



# Talent ontwikkelen, talent benutten

Een gezamenlijke aanpak van  
het kennistekort



# Voorwoord

Al enige jaren bestaat er bezorgdheid over de vraag of de Nederlandse kenniseconomie in staat is te (blijven) concurreren met het buitenland. Alleen al het feit dat de vraag naar hoger opgeleiden sneller stijgt dan het aanbod is verontrustend genoeg.

In mei van dit jaar brachten de HBO-raad en de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) de gezamenlijke analyse 'Kennistekort in Nederland' naar buiten, waarin gewaarschuwd werd voor een dreigend tekort aan goed opgeleide werknemers. Het tekort zou de komende jaren een serieuze belemmering voor de economische groei kunnen opleveren. Opvallend in de analyse was dat niet alleen gewezen werd op de dreigende problemen op de wetenschappelijke kennisniveaus, maar óók op aansluitingsproblemen tussen onderwijs en arbeidsmarkt op het niveau van middelbaar en hoger beroepsonderwijs.

HBO-raad en RWI wezen bij de overhandiging van hun analyse aan minister-president Balkenende erop dat alleen een gezamenlijke aanpak tot oplossingen kan leiden. En die gezamenlijke aanpak is er gekomen. Gedreven door een 'gevoel van urgentie' hebben betrokken partijen aan onderwijszijde (VSNU, HBO-raad, MBO Raad, VO-raad) én arbeidsmarktzijde (werkgevers, werknemers en gemeenten) zich voor het eerst gezamenlijk gebogen over de vraag hoe het dreigende kennistekort en de aansluitingsproblemen tussen (beroeps)onderwijs en arbeidsmarkt kunnen worden afgewend.

In samenwerking met de HBO-raad heeft de RWI in dit proces als platform en inhoudelijk procesbegeleider gefungeerd. Een proces waarin overigens ook dankbaar gebruik gemaakt is van de specifieke expertise van de Onderwijsraad, COLO en de SER.

Ondanks alle verschillende invalshoeken, belangen en wensen, bleek het *gezamenlijke* belang het sterkst. Uiteindelijk resulteerde dit in een manifest, waarvan de titel alles zegt: talent ontwikkelen en talent benutten. Zonder goed onderwijs geen goed functionerende arbeidsmarkt. Zonder een gezonde arbeidsmarkt geen succesvol onderwijs. Samen dus.

Ten slotte, de ondertekeningspartijen zijn vast van plan het niet bij een mooi document te laten. Dit manifest is dan ook geen sluitstuk, maar een startschot. Partijen uit de wereld van het onderwijs en de arbeidsmarkt hebben elkaar gevonden, maar willen graag dat nog één partij zich bij hen aansluit. Vandaar dat dit manifest óók aan de politiek geadresseerd is.

Jan van Zijl  
voorzitter Raad voor Werk en Inkomen



# Inleiding

In Nederland blijft te veel talent onbenut. Op de lagere onderwijsniveaus vallen te veel leerlingen af, op de hogere niveaus worden ze te weinig uitgedaagd. Het onderwijs kenmerkt zich door vroegtijdige voorsortering en weinig mogelijkheden om opleidingskeuzes bij te stellen. Ook de problematische overstap tussen de verschillende onderwijsvormen en -niveaus, het initieel onderwijs dat niet optimaal aansluit op de arbeidsmarkt, onderbenutting en de stagnerende deelname aan een Leven Lang Leren dragen bij aan dit kennistekort.

## **Gezamenlijk offensief**

Zonder ingrijpen ontstaat op korte termijn een aanzienlijk tekort aan goed opgeleid personeel. Het is daarom zaak dat op alle onderwijsniveaus meer mensen adequaat worden opgeleid. Een doorbraak op dit terrein vraagt om grote, gerichte en gezamenlijke inspanningen. Sociale partners, onderwijsveld en gemeenten waarderen de aangekondigde investeringen vanuit de politiek. Om die inzet daadwerkelijk te laten renderen, zijn extra investeringen in specifieke doelstellingen nodig. Partijen verwijzen met instemming naar de Kennisinvesteringsagenda (KIA) van het Innovatieplatform. In dit manifest werken zij ook enkele in de KIA opgenomen voorstellen nader uit. Bij de formatie van het nieuwe kabinet zullen partijen hun prioriteiten inbrengen. Als het nieuwe kabinet rond is, willen ze op korte termijn in gesprek over het vertalen van hun voorstellen in concrete maatregelen.

Dit manifest beschrijft in de eerste paragraaf de gezamenlijke prioriteiten die zich richten op kwaliteitsverbetering en maximale talentontwikkeling in het onderwijs; de noodzakelijke basis voor het verkleinen van kennistekorten. De inspanningen die het onderwijsveld samen met sociale partners en gemeenten wil verrichten om kennistekorten te voorkomen, zijn verwoord in paragraaf twee. Het manifest besluit met een oproep aan de politiek.



# 1. Gezamenlijke prioriteiten

## 1.1 Maximale talentontwikkeling door differentiatie en maatwerk

In navolging van het rapport 'Leren Excelleren' van het Innovatieplatform bepleiten partijen de ontwikkeling van alle soorten talent. Maximale talentontwikkeling betekent dat ieders talent zich zoveel mogelijk moet kunnen ontwikkelen, maar ook dat we toptalent stimuleren.

### **Meer gedifferentieerde programma's gericht op achterstand en doorstroom**

Onderwijsinstellingen willen op korte termijn meer programma's opzetten, gericht op doorstroom en het voorkomen van uitval. Deze programma's richten zich op:

- het opheffen van taal- of kennisachterstanden;
- extra begeleiding of intensieve ondersteuning gericht op afronding of doorstroming.

### **Meer plusprogramma's gericht op excellentie**

Daarnaast zijn er meer programma's nodig die juist extra uitdaging bieden.

Deze programma's richten zich op:

- verbreding van de kennisbasis naast het hoofdprogramma;
- verdieping (excellentie) voor toptalenten, zoals in het hoger onderwijs de onderzoeksmasters, honoursprogramma's en topopleidingen.

Ook in het MBO zijn dit soort programma's mogelijk en zouden deze ingevoerd moeten worden.

Partijen vragen de Rijksoverheid de ontwikkeling van gedifferentieerde programma's te stimuleren en selectie voor 'plusprogramma's' mogelijk te maken. Ook willen ze snel ruimte om meer topbachelors en -masters te realiseren. De topopleidingen die reeds bestaan, zijn zeer succesvol. Partijen wachten lopende experimenten met selectie en differentiatie van collegegelden af en betrekken ze vervolgens bij hun agenda.

### **Minder uitval**

De aansluiting tussen de verschillende schoolsoorten is nog steeds onvoldoende, of het nu gaat om VMBO-MBO, HAVO-HBO of VWO-WO. Mede daardoor vindt in het vervolgonderwijs veel ongediplomeerde uitval plaats en behalen jaarlijks ongeveer 38.000 jongeren niet het basisoniveau dat we in Europa met elkaar hebben afgesproken (MBO-niveau 2). In het HBO en het WO is vermindering van uitval en studievertraging zelfs het beste middel om het aantal hogeropgeleiden te vergroten. Dit kan onder meer worden bereikt door differentiatie, maatwerk, coaching en begeleiding, maar ook door het geven van een bindend studieadvies na één jaar. Studenten zonder kans van slagen worden na dit advies begeleid naar een andere studie. Studenten die de bachelor waarschijnlijk alleen met extra begeleiding kunnen halen, krijgen intensieve ondersteuning.

Een andere mogelijkheid is het inrichten van zogenaamde 'verbrede bachelors', waarin verschillende studierichtingen zijn samengevoegd. Na het eerste jaar vindt selectie plaats voor verschillende studieroutes. Studenten krijgen hierdoor meer tijd om een definitieve studiekeuze te maken, wat veel uitval kan voorkomen. Om de aansluiting op de arbeidsmarkt te borgen, wordt verbreding van opleidingen wel tevoren met het betrokken werkveld afgestemd.

Daarnaast willen partijen dat prestatie-afspraken gaan leiden tot vermindering van school- en studie-uitval. Eerder gepresenteerde plannen voor een 'Aanval op de uitval' als uitwerking van onder andere de Werktopafspraken (december 2005) moeten onverkort uitgevoerd kunnen worden en partijen verzoeken het kabinet de gesignaleerde knelpunten op te lossen. De evaluatie van de Werktopafspraken in december 2006 staat mede in de context van de bekostiging van het MBO.

#### **Flexibele studiepaden**

Als door omstandigheden (zoals ziekte of problemen thuis) vertraging optreedt, moet dat niet direct leiden tot een vervolg op een lager niveau. Om talent een kans te geven, moet een langere studieduur mogelijk zijn. Ook als dit onverhoopt gepaard gaat met meer 'zitten-blijven'. En als switchen de beste optie is, moet dat ook tussentijds mogelijk zijn. Schakelprogramma's die bijdragen aan een betere doorstroom in het onderwijs moeten passen in de reguliere onderwijsbekostiging en het studiefinancieringsstelsel.

*'Leven Lang Leren meer richten op loopbaanontwikkeling en functieverandering'*

De kortste weg naar een eindniveau blijft echter als doelstelling behouden. Er zullen dus altijd wel grenzen worden gesteld aan switchen en studievertraging, maar er moet meer ruimte komen voor individuele leerlingen en studenten met bijzondere omstandigheden. Een verbeterde begeleiding en studiekeuzevoorlichting moet een snelle studievoortgang bevorderen.

#### **HBO-masters en post-graduate cursussen**

In het hoger onderwijs is er gekozen voor een binair stelsel: een op de wetenschap en van de wetenschap afgeleid universitair onderwijs aan de universiteiten, en de op de professie en beroepsdomeinen gerichte hogescholen. De invoering van de bachelor-master structuur heeft een opwaartse druk doen ontstaan op het volgen van master-opleidingen door HBO-bachelors. Er is nu nog onvoldoende differentiatie in het aanbod van academische en professionele (HBO) masteropleidingen voor bachelor afgestudeerden.

Partijen vragen erkenning van het belang van de HBO-masters voor met name HBO-bachelors met enkele jaren werkervaring. Partijen willen de HBO-masters vooralsnog primair positioneren als duaal onderwijs voor werkenden, waarbij zeer nauw de aansluiting wordt gezocht met de beroepspraktijk. Het mogelijk maken van zowel academische als professionele (HBO) masters schept de noodzakelijke differentiatie in het aanbod op het hoogste niveau van ons onderwijs.



## 1.2

# Vorbereiden op een loopbaan

Het onderwijs bereidt jonge mensen voor op een loopbaan. In elke onderwijssector krijgt dat een eigen invulling; van de sterke beroepsgerichtheid in het MBO tot de bredere vorming in het WO. De onderwijssectoren zetten in dit kader in op:

### • **Bewust kiezen**

Op de Werktop van 2005 is afgesproken dat partijen betrouwbare, actuele, onafhankelijke en toegankelijke arbeidsmarktinformatie ontwikkelen en beschikbaar stellen aan 'lerenden'. De verdere ontwikkeling en stroomlijning van internetsites op dit vlak is hierin zeer belangrijk.

### • **Loopbaanbeleid op scholen en universiteiten**

Onderwijsinstellingen gaan voor hun leerlingen en studenten werken aan een actief HRM-beleid, vergelijkbaar met dat wat in instellingen en bedrijven gebruikelijk is ten behoeve van werknemers. In dat kader is er periodiek aandacht voor de sterke en zwakke (ontwikkel)punten van leerlingen en studenten, gekoppeld aan een opleidingsplan en een loopbaanperspectief. Het continu werken aan de ontwikkeling van een arbeidsidentiteit bij leerlingen/studenten, zoals het perspectief van ondernemerschap, verlaagt ook het uitvalsrisico.

### • **Versterking van praktijkcomponenten**

Vorbereiding op een loopbaan krijgt bij uitstek gestalte door een praktijkcomponent in de opleiding. In het MBO, waar sociale partners en het onderwijs samenwerken in de Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, is dit al heel gebruikelijk. In het VMBO zijn leerwerktrajecten ontwikkeld en wordt steeds meer aandacht besteed aan bedrijfsstages. Ook in het HBO en het WO dragen de bestaande duale opleidingen bij aan de verbondenheid met de praktijk en aan het verdiepen van studie-inzichten. Om ook binnen de muren van de instellingen meer praktijkgericht onderwijs mogelijk te maken, willen onderwijsinstellingen daarnaast investeren in meer praktijkfaciliteiten en simulatievoorzieningen; waar mogelijk eventueel via publiek-private samenwerkingsarrangementen met het bedrijfsleven.

### • **Aandacht voor basiskennis en balans in studie-eisen**

Onderwijs moet een basis leggen voor creativiteit en wendbaarheid in het latere beroepsleven. Hiervoor is een smalle functiescholing alleen niet voldoende. Om over de grenzen van strikte beroepseisen heen te denken, is door de hele arbeidskolom een goede balans nodig tussen basiskennis, beroepskennis, algemene vaardigheden en een innovatieve houding. Op elk niveau vanaf MBO-2 is zowel goede ondersteuning nodig bij de entree naar de arbeidsmarkt als bij de doorstroom naar vervolgonderwijs. In het kader van de nieuwe kwalificatiestructuur en het Herontwerp wordt hieraan in het MBO al gewerkt. Over deze continu veranderende balans wil het onderwijsveld structureel met anderen in dialoog. Het gaat daarbij met name om twee prioriteiten:

1. Partijen vragen met nadruk aandacht voor (het gebrek aan) basiskennis in talen (minimaal Nederlands en Engels) en rekenen en wiskunde in het primair en voortgezet onderwijs. Het gebrek aan deze basiskennis belemmert de mobiliteit en de doorstroom binnen het onderwijs en het latere functioneren op de (internationale) arbeidsmarkt;
2. Ook willen instellingen veel meer werk maken van het bevorderen van ondernemerschap in het onderwijs. De recente kabinetsimpuls, onder meer voor Centers of Entrepreneurships, juichen partijen toe.

## 1.3 Partners in Leven Lang Leren

Partijen vinden het van zeer groot belang om de banden tussen het onderwijs, scholing en het bedrijfsleven te versterken. Dit dient vele doelen; van betere kenniscirculatie en betere voorbereiding op een loopbaan tot een Leven Lang Leren.

### **Van-werk-naar-werk en tweede-carrière-beleid**

De ondersteuning van van-werk-naar-werk trajecten binnen alle opleidingsniveaus heeft voor sociale partners veel prioriteit. Om de mobiliteit binnen en tussen sectoren te verbeteren en werkloosheid te voorkomen, worden deze trajecten steeds belangrijker. Dit vereist een andere inzet van een Leven Lang Leren dan tot nu toe. Scholing is van oudsher vooral gericht op functiebehoud en functieontwikkeling. De komende periode moet scholing een grotere rol gaan spelen in loopbaanontwikkeling en functieverandering.

Partijen willen samenwerken aan de op- en uitbouw van een tweede-carrière-beleid. In dat kader bevelen partijen aan dat iedereen de mogelijkheid krijgt om tenminste één keer in zijn loopbaan een EVC-procedure (Erkenning van eerder Verworven Competenties) te volgen. Een EVC-traject kan onderdeel uitmaken van een onderwijstraject, met als doel vrijstellingen of deelcertificaten te krijgen. Maar dat hoeft niet. In ieder geval geeft een EVC-traject werknemers informatie over hun verworven competenties. Dit inzicht kan ook benut worden voor bredere loopbaanmogelijkheden binnen én buiten de eigen sector en inzicht in de daarvoor benodigde scholingsinspanningen. Extra aandacht is hierbij nodig voor hogeropgeleiden die langere tijd werkzaam zijn op een lager opleidingsniveau. Bij hen zit een potentieel dat met een EVC mogelijk snel is te activeren. Fiscale facilitering is hiervoor belangrijk. Daarnaast willen partijen bezien of ook 'resterende leerrechten' uit het leerrechtenstelsel werknemers aanspraak zouden kunnen geven op een losstaande EVC-procedure.

*'Om talent een kans te geven, moet een langere studieduur mogelijk zijn'*

### **EVC en leerwerkbanen voor hogeropgeleide werklozen**

Kansen op opscholing tijdens perioden van inactiviteit moeten vaker worden benut. Partijen gaan zich inspannen om samen met uitkeringsinstanties, MBO-instellingen, hogescholen en universiteiten scholing te organiseren voor middelbaar- en hogeropgeleiden die langer dan een jaar werkloos zijn. Samen met de overheid willen partijen mogelijkheden verkennen om EVC-trajecten vaker te combineren met een flexibel aanbod van middelbaar en hoger onderwijs.

### **Stroomlijnen**

Ook is het dringend noodzakelijk om de nu te zeer gescheiden scholingsarrangementen voor leerlingen, studenten, werkenden, niet-werkenden, inburgeraars en uitkeringsgerechtigden te stroomlijnen. Financieringsarrangementen voor deelnemers, onderwijs en bedrijven moeten worden afgestemd. Onderdeel hiervan zijn de verruiming van de fiscale aftrekbaarheid van scholingskosten voor werkgevers, de verruiming van de mogelijkheden om met behoud van (WW-)uitkering deel te nemen aan opscholing tot en met het niveau van hoger onderwijs en de ontwikkeling van een sociaal leenstelsel voor dertigplussers. Herijking van wet- en regelgeving en bekostigingsregels ten behoeve van een Leven Lang Leren zijn daarbij mogelijk ook aan de orde.

### **Doorwerking in CAO's**

Daar waar bovenstaande elementen kunnen worden versterkt in CAO's, zullen sociale partners zich hiervoor inspannen.

## 1.4

# Kwaliteit van het onderwijs

Inspirerend onderwijs kan leerlingen boeien en binden en daardoor uitval voorkomen. Goed onderwijs is alleen mogelijk met goed onderwijzend en ondersteunend personeel dat achterstanden in een vroegtijdig stadium kan signaleren en actie onderneemt om dit terug te dringen.

### Versterk de positie van de docent

De positie van docenten staat sterk onder druk, zo wordt breed gesignaleerd. Hun beloning blijft in een aantal situaties achter, hun loopbaanperspectief is beperkt, er is te weinig tijd en geld voor scholing en verdieping en het lesgeven lijdt onder werkdruk en bureaucratie. Op korte termijn dreigt een aanzienlijk tekort aan docenten, met name ook in het voortgezet onderwijs. Vooral academisch gevormde en gepromoveerde docenten worden steeds schaarser. Zowel de kwaliteit van de instroom in de lerarenopleiding als de kwaliteit van de opleiding moet omhoog. De eisen die aan docenten worden gesteld veranderen constant, met de veranderingen in de maatschappelijke omgeving. Daarom is het van groot belang om kennis, vaardigheden en attitude permanente aandacht te geven en te blijven ontwikkelen.

Om de positie van de docent te versterken, willen onderwijsinstellingen:

- meer tijd en ruimte creëren voor opscholing;
- trajecten ontwikkelen waardoor meer docenten in staat worden gesteld een master- of promotietraject te volgen;
- het onderwijs zo organiseren dat docenten optimaal worden ondersteund in hun passie voor lesgeven en – met name in het VO – meer ruimte creëren voor samenwerking en teams van docenten;
- zich inspanssen zoveel mogelijk voorrang te geven aan direct onderwijsgebonden uitgaven en niet-onderwijsgebonden uitgaven binnen instellingen zoveel mogelijk terug te dringen.

### Functiedifferentiatie, loopbaanperspectief en scholing

Om werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken, gaan sociale partners in het onderwijs samenwerken aan het invoeren van functiedifferentiatie en het verbeteren van het loopbaanperspectief. Instellingen willen daarnaast meer mogelijkheden creëren voor ontwikkeling, groei en een carrière binnen de brede professie van het docentschap. Daarbij hoort een vernieuwde beloningsstructuur, waarin met name onderwijsgebonden prestaties uitzicht bieden op promoties. Partijen vragen de Rijksoverheid in dit kader:

- te bevorderen dat lerarenopleidingen beter inspelen op de diversiteit van taken binnen het onderwijs en op de vraag van docenten naar postinitiële scholing (opscholing, verdieping en specialisatie);
- gedifferentieerde lerarenopleidingen op bachelor- en masterniveau te laten ontwikkelen en de samenwerking tussen het VO en lerarenopleidingen ten behoeve van maatwerkopleidingen voor zij-instromers uit te breiden;
- meer mogelijkheden om – in het kader van het arbeidsvoorwaardenbeleid – gericht te investeren in scholing, functiedifferentiatie en verbeterd loopbaanperspectief;
- regelgeving voor instellingen te beperken tot wat efficiënt en noodzakelijk is.

### Faciliteiten

Zonder goede faciliteiten zijn ook goede docenten krachteloos. Het gaat daarbij om gemoderniseerde gebouwen, zoals ruimtes voor kleinschalig onderwijs, oefenlabs en praktijkgericht leren, maar ook om ICT-infrastructuur, zoals elektronische leeromgevingen en wireless access.

## 2. Samenwerken tegen kennistekorten

In het verlengde van hun initiatieven spreken partijen af om de onderlinge netwerkvorming te intensiveren. Hoofddoel is om de dialoog tussen onderwijs en bedrijfsleven te versterken en om te anticiperen op:

- kennis en vaardigheden die de kenniseconomie vereist;
- ontwikkelingen in de vraag naar arbeid;
- dreigende kraptes;
- de consequenties hiervan voor de inrichting van het onderwijs, de onderlinge samenwerking binnen het onderwijs en tussen het onderwijs en het bedrijfsleven.

In het hoger onderwijs bouwen partijen daarbij voort op het Convenant werkveldoverleg hoger onderwijs dat op 20 december 2005 is gesloten tussen de VSNU, de HBO-raad, MKB-Nederland en VNO-NCW. In het MBO is al veel ervaring opgedaan met gezamenlijke beleidsvorming in combinatie met de arbeidsmarktvaart, waarbij de sociale partners en het onderwijs samenwerken in de Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven. Die bestaande samenwerking in het MBO wordt doorgezet en versterkt. Partijen streven naar kaderstellende afspraken op landelijk niveau die ruimte geven voor maatwerk op regionaal of instellingsniveau. Het overleg tussen het werkveld en het onderwijsveld zien partijen niet als vrijblijvend. Zij verplichten zich om te handelen naar de uitkomsten en daarover verantwoording af te leggen.

### **Personele uitwisseling**

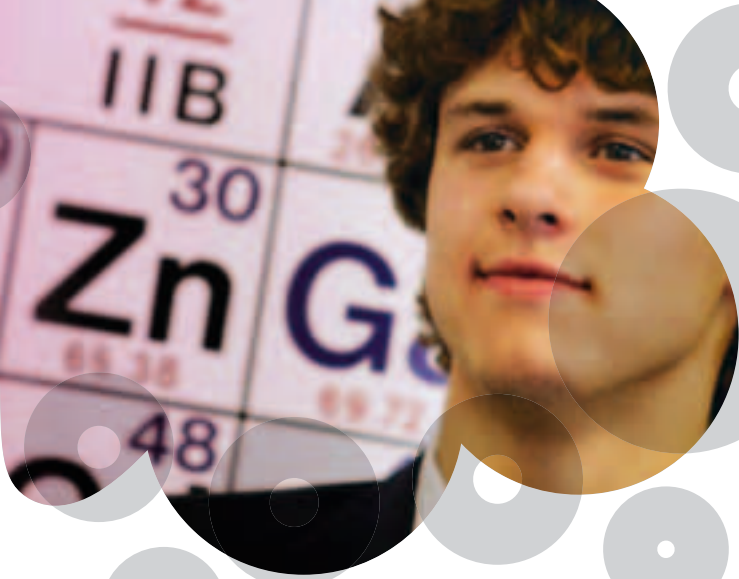
De afspraken moeten er vooral ook toe leiden dat praktijkmensen uit het onderwijs en het bedrijfsleven elkaar vaker ontmoeten, van elkaar leren en kennis uitwisselen ten behoeve van de innovatie van hun beider werkgebieden. Instellingen gaan meer ruimte creëren om docenten uit te wisselen met bedrijven en tussen onderwijsinstellingen onderling. Sociale partners willen verder bevorderen dat mensen uit het bedrijfsleven naast hun baan vaker gaan lesgeven in het beroepsonderwijs. Door gerichte stages, afstudeerprojecten of contractdienstverlening willen partijen ook andere kansen benutten om het onderwijs sterker te verbinden met de innovatie in het bedrijfsleven.

### **Versterking kennisfunctie**

Ook willen partijen bevorderen dat publiek gefinancierde onderzoeksinstituten zich meer gaan richten op excellentie en samenwerking met de omgeving. In samenwerking met het bedrijfsleven kan de onderzoeksfunctie van universiteiten verder worden versterkt. Voor de ontwikkeling van toptalenten en de aansluiting van het onderwijs op het bedrijfsleven is dit onmisbaar. Partijen bepleiten een permanente regeling om branches en het midden- en kleinbedrijf via innovatie/prestatiecontracten en vouchers meer te laten profiteren van de kennis die universiteiten en hogescholen ontwikkelen.

### **Innovatiebudget**

Partijen vragen de politiek om de netwerkvorming en samenwerking tussen het onderwijs en het bedrijfsleven te ondersteunen met een toegesneden financieel arrangement voor het onderwijs. De werkgroep-Leijnse heeft eind 2004 voorstellen gedaan voor netwerkvorming



en een gezamenlijke innovatie-agenda, verbonden met een nieuw bestuurlijk en financieel arrangement voor het onderwijs. Partijen vinden die voorstellen een goede basis voor verdere samenwerking. Partijen streven daarbij naar een stevige én gezamenlijke innovatie-agenda. De actuele kabinetsvoornemens om bestaande innovatiemiddelen te verminderen en, na positieve evaluatie, het onderwijs toe te staan het innovatiebudget zonder meer toe te voegen aan de lumpsum van de scholen, passen hier niet bij. Naast de lumpsumbekostiging bepleiten partijen:

1. Een specifiek innovatiebudget, waarvan elke onderwijsinstelling kan 'trekken'. Hiermee wordt vanaf begin 2006 al ervaring opgedaan in de BVE-sector (de innovatiebox). Met dit aanvullende budget kunnen instellingen in overleg met relevante partijen innovaties verwezenlijken, gericht op de kwaliteitsverbetering van het onderwijs. Instellingen leggen hierover horizontaal verantwoording af aan de (regionale) partners. Kenmerk van deze aanpak is dat de overheid terugtreedt en dat de verantwoordingslast van de instellingen tegenover de overheid vermindert.  
Met dit innovatiebudget kunnen de onderwijsinstellingen zich in dialoog met anderen profileren. Het kan daarbij zowel gaan om meer flexibel onderwijs als om de ontwikkeling van extra honoursprogramma's. Partijen willen de ontwikkeling van dit innovatiebudget nauwkeurig monitoren. Na uit evaluatie gebleken succes, waaronder het bereiken van goede afspraken en een degelijke uitvoering, pleiten partijen voor stapsgewijze uitbreiding naar vijf procent innovatiebudget bovenop de onderwijsbekostiging.
2. Verder bepleiten partijen dat de overheid ook gericht specifieke ontwikkelingen kan faciliteren. De overheid stelt daartoe – in aanvulling op en afgestemd met het bestaande innovatie-arrangement voor het beroepsonderwijs – onderwijsbreed een apart fonds van nader te bepalen omvang in, waarmee de overheid op grond van selectie en competitie mede richting geeft aan de gewenste ontwikkelingen en innovatie.

*'Mensen uit het bedrijfsleven gaan vaker lesgeven in het beroepsonderwijs'*

# 3. Oproep aan de politiek

Sociale partners, onderwijsveld en gemeenten roepen de politiek op om het onderwijs snel de ruimte en de mogelijkheden te bieden om de in dit manifest gepresenteerde agenda uit te voeren. Instellingen moeten daarbij, binnen randvoorwaarden van kwaliteit en doelmatigheid, vooral de ruimte hebben om flexibele en gedifferentieerde trajecten aan te bieden.

Partijen zullen hun gezamenlijke agenda jaarlijks evalueren.

15 november 2006

**Bernard Wientjes**

VNO-NCW

**Agnes Jongerius**

FNV

**Loek Hermans**

MKB-Nederland

**René Paas**

CNV

**Bart Jan Constandse**

LTO Nederland

**Ina Sjerps**

Overheidswerkgevers

**Xander den Uyl**

Overheidswerknemers

**Ed d'Hondt**

Vereniging van Universiteiten (VSNU)

**Doekle Terpstra**

HBO-raad

**Margo Vliegenthart**

MBO Raad

**Pieter Hettema**

VO-raad

**Wim Deetman**

VNG

**Ad Verhoeven**

Vakcentrale MHP

Het manifest 'Talent ontwikkelen, talent benutten' is een initiatief van de HBO-raad en de Raad voor Werk en Inkomen.