor overheden, onderwijs- en uitkeringsinstellingen en andere arbeidsmarktintermediairs, en uiteindelijk voor burgers die hun arbeidsmarktkeuzes maken.

Maar co-makership blijft hopelijk niet alleen steken in het inventariseren van waarschijnlijke toekomst – het probeert ook oplossingen te bedenken voor hardnekkige problemen. Een tekort aan technici is een bekend probleem in westerse economieën in economisch voorspoedige tijden, maar dreigt de komende periode een nog groter obstakel te worden vanwege een door een ongelukkige combinatie van vergrijzing en ontgroening krappere wordende arbeidsmarkt. Er is – gelukkig – al het nodige beleid op dit probleem, maar dat heeft overwegend betrekking op het stimuleren van toekomstige instroom in de techniek van nieuwe generaties jongeren. *Hoofdstuk 5* verkent de potentie van een alternatieve oplossingsstrategie: het via LLL 'terugploegen' van techniekverlaters naar de techniek.

Hoofdstuk 8 verslaat de kans om in opdracht van een pro-actieve werkgever (DUO) te mogelijkheden van een leeratelier te verkennen in co-makership tussen een hogeschool en een (grote) werkgever. *Hoofdstuk 6* verkent de potentie van een (relatief) nieuwe 'co-maker' voor onderwijsinstellingen: uitzendbureaus. Met de flexibilisering van de arbeidsmarkt de laatste decennia werken relatief meer professionals in een bepaald beroep of branche via een uitzendbureau. De rol van uitzendbureaus is echter nog veel groter voor wat betreft doorgroei van flexibel naar vast werk: grofweg de helft van de uitzendkrachten vind binnen een jaar werk bij een reguliere werkgever, vaak in lijn met hun eerdere uitzending. Uitzendbureaus zijn goed in plaatsingen op de arbeidsmarkt bij werkgevers,

en onderwijsinstellingen zijn goed in opleiden. Of de plaatsing bij een nieuwe werkgever nu permanent of tijdelijk is, scholing vooraf gaat aan, volgt op, of gelijktijdig met plaatsing plaats vindt: deze partners lijken elkaar althans in theorie wat te bieden te hebben. *Hoofdstuk 10* verkent netwerken als actor bij LLL, en de mogelijkheden voor co-makership tussen hogescholen en dergelijke netwerken.

Een niet te onderschatten bijdrage van beroepsonderwijs aan de arbeidsmarkt is het in wisselwerking met het arbeidsmarktsegment komen tot (tijdige) beroepsinnovatie. Meestal gaat het daarbij om verbeteringen binnen een bestaand beroep/beroepsprofiel/beroepsopleiding. Maar af en toe gaat het juist om de innovatie van een *nieuw* beroep. De vraag of zo'n innovatie vervolgens inderdaad de arbeidsorganisatie in dat arbeidsmarktsegment verbetert is een relevante, en verdient empirisch onderzoek. *Hoofdstuk 7* verkent of en hoe een bepaalde onderzoeksmethode die zich voor soortgelijk onderzoek al heeft bewezen, geschikt te maken zou zijn om dergelijke vragen internationaal vergelijkend te adresseren voor (bijvoorbeeld en met name) een relatief nieuw beroep als *physician assistant*.

Hoofdstuk 9 tenslotte richt zich op erkenning van verworven competenties (evc) als alternatief of voorportaal voor verdere scholing. Evc kan voor klanten de kosten van verdere scholing tot een noodzakelijk minimum helpen reduceren, en maakt onderwijsinstellingen als co-maker dus in theorie aantrekkelijker voor werkgevers, hun werknemers en andere klanten.

1.2 Scholing door Noord-Nederlandse werkgevers in 2011

Van Lieshout, Gellert, Haan & Brummer doen in *hoofdstuk 2* verslag van een telefonische enquête onder bedrijven en instellingen met vijf of meer werkzame personen in Groningen, Friesland en Drenthe in 2011, die door ruim duizend werkgevers is ingevuld. Het onderzoek richt zich op de volgende vragen:

- 1 Welke scholingsinspanningen verrichten noordelijke werkgevers op dit moment?
- 2 Welke verwachtingen hebben zij over de ontwikkeling van de personeelsvraag?
- 3 Met welke strategieën (organisatie, werving, scholing) denkt men te gaan inspelen op de verwachte personeelsvraag?
- 4 Welke knelpunten en behoeften ervaren de werkgevers als het gaat om scholingsinvesteringen?

Bij de helft van de bedrijven en instellingen is de afgelopen 12 maanden tenminste één persoon geschoold op mbo-, hbo- of wo-niveau. Het gaat in totaal om 7.248 geschoolede werknemers. Dat betekent dat van alle werknemers van alle bedrijven in het onderzoek 16.2% dat jaar is geschoold. Ruim een derde van de respondenten ziet de personeelsvraag de komende twee jaren toenemen. Veelgenoemde strategieën die bedrijven meer denken in te zetten zijn de mate waarin de werknemers scholing volgen, flexibiliteit van werktijden, en tijdelijke contracten.

1.3 Uitkomsten arbeidsmarktonderzoek Eemsdelta 2011

In 2008 voerde Samenwerkende Bedrijven Eemsdelta (SBE) een arbeidsmarkt-onderzoek uit naar de verwachte personeelsvraag onder haar leden. Uitkomst was dat er een forse vervangings- en uitbreidingsvraag werd verwacht. In 2011 heeft het Kenniscentrum Arbeid (KCA) van de Hanzehogeschool Groningen (HG) voor SBE, het Seaports Xperience Center (SXC) en de Taskforce Technologie Onderwijs Arbeidsmarkt Groningen-Eemsdelta (TOA) een soortgelijke enquête uitgevoerd. De opdrachtgevers willen actueel inzicht verkrijgen in de toekomstige regionale vraag op de arbeidsmarkt. Van Lieshout, Geling & van Emst presenteren in *hoofdstuk 3* de resultaten van het onderzoek en vergelijken die met die uit 2008. Alle indicatoren wijzen in de richting van een in vergelijking met 2008 nog toegenomen verwachte vraag naar personeel voor de periode 2011-2020, in het bijzonder voor 2011-2015, met een te verwachten piek in 2013-2014. Als we aan zouden nemen dat het gevonden gemiddelde representatief is voor alle SBE leden, dan zou de verwachte totale vraag 2011-2020 voor alle 89 SBE leden 3.227 baanopeningen bedragen in de periode 2011-2020. De totale verwachte vraag in de Eemsdelta is natuurlijk nog groter, gegeven het feit dat bedrijven die geen lid zijn van SBE in deze schattingen nog ontbreken.

1.4 Strategische personeelsplanning in de gezondheidszorg *Pionieren bij het Wilhelmina Ziekenhuis Assen*

Speelman en Offers rapporteren in *hoofdstuk 4* over een pilot met de door ZorgpleinNoord ontwikkelde 'Routekaart Strategische Personeelsplanning in zorg en welzijn' (Speelman, 2010) bij het Wilhelmina Ziekenhuis Assen (WZA). Voor het WZA was de verworven planninginformatie natuurlijk het meest interessant. ZorgpleinNoord ging het daarnaast om het verder ontwikkelen van de Routekaart. Enerzijds heeft de pilot wat dat betreft vertrouwen gegeven dat strategische personeelsplanning in de zorg goed mogelijk is. Anderzijds heeft de pilot ZorgpleinNoord bescheidener gemaakt in het streven de toekomst te voorspellen – want dat is namelijk knap lastig. Wel is de ervaring uit de pilot dat met strategische personeelsplanning de grip op *mogelijke toekomsten* toeneemt. En dat is winst.

1.5 Techniekverlaters een bron voor preventie van tekorten aan technici? *Een verkenning*

Witteveen & Van Lieshout onderzoeken in *hoofdstuk 5* 'techniekverlaters' en mogelijkheden om eerder uit de techniek vertrokken hbo-technici via LLL arrangementen naar technische functies 'terug te ploegen'. De centrale onderzoeksvraag luidt: in hoeverre en onder welke condities kunnen LLL arrangementen voor techniekverlaters helpen om het tekort aan technici bij technische bedrijven terug te dringen? Om deze vraag te kunnen adresseren, moeten eerst twee andere vragen worden beantwoord: hoe groot is het tekort aan hbo-technici, en hoe ziet de groep techniekverlaters er uit? Ze vinden op basis van desk research dat er inderdaad een tekort aan hbo-technici dreigt, en conceptualiseren het begrip techniekverlater. Ze concluderen op basis van desk research dat er voldoende techniekverlaters zijn om de optie om techniekverlaters terug te winnen voor technische banen verder te verkennen met het oog op de dreigende tekorten aan technici op de arbeidsmarkt. Ze concluderen ook, dat die opgave niet direct makkelijk zal zijn.

1.6 Uitzendbureaus als co-maker voor onderwijsinstellingen bij Leven Lang Leren

Leyenhorst analyseert in *hoofdstuk 6* de potentie van co-makership tussen onderwijsinstellingen (in het bijzonder hogescholen) en uitzendbureaus bij LLL. Het onderzoek is gestart met een analyse van theoretische mogelijke samenwerkingsterrein op basis van het Transitionele Arbeidsmarktmodel (Schmid, 1998; Wilthagen, 2003). Vervolgens zijn die mogelijkheden nader verkend in interviews met een twaalftal *stakeholders* en experts uit de uitzendbranche en de hogeschoolwereld. Verder zijn bestaande samenwerkingverbanden tussen uitzendbranche en hogescholen verkend, en is nog een kleine quicscan onder directeurs van HG-opleidingen en onderwijs- en personeelsadviseurs gehouden. Leyenhorst adviseert op basis van dit onderzoek onder meer om tot grootschaliger samenwerkingsprojecten tussen hogeschool en uitzendbranche te komen, en onderscheidt een aantal eisen en randvoorwaarden voor succesvolle intensivering van samenwerking.

1.7 Work organisation, occupational innovation and training *The case of the physician assistant*

In *hoofdstuk 7*, het enige Engelstalige hoofdstuk in deze bundel, verkennen Gellert & Van Lieshout of en hoe een op *matched establishment comparison* gebaseerde methode kan worden gebruikt voor onderzoek naar innovaties in arbeidsorganisatie in de zorg in het algemeen, en beroepsinnovatie (zoals de introductie van nieuwe beroepen als nurse practitioner en physician assistant) in het bijzonder. Ze richten zich op de casus van het jonge beroep *physician assistant* in Nederland en Duitsland. Op basis van desk research en interviews in beide landen, en een kleine enquête plus werkplekobservatie in Duitsland, concluderen ze dat een dergelijke methodologische innovatie weliswaar niet gemakkelijk is, maar wel vruchtbaar lijkt.

1.8 'A trip to LA'

Een ontwerpgericht onderzoek naar een leeratelier voor DUO

DUO overwoog om in haar organisatie een leeratelier in te richten. Enerzijds zou dat leeratelier een inspirerende leeromgeving moeten bieden voor jonge studenten (stagiaires en afstudeerders) die een praktijkcomponent van hun opleiding bij DUO doen, en daarmee wervend werken naar potentiële jonge talenten. Anderzijds zou dat leeratelier DUO medewerkers eveneens zo'n inspirerende leeromgeving moeten bieden bij hun eigen LLL. DUO verstrekte lectoraat Flexicurity opdracht om een ontwerpgericht onderzoek naar een dergelijk leeratelier te doen. Hennink & Van Lieshout doen in *hoofdstuk 8* verslag van dat onderzoek, dat uiteindelijk mede heeft geleid tot het daadwerkelijk instellen van zo'n leeratelier bij DUO met de HG als partner. De kern van hun analyse is, bijvoorbeeld waar het gaat over de kosten en baten van opleiden voor opleidende bedrijven, zonder meer overdraagbaar naar andere bedrijven in andere branches.

1.9 Evc tussen arbeidsmarkt en scholing

Erkennen van verworven competenties (evc) is een procedure gericht op het h erkennen, het waarderen en het verder ontwikkelen van wat iemand in elke mogelijke leeromgeving (formeel of informeel) reeds heeft geleerd (Van Lieshout, Kamphuis, Jellema & Wilthagen, 2005: p. 158). In *hoofdstuk 9* richten Hogeboom en Van Lieshout zich op dat onderwerp. In theorie lijkt evc een voor iedereen aantrekkelijk instrument, maar toch groeit de omvang ervan in het hbo trager dan verwacht, en in de zomer van 2011 besloten een aantal hogescholen hun evc-aanbod zelfs te staken. Hogeboom en Van Lieshout stellen zich de vraag waarom evc zo traag van de grond komt. Ze presenteren een analyse van de evc-markt in het hbo op basis van deskresearch. Ze ontwerpen een actor-gecentreerde institutionalistische (Scharpf, 1997) theorie die zich richt op de waarde van evc voor de directe actoren. Vervolgens presenteren ze een overzicht van in de literatuur genoemde verklarende factoren voor de trage groei van evc, geordend naar de drie belangrijkste actoren (individu, werkgever, onderwijsinstelling). Tot slot proberen ze aan de hand van die theorie en praktijk de trage ontwikkeling van evc in het hbo te begrijpen. Ze concluderen dat die trage ontwikkeling en zelfs het (voorlopig) staken van evc door diverse hogescholen begrijpelijk is, en dat er daarmee geen kind, maar wel badwater wordt weggegooid.

1.10 Netwerken en opleidingsinvesteringen

Een empirisch-theoretische verkenning

Van Emst en Van Lieshout onderzoeken in *hoofdstuk 10* of en hoe het netwerk als coördinatiemechanisme in een actor-gecentreerde institutionalistische (Scharpf, 1997) benadering van opleidingsinvesteringen is te integreren, en of en hoe zo'n benadering toepasbaar is op concrete netwerkachtige, scholingsgerelateerde arrangementen in de (noordelijke) arbeidsmarkt. Via desk research is het coördinatiemechanisme 'netwerk' in een actor-gecentreerde institutionalistische theoretische benadering van opleidingsinvesteringen onderscheiden van andere coördinatiemechanismen. Dat kader wordt vervolgens toegepast op twee netwerkachtige arrangementen in de noordelijke arbeidsmarkt, die via desk research en enkele interviews zijn geanalyseerd.

1.11 Overig onderzoek

Scholingsinvesteringen en LLL-deelnemers

Naast de projecten waarover in dit boek wordt gerapporteerd, zijn er enkele onderzoeksprojecten die in dit boek ontbreken.

Het promotieonderzoek van Kamphuis naar scholingsinvesteringen was ingebed in dit onderzoeksprogramma, maar daarover is en wordt elders gepubliceerd. Dit promotieonderzoek is een uitvloeisel uit een eerder praktijkgericht beleidsonderzoek naar belemmeringen in de werking van de Nederlandse markt voor postinitiële scholing (Van Lieshout et al., 2005a). De vier artikelen waaruit het proefschrift zal bestaan zijn deels al elders gepubliceerd. Van Lieshout, Kamphuis, Jellema & Wilthagen (2005b) vatten voor een internationaal publiek de uitkomsten samen van het eerder genoemde onderzoek naar de werking van de Nederlandse scholingsmarkt (Van Lieshout et al., 2005a). Kamphuis, Glebbeek & Van Lieshout (2010) rapporteren de uitkomsten van een onderzoek naar de vraag of zogenaamde opleidings- en ontwikkelingsfondsen een stimulerend effect hebben op scholingsinvesteringen van bedrijven (en vinden geen significant effect). De resterende twee artikelen hebben betrekking op de invloed van diverse contractuele afspraken (zoals de verdeling van de kosten tussen werkgever en werknemer en eventuele terugbetalingsregelingen) op scholingsinvesteringen van individuele (toekomstige) werknemers respectievelijk werkgevers, en de rol van *framing* daarbij. Deze zullen komend jaar in het te verdedigen proefschrift worden gepubliceerd, en voor publicatie aangeboden bij internationale wetenschappelijke tijdschriften.

In het kader van het in *hoofdstuk 9* gerapporteerde onderzoek naar de markt voor evc in het hbo deed Hogeboom (2011) een secundaire analyse op de uitkomsten van een eerder onderzoek onder deelnemers aan HG deeltijdopleidingen. Dat project leidde tot de vraag naar een actueel onderzoek onder alle LLL

deelnemers bij de HG. Dat onderzoek is in de herfst van 2011 opgestart, de desbetreffende enquête is in de winter van 2011/12 uitgevoerd, en de uitkomsten wordt in januari 2012 apart gepubliceerd.

1.12 Vervolg

Ons onderzoeksprogramma Co-makership Leven Lang Leren als onderdeel van het Leven Lang Leren programma van de Hanzehogeschool Groningen 2010-2011 is met dit boek afgerond. Maar net zoals het Leven Lang Leren aan de Hanzehogeschool Groningen door gaat, wordt ook het onderzoek op het snijvlak van onderwijs, scholing en arbeidsmarkt in haar Kenniscentrum Arbeid (KCA) voortgezet. Kamphuis zal komend jaar zijn proefschrift afronden en de laatste twee artikelen zullen in internationale wetenschappelijke tijdschriften gepubliceerd worden. Hogeboom zal over het onderzoek onder deelnemers LLL rapporteren. Er worden nog nadere analyses gemaakt op de dataset van de enquête onder noordelijke werkgevers.

In het KCA-onderzoeksprogramma *Healthy ageing & work* is de zorgarbeidsmarkt in het algemeen, en LLL in de zorg in het bijzonder, één van de onderzoeksthema's de komende jaren. In het KCA-onderzoeksprogramma *Arbeidsmarkt in 'Energypart' regio Groningen* is de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt (inclusief de rol van scholing als intermediair arrangement tussen onderwijs en arbeidsmarkt) de komende jaren eveneens een belangrijk onderzoeksthema. In dit programma zal onder meer de methodiek van het in *hoofdstuk 3* gepresenteerde arbeidsmarkt-onderzoek worden doorontwikkeld en en vervolgonderzoek worden uitgevoerd.

Wordt lid van onze Linked-in groep, abonneer u op onze nieuwsbrief, of surf af en toe naar de kennisbank op onze website, om ook van ons toekomstig onderzoek op dit terrein op de hoogte te blijven.

Noten

¹ De andere drie waren: een zelfstandige school; een duaal beroeps- en wetenschappelijk onderwijs; en levenslang recht op een startkwalificatie (Tijdelijke Adviescommissie Onderwijs-Arbeidsmarkt, 1990; Dercksen & Van Lieshout, 1993).

Literatuur

- Dercksen, W. & Van Lieshout, H. (1993). *Beroepswijs onderwijs. Ontwikkelingen en dilemma's in de aansluiting van onderwijs en arbeid*. Den Haag: Sdu Uitgeverij.
- Hogeboom, L. (2011). *Instroom in de deeltijdopleidingen van de Hanzehogeschool bekeken vanuit het arbeidsmarktperspectief. Secundaire analyse marketingonderzoek deeltijdpopulatie cohort 2007/2008*. Groningen: Kenniscentrum Arbeid.
- Kamphuis, P., Glebbeek, A & Van Lieshout, H. (2010). Do sectoral training funds stimulate training? *International Journal of Training and Development* 14 (4), 273-290.
- Scharpf, F. (1997). *Games real actors play. Actor-centered institutionalism in policy research*. Boulder/Cumnor Hill: Westview Press.
- Schmid, G. (1998). *Transitional labour markets: a new European employment strategy*. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin.
- Speelman, L. (2010). *Van reageren naar anticiperen. Strategische personeelsplanning voor de zorg*. Haren: Zorgplein Noord.
- Tijdelijke Adviescommissie Onderwijs en Arbeidsmarkt (1990). *Onderwijs – arbeidsmarkt: naar een werkzaam traject*. Alphen aan den Rijn: Samsom.
- Van Lieshout, H. (2008). *Different Hands. Markets for intermediate skills in Germany, the u.s. and the Netherlands*. Groningen: Kenniscentrum Arbeid Hanzehogeschool Groningen.
- Van Lieshout, H. (2009). *Flexicurity via opleidingsinvesteringen van bedrijven? Een internationale vergelijking*. Paper gepresenteerd in de workshop Globalisation, Europeanisation and Welfare Reform op het 8ste Nederlands-Belgische Politicologenetmaal, 28-29 mei 2009, Berg en Dal.
- Van Lieshout, H., Kamphuis, P., Jellema, F. & Wiltshagen, T. (2005a). *Postinitiële scholing: van patstelling naar pact*. Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Van Lieshout, H., Kamphuis, P., Jellema, F. & Wiltshagen, T. (2005b). *Stimulating Continuing Vocational Training in the Netherlands*. In T. Bredgaard & F. Larsen (eds.) *Employment policy from different angles*. Copenhagen: DJOF Publishing.
- Wiltshagen, T. (2003). *De overgankelijke arbeidsmarkt en het (on)vergankelijke sociaal recht*. [Oratie]. Tilburg: Universiteitsdrukkerij.