

MBO-INSTELLINGEN EN DE ARBEIDSMARKTRELEVANTIE VAN HET OPLEIDINGEN- AANBOD OP NIVEAU 2

Arie Gelderblom

Jose Gravesteijn

Elisa de Vleeschouwer

Bas Stegehuis



COLOFON

DIT IS EEN UITGAVE VAN SEOR BV

Mbo-instellingen en de arbeidsmarktrelevantie van het opleidingsaanbod op niveau 2

© SEOR BV / 2016

Niets van deze uitgave mag op welke wijze dan ook worden verveelvoudigd zonder de voorafgaande toestemming van de uitgever en andere auteursrechthebbenden. SEOR is niet aansprakelijk voor gegevens die door derden werden verstrekt.

MBO-INSTELLINGEN EN DE ARBEIDSMARKTRELEVANTIE VAN HET OPLEIDINGENAANBOD OP NIVEAU 2

OPDRACHTGEVER: COMMISSIE MACRODOELMATIGHEID MBO (CMMBO)

INHOUDSOPGAVE

VERANTWOORDING

MANAGEMENTSAMENVATTING

1 INLEIDING

1.1 Aanleiding en centrale vraagstelling van het onderzoek	1
1.2 Het beleid op hoofdlijnen	2
1.3 Opzet van het onderzoek	6
1.4 Leeswijzer	8

2 CONCEPTUEEL KADER

2.1 Inleiding	11
2.2 Contextfactoren van invloed op de arbeidsmarktpositie van mbo niveau 2 opgeleiden	11
2.3 Verbetering van de aansluiting van het opleidingsaanbod op de vraag	13
2.4 Verbetering van de doorstroming van leerlingen op mbo niveau 2 naar niveau 3 of 4	16
2.5 Samenvatting	17

3 KWANTITATIEVE BESCHRIJVING OPLEIDINGENAANBOD NIVEAU 2

3.1 Inleiding	21
3.2 Landelijk beeld van opleidingsaanbod	21
3.3 Variatie tussen instellingen	23
3.4 Arbeidsmarktperspectief	25
3.5 Conclusies	30

4 INTERNE ORGANISATIE, BESLUITVORMING EN AFSTEMMING MET ANDERE MBO-INSTELLINGEN

4.1 Inleiding	33
4.2 Hoe was de situatie enkele jaren geleden?	33
4.3 Visie, besluitvorming en beleidscyclus opleidingsaanbod	34
4.4 Beschikbaarheid en gebruik van arbeidsmarktinformatie bij besluitvorming	38
4.5 Gebruik bredere opleidingen bij instroom	41
4.6 Afstemming opleidingsaanbod tussen mbo-instellingen	43
4.7 Conclusies	45

5 KEUZEGEDRAG VAN LEERLINGEN

5.1 Inleiding	48
5.2 Keuze: proces in de tijd met veel beïnvloedende actoren	48
5.3 De nadere rol van de mbo-instelling	50

5.4 Spijt achteraf	55
5.5 Conclusies	56
6 ROL VAN WERKGEVERS	
6.1 Inleiding	58
6.2 bbl-variant	58
6.3 Andersoortige arrangementen met veel praktijk	60
6.4 BPV als toets inzetbaarheid en aansluiting curriculum	61
6.5 Dialoog mbo-instellingen met regionale werkgevers	62
6.6 Keuzedelen als kans om beter aan te sluiten op vraag regionale werkgevers	63
6.7 Bemiddeling richting werk	63
6.8 Conclusies	64
7 DOORSTROOM NAAR EEN HOGER NIVEAU	
7.1 Inleiding	66
7.2 Kwantitatieve beschrijving van doorstroming van niveau 2 naar niveau 3 of 4	66
7.3 Het beleid van mbo-instellingen met betrekking tot doorstroming	68
7.4 Uitval onder doorstromers van niveau 2 naar niveau 3, 4	69
7.5 Mogelijkheden om (succesvolle) doorstroming te verbeteren	70
7.6 Opscholing/doorstroming op een later moment ('een leven lang leren')	71
7.7 Conclusies	72
8 SAMENVATTING EN CONCLUSIES	
8.1 Aanleiding en centrale vraagstelling	73
8.2 Opzet van het onderzoek	73
8.3 opleidingsaanbod individuele instellingen	74
8.4 keuzes rondom portfolio opleidingen	74
8.5 Keuzeproces van de leerlingen	77
8.6 Aansluiting curriculum bij de vraag van (regionale) werkgevers	77
8.7 Doorstroom	78
8.8 Slot	79

Literatuurlijst

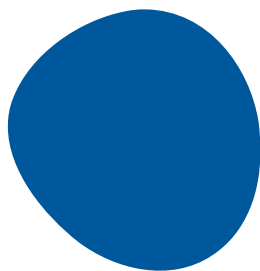
Bijlage 1: Elementen van onderwijsbeleid

Bijlage 2: School Ex Programma

MBO-INSTELLINGEN EN DE ARBEIDSMARKTRELEVANTIE VAN HET OPLEIDINGENAANBOD OP NIVEAU 2

OPDRACHTGEVER: COMMISSIE MACRODOELMATIGHEID MBO (CMMBO)

CONTACTPERSOON



Naam

Arie Gelderblom

Telefoon

010-3020505

Email

gelderblom@seor.eur.nl

VERANTWOORDING

In juli 2016 heeft de Commissie Macrodoelmatigheid mbo (CMMBO) SEOR opdracht gegeven tot uitvoering van een onderzoek naar de rol van individuele mbo-instellingen in de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt via hun opleidingsaanbod op niveau 2. De voorliggende rapportage is uitgevoerd door Arie Gelderblom, Jose Gravesteijn, Elisa de Vleeschouwer en Bas Stegehuis, waarbij ook Jaap de Koning een bijdrage heeft geleverd.

Het onderzoek is vanuit de opdrachtgever begeleid door Cees-Jan van Overveld. Tevens hebben diverse mbo-instellingen, bedrijven en andere organisaties middels interviews meegewerkt aan het onderzoek. Zonder hun bijdragen was het onderzoek niet mogelijk geweest. Wij willen hen hiervoor van harte danken.

MANAGEMENTSAMENVATTING

De aanleiding van dit onderzoek zijn de verschuivingen die optreden aan de vraagkant van de arbeidsmarkt. Factoren als technologische ontwikkelingen en globalisering zorgden aanvankelijk voor het verdwijnen van met name laaggekwalificeerd werk, maar inmiddels heeft deze ontwikkeling zich ook uitgebreid tot het middensegment. De arbeidsmarktpositie van mensen met een mbo-opleiding op niveau 2 staat hierdoor onder druk en dat vraagt antwoorden vanuit het beleid op macro- en meso-niveau, maar ook van de individuele mbo-instelling zelf.

Het onderhavige onderzoek richt zich specifiek op de rol van individuele mbo-instellingen in de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt via hun opleidingsaanbod op niveau 2.

In een eerste stap van het onderzoek is een analyse uitgevoerd van bestaande databronnen (DUO, SBB, ROA, CBS) om na te gaan welke verschillen optreden in het opleidingsportfolio van individuele instellingen en welke consequenties dit heeft voor de arbeidsmarktperspectieven van de leerlingen. Opvallend is de grote spreiding in het opleidingsaanbod tussen individuele instellingen. Dit geldt ook voor opleidingen die het relatief minder goed doen op de arbeidsmarkt. Bij diverse instellingen omvat bijvoorbeeld de opleiding helpende zorg en welzijn minder dan 10% van de leerlingen op niveau 2, terwijl bij andere instellingen dit ruim boven een kwart ligt. Het aandeel leerlingen op niveau 2 dat de bbl-variant volgt, waarvoor de kans op een baan relatief hoog ligt, varieert per instelling van 10% tot soms boven de 50%.

Als de spreiding van de aandelen van opleidingen zo groot is, is de vraag in welke mate hier sturing plaatsvindt vanuit de instellingen. Voor ons onderzoek is dan vooral van belang in hoeverre sturing plaatsvindt in de richting van een opleidingsaanbod dat betere kansen biedt op de arbeidsmarkt, of bij de minder kansrijke opleidingen doorstroming naar een hoger opleidingsniveau wordt bevorderd. Hiertoe zijn bij een vijftal mbo-instellingen bij meerdere geleidingen diepte-interviews uitgevoerd, evenals telefonische gesprekken met regionale werkgevers.

Uit de interviews blijkt dat het arbeidsmarktperspectief geen zwaarwegende rol speelt in het opleidingsaanbod van mbo-instellingen. Het brede kader is de wettelijke doelstelling dat zij jongeren dienen op te leiden zodat zij kunnen uitstromen naar de arbeidsmarkt, kunnen doorstromen naar een hoger opleidingsniveau en tot participerende burgers. Leerlingen weigeren die aan de intredevoorwaarden voldoen mag wettelijk niet, maar op niveau 2 bevinden zich veel leerlingen die veel zorg nodig hebben en in hun privé situatie met problemen kampen. Voor een deel van deze groep is het al een hele opgave om een diploma te halen. Diplomering wordt door de instellingen als essentieel gezien om hen in ieder geval een bepaalde startpositie in de maatschappij te verschaffen. Vanuit deze visie zijn de interesse en voorkeuren van jongeren voor bepaalde opleidingen leidend en dienen deze zoveel mogelijk gehonoreerd te worden, ook al gaat de voorkeur uit naar een opleiding met minder of slecht perspectief. Instellingen zijn bang deze jongeren kwijt te raken als niet wordt aangehaakt bij hun voorkeur voor een opleiding.

Binnen deze visie wordt echter wel een aantal stappen gezet om arbeidsmarktrelevantie vorm te geven. Instellingen zijn bezig om de procedures rondom de samenstelling van hun opleidingsportfolio meer gestructureerd vorm te geven. Zeker rondom de beslissingen over het starten of beëindigen van een opleiding komt arbeidsmarktrelevantie als een vast criterium terug. De gesprekken laten voorts zien dat regionale afstemming in het opleidingsaanbod tussen mbo-instellingen groeit. Tegelijkertijd blijft hierin een zekere terughoudendheid omdat men ook elkaars concurrenten is. Slechts incidenteel wordt een stop ingesteld op de instroom, waarbij een gebrek aan stageplaatsen vaak een beslissende factor is.

Tevens tracht men het arbeidsmarktperspectief niet zozeer vorm te geven door de keuzes van leerlingen ter discussie te stellen, maar door sommige minder perspectiefrijke opleidingen te verbreden en in te zetten op doorstroom naar een hoger niveau. Voorts werkt men aan het onderhouden van de contacten met (regionale) werkgevers over de inhoud van de opleidingen. In diverse instellingen is een trend waarneembaar waarbij aparte afdelingen of vaste contactpersonen zijn aangesteld om de contacten met bedrijven meer gestructureerd vorm te geven.

Al deze stappen gaan wel met de nodige knelpunten gepaard. Om arbeidsmarktrelevantie vorm te geven bij beslissingen over het opleidingsaanbod en bij de voorlichting richting (nieuwe) leerlingen, is arbeidsmarktinformatie van groot belang. Opvallend is echter de beperkte waarde die vele respondenten toekennen aan beschikbare bronnen van gestructureerde arbeidsmarktinformatie, of men vindt het lastig om de veelheid aan informatie en meer informele signalen te hanteren.

Om doorstroom naar een hoger niveau goed te faciliteren onderkent men het belang van diverse randvoorwaarden, zoals goede monitoring van leerlingen die hiervoor in aanmerking willen (en kunnen) komen, extra (benodigde) vakken, training van doorzettings- en concentratievermogen, en mogelijk ook de inrichting van aparte groepen. Op dit punt is er echter een duidelijke spanning tussen ideaal en werkelijkheid. Een enkele instelling past al diverse van de genoemde opties toe. Andere instellingen zijn hierin veel minder ver en zijn zich nog aan het oriënteren waar de problemen liggen en hoe men het beleid verder vorm kan geven. De cascadebepooring lijkt geen belemmerende rol te spelen bij het wel dan niet stimuleren van doorstroom naar een hoger niveau. Gegevens over niveau 2 laten zien dat de laatste jaren zeker bij de bol-variant geen groei is gerealiseerd in de doorstroom.

Bij de contacten met regionale werkgevers vinden mbo-instellingen het zeker in bepaalde bedrijfstakken, zoals zakelijke dienstverlening, lastig om een regionale achterban te organiseren waarmee men in gesprek kan gaan over de inhoud van de opleidingen. Maar ook als de contacten goed zijn, komt uit de interviews met werkgevers de beperkte inzetbaarheid van leerlingen van bepaalde opleidingen op niveau 2 nog weer eens naar voren.

Het slothoofdstuk 8 geeft een meer uitgebreide samenvatting van de onderzoeksresultaten.



INLEIDING

1 INLEIDING

1.1 AANLEIDING EN CENTRALE VRAAGSTELLING VAN HET ONDERZOEK

Verschuivingen die optreden aan de vraagkant van de arbeidsmarkt vormen de aanleiding van dit onderzoek naar de arbeidsmarktrelevantie van het opleidingsaanbod op mbo niveau 2. Het CPB (Van den Berge en ter Weel, 2015) constateert dat ondanks het toegenomen aandeel van hoger opgeleiden, hun lonen zich relatief gunstig ontwikkeld hebben, wat wijst op een toegenomen vraag. In het CPB rapport is vooral een relatie gelegd met de technologische veranderingen die sterk complementair zijn met hoger opgeleiden. Maar ook andere factoren spelen een rol. Door globalisering verdwijnen minder kennisintensieve activiteiten naar lage lonen landen en door a) individualisering, b) toegenomen klanteisen en c) technologische mogelijkheden voor differentiatie van producten en diensten, neemt de complexiteit van diensten en producten toe.

Waar factoren als technologische ontwikkelingen en globalisering aanvankelijk zorgden voor het verdwijnen van met name laaggekwalificeerd werk, heeft deze ontwikkeling zich uitgebreid naar het middensegment. Door automatisering en robotisering verdwijnen ook minder routinematige taken. Illustratief is dat het CPB constateert dat beroepen tussen het 20^{ste} en 60^{ste} percentiel van de loonverdeling de grootste daling in werkgelegenheid hebben gekend vanaf 1999. Daar staan echter ook kansen tegenover van groeiende nieuwe beroepen in het middensegment. Deze groeiende beroepen hebben vaak een groter aandeel interactieve taken. Deze groei van beroepen met een belangrijke interactieve component (persoonlijke dienstverlening) vindt ook op lager en hoger niveau plaats.

De daling van werkgelegenheid in het middensegment op de arbeidsmarkt heeft consequenties voor de arbeidsmarktperspectieven van leerlingen aan mbo-2 opleidingen, die traditioneel in dit type beroepen instromen. Het beeld is echter gevarieerd. De arbeidsmarktperspectieven naar type kwalificatie zijn divers. Zo kennen diverse technische uitstroomkwalificaties een beter perspectief dan economisch-administratieve richtingen. Bij dit laatste speelt overigens ook de aanbodkant - afnemende belangstelling voor techniek - een rol. Beroepsopleidingen die ook relatief slecht scoren zijn ICT-medewerker en helpende zorg en welzijn. Deze opleidingen hebben sterk te maken met de verschuivende eisen van werkgevers naar hogere kwalificaties¹. Tevens zijn er grote verschillen tussen de beroepsopleidende leerweg (bol) en de beroepsbegeleidende leerweg (bbl), waarbij de laatste gunstiger scoort.

De arbeidsmarktpositie van mensen met een mbo-opleiding op niveau 2 staat dus onder druk. De beschreven ontwikkelingen vragen antwoorden van het beleid op macro- en meso niveau, maar ook op het niveau van de individuele mbo-instelling zelf. Individuele mbo-instellingen hebben zelf immers ook speelruimte om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren. Deze verantwoordelijkheid komt onder meer tot uitdrukking in het feit dat instellingen een zorgplicht hebben om alleen die opleidingen aan te bieden waarvoor op de arbeidsmarkt voldoende perspectief bestaat (zorgplicht arbeidsmarktperspectief). Sinds het verschijnen van het Actieplan 'Focus op vakmanschap 2011-2015' van het mbo van de toenmalige minister Van Bijsterveldt van OCW is doelmatigheid van het opleidingsaanbod in het mbo een belangrijke doelstelling van het overheidsbeleid. In brieven aan de Tweede Kamer wordt regelmatig aandacht besteed aan dit

¹ Bij helpende zorg en welzijn speelt ook een rol dat door bezuinigingen minder werk voor arbeidsaanbod in de zorg beschikbaar is en werkgevers daardoor makkelijker kunnen kiezen voor relatief hogere kwalificaties.

thema. Sinds 1 augustus 2015 is wetgeving op dit terrein van kracht². Het onderhavige onderzoek richt zich specifiek op deze rol van individuele mbo-instellingen in de aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt via hun opleidingsaanbod op niveau 2³.

Dit leidt tot de centrale vraag van het onderzoek:

Hoe kunnen mbo-instellingen het arbeidsmarktperspectief van deze groep verbeteren door hun opleidingsaanbod beter af te stemmen op de arbeidsvraag en de doorstroming van deze groep naar niveau 3 te verbeteren? Welke mogelijkheden hebben mbo-instellingen hiervoor, hoe benutten ze deze mogelijkheden momenteel, welke belemmeringen ondervinden ze hierbij en wat kan er verbeterd worden?

Met het beleid rondom het opleidingsaanbod wordt niet alleen gedoeld op het portfolio van opleidingen dat instellingen kiezen, maar ook op beleid dat gericht is op de omvang van de deelname aan deze verschillende opleidingen, de doorstroming naar een hoger niveau met het oog op de arbeidsmarkt, de positie van de bbl-variant, en de inhoudelijke afstemming op de eisen van (regionale) werkgevers.

1.2 HET BELEID OP HOOFDLIJNEN

1.2.1 Visie van de minister van OCW

De basis voor de huidige ontwikkelingen in het mbo is gelegd in het Actieplan 'Focus op vakmanschap 2011 – 2015'⁴ van de toenmalige minister Van Bijsterveldt van OCW. In dit Actieplan is een aantal lijnen uitgezet voor een toekomstbestendig mbo, die in de daar opvolgende jaren successievelijk zijn of worden uitgewerkt, ontwikkeld en/of op de rails gezet. Het kabinet wilde aan het einde van de kabinetsperiode op hoofdlijnen de volgende doelen bereikt hebben met dit Actieplan:

- 1) Goed, initieel onderwijs, hoger rendement en terugdringing van het aantal voortijdig schoolverlaters, aantrekkelijker maken van het beroepsonderwijs;
- 2) De besturing en bedrijfsvoering van alle instellingen zijn op orde;
- 3) Het beroepsonderwijs is competitief met het algemeen vormend onderwijs met een route naar vakmanschap dat aan het eind van deze kabinetsperiode beter gewaardeerd wordt door jongeren en ouders.

Belangrijke acties uit het Actieplan zijn onder meer:

- Vereenvoudiging van de kwalificatiestructuur;
- Een meer doelmatig aanbod aan beroepsopleidingen op regionaal niveau;
- Beperking van het aantal studenten dat een verkeerde studie kiest;
- Een impuls geven aan loopbaanoriëntatie en beroepskeuzevoorlichting (LOB);
- Er wordt geen ondergrens gesteld aan een minimum aantal studenten per opleiding per instelling, omdat ook kleine, ambachtelijke opleidingen (bijvoorbeeld horlogemakers, tandtechnici) zo veel mogelijk behouden moeten blijven;
- De doorlopende leerlijn vmbo-mbo-hbo moet competitiever worden;
- Naast de reguliere lumpsum voor de instellingen is vanaf 2012 een prestatiebox ingevoerd om individuele resultaatafspraken met instellingen te kunnen maken;
- Invoering van het 'cascademodel'. Met het oog op doelmatigheid neemt de bekostiging van leerlingen af naarmate leerlingen langer in het mbo verblijven.

² <https://www.mboraad.nl/doelmatigheid>

³ Parallel aan dit onderzoek vindt een onderzoek plaats door het ROA, dat een meer kwantitatieve en macro invalshoek heeft.

⁴ Brief aan de Tweede kamer *Actieplan mbo 'Focus op Vakmanschap 2011-2015'*, Kamerstuk 31524 – 88, 18-02-2011, vergaderjaar 2010-2011.

Als follow up van het Actieplan Focus op Vakmanschap heeft minister Bussemaker in 2014 haar zienswijze op het mbo gepresenteerd in de brief *'Ruim baan voor vakmanschap: een toekomstgericht mbo'*⁵. In deze brief pleit zij voor meer op de regio georganiseerd onderwijs. Kortere en intensievere leerroutes, zoals nieuwe vakmanschapsroutes en beroepsroutes, zouden studenten meer moeten uitdagen en hen beter voorbereiden op wat de regionale arbeidsmarkt vraagt.

In 2015 heeft de minister haar toekomstvisie voor het mbo uiteen gezet in de brief *'Een responsief mbo voor hoogwaardig vakmanschap'*⁶. In deze brief benadrukt zij het belang van flexibiliteit binnen scholenorganisaties en de inhoud van het onderwijs omdat in haar visie op die manier het onderwijs het beste kan aansluiten op de vraag van het regionale bedrijfsleven en de samenleving.

Een ander speerpunt uit deze brief is een duidelijkere positionering van het mbo. Een doelmatig opleidingsaanbod en transparantie over de verschillen tussen opleidingsniveaus moet voor partners duidelijk maken wat het mbo te bieden heeft. De minister nam het initiatief van de MBO Raad over om niveau 2 opleidingen als basisberoepsonderwijs te presenteren en niveau 3 en 4 te positioneren als middelbaar beroepsonderwijs.

De minister wil komen tot een 'responsief' mbo door onder meer de volgende maatregelen: doorvoering van de reeds in *Focus op vakmanschap* voorziene herziening van de kwalificatiestructuur, introductie van 'keuzedelen' en een experiment voor nieuwe, cross-sectorale kwalificaties.

In bijlage I zijn een aantal elementen van het onderwijsbeleid verder uitgewerkt, zoals de herziening van de kwalificatiestructuur en de financieringssystematiek.

1.2.2 Wet macrodoelmatigheid beroepsonderwijs

Op 1 augustus 2015 is de Wet macrodoelmatigheid beroepsonderwijs in werking getreden⁷. Met deze wet heeft de minister betere mogelijkheden om in te grijpen bij niet-naleving van de al bestaande zorgplicht arbeidsmarktperspectief in de WEB en de in de Wet macrodoelmatigheid beroepsonderwijs geïntroduceerde zorgplicht doelmatigheid. Met de Wet macrodoelmatigheid beroepsonderwijs wordt beoogd de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te versterken en een meer doelmatige spreiding van het opleidingsaanbod. Er zijn beroepsopleidingen met te veel gediplomeerde schoolverlaters ten opzichte van de vraag op de arbeidsmarkt en aan de andere kant zijn er sectoren met een groeiend tekort aan mbo-gediplomeerden, zoals in de sector techniek. Een doelmatiger spreiding maakt het in stand houden van dure maar waardevolle beroepsopleidingen beter mogelijk.

In de Beleidsregel macrodoelmatigheid beroepsonderwijs van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 14 december 2015⁸ is beschreven op welke wijze de minister invulling geeft aan de bevoegdheden ten aanzien van het ontnemen van rechten aan een beroepsopleiding indien het aanbod van beroepsopleidingen niet op de arbeidsmarkt aansluit of sprake is van een ondoelmatige spreiding van het opleidingsaanbod. De beleidsregel heeft betrekking op bekostigde opleidingen.

De zorgplichten arbeidsmarktperspectief en doelmatigheid zijn doelvoorschriften. De wet geeft mbo-instellingen de ruimte om de zorgplichten zelf in te vullen. Voorwaarde is dat het vastgestelde doel ook daadwerkelijk wordt bereikt. Bij de beoordeling of is voldaan aan de zorgplichten

⁵ Brief van de minister aan de Tweede Kamer, *Ruim baan voor vakmanschap: een toekomstgericht mbo*, 2 juni 2014, ref. 628389.

⁶ Brief van de minister van OCW aan de Tweede Kamer, *Een responsief mbo voor een hoogwaardig vakmanschap*, ref. 811226, 2015.

⁷ Stb. 2015, 56.

⁸ Staatscourant 2015 nr. 47109 23 december 2015.

arbeidsmarktperspectief en doelmatigheid wordt een balans gezocht tussen kwalitatieve en kwantitatieve gegevens om het arbeidsmarktperspectief van gediplomeerden en de doelmatigheid van het aanbod te duiden. In de beoordeling wordt betrokken of de onderwijsinstelling zich voldoende rekenschap heeft gegeven van de verwachte behoefte van de (regionale) arbeidsmarkt, of er afstemming geweest is met andere aanbieders van eenzelfde beroepsopleiding (in de regio), de toegankelijkheid van het onderwijs voor kansarme groepen en de bijdrage van de beroepsopleiding aan de doorstroom naar een hoger opleidingsniveau. In de Beleidsmaatregel macrodoelmatigheid beroepsonderwijs zijn de zorgplichten arbeidsmarktperspectief en doelmatigheid uitgewerkt in een aantal criteria (zie tabel 1.1 voor deze criteria).

Tabel 1.1

Criteria voor beoordeling naleving zorgplicht arbeidsmarktperspectief en doelmatigheid

Criteria voor:	
De nieuwe zorgplicht arbeidsmarktperspectief ^{a)}	De nieuwe zorgplicht doelmatigheid ^{b)}
- Heeft 70% of meer van de gediplomeerden van de opleiding ruim een jaar na afstuderen een baan gevonden? - Heeft 50% of meer van de werkende gediplomeerden van de opleiding ruim een jaar na afstuderen een baan gevonden op het niveau van de opleiding? - Houdt de mbo-instelling rekening met de behoefte aan gediplomeerden van de opleiding op de regionale arbeidsmarkt? - En is die behoefte onderbouwd? Dit geldt ook voor opleidingen die op een bovenregionale of landelijke arbeidsmarkt gericht zijn. - Houdt de mbo-instelling bij het inschrijven van studenten uit oogpunt van arbeidsmarktperspectief voldoende rekening met het aantal inschrijvingen van studenten voor dezelfde beroepsopleiding door andere mbo-instellingen in hetzelfde verzorgingsgebied? - Houdt de instelling rekening met de bijdrage van de opleiding aan doorstroom naar een hoger opleidingsniveau en het hbo? - Zijn er voldoende beroepspraktijkvormingsplaatsen beschikbaar voor alle studenten? - Wordt met de opleiding de toegankelijkheid van onderwijs voor kansarme groepen geborgd?	- Wordt door twee of meer instellingen in hetzelfde verzorgingsgebied eenzelfde beroepsopleiding aangeboden en zijn bij geen van de instellingen voor de betreffende beroepsopleiding 18 of minder deelnemers ingeschreven? - Zijn er landelijk minder dan 50 deelnemers ingeschreven voor de betreffende beroepsopleiding en zijn deze deelnemers niet verdeeld over twee of meer instellingen? - Houdt de mbo-instelling voldoende rekening met vergelijkbare opleidingen in hetzelfde verzorgingsgebied? - Werkt de mbo-instelling voldoende samen met andere mbo-instellingen zodat een doelmatig aanbod van (een) beroepsopleiding(en) tot stand komt in het verzorgingsgebied (regionaal, bovenregionaal of landelijk)? - Indien het een beroepsopleiding betreft die mede op de landelijke arbeidsmarkt is gericht, houdt de mbo-instelling voldoende rekening met het aantal vergelijkbare opleidingen op landelijk niveau? - Heeft de mbo-instelling een onderbouwing van de verwachte ontwikkeling van het aantal studenten voor (een) beroepsopleiding(en)? - Houdt de mbo-instelling bij het starten van een nieuwe opleiding voldoende rekening met het effect hiervan op het aantal studenten van vergelijkbare opleidingen van andere mbo-instellingen in hetzelfde verzorgingsgebied? - Werkt de mbo-instelling voldoende samen met het bedrijfsleven voor een doelmatig aanbod aan vergelijkbare beroepsopleidingen in het verzorgingsgebied? - Heeft de mbo-instelling bij het starten van (een) nieuwe opleiding(en) voldoende rekening gehouden met de bestaande (kapitaalsintensieve) infrastructuur voor vergelijkbare opleidingen bij andere instellingen?

a) De nieuwe zorgplicht arbeidsmarktperspectief is gedefinieerd als: het bevoegd gezag zorgt ervoor dat een beroepsopleiding alleen door de instelling wordt aangeboden als er na beëindiging van de opleiding voldoende arbeidsmarktperspectief is voor de deelnemers. Onder arbeidsmarktperspectief wordt in ieder geval verstaan het perspectief voor gediplomeerde schoolverlaters op het binnen een redelijke termijn vinden van werk op het niveau van de gevolde opleiding.

b) De nieuwe zorgplicht doelmatigheid is gedefinieerd als: het bevoegd gezag zorgt ervoor dat een beroepsopleiding alleen door de instelling wordt aangeboden als de verzorging van die opleiding, gelet op het geheel van de voorzieningen, op het gebied van het beroepsonderwijs doelmatig is.

Bron: <https://www.cmmbo.nl/regelgeving>; *Beleidsregel macrodoelmatigheid beroepsonderwijs* geldend vanaf 24-12-2015

1.3 OPZET VAN HET ONDERZOEK

1.3.1 Inleiding

In de eerste stap van het onderzoek is op basis van een brede invalshoek de bestaande literatuur geïnventariseerd op informatie rondom de vraag welke beleid mbo-instellingen voeren ten aanzien van het opleidingsaanbod op niveau 2 om de aansluiting met de arbeidsmarkt te verbeteren. Tevens zijn in deze eerste stap bestaande databronnen benut om scores van instellingen over relevante aspecten te bepalen, inclusief de variatie hierbij tussen individuele instellingen.

Deze scores vormen een belangrijke input voor de selectie van een vijftal cases van instellingen (stap 2). In deze cases is via interviews en documenten het beleid van deze instellingen en de factoren die daarbij een rol spelen, nader onderzocht. Hierbij is rekening gehouden met de diversiteit aan actoren en aspecten die op dit terrein een rol spelen (zie conceptueel kader in hoofdstuk 2).

Hieronder worden deze twee stappen nader toegelicht.

1.3.2 Literatuuronderzoek en deskresearch

Literatuuronderzoek

Aan de hand van de bestaande kennis uit de literatuur is het relevante onderzoekskader (zie hoofdstuk 2) verder uitgewerkt en vervolgens nader ingevuld.

Deskresearch: benutten bestaande databestanden

Voor een aantal relevante aspecten rondom de aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt voor (ex-) niveau 2 studenten zijn databestanden beschikbaar. Deze bestanden zijn benut voor drie doelen:

- 1) Om een indicatie te krijgen hoe verschillende mbo 2 opleidingen scoren op deze indicatoren.
- 2) Om te kijken in hoeverre de aandelen van deze opleidingen verschillen tussen individuele mbo-instellingen.
- 3) Deze individuele variatie in het opleidingsaanbod benutten we als één van de criteria voor de selectie van instellingen in de cases.

We hebben de volgende typen bestanden gebruikt:

- 1) DUO-gegevens over de ontwikkeling van het aandeel van verschillende beroepsopleidingen op niveau 2 per instelling⁹;
- 2) ROA BVE-monitor¹⁰;
- 3) CBS-gegevens¹¹;
- 4) SBB-gegevens¹² (het gaat hier met name om een indicator over de aansluiting onderwijs arbeidsmarkt, “Kans op werk”).

De onderstaande tabel geeft voorbeelden van relevante indicatoren van de genoemde bronnen.

⁹ https://duo.nl/open_onderwijsdata/databestanden/mbo/Onderwijsdeelnemers/

¹⁰ <http://roastatistics.maastrichtuniversity.nl/SISOnline/Home.aspx>

¹¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2016/30/arbeidsmarktpositie-mbo-schoolverlaters-uit-schooljaar-2013-14>

¹² <https://www.SBB.nl/feiten-en-cijfers/kans-op-werk>

Tabel 1.2

Voorbeelden van relevante indicatoren

Bron	Relevante indicatoren
DUO	Aandeel van deelnemers binnen niveau 2 van diverse beroepsopleidingen (2011-2015) per mbo-instelling (hoe varieert bijvoorbeeld per instelling het aandeel van minder perspectiefrijke beroepsopleidingen als administratief medewerker, ICT-medewerker en helpende zorg en welzijn)
ROA BVE Monitor	Werkloosheidspercentage schoolverlaters anderhalf jaar na verlaten opleiding per opleiding (landelijk), doorstroomcijfers
CBS	Percentage werkenden na 1 jaar (per opleiding en instelling)
SBB	Kans op werk: toekomstige kans dat een schoolverlater, binnen een jaar na afstuderen, een baan vindt op het niveau en in het verlengde van de gevolgde kwalificatie aan de hand van een vijfpuntsschaal

1.3.3 Case-studies

Waarom een case-study?

In dit onderzoek is gekozen voor een aanpak bestaande uit diepteonderzoek bij vijf geselecteerde mbo-instellingen. Er is voor gekozen om een mbo-instelling als eenheid van onderzoek te nemen, omdat de keuze van het opleidingsaanbod en het relatieve belang van opleidingen daarbinnen pas beoordeeld kunnen worden in de brede context van de aanpak op diverse aspecten en randvoorwaarden voor de instelling.

Selectie van de vijf cases

Voor de selectie van de cases zijn de volgende criteria gehanteerd:

- Regionale spreiding;
- Spreiding in de grootte van de instelling;
- Spreiding wat betreft de relatieve aandelen van opleidingen, zoals bbl-opleidingen en enkele opleidingen op niveau 2 met een minder gunstig arbeidsmarktperspectief, zoals administratief medewerker, helpende zorg & welzijn;
- Vier van de instellingen betreffen ROC's en de vijfde is een AOC.

Vorbereiding cases door bestudering documenten

De scores op basis waarvan een instelling is geselecteerd, zijn een belangrijk startpunt voor de bestudering van de cases: zijn er bij instellingen die relatief 'gunstig' en 'minder gunstig' scores verschillen in aanpak terug te vinden?

Ter voorbereiding van de case-studies zijn documenten en websites bestudeerd die een eerste inzicht geven in visie en aanpak van de instellingen. Het gaat dan om jaarverslagen en het strategische beleidsplan en de wijze waarop op de website wordt verwezen naar arbeidsmarktinformatie.

Het bestuderen van documenten en websites is ook van belang geweest voor de selectie van respondenten voor interviews. Zo is bijvoorbeeld in een aantal cases een organogram en de presentatie van de organisatie een eerste ingang geweest om een nadere selectie te maken van onderdelen en personen voor de interviews.

Uitvoering van de vijf cases

We hebben per case diepte-interviews uitgevoerd met 5 tot 7 personen uit de volgende geledingen:

- Een lid van het College van Bestuur die verantwoordelijk is voor 'macrodoelmatigheid' en het beleid rondom het opleidingsaanbod;
- Opleidingsdirecteuren, waarvan de meesten ook opleidingen in portefeuille hebben met minder gunstige arbeidsmarktperspectieven;
- Een medewerker die nauw betrokken is bij keuzes van leerlingen, zoals een medewerker van een Studenten Succes Centrum, Trajectbureau, etc.
- Medewerker(s) die nauw contact onderhouden met werkgevers, zoals BPV-coördinatoren, directeuren en medewerkers van contractpoten, en medewerkers die speciaal zijn aangesteld om de contacten met bedrijven te onderhouden en uit te bouwen.

Tevens zijn 9 telefonische interviews uitgevoerd met vertegenwoordigers van werkgevers of vertegenwoordigers van het regionale bedrijfsleven die contacten hebben met een van de cases van de instellingen.

Gesprekspuntenlijst voor de interviews

Om de gesprekken te structureren en de respondenten de gelegenheid te geven zich voor te bereiden op interviews, hebben we gebruik gemaakt van gesprekspuntenlijsten, waarin de volgende onderwerpen steeds terugkomen:

- De organisatie van het betreffende ROC, het besluitvormingsproces en de beleidscyclus rondom het opleidingsportfolio (factoren en betrokkenen die een rol spelen bij beslissingen rondom opleidingsportfolio);
- Beschikbare arbeidsmarktinformatie en de mate waarin deze wordt gebruikt voor de samenstelling van opleidingsportfolio en het LOB-beleid;
- Beleid ten aanzien van de omvang van de deelname aan verschillende opleidingen op niveau 2 in het licht van arbeidsmarktperspectieven;
- De rol van arbeidsmarktperspectieven in beleid rondom doorstroom naar niveau 3. Welke knelpunten doen zich hierbij voor?
- Het beleid rondom de bbl-variant (inclusief alternatieve varianten van praktijkleren) en de mate waarin dergelijke varianten (kunnen) worden uitgebreid als instrument om toegang tot arbeidsmarkt te vergemakkelijken;
- De rol van nieuwe ontwikkelingen (herziene kwalificatiestructuur, keuzedelen, etc.);
- Contacten met bedrijfsleven (bijvoorbeeld overleg over opleidingsportfolio en inhoud opleidingen).

In het onderzoek zijn diverse varianten van gesprekspuntenlijsten gehanteerd, afhankelijk van het type respondent.

1.4 LEESWIJZER

In hoofdstuk 2 werken we vanuit een conceptueel kader de centrale onderzoeksvraag uit in nadere onderzoeksvragen.

In hoofdstuk 3 wordt een eerste beeld gegeven van (ontwikkelingen in) het opleidingsaanbod op mbo niveau 2 aan de hand van kwantitatieve gegevens. We gaan na in hoeverre individuele instellingen hierin verschillen. Tevens laten we zien welke arbeidsmarktperspectieven zijn verbonden aan de diverse opleidingen die onderdeel uitmaken van het opleidingsportfolio op niveau 2.

In hoofdstuk 4 gaan we in op de vraag hoe de interne organisatie van het opleidingsaanbod plaatsvindt. Daarbij komt ook de rol van arbeidsmarktinformatie en samenwerking tussen instellingen aan de orde.

In hoofdstuk 5 gaan we in op de opleidingskeuze van (nieuwe) leerlingen op niveau 2 met speciale aandacht voor de vraag welke rol arbeidsmarktrelevantie in dit proces speelt.

In hoofdstuk 6 staat de samenwerking tussen mbo-instellingen en bedrijven centraal. We gaan in op de mogelijkheden die de BBL-leerweg biedt om het arbeidsmarktperspectief van studenten te vergroten. Daarnaast gaan we in op andere vormen van praktijkleren dan de BBL-leerweg. Ook de rol van bedrijven bij het invullen van het curriculum komt in dit hoofdstuk aan bod.

In hoofdstuk 7 staat doorstroming naar een hoger niveau centraal. Er wordt een korte kwantitatieve beschrijving van de situatie gegeven, waarna ingegaan wordt op het beleid hieromtrent in de instellingen. Daarnaast gaan we ook in op opscholing via leven lang leren.

Het laatste hoofdstuk geeft een uitgebreide samenvatting en de conclusies van dit onderzoek. Daarna volgen twee bijlagen met achtereenvolgens een beschrijven van een aantal relevante elementen van het onderwijsbeleid (bijlage I) en beschrijving van de uitkomsten van enkele evaluaties van het School-Ex Programma dat gericht was op het beïnvloeden van de keuzes van leerlingen (bijlage II).



CONCEPTUEEL KADER

2 CONCEPTUEEL KADER

2.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk werken we vanuit een conceptueel kader de centrale onderzoeksvraag: *‘hoe kunnen mbo-instellingen hun opleidingsaanbod op niveau 2 beter afstemmen op de arbeidsvraag en de doorstroming naar niveau 3 bevorderen?’* uit in onderzoeksvragen.

In paragraaf 2.2 gaan we eerst in op de vraag wat in dit verband realistische doelen van mbo-instellingen zijn. Mbo-instellingen moeten werken binnen een context waarin tal van andere factoren spelen die ook van invloed zijn op de arbeidsmarktpositie van mensen met een mbo-opleiding op niveau 2. Vervolgens gaan we in paragraaf 2.3 in op de mogelijkheden die instellingen hebben om het arbeidsmarktperspectief van leerlingen op mbo-niveau 2 te verbeteren. Paragraaf 2.4 gaat in op de vraag hoe mbo-instellingen doorstroming van leerlingen op mbo 2 niveau kunnen bevorderen. Paragraaf 2.5 sluit dit hoofdstuk af met een samenvatting door middel van een schema en overzicht van alle vragen.

2.2 CONTEXTFACTOREN VAN INVLOED OP DE ARBEIDSMARKTPOSITIE VAN MBO NIVEAU 2 OPGELEIDEN

2.2.1 Kwantitatieve aansluiting

Het is om verschillende redenen een lastige opgave voor mbo-instellingen om hun opleidingsaanbod af te stemmen op de vraagkant van de arbeidsmarkt. In de eerste plaats leiden mbo-instellingen op voor de *toekomstige* vraag. Maar wat de benodigde instroom van jongeren met een bepaalde opleiding over een aantal jaren is, is moeilijk te voorspellen. Ruwweg hangt dit af van drie factoren:

1. De uitbreidingsvraag naar mensen met deze opleiding,
2. De vervangingsvraag als resultante van mobiliteit en pensionering van werknemers en
3. De mate waarin de opgeleiden gaan werken in het beroep waarvoor ze zijn opgeleid.

De uitbreidingsvraag wordt in belangrijke mate bepaald door de economische ontwikkeling. Alleen al deze factor is moeilijk voorspelbaar, zelfs voor tweejarige opleidingen. Prognoses kunnen enige indicatie geven maar ook niet meer dan dat.

Aan de andere kant moet de noodzaak om precies in te schatten hoeveel mensen voor een bepaald beroep zouden moeten worden opgeleid, althans als we dit vanuit de vraagzijde van de arbeidsmarkt bekijken, enigszins gerelativeerd worden, omdat vraagvervulling maar ten dele afhankelijk is van een juiste inschatting van de toekomstige vraag. Blijkt het aantal schoolverlaters met een bepaalde opleiding te laag te zijn, dan beschikken werkgevers vaak over andere mogelijkheden om hun vraag toch te vervullen. Zo kunnen ze mensen aantrekken met een verwante opleiding, kunnen ze werknemers uit het buitenland aantrekken of werknemers omscholen.

Dit neemt niet weg dat, als blijkt dat over een wat langere periode bezien jongeren met bepaalde opleidingen duidelijk meer moeite hebben om aan werk te komen dan andere jongeren, dit de vraag oproept of het niet beter zou zijn dat zij opleidingen kiezen waar meer vraag naar is. Daarbij moet onderscheid worden gemaakt tussen *niveau en richting* van de opleiding. Zijn er grote verschillen in baankansen tussen opleidingsrichtingen op hetzelfde niveau, dan is het niet alleen zinvol dat meer jongeren voor de meer kansrijke richtingen kiezen, maar lijkt dit ook haalbaar vanuit de capaciteiten van de betrokken jongeren. Als de verschillen in baankansen zich vooral

tussen opleidingsniveaus voordoen ligt dit waarschijnlijk lastiger, al zal met extra inspanningen door onderwijsinstellingen waarschijnlijk voor een deel van de lager opgeleiden niveauverhoging mogelijk zijn.

Er vindt, in ieder geval voor een deel, *selectie* plaats naar *opleidingsniveau*. Als twee werkzoekenden een gegeven functie even goed kunnen vervullen zal een werkgever vaak de voorkeur geven aan de hoogstopgeleide van de twee. Verdringing van lager door middelbaar opgeleiden en van middelbaar opgeleiden door hoger opgeleiden is daarom een veel voorkomend verschijnsel. Voor lager opgeleiden speelt verder dat de huidige technologische ontwikkeling gepaard gaat met een verkleining van het aandeel functies op middelbaar niveau, waardoor relatief laagopgeleiden zoals personen op mbo-2 niveau steeds meer concurrentie ondervinden van iets hoger opgeleiden. Verder moet er rekening mee gehouden worden dat als het lukt om jongeren op een iets hoger opleidingsniveau te brengen, jongeren op dat iets hogere niveau op hun beurt zullen proberen hun niveau verder te verhogen.

Werkgevers selecteren niet alleen op opleiding maar ook op *andere kenmerken van werkzoekenden*. Voor een deel zijn dit kenmerken die relevant zijn voor de productiviteit, zoals houding, presentatie en motivatie (waarvoor het onderwijs overigens ook kan bijdragen tot betere scores van leerlingen). Maar daarnaast selecteert ten minste een deel van de werkgevers mede op kenmerken die niet bepalend zijn voor de productiviteit maar hoogstens ermee correleren. Groepskenmerken als afkomst of de wijk waar werkzoekenden wonen worden dan geprojecteerd op individuele personen met deze kenmerken.

Het loonmechanisme kan bijdragen tot evenwicht op de arbeidsmarkt. Op veel markten daalt de prijs van een goed bij een aanbodoverschot, waardoor de vraag stijgt, het aanbod daalt en het aanbodoverschot afneemt. Maar op de arbeidsmarkt zijn lonen maar beperkt flexibel, vooral in neerwaartse zin. Dit geldt zeker voor het laagbetaalde segment, waarin lonen niet ver boven het minimumloon liggen. De *beperkte neerwaartse flexibiliteit van lonen* is een belangrijke oorzaak voor werkloosheid.

2.2.2 Kwalitatieve aansluiting

Waar het de rol van onderwijs bij de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt betreft zijn allereerst opleidingsniveau en –richting relevant. Maar het begrip onderwijsrichting biedt verder nog de nodige vrijheidsgraden voor de precieze inhoud van een opleiding. Onderwijsinstellingen moeten de *inhoud van opleidingen* afstemmen op wat in de beroepspraktijk wordt gevraagd. Deze kwalitatieve afstemming is in zoverre wat eenvoudiger dan de kwantitatieve afstemming waar we het hiervoor over hadden dat de gevraagde competenties minder snel veranderen. Dus in beginsel is wel te bepalen wat jongeren moeten kunnen om een baan te krijgen.

Toch is ook deze kwalitatieve afstemming niet eenvoudig. Functies bij verschillende bedrijven die tot hetzelfde beroep gerekend worden kunnen inhoudelijk vrij sterk verschillen. Dit geldt niet alleen voor de vakmatige kant van functies maar eveneens voor de gevraagde ‘soft skills’. Die verschillen kunnen te maken hebben met technologische verschillen of verschillen in producten, maar ook met verschillen in bedrijfscultuur. Verder kunnen ze te maken hebben met verschillen in bedrijfsfilosofie. Sommige bedrijven hechten in hun aannamebeleid de meeste waarde aan kenmerken als houding en motivatie en zorgen zelf in belangrijke mate voor de vakmatige opleiding, terwijl andere bedrijven eisen dat nieuwe werknemers de benodigde vakmatige competenties al moeten hebben. Scholen moeten dan mikken op de ‘gemiddelde’ eisen van bedrijven en/of in zekere mate tegemoetkomen aan bedrijfsspecifieke eisen. Het zal echter moeilijk zijn om in de opleiding volledig tegemoet te komen aan de specifieke wensen van ieder bedrijf.

Een ander aspect van kwalitatieve aansluiting is dat de door bedrijven vereiste competenties weliswaar op korte termijn redelijk constant zijn, maar op iets langere termijn wel degelijk veranderen. Door de grote veranderlijkheid van de economie en de snellere technologische ontwikkeling veroudert vakkennis sneller dan vroeger. De vraag is dan of scholen in hun opleiding niet meer nadruk moeten geven aan vaardigheden die mensen in staat stellen tijdens hun arbeidsleven makkelijk nieuwe kennis op te doen en minder nadruk op het volledig voldoen aan de vak-eisen die werkgevers nu stellen. Dat zou de arbeidsmarktpositie van jongeren op langere

termijn sterker kunnen maken. Aan de andere kant is het ook noodzakelijk dat jongeren die van school komen voldoende kunnen om voor bedrijven interessant te zijn. Ook voor jongeren in mbo-2 opleidingen zijn beide punten relevant.

2.3 VERBETERING VAN DE AANSLUITING VAN HET OPLEIDINGENAANBOD OP MBO NIVEAU 2 OP DE VRAAG

2.3.1 Inleiding

Een deel van de centrale vraag van dit onderzoek luidt: *‘hoe kunnen mbo-instellingen hun opleidingenaanbod op niveau 2 beter afstemmen op de arbeidsvraag?’* Op hoofdlijnen zijn er in ieder geval de volgende mogelijkheden:

- Beïnvloeding door de wijze waarop een mbo-instelling intern is georganiseerd, het besluitvormingsproces omtrent de samenstelling van het opleidingsportfolio op niveau 2 en de afstemming met andere mbo-instellingen;
- Beïnvloeding van het keuzegedrag van leerlingen;
- Beïnvloeding door niveau 2 opleidingen aan te passen met het oog op de uitstroom mogelijkheden naar de arbeidsmarkt.

In de navolgende subparagrafen gaan we in op deze mogelijkheden om het opleidingenaanbod beter af te stemmen op de vraag uit de arbeidsmarkt.

2.3.2 Interne organisatie, besluitvorming en afstemming met andere mbo-instellingen

De interne organisatie van mbo-instellingen en de wijze van besluitvorming over het opleidingsportfolio op niveau 2 en doorstroming naar een hoger niveau en alles wat daarmee samenhangt, kunnen medebepalend zijn voor de mate waarop mbo-instellingen in staat zijn hun opleidingenaanbod af te stemmen op de vraag uit de arbeidsmarkt. Over veel aspecten kan de besluitvorming centraal gebeuren of juist decentraal.

Ingrijpende aanpassingen in het opleidingenaanbod kunnen grote financiële en persoonlijke gevolgen hebben. Mede daardoor zijn deze aanpassingen niet van de ene op de andere dag mogelijk (denk aan de arbeidsrechtelijke positie van medewerkers). Maar de mate van de centralisatie/decentralisatie van een mbo heeft mogelijk wel invloed op de snelheid waarmee aanpassingen (kunnen) plaatsvinden.

Onderzoeksvragen in relatie tot de interne organisatie en de besluitvorming over het opleidingsportfolio zijn:

- *Welke punten die het opleidingsaanbod bepalen worden binnen een mbo op centraal niveau geregeld en wat is gedelegeerd aan opleidingsdirecties?*
- *Heeft de wijze van organisatie en besluitvorming binnen mbo-instellingen invloed op de mate waarin en de snelheid waarmee zij in staat zijn om hun opleidingsaanbod aan te passen aan (verschuivingen in) de arbeidsvraag?*
- *Is er interne sturing in instellingen als gevolg van landelijke regelgeving (zoals de bekostigingssystematiek)? Is dit van invloed op de doorstroming naar niveau 3 en op keuzes aangaande mogelijkheden om over te stappen binnen niveau 2?*

Als we het hebben over het opleidingsportfolio op niveau 2, dan hebben we het over:

- Het geheel aan opleidingen dat wordt verzorgd;
- De opleidingscapaciteit voor deze opleidingen.

De eerste vraag is dan hoe mbo-instellingen bepalen welke opleidingen zij aanbieden. Mogelijke overwegingen zijn: a) huidige en toekomstige arbeidsmarktrelevantie, b) kosten van de opleidingen, c) belangstelling van leerlingen en d) randvoorwaarden vanuit de regelgeving.

Opleidingen op niveau 2 zijn relevant voor de arbeidsmarkt als zij leerlingen direct goede baankansen bieden, maar ook als zij doorstroming mogelijk maken naar opleidingen op niveau 3 die deze kansen bieden (zie 2.4).

Vervolgens is de vraag wat in de praktijk de gewichten zijn van deze factoren. Hoe zwaar weegt arbeidsmarktrelevantie? De bekostigingssystematiek maakt dat het belangrijk is om voldoende leerlingen op te leiden. Maar de laatsten hebben niet noodzakelijk een voorkeur voor opleidingen waar vraag naar is op de arbeidsmarkt. Voor scholen kan het financieel onaantrekkelijk zijn om opleidingen te verzorgen die hoge kosten meebrengen.

Scholen hebben verder te maken met concurrentie van andere mbo-instellingen, waardoor ze voor het dilemma kunnen staan dat als zij bepaalde opleidingen niet verzorgen hun concurrenten het wel doen.

Als opleidingen structureel slecht scoren op baankansen betekent dit niet automatisch dat deze opleidingen irrelevant zijn voor de arbeidsmarkt. Het kan ook zijn dat er in deze opleidingen te veel leerlingen worden opgeleid. Ook hier is de vraag om welke opleidingen het gaat en hoe kan worden bevorderd dat mbo-instellingen hun capaciteit van opleidingen zoveel mogelijk aanpassen aan veranderingen in de arbeidsmarktbehoefte (direct of indirect via doorstroming naar niveau 3).

Dit leidt tot de volgende onderzoeksvragen:

- *Welke overwegingen zijn achterliggend aan het opleidingsportfolio en de relatieve omvang van deze opleidingen?*
- *Welke factoren leiden ertoe dat mbo-instellingen op niveau 2 opleidingen verzorgen die vanuit de arbeidsmarkt gezien structureel weinig relevant zijn?*

Kwantitatieve en kwalitatieve informatie over de arbeidsmarkt is cruciaal om het opleidingsportfolio op niveau 2 af te kunnen stemmen op de vraag uit de arbeidsmarkt is. Er is dan informatie nodig over:

- De huidige en toekomstige arbeidsmarktpositie van personen met een mbo-opleiding op niveau 2 waaronder schoolverlaters, maar ook mensen die al langer op de arbeidsmarkt zijn;
- De huidige en toekomstige opleidingseisen die werkgevers stellen aan mbo'ers op niveau 2.

Onderzoeksvragen zijn in dit verband:

- *Hoe is binnen mbo-instellingen de verzameling en interpretatie van statistische informatie uit bestaande bronnen over de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt georganiseerd in het algemeen en voor opleidingen op niveau 2 in het bijzonder?*
- *Wat doen mbo-instellingen aan informatieverzameling uit eigen bronnen (bijvoorbeeld via contacten met werkgevers en het volgen van leerlingen)?*
- *In welke mate is men in de instelling op de hoogte van arbeidsmarktinformatie over de aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt?*
- *Hoe wordt deze informatie gebruikt? Door wie en voor welk doel?*
- *Welke verbeteringen zijn mogelijk in het verkrijgen, interpreteren en gebruiken van informatie over de arbeidsmarkt?*

Afstemming met andere mbo-instellingen

Als opleidingen die weinig arbeidsmarktperspectief bieden desalniettemin aantrekkelijk worden geacht door leerlingen, kan dit aanpassingen in het opleidingsaanbod bemoeilijken, zolang andere mbo-instellingen in de regio deze opleidingen blijven aanbieden. Dit vraagt dus om afstemming tussen mbo-instellingen.

Een te kleine schaalomvang kan voor mbo-instellingen een knelpunt vormen om opleidingen met een goed arbeidsmarktperspectief aan te bieden. Samenwerking tussen instellingen, bijvoorbeeld door gezamenlijk een opleiding te starten, zou dit probleem kunnen oplossen.

Onderzoeksvragen bij de afstemming met andere mbo-instellingen, zijn:

- *In hoeverre vindt tussen instellingen coördinatie van het opleidingsaanbod plaats?*
- *Vormt concurrentie tussen mbo-instellingen een belemmering om het opleidingsaanbod aan te passen aan de arbeidsvraag?*
- *Komt het voor dat mbo-instellingen gezamenlijk opleidingen op niveau 2 aanbieden? Wat is de achtergrond hiervan en wat zijn de ervaringen hiermee?*

2.3.3 Keuzegedrag van leerlingen

Bestaand onderzoek wijst uit dat leerlingen maar beperkt zicht hebben op de arbeidsmarkt. Aan de opleidingskeuze ligt vaak geen rationeel keuzeproces ten grondslag. De keuze wordt sterk beïnvloed door de omgeving, bijvoorbeeld ouders en vrienden. Waarschijnlijk geldt dit in relatief sterke mate voor leerlingen op de lagere niveaus zoals leerlingen op niveau 2. Dit kan leiden tot opleidingskeuzes die uit het oogpunt van de arbeidsmarkt minder verstandig zijn. Bestaand onderzoek geeft echter ook aan dat leerlingen en ouders gevoelig zijn voor informatie en adviezen van de zijde van de school zie bijvoorbeeld De Koning e.a. (2010). Dit suggereert dat scholen de onderwijskeuze meer kunnen beïnvloeden dan ze nu doen.

Een vergaande beïnvloeding van het keuzegedrag is het volledig afstoten van opleidingen die weinig arbeidsmarktperspectief bieden. Maar hoewel beroepsopleidingen die geen uitzicht op werk bieden weinig zinvol zijn, blijft het van belang dat jongeren opleidingen kiezen die zij ook inhoudelijk aantrekkelijk vinden en waarvoor zij aanleg hebben. De vakinhoud speelt hierbij een rol maar mogelijk ook andere aspecten van de opleiding (hoe het onderwijs wordt gegeven, de aandacht voor 'soft' skills, de invulling van de praktijkcomponent, e.d.).

Onderzoeksvragen in relatie tot de mogelijkheid om het keuzegedrag van leerlingen op niveau 2 te beïnvloeden, zijn:

- *In hoeverre zien mbo-instellingen het als hun taak om leerlingen op niveau 2 en ouders te informeren en te adviseren over hun opleidingskeuze? Tegen welke knelpunten lopen instellingen aan op dit punt?*
- *Wat doen mbo-instellingen precies aan het informeren en adviseren van leerlingen en ouders in de verschillende fasen (vooraf, bij aanname, tijdens de opleiding)? Welke rol spelen interesse- en vaardigheidstests? Hoe ver gaan instellingen in advisering van leerlingen en ouders?*
- *Hoe kan ervoor worden gezorgd dat de jongeren opleidingen kiezen die hen goed voorbereiden op de arbeidsmarkt maar hen ook inhoudelijk aanspreken?*
- *Wat kan er aan de voorlichting en advisering worden verbeterd? Wat binnen mbo-instellingen en wat daarbuiten (bijvoorbeeld beter inzicht in keuzeprocessen bij leerlingen en ouders)?*

2.3.4 Arbeidsmarktrelevantie van niveau 2 opleidingen (uitstroommogelijkheden naar de arbeidsmarkt)

Om op het niveau van de opleiding de aansluiting tussen het opleidingsaanbod op niveau 2 op de vraag van werkgevers te verbeteren zijn er op hoofdlijnen (onder meer) de volgende mogelijkheden:

- Afstoten van opleidingen met een zeer ongunstig arbeidsmarktperspectief (2.3.2);
- Verminderen van het aantal leerlingen in opleidingen met een minder gunstig arbeidsmarktperspectief (2.3.2);
- Aantrekkelijker maken van opleidingen die een goed arbeidsmarktperspectief hebben maar momenteel door leerlingen minder aantrekkelijk worden geacht;
- (Nog) beter benutten van de bbl-variant;
- (Beter) afstemming van de inhoud van opleidingen op de vereisten van werkgevers;
- Afstemming met andere mbo-instellingen (2.3.2).

Als laatste noemen we hier ook de mogelijkheid om de doorstroom naar niveau 3 te verbeteren, als op niveau 2 de opleiding geen, maar op niveau 3 wel gunstige arbeidsmarktperspectieven heeft. Op deze mogelijkheid wordt apart ingegaan in paragraaf 2.4.

Aan de uitvoering van één of meer van genoemde mogelijkheden kleven tenminste de volgende randvoorwaarden:

- a. Dergelijke aanpassingen kunnen alleen succesvol zijn als mbo-instellingen een duidelijk beeld hebben van de arbeidsmarktperspectieven van de opleidingen op niveau 2 en 3 en van de eisen die werkgevers stellen aan jongeren op deze niveaus. Arbeidsmarktinformatie is dus cruciaal.
- b. De financieringsstructuur en de regelgeving aangaande de kwalificatiestructuur moeten instellingen voldoende mogelijkheden bieden om de gewenste aanpassingen door te voeren.

Veel leerlingen op niveau 2 zijn meer praktijk- dan theoriegericht. De bbl-variant lijkt daarom bij uitstek geschikt voor deze groep. Zij kunnen dan in belangrijke mate in de praktijk een vak leren. Bovendien blijkt dat schoolverlaters van deze variant relatief makkelijk de arbeidsmarkt instromen, vaak ook doordat ze bij de werkgever kunnen blijven waar ze hun beroepspraktijkvorming hebben gevolgd.

Het aantal praktijkplaatsen varieert echter sterk met de conjunctuur. Tevens is deze variant voor veel opleidingen sterk verbonden met een infrastructuur en faciliteiten die vanuit een branche geboden wordt. Bij opleidingen die minder verbonden zijn aan een specifieke sector (zoals economisch-administratieve opleidingen) ontbreekt dit. Denkbaar is dat alternatieve vormen van combinaties van leren/werken, zoals simulatiebedrijven, eventuele lacunes in het aanbod van de meer traditionele bbl-constellaties kunnen opvangen.

Veel van de onderwerpen van deze subparagraaf zijn reeds vertaald in onderzoeksvragen in paragraaf 2.3.2. Dit geldt echter niet voor elementen waar werkgevers een belangrijke rol spelen. Onderzoeksvragen hierbij zijn:

- *In hoeverre onderhouden instellingen contacten met werkgevers over het opleidingsportfolio en de inhoud van opleidingen?*
- *Wat doen mbo-instellingen momenteel om de bbl-variant mogelijk te maken voor leerlingen op niveau 2?*
- *Tegen welke knelpunten lopen mbo-instellingen hierbij aan (zoals een tekort aan praktijkplaatsen)?*
- *Wat zijn de mogelijkheden voor mbo-instellingen om meer praktijkplaatsen voor deze groep te werven? En wat zijn hierbij de verantwoordelijkheden voor mbo-scholen, bedrijven en branches?*
- *Welke andere mogelijkheden van werkend leren zijn in dit verband denkbaar naast de bbl-variant?*

2.4 VERBETERING VAN DE DOORSTROMING VAN LEERLINGEN OP MBO NIVEAU 2 NAAR NIVEAU 3 OF 4

Het tweede deel van de centrale onderzoeksvraag luidt: *'hoe kunnen mbo-instellingen de doorstroming naar niveau 3 bevorderen?'* Doorstroom van mbo niveau 2 naar niveau 3 (of zelfs 4) kan een manier zijn om de arbeidsmarktperspectieven van studenten aanzienlijk te verbeteren. Hierbij kunnen zich echter knelpunten voordoen.

Op niveau 3 moeten studenten het vaker zonder extra zorg en begeleiding doen, wat een behoorlijke drempel kan zijn voor een succesvolle doorstroom. Vraag is dan in hoeverre scholen bewust extra faciliteiten bieden die deze overgang vergemakkelijken. Tevens is denkbaar dat de bekostigingssystematiek extra drempels opwerpt omdat een stapeling binnen het mbo leidt tot een een langere verblijfsduur waarbij de bekostiging op den duur afneemt (de systematiek van de bekostiging is uitgewerkt in bijlage I).

Ook bij de doorstroom naar niveau 3 zijn er verschillen in arbeidsmarktperspectieven tussen opleidingen. Voor de meeste opleidingen op niveau 2 zijn er opleidingen die als een logisch vervolg kunnen worden beschouwd, maar denkbaar is dat leerlingen soms een switch maken naar een andersoortige opleiding die betere arbeidsmarktperspectieven biedt.

Denkbaar is ook dat instellingen specifiek de bbl-variant benutten voor deze doorstroom, omdat een groter accent op de praktijkcomponent mogelijk beter past bij deze doelgroep. Dit vraagt dan wel weer voldoende beschikbaarheid van bpv-plekken.

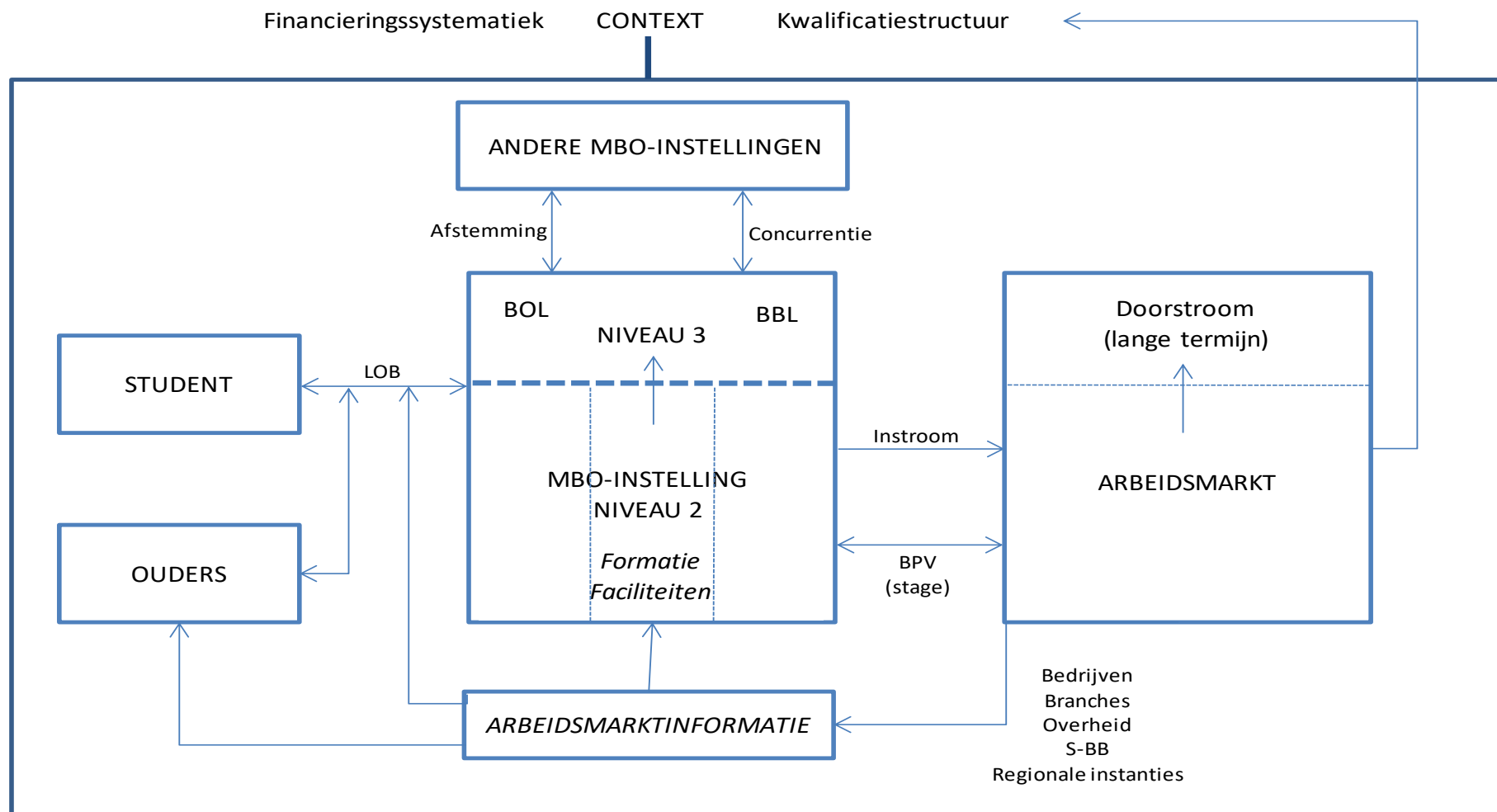
Onderzoeksvragen in relatie tot de mogelijkheid om de doorstroming naar niveau 3 te verbeteren, zijn:

- *Wat doen mbo-instellingen om deze doorstroming te bevorderen?*
- *Wat zijn de oorzaken van de hoge uitval onder doorstromers van niveau 2 naar 3?*
- *Wat zijn mogelijkheden om de doorstroming te vergroten en wat is hierbij in het bijzonder de rol van de bbl-variant?*
- *Is de bekostigingssystematiek een knelpunt voor doorstroming?*
- *Maken leerlingen van een overstap van niveau 2 naar 3 ook een switch in type opleiding?*

2.5 SAMENVATTING

De contextanalyse uit paragraaf 2.2 en de thema's en bijbehorende onderzoeksvragen die voortvloeien uit paragraaf 2.3 en 2.4 vormen de leidraad van het onderzoek. In figuur 2.1 zijn alle aspecten die in paragraaf 2.2 tot en met 2.4 zijn beschreven in hun onderlinge samenhang weergegeven. In tabel 2.1 is samengevat hoe de centrale vraagstelling conceptueel is uitgewerkt in de thema's, met bij elk thema de daarbij horende onderzoeksvragen.

Figuur 2.1 Overzicht van factoren die van belang zijn voor de rol die mbo-instellingen spelen in de afstemming vraag-aanbod voor leerlingen op niveau 2



Tabel 2.1

Uitwerking van de centrale vraagstelling in thema's en onderzoeksvragen

Thema's (hoofdstuk waar thema wordt uitgewerkt)	Onderzoeksvragen
Interne organisatie, besluitvorming en afstemming met andere mbo-instellingen (hoofdstuk 4)	- Welke punten die het opleidingsaanbod bepalen worden binnen een mbo op centraal niveau geregeld en wat is gedelegeerd aan opleidingsdirecties? - Heeft de wijze van organisatie en besluitvorming binnen mbo-instellingen invloed op de mate waarin en de snelheid waarmee zij in staat zijn om hun opleidingsaanbod aan te passen aan (verschuivingen in) de arbeidsvraag? - Is er interne sturing in instellingen als gevolg van landelijke regelgeving (zoals de bekostigingssystematiek)? Is dit van invloed op de doorstroming naar niveau 3 en op keuzes aangaande mogelijkheden om over te stappen binnen niveau 2? - Welke overwegingen zijn achterliggend aan het opleidingsportfolio en de relatieve omvang van deze opleidingen? - Welke factoren leiden ertoe dat mbo-instellingen op niveau 2 opleidingen verzorgen die vanuit de arbeidsmarkt gezien structureel weinig relevant zijn? - Hoe is binnen mbo-instellingen de verzameling en interpretatie van statistische informatie uit bestaande bronnen over de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt georganiseerd in het algemeen en voor opleidingen op niveau 2 in het bijzonder? - Wat doen mbo-instellingen aan informatieverzameling uit eigen bronnen (bijvoorbeeld via contacten met werkgevers en het volgen van leerlingen)? - In welke mate is men in de instelling op de hoogte van arbeidsmarktinformatie over de aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt? - Hoe wordt deze informatie gebruikt? Door wie en voor welk doel? - Welke verbeteringen zijn mogelijk in het verkrijgen, interpreteren en gebruiken van informatie over de arbeidsmarkt? - In hoeverre vindt tussen instellingen coördinatie van het opleidingsaanbod plaats? - Vormt concurrentie tussen mbo-instellingen een belemmering om het opleidingsaanbod aan te passen aan de arbeidsvraag? - Komt het voor dat mbo-instellingen gezamenlijk opleidingen op niveau 2 aanbieden? Wat is de achtergrond hiervan en wat zijn de ervaringen hiermee?
Keuzegedrag van leerlingen (hoofdstuk 5)	- In hoeverre zien mbo-instellingen het als hun taak om leerlingen op niveau 2 en ouders te informeren en te adviseren over hun opleidingskeuze? Tegen welke knelpunten lopen instellingen aan op dit punt? - Wat doen mbo-instellingen precies aan het informeren en adviseren van leerlingen en ouders in de verschillende fasen (vooraf, bij aanname, tijdens de opleiding)? Welke rol spelen interesse- en vaardigheidstests? Hoe ver gaan instellingen in advisering van leerlingen en ouders? - Hoe kan ervoor worden gezorgd dat de jongeren opleidingen kiezen die hen goed voorbereiden op de arbeidsmarkt maar hen ook inhoudelijk aanspreken? - Wat kan er aan de voorlichting en advisering worden verbeterd? Wat binnen mbo-instellingen en wat daarbuiten (bijvoorbeeld beter inzicht in keuzeprocessen bij leerlingen en ouders)?
Rol van bedrijven (hoofdstuk 6)	- In hoeverre onderhouden instellingen contacten met werkgevers over het opleidingsportfolio en de inhoud van opleidingen? - Wat doen mbo-instellingen momenteel om de bbl-variant mogelijk te maken voor leerlingen op niveau 2? - Tegen welke knelpunten lopen mbo-instellingen hierbij aan (zoals een tekort aan praktijkplaatsen)? - Wat zijn de mogelijkheden voor mbo-instellingen om meer praktijkplaatsen voor deze groep te werven? En wat zijn hierbij de verantwoordelijkheden voor mbo-scholen, bedrijven en branches? - Welke andere mogelijkheden van werkend leren zijn in dit verband denkbaar naast de bbl-variant?
Doorstroom niveau 2 naar hoger mbo niveau (3/4) (hoofdstuk 7)	- Wat doen mbo-instellingen om deze doorstroming te bevorderen? - Wat zijn de oorzaken van de hoge uitval onder doorstromers van niveau 2 naar 3? - Wat zijn mogelijkheden om de doorstroming te vergroten en wat is hierbij in het bijzonder de rol van de bbl-variant? - Is de bekostigingssystematiek een knelpunt voor doorstroming? - Maken leerlingen van een overstap van niveau 2 naar 3 ook een switch in type opleiding?



KWANTITATIEVE BESCHRIJVING OPLEIDINGENAANBOD NIVEAU 2

3 KWANTITATIEVE BESCHRIJVING OPLEIDINGENAANBOD NIVEAU 2

3.1 INLEIDING

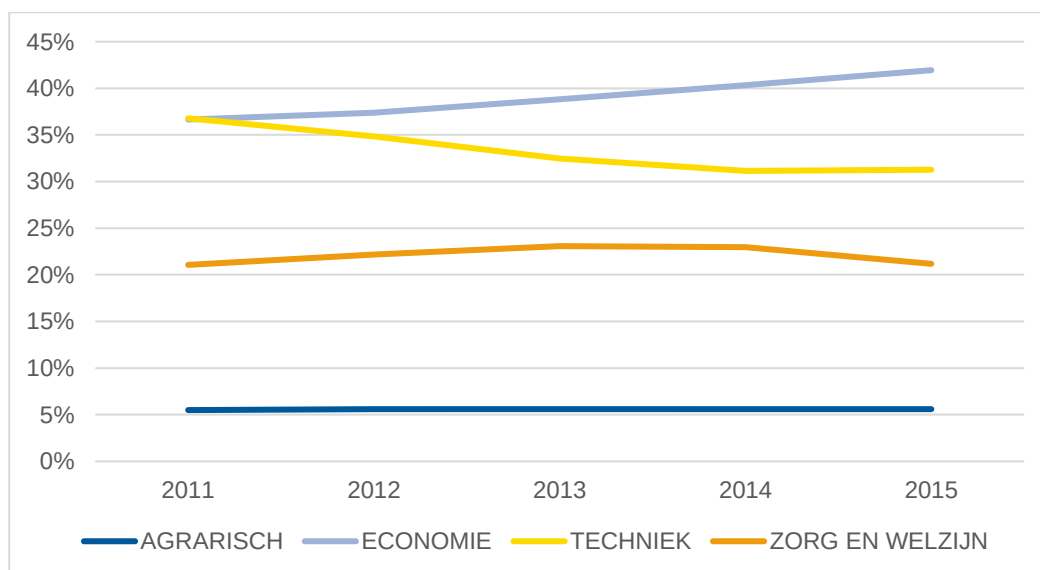
In dit hoofdstuk wordt een eerste beeld gegeven van (ontwikkelingen in) het opleidingsaanbod op mbo niveau 2 aan de hand van kwantitatieve gegevens. Deze gegevens zijn tevens gebruikt als criteria bij de selectie van mbo-instellingen voor de case-studies. In paragraaf 3.2 kijken we naar het landelijke beeld van het opleidingsaanbod. Paragraaf 3.3 gaat in op de variatie in het opleidingsaanbod tussen mbo-instellingen. Vervolgens wordt in paragraaf 3.4 gekeken naar de invloed van het opleidingsaanbod op het arbeidsmarktperspectief van leerlingen. Paragraaf 3.5 geeft de conclusies die voortkomen uit de kwantitatieve gegevens.

3.2 LANDELIJK BEELD VAN OPLEIDINGENAANBOD

3.2.1 Opleidingen en sectoren

Het aantal leerlingen op mbo niveau 2 is door demografische ontwikkelingen in de periode 2011 tot en met 2015 gedaald van ongeveer 118.000 naar 89.000 leerlingen. De daling in leerlingenaantallen is voor sommige opleidingen sterker dan voor andere opleidingen. Figuur 3.1 toont de aandelen van de vier sectoren waarbinnen opleidingen op niveau 2 vallen in dezelfde periode. Hieruit blijkt dat er relatief minder jongeren technische opleidingen zijn gaan volgen en relatief meer jongeren voor een opleiding in de economische richting hebben gekozen. De aandelen van de agrarische sector en de sector zorg en welzijn zijn vrij stabiel. In termen van arbeidsmarktperspectief is de verschuiving van technische naar economische opleidingen geen gunstige ontwikkeling. Technische opleidingen bieden in het algemeen een grotere kans op werk.

Figuur 3.1 Aandeel van sectoren in opleidingsaanbod op mbo niveau 2 (2011 t/m 2015)

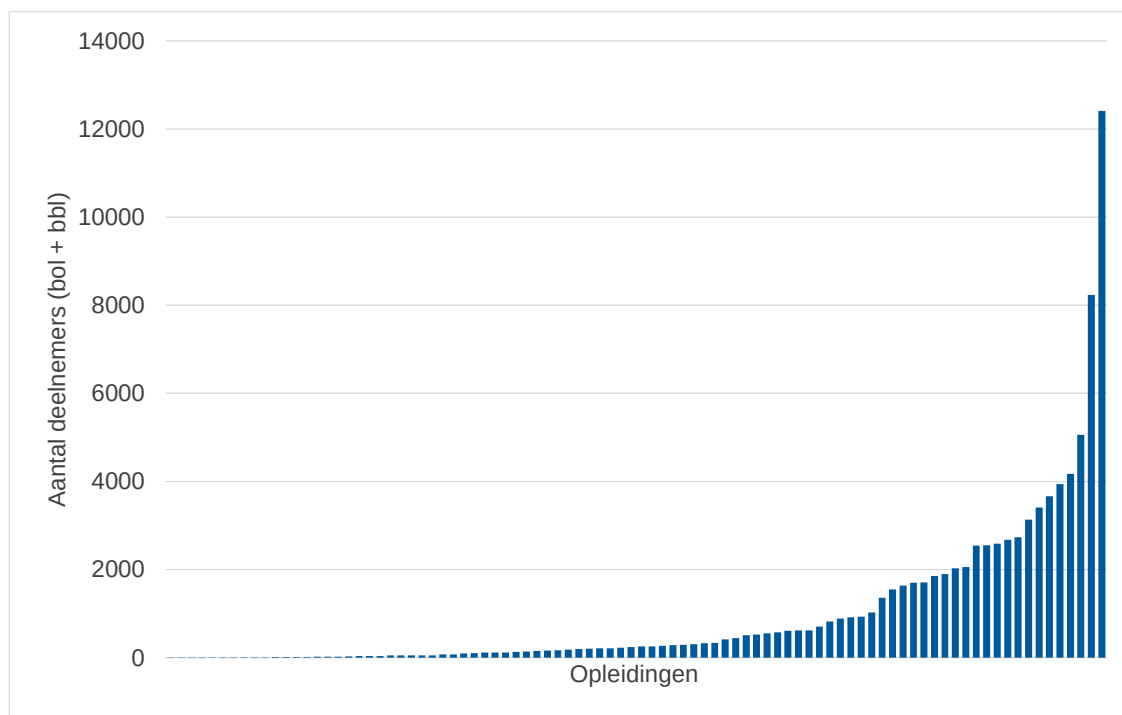


Bron: DUO-gegevens

Er zijn grote verschillen in opleidingssamenstelling van de diverse sectoren. Waar de deelnemers binnen de sector techniek verdeeld zijn over veel relatief kleine opleidingen, bestaat de sector zorg

en welzijn slechts uit een beperkt aantal opleidingen. Er bestaat een grote spreiding in het aantal deelnemers aan mbo-2 opleidingen op landelijk niveau. Deze spreiding is weergegeven in figuur 3.2.

Figuur 3.2 Spreiding aantal deelnemers over opleidingen (2015)



Bron: DUO-gegevens

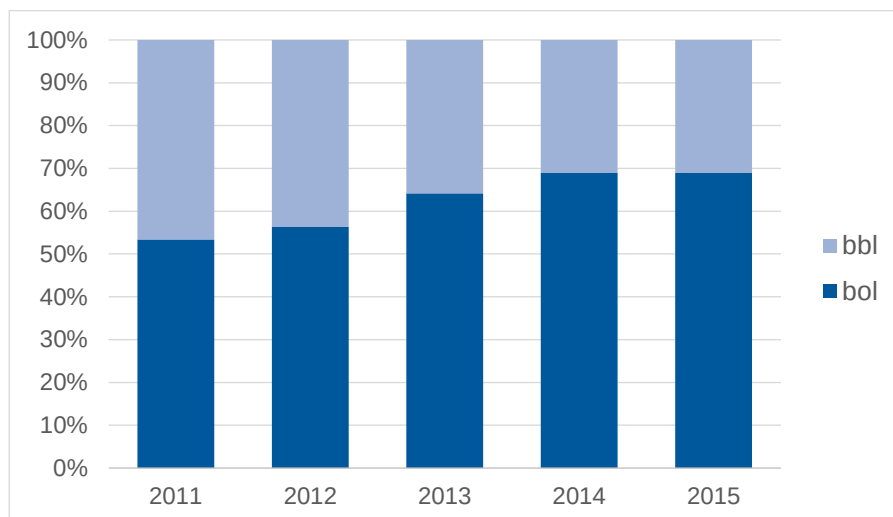
Uit bovenstaande figuur blijkt dat er een groot aantal relatief kleine opleidingen bestaan. Ondanks dat kleine opleidingen relatief duur kunnen zijn per student, worden deze wel behouden. Het gaat hierbij vaak om specialistische technische opleidingen. Aan de andere kant zien we dat er een beperkt aantal zeer grote opleidingen bestaat. De grootste opleiding op mbo niveau 2 is helpende zorg en welzijn, waarvoor het arbeidsmarktperspectief op dit moment weinig rooskleurig is. In de afgelopen vijf jaar is er sprake van een daling in het absolute aantal deelnemers, die parallel loopt met het dalende aantal leerlingen op het gehele mbo niveau 2. Het aandeel van de opleiding is echter redelijk stabiel. Er zijn in de periode van 2011 tot en met 2015 ook weinig opvallende beweging te zien in de aandelen van andere individuele opleidingen.

3.2.2 Leerweg (bol en bbl)

Er zijn grote verschillen op het gebied van arbeidsmarktperspectief tussen de beroepsopleidende leerweg (bol) en de beroepsbegeleidende leerweg (bbl), waarbij laatstgenoemde gunstiger scoort. Het aandeel leerlingen dat een bbl-opleiding volgt is de afgelopen jaren sterk gedaald, mede dankzij een gebrek aan beschikbare werkplekken veroorzaakt door de economische crisis. Figuur 3.3 laat de verdeling van deelnemers tussen bol en bbl in de afgelopen vijf jaar zien.

Het aandeel bbl'ers verschilt sterk tussen opleidingen en sectoren. Sommige opleidingen worden maar in één variant aangeboden, bij andere opleidingen zijn beide varianten mogelijk maar is er vaak een dominante leerweg. Voor de meeste opleidingen geldt dat de nadruk ligt op één van de twee leerwegen. In de technische sector wordt veel gebruik gemaakt van het bbl-traject (gemiddeld ongeveer 55 procent in 2015). Bij de andere sectoren ligt dit heel anders: veel opleidingen worden enkel als bol-opleiding aangeboden en het aantal bbl'ers ligt over het algemeen laag (gemiddeld iets minder dan 20 procent). Met name administratieve opleidingen (1 à 3 procent) en helpende zorg en welzijn (6 procent) hebben weinig leerlingen die de bbl-variant volgen.

Figuur 3.3 Landelijke aandeel bol en bbl op mbo niveau 2 (2011 t/m 2015)



Bron: DUO-gegevens

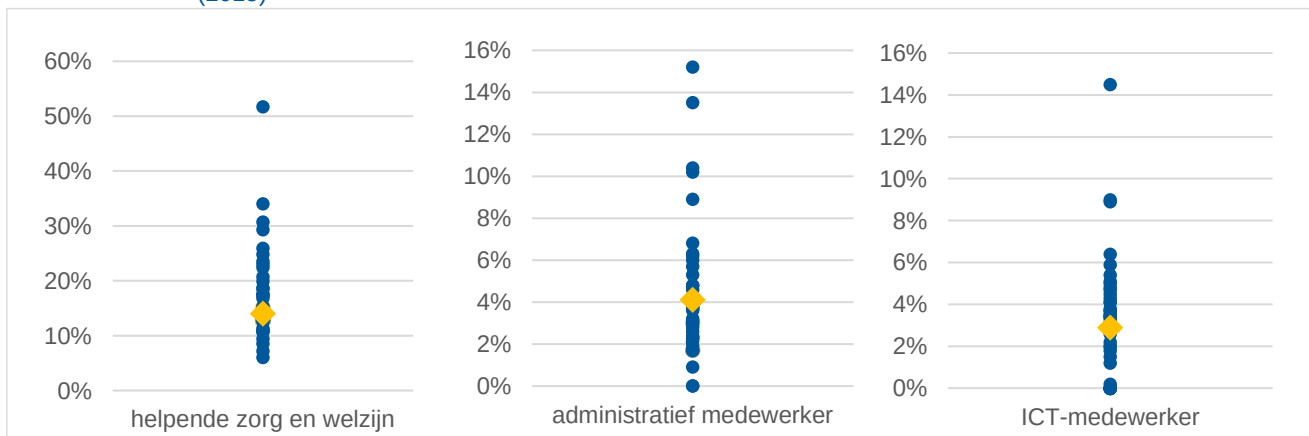
3.3 VARIATIE TUSSEN INSTELLINGEN

3.3.1 Opleidingen

Individuele mbo-instellingen kunnen hun opleidingsaanbod aanpassen om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren. Onderdeel van de centrale vraag van dit onderzoek is hoe mbo-instellingen de mogelijkheden hiertoe benutten. Om een eerste indicatie hiervan te krijgen, kijken we naar de variatie van het opleidingsaanbod tussen instellingen.

Om een beeld van de variatie te geven, selecteren we een aantal grote opleidingen met een zwak arbeidsmarktperspectief: helpende zorg en welzijn, administratief medewerker en ICT-medewerker. Figuur 3.4 toont de aandelen van deze drie opleidingen voor de individuele instellingen (in het blauw) en het landelijke aandeel (geel). Alle ROC's bieden de opleiding helpende zorg en welzijn aan, maar in de grootte van de opleiding zitten grote verschillen. Bij de opleidingen administratief medewerker en ICT-medewerker zijn er een aantal instellingen die de opleiding niet aanbieden (of niet hebben aangeboden in 2015, maar dat dit jaar wel doen). Ook hier geldt dat de spreiding vrij groot is.

Figuur 3.4 Variatie in de aandelen van helpende zorg en welzijn, administratief medewerker en ICT-medewerker (2015)



Bron: DUO-gegevens

Geselecteerde instellingen

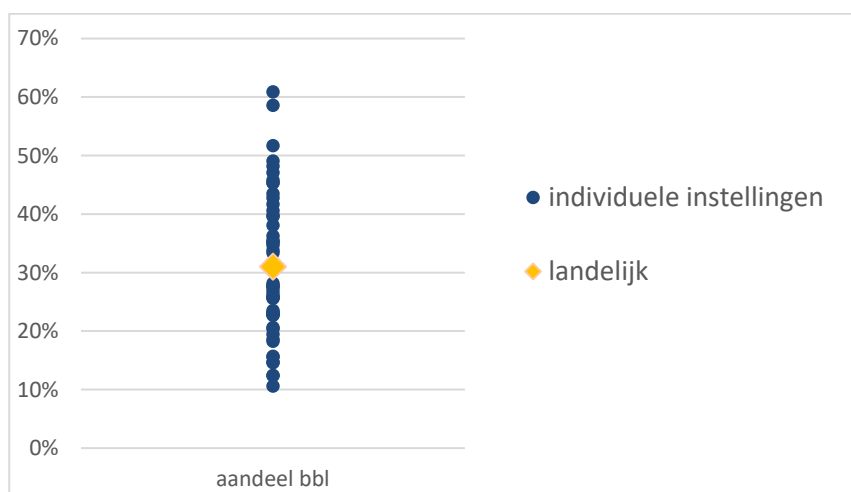
Binnen de selectie van instellingen voor de case-studies is een zekere spreiding aangebracht in het opleidingsportfolio. De vier geselecteerde ROC's zijn grofweg in te delen in twee groepen. Bij twee van de vier ROC's volgt een relatief groot aandeel van leerlingen op niveau 2 een technische opleiding, terwijl bij de andere twee ROC's een relatief groot aandeel een opleiding in de sector economie volgt. Deze tweedeling is minder geprononceerd voor het aandeel van de sector zorg en welzijn; dit ligt tussen de 10 en 25 procent, waarbij de "technische" ROC's een wat lager aandeel hebben dan de "economische" ROC's.

Ook als we kijken naar de individuele opleidingen zijn er grote verschillen te zien. Zo is het aandeel van de opleiding helpende zorg en welzijn ongeveer 10 procent bij de ROC's met veel technische deelnemers en ongeveer 20 procent bij de andere ROC's. Eén van de geselecteerde instellingen heeft bovengemiddeld veel deelnemers aan de opleiding administratief medewerker.

3.3.2 Leerweg (bol en bbl)

Er zijn sterke verschillen te zien tussen individuele instellingen in het aandeel van de twee leerwegen, zoals te zien is in figuur 3.5.

Figuur 3.5 Variatie in het aandeel van bbl (2015)



Bron: DUO-gegevens

Deze verschillen hangen samen met de verschillen in het aanbod van de opleidingen zelf, aangezien bepaalde opleidingen meer in de bbl-variant worden gevolgd dan andere opleidingen. Dit is echter niet de enige oorzaak: ook binnen opleidingen bestaat er variatie in het aandeel. De oorzaken van deze verschillen zullen aan de hand van de case-studies worden onderzocht. Hoe de aandelen zich verhouden voor de geselecteerde cases wordt beschreven in onderstaand kader.

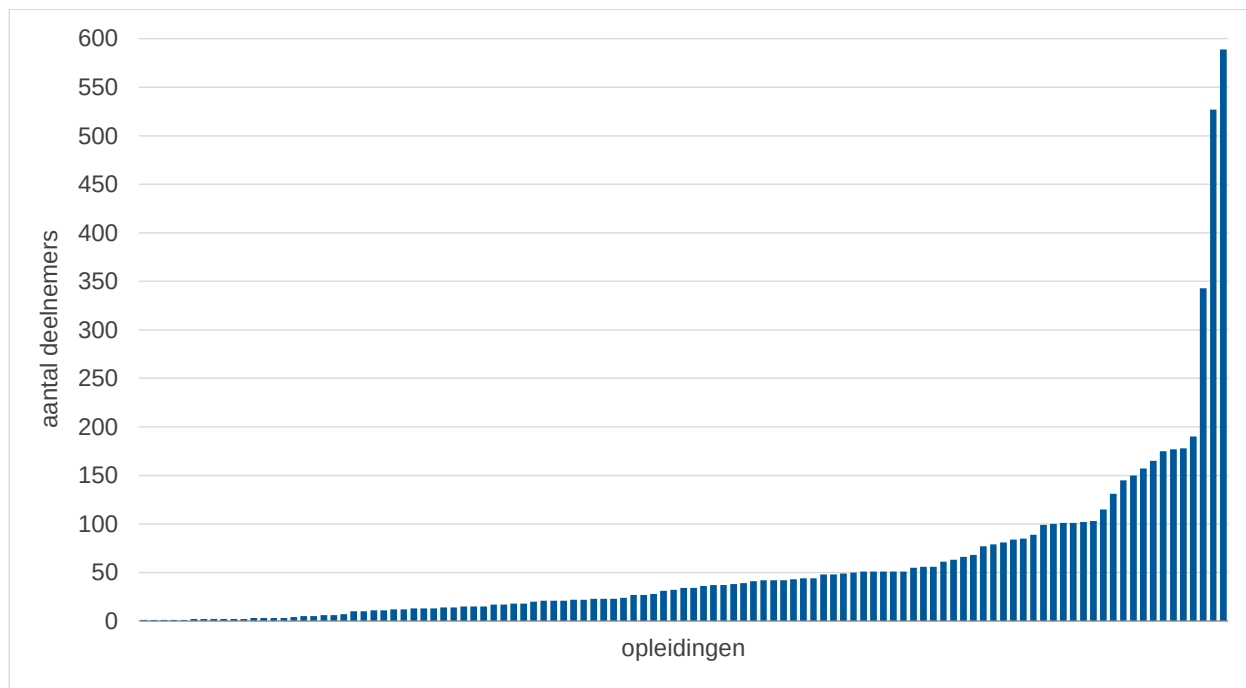
Geselecteerde instellingen

Het aandeel van bbl varieert tussen de geselecteerde instellingen. Voor de instellingen met een groot aandeel leerlingen aan technische opleidingen ligt het aandeel meer dan twee keer zo hoog dan voor de andere ROC's. Naast vier ROC's is ook een agrarisch onderwijscentrum (aoc) geselecteerd. Het aandeel van de bbl-variant ligt hier dicht bij het gemiddelde voor aoc's.

3.3.3 Omvang opleidingen binnen geselecteerde instellingen

Figuur 3.6 toont de spreiding in het aantal deelnemers aan bol-opleidingen voor de geselecteerde mbo-instellingen. Binnen deze instellingen bestaan er veel kleine en een beperkt aantal grote opleidingen.

Figuur 3.6 Variatie in het aantal deelnemers aan bol-opleidingen bij de vijf geselecteerde instellingen (2015)



Bron: DUO-gegevens

3.4 ARBEIDSMARKTPERSPECTIEF

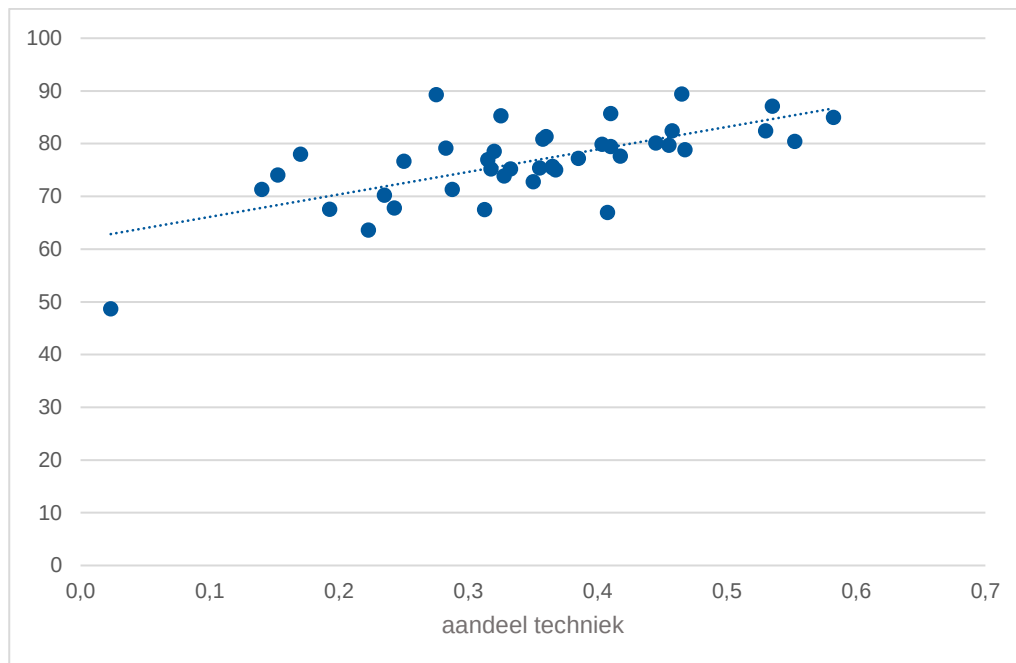
Het arbeidsmarktperspectief van leerlingen verschilt per mbo-instelling. Een nadere analyse van deze verschillen kan inzichten opleveren voor toekomstig beleid. Immers, als een gunstiger perspectief het resultaat is van beleid ten aanzien van het opleidingsaanbod, zou toepassing hiervan bij meer instellingen kunnen leiden tot een landelijke verbetering. Er zijn verschillende mogelijke redenen te bedenken waardoor het arbeidsmarktperspectief bij de ene mbo-instelling gunstiger is dan bij de andere instelling. Als een mbo-instelling relatief meer leerlingen heeft aan opleidingen met een wat gunstiger arbeidsmarktperspectief, zal de gemiddelde leerling van deze instelling ook een relatief gunstig perspectief hebben. Het is tevens mogelijk dat verschillen in het arbeidsmarktperspectief *binnen* opleidingen leiden tot een dergelijk effect. In deze paragraaf maken we een nadere analyse van het verband tussen het arbeidsmarktperspectief van leerlingen op individuele mbo-instellingen en deze twee factoren.

3.4.1 Opleidingsaanbod

Om inzicht te krijgen in het effect van het opleidingsaanbod op het arbeidsmarktperspectief van leerlingen aan een mbo-instelling, relateren we het percentage schoolverlaters van individuele

instellingen dat minimaal twaalf uur per week werkt¹³ aan het aandeel techniekstudenten. We vinden een significante correlatiecoëfficiënt van 0,51. Dit suggereert dat er inderdaad een verband is tussen het opleidingsaanbod van een instelling en het arbeidsmarktperspectief van haar leerlingen. Figuur 3.8 geeft een grafische weergave van deze correlatie.

Figuur 3.8 Percentage schoolverlaters dat een jaar na schoolverlaten minimaal 12 uur per week werkt in relatie tot het aandeel deelnemers op technische opleidingen



Bron: CBS- en DUO-gegevens

Het afstemmen van het opleidingsaanbod op de arbeidsmarkt vereist kennis over het perspectief dat individuele opleidingen op deze arbeidsmarkt bieden. Om te bepalen of deze afstemming voldoende plaatsvindt, hebben we informatie nodig over het arbeidsmarktperspectief van deelnemers aan de verschillende mbo-opleidingen op niveau 2. Een voorbeeld van een indicator hiervoor is het werkloosheidspercentage. Figuur 3.9 geeft een overzicht van de werkloosheidspercentages van de mbo-2 opleidingen. De gegevens zijn afkomstig van de BVE-monitor van ROA¹⁴ en betreffen respondenten jonger dan 30 jaar uit de periode 2011 tot en met 2015. Respondenten worden ongeveer anderhalf jaar na het afronden van de opleiding bevraagd, dus het gaat hierbij om schoolverlaters uit de schooljaren 2009-2010 tot en met 2013-2014. Opleidingen met minder dan 20 respondenten zijn buiten beschouwing gelaten.

Er zitten grote verschillen tussen de werkloosheidspercentages. Ook uit deze cijfers blijkt dat technische opleidingen een beter arbeidsmarktperspectief bieden dan opleidingen in andere sectoren. Voor een aantal van deze opleidingen is het werkloosheidspercentage zelfs nul procent. Aan de andere kant zien we dat een aantal grote opleidingen het relatief minder goed doen op de arbeidsmarkt (helpende zorg en welzijn, administratief medewerker, ICT-medewerker et cetera).

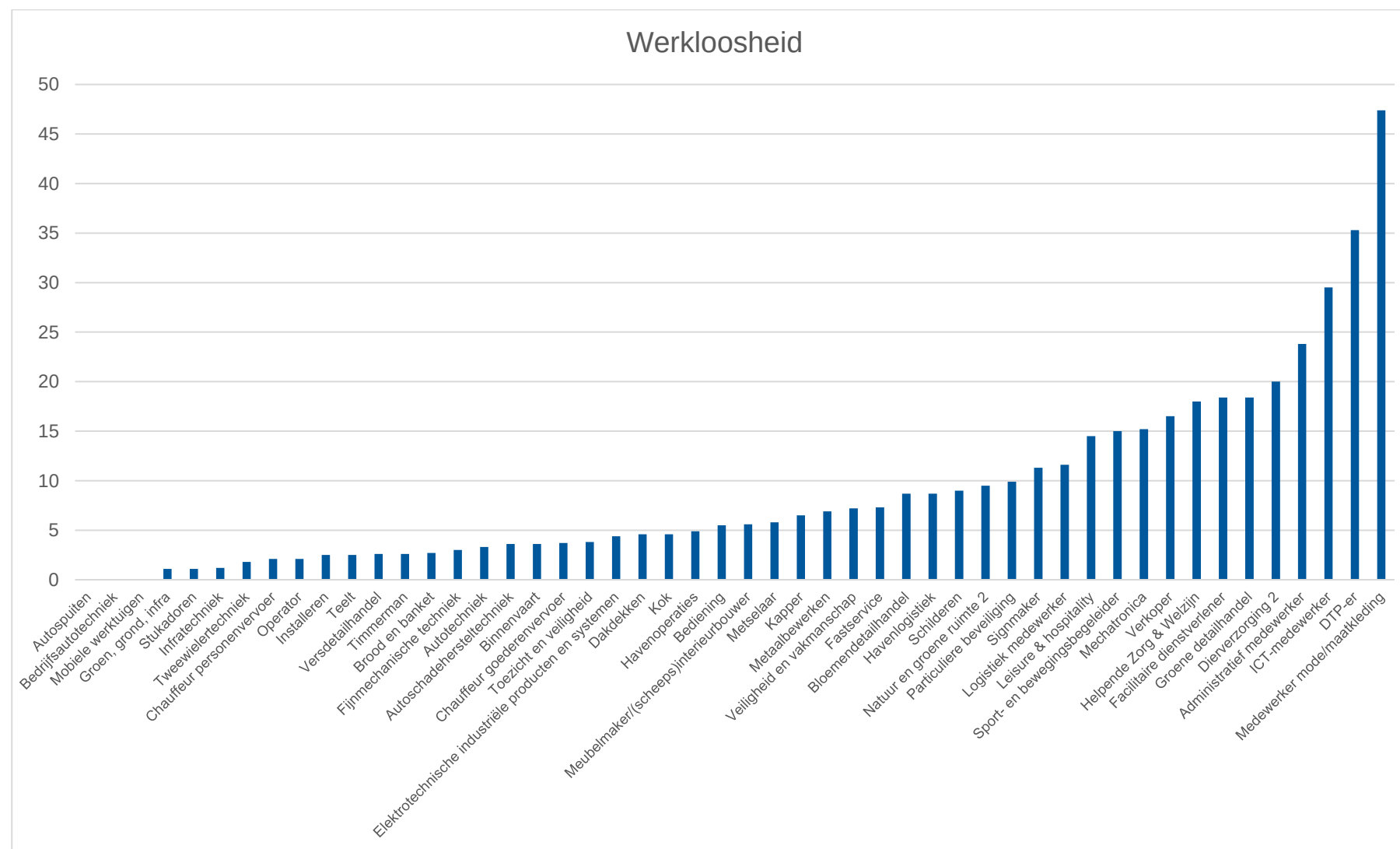
¹³ Gegevens hierover zijn afkomstig van het CBS. Zie <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2016/30/arbeidsmarktpositie-mbo-schoolverlaters-uit-schooljaar-2013-14> en <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2016/41/arbeidsmarktpositie-mbo-schoolverlaters-schooljaren-2010-2012>.

¹⁴ Zie <http://roa.sbe.maastrichtuniversity.nl/?portfolio=school-leaver-surveys>

Wanneer we deze informatie vertalen naar instellingsniveau, kijken we naar de aandelen van de verschillende opleidingen en het arbeidsmarktperspectief hiervan. Als mbo-instellingen relatief veel deelnemers aan opleidingen met een minder goed perspectief op de arbeidsmarkt hebben, zullen leerlingen aan deze instelling gemiddeld gezien dus ook een minder goed arbeidsmarktperspectief hebben en andersom (zoals bijvoorbeeld blijkt uit figuur 3.8). Deze informatie is meegenomen bij de selectie van instellingen voor de case-studies. Naast gegevens van ROA zijn hiervoor ook andere bronnen benut, waaronder de gegevens van het CBS en gegevens van SBB¹⁵.

¹⁵ Zie <https://www.SBB.nl/feiten-en-cijfers/kans-op-werk>

Figuur 3.9 Werkloosheidspercentages mbo niveau 2 opleidingen op basis van BVE-monitor 2011 t/m 2015



Bron: ROA

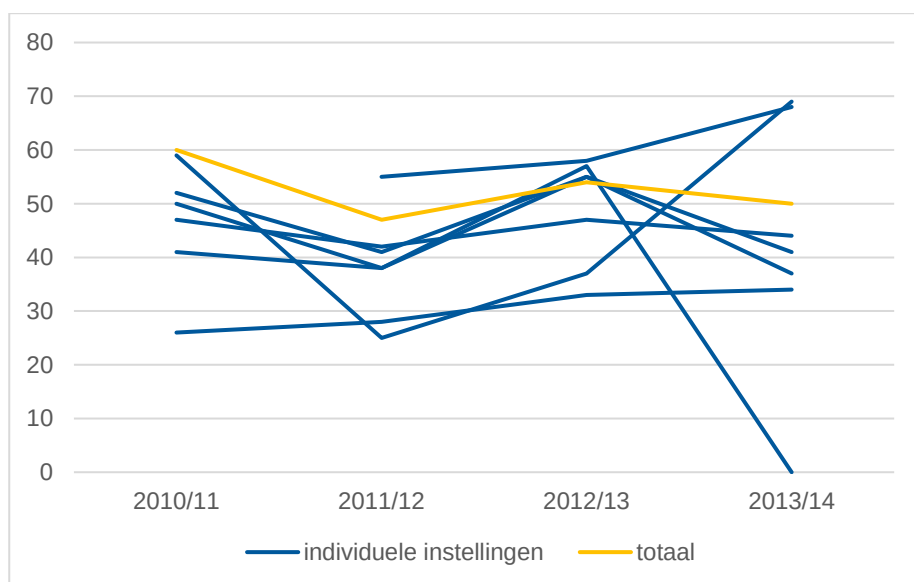
3.4.2 Verschillen in arbeidsmarktperspectief per opleiding per instelling

Het beleid van een mbo-instelling kan ook invloed hebben op het arbeidsmarktperspectief van individuele opleidingen op de instelling. Hiertoe kijken we naar het arbeidsmarktperspectief per opleiding per instelling aan de hand van het percentage werkende schoolverlaters. Hiervoor maken we gebruik van gegevens van het CBS over het percentage schoolverlaters dat minimaal twaalf uur per week op opleidings- en instellingsniveau.

Als er grote verschillen bestaan in het arbeidsmarktperspectief van dezelfde opleiding op verschillende instellingen, is dit mogelijk het resultaat van verschillen in beleid. Er moeten hierbij echter wel een aantal kanttekeningen worden geplaatst. Het verschil in arbeidsmarktperspectief wordt niet per definitie verklaard door het beleid van instellingen. Ook andere factoren kunnen van (grote) invloed zijn op het perspectief van opleidingen, zoals de regionale arbeidsmarkt. Daarnaast zijn de aantallen schoolverlaters waarop de CBS-gegevens zijn gebaseerd voor veel opleidingen te laag om een betrouwbaar beeld te geven. Mede door deze lage aantallen, fluctueren de percentages werkenden sterk over de jaren heen.

Het CBS heeft deze cijfers beschikbaar als een individuele instelling voor de betreffende opleiding meer dan 15 schoolverlaters heeft. Hierdoor is deze informatie voor veel opleidingen slechts voor een beperkt aantal instellingen beschikbaar. Voor zover deze informatie dan wel beschikbaar is, fluctueert deze vaak sterk over de jaren. Dit alles illustreren we aan de hand van een voorbeeld. Figuur 3.9 toont de ontwikkeling van het percentage werkenden van de opleiding administratief medewerker voor alle individuele instellingen waarvoor de aantallen groot genoeg zijn om mee te nemen in de analyse. Er blijven slechts zeven instellingen over, terwijl de opleiding administratief medewerker één van de grotere opleidingen is op niveau 2. Maar ook voor deze instellingen is het de vraag of de data voldoende betrouwbaar zijn, gezien de grote schommelingen van jaar op jaar voor een aantal van de ROC's.

Figuur 3.9 Percentage gediplomeerde schoolverlaters van de opleiding administratief medewerker in schooljaren 2010/2011 tot en met 2013/2014 dat een jaar na schoolverlaten minimaal 12 uur per week werkt



Bron: CBS-gegevens

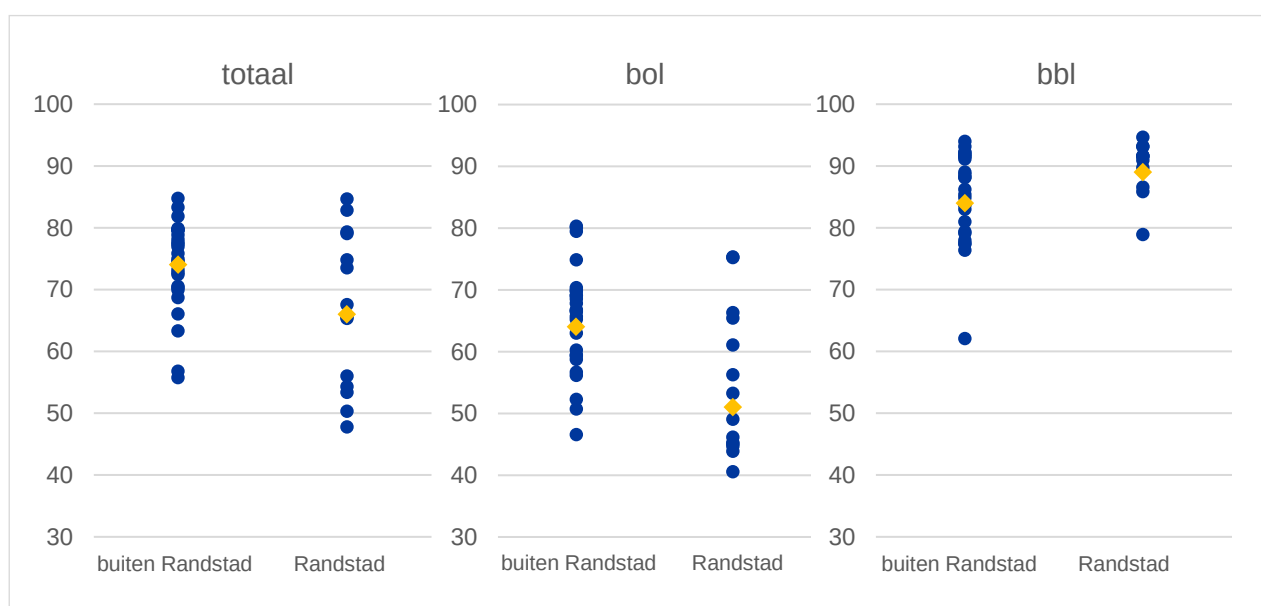
Het is dus maar voor een beperkt aantal opleidingen mogelijk om gebruik te maken van de CBS-gegevens per opleiding per instelling. Ook bij deze opleidingen is voorzichtigheid geboden bij het interpreteren van de data.

Hieronder geven een nadere analyse van de verschillen tussen instellingen aan de hand van de CBS-gegevens voor de opleiding helpende zorg en welzijn, omdat dit de opleiding is met het

grootste aantal gediplomeerde schoolverlaters binnen niveau 2 en dus de meest betrouwbare gegevens. Daarnaast is helpende zorg en welzijn een interessante opleiding in het kader van deze studie, vanwege het zwakkere arbeidsmarktperspectief.

Figuur 3.10 laat het gemiddelde percentage werkenden zien voor instellingen binnen en buiten de Randstad (blauw), met het gewogen gemiddelde voor alle instellingen (geel). Daarnaast is er onderscheid gemaakt tussen de bol- en bbl-variant. Vooral dit laatste lijkt een belangrijke factor te zijn: schoolverlaters van de bbl-variant hebben (zoals verwacht) vaker werk dan schoolverlaters van de bol-variant. Het verschil tussen de twee leerwegen is significant. Ook de locatie van de instelling lijkt van invloed te zijn op het arbeidsmarktperspectief. Als we kijken naar het totaal voor de opleiding helpende zorg en welzijn, hebben schoolverlaters van instellingen in de Randstad gemiddeld minder vaak werk dan die van instellingen buiten de Randstad. Dit is eveneens een significant verschil. Binnen de bbl-variant lijken leerlingen in de Randstad juist iets vaker werk te hebben na afronding van hun opleiding.

Figuur 3.10 Gemiddelde percentage gediplomeerde schoolverlaters van de opleiding helpende zorg en welzijn dat een jaar na schoolverlaten minimaal 12 uur per week werkt (totaal, bol en bbl)



Bron: CBS-gegevens

Een andere factor die mogelijk van invloed is op het arbeidsmarktperspectief van leerlingen, is de relatieve grootte van deze opleiding op niveau 2. Als relatief veel jongeren dezelfde opleiding afronden, betekent dit een grote instroom op de arbeidsmarkt. Als de grootte van een opleiding niet voldoende is gebaseerd op de vraag naar dergelijke werknemers in de regio, kan een relatief groot aantal schoolverlaters ervoor zorgen dat minder van deze jongeren een baan vinden die aansluit op hun opleiding. Met andere woorden, als de vraag in regio's met relatief veel schoolverlaters niet (naar verhouding) groter is dan in regio's met minder schoolverlaters, zal het arbeidsmarktperspectief van studenten in deze regio's slechter zijn. We vinden echter geen verband tussen het aandeel schoolverlaters van helpende zorg en welzijn in het totaal op niveau 2 en het percentage werkenden.

3.5 CONCLUSIES

Het opleidingsaanbod op mbo niveau 2 is een bepalende factor voor de aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt. Niet alle opleidingen bieden even goede kansen. Zo presteren technische opleidingen over het algemeen beter dan opleidingen binnen de agrarische sector of de

sectoren economie en zorg en welzijn. Ook binnen deze sectoren bestaan er verschillen in arbeidsmarktperspectief.

Mbo-instellingen kunnen inspelen op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt door hun opleidingen-aanbod aan te passen, bijvoorbeeld door het aantal deelnemers aan minder goed presterende opleidingen te beïnvloeden. Uit gegevens over deelnemersaantallen op mbo-2 niveau opleidingen blijkt echter dat het aandeel van de economische sector is gestegen ten koste van de technische sector, een ontwikkeling die in het licht van het arbeidsmarktperspectief zorgelijk is. Ook het aandeel van bbl-opleidingen is gedaald de afgelopen jaren, terwijl deelnemers aan deze leerweg een grotere kans hebben op werk na hun opleiding.

Uiteraard werkt een relatief hoog aandeel van minder perspectiefrijke opleidingen door op de gemiddelde kans op een baan van alle uitstromers van een instelling op niveau 2. Denkbaar is echter dat een relatief hoog aandeel van minder gunstige opleidingen ook nog doorwerkt op de uitstroomkans *binnen* deze opleiding, doordat sprake is van een relatief groot aanbod op de regionale arbeidsmarkt. Wij hebben dit getoetst bij de opleiding helpende zorg en welzijn, maar konden hiervoor geen aanwijzingen vinden. Wel geldt ook binnen deze opleiding dat bbl-ers betere kansen hebben. Tevens scoren binnen deze opleiding instellingen in de Randstad over het algemeen slechter.

De variatie in het opleidingsaanbod tussen mbo-instellingen is groot. Om een helder beeld te krijgen van de factoren die van invloed zijn op (het aanpassen van) het opleidingsaanbod en de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, zijn voor de cases zowel instellingen geselecteerd met een opleidingsaanbod dat verhoudingsgewijs een goede aansluiting met de arbeidsmarkt biedt, als instellingen met een aanbod dat minder sterk presteert.



INTERNE ORGANISATIE, BESLUIT- VORMING EN AFSTEMMING MET ANDERE MBO-INSTELLINGEN

4 INTERNE ORGANISATIE, BESLUITVORMING EN AFSTEMMING MET ANDERE MBO-INSTELLINGEN

4.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk gaan we in op de vraag of, en zo ja hoe, het opleidingsaanbod van individuele mbo-instellingen wordt afgestemd op de arbeidsmarktsituatie en de vraag van werkgevers.

Allereerst geven we een korte schets van hoe de situatie op dit terrein een aantal jaren geleden lag (paragraaf 4.2). Vervolgens gaan we in een aantal paragrafen nader in op de huidige situatie aan de hand van de interviews die zijn uitgevoerd. In paragraaf 4.3 gaan we eerst in op de visie, de besluitvorming en de beleidscyclus van mbo-instellingen rondom het opleidingsaanbod. Paragraaf 4.4 gaat in op de beschikbaarheid en het gebruik van arbeidsmarktinformatie in de besluitvorming. Paragraaf 4.5 zoomt in op het gebruik van bredere opleidingen bij instroom en daarmee ook keuzes op een later moment. De afstemming van het opleidingsaanbod (type en omvang) tussen mbo-instellingen is het onderwerp van paragraaf 4.6. Paragraaf 4.7 besluit dit hoofdstuk met de belangrijkste conclusies.

4.2 HOE WAS DE SITUATIE ENKELE JAREN GELEDEN?

Volgens de Inspectie van het Onderwijs (2010) was de algemene conclusie over de zorgplicht arbeidsmarktperspectief in 2010 dat aan deze plicht wat betreft het aanbod aan opleidingen en de informatieverstrekking aan deelnemers, destijds op nog heel beperkte schaal invulling werd gegeven.

‘Instellingen opereren in het spanningsveld tussen enerzijds de wil om deelnemers de door hen gewenste opleiding te bieden en anderzijds de maatschappelijke verantwoordelijkheid om een bijdrage te leveren aan een evenwichtige arbeidsmarkt. Voor zover instellingen inspelen op de arbeidsmarkt, worden zij daartoe vooral geprikkeld door signalen uit het overleg met regionale werkgevers en hun organisaties. Het betreft zowel de start van nieuwe opleidingen als verrijking en verbreding van bestaande opleidingen. Maar veelal speelt de arbeidsmarktsituatie geen rol. Nieuw aanbod komt er dan omdat de instelling dat bij zijn profiel vindt passen. Signalen vanuit het toeleverend onderwijs over een groeiende vraag bij leerlingen zijn eveneens een prikkel voor verandering. De meeste instellingen zien elkaar daarbij als concurrent. Daardoor wordt het arbeidsmarktperspectief vaak uit het oog verloren, versterkt door de gedachte dat deelnemers de opleiding moeten krijgen die zij willen.’

Bron: Inspectie van het Onderwijs. Zorgplicht arbeidsmarktperspectief. Inspectie van het Onderwijs, Utrecht, januari 2010, p. 4.

Om te voldoen aan de zorgplicht wat betreft het opleidingsaanbod is een zorgvuldige analyse vereist waarbij de hiertoe benodigde informatie ook beschikbaar is. In MBO15 (2014) is systematisch op een rij gezet wat voor type informatie relevant is. De portfolioanalyse bestaat idealiter uit een externe en een interne analyse, gevolgd door een synthese en geformuleerde acties. Bij de interne analyse worden de volgende aspecten genoemd:

- Kwaliteit (tevredenheid van leerlingen, bedrijven en docenten);
- Doelmatigheid (kosten en baten, aantal leerlingen, studieduur);
- Rendement (diplomarendement, uitval);
- Uit- en doorstroom naar werk of hoger opleidingsniveau (intern mbo, hbo);
- Profilering (innovatie, bestaande expertisegebieden, trackrecord).

De externe analyse omvat vaak de volgende aspecten (p. 14):

- Demografische ontwikkelingen (aantal jongeren, deelname onderwijs);
- Economische ontwikkelingen (arbeidsmarktperspectief, innovatie, beschikbare stageplaatsen);
- Politiek-bestuurlijke ontwikkelingen (wetgeving, toezicht, verantwoording stakeholders);
- Aanbod van andere scholen in de regio (mavo/vmbo-mbo-hbo);
- Toegankelijkheid van het onderwijs (bereikbaarheid, keuzevrijheid).

Het blijkt volgens MBO15 lastig voor scholen te zijn om voor de externe analyse gegevens te verzamelen en te ordenen. Veel scholen voeren daarom ten tijde van het onderzoek MBO15 (2014) geen of slechts een beperkte externe analyse uit.

4.3 VISIE, BESLUITVORMING EN BELEIDSCYCLUS OPLEIDINGENAANBOD

4.3.1 Visie

Het brede kader voor mbo-instellingen is het wettelijke uitgangspunt dat zij hun leerlingen opleiden zodat zij:

- a) Kunnen uitstromen naar de arbeidsmarkt;
- b) Kunnen doorstromen naar een hoger niveau en;
- c) Een participerende burger kunnen zijn.

In de praktijk betekent dit dat de volgende elementen bij de gesprekken over het opleidingenaanbod terugkomen:

- Diverse respondenten wijzen erop dat mbo-instellingen wettelijk verplicht zijn om iedereen die zich aanmeldt aan te nemen. In het algemeen is de visie van de ROC's van ons onderzoek dat terughoudendheid betracht dient te worden om een stop in te stellen voor opleidingen met een slecht arbeidsmarktperspectief. De keuze van de leerling dient zoveel mogelijk gerespecteerd te worden. Weliswaar is het belangrijk om de leerling vooraf goed te informeren over de inhoud van de opleiding en arbeidsmarktperspectieven, maar als deze vast houdt aan een bepaalde opleiding, is het belangrijk om dit als dit maar enigszins kan te respecteren.
- Benadrukt wordt dat het behalen van een diploma voor een deel van deze groep al een hele opgave is, maar wel essentieel is om ze in ieder geval toch een bepaalde startpositie in de maatschappij te verschaffen. Wanneer ze in ieder geval voldoende basis meekrijgen van een aantal generieke vaardigheden biedt dit kansen naar de toekomst. In veel gesprekken wordt benadrukt dat zich op niveau 2 veel leerlingen bevinden die veel zorg behoeven en in hun privésituatie met problemen kampen. Het behalen van een diploma is dan al heel wat. Er wordt bijvoorbeeld op gewezen dat leerlingen op niveau 2 een korte spanningsboog hebben, vaak al problemen hebben om de vereiste boeken aan te schaffen, er onderling de nodige conflicten kunnen spelen (pestgedrag), en een deel van de ouders heel weinig betrokken is bij de studie. Dit soort problemen zijn zeker niet exclusief voor instellingen in de Randstad. Instellingen spannen zich in om in deze context uitval zoveel mogelijk te voorkomen. Hiervoor is van cruciaal belang dat ingespeeld wordt op de motivatie van leerlingen en waar mogelijk eigen keuzes gerespecteerd worden om ze vast te kunnen blijven houden.

Voorbeeld visie respondent op arbeidsmarktrelevantie

Volgens een respondent is op niveau 2 arbeidsmarktrelevantie niet een primaire doelstelling. Deze respondent onderscheidt op niveau 2 twee typen leerlingen:

1. Een groep die na niveau 2 niet verder wil of kan leren en dus de arbeidsmarkt op gaat;
2. Een groep die doorstroomt naar niveau 3 en hoger.

Bij de eerste groep is het belangrijk dat er een startkwalificatie behaald wordt want dat is bepalend voor hun

positie op de arbeidsmarkt en in de samenleving. Als je die leerlingen bij een opleiding weigert omdat er weinig arbeidsmarktperspectief is, is de kans groot dat ze uitvallen en niet terugkomen naar school. Bij de leerling waarvan waarschijnlijk is dat hij/zij door kan leren is het arbeidsmarktperspectief op niveau 3 of 4 wel leidend.

- De instellingen hechten aan een breed opleidingsaanbod (zie ook citaten hieronder),

“Bij de beslissing over een opleiding op niveau 2 speelt altijd mee dat het stoppen van een opleiding een drama is voor leerlingen en daarmee de gemeente of regio. Niveau 2 kan gezien worden als funderend onderwijs en dit aanbod moet geborgd zijn.”

“Een bepaald gevarieerd aanbod van opleidingen binnen techniek zal aangeboden moeten blijven om een geloofwaardig ROC te zijn. Wat is een ROC zonder techniek?”

Bij meerdere instellingen zijn er zorgen over het aanbod op niveau 2. Vergeleken met andere niveaus is daar al een relatief beperkt aanbod. Als vanuit arbeidsmarktperspectief hier nog (aanzienlijk) verder in gesneden wordt, wordt de keuze nog verder beperkt. Dit betekent overigens niet dat elke opleiding per se gehandhaafd hoeft te blijven. Hierop komen we nog terug.

4.3.2 Besluitvorming en beleidscyclus

Besluitvorming over punten die te maken hebben met de afstemming van het opleidingsaanbod op de vraag uit de arbeidsmarkt kan centraal gebeuren of juist decentraal. De praktijk is meestal een samenspel tussen beide. Kort gezegd komt de procedure veelal neer op het volgende. Op centraal niveau wordt het format en tijdsplanning van de procedure bepaald. De feitelijke initiatieven om nieuwe opleidingen te starten, bepaalde opleidingen te beëindigen of te quoteren, komen meer decentraal vanuit de opleidingsdirecteuren of vestigingsdirecteuren, maar dienen de procedure te volgen. Uiteindelijk vallen de beslissingen op het centrale niveau (CvB), waarbij wel steeds nauw overleg is. Diverse instellingen zijn bezig om deze procedure professioneler vorm te geven. Een aantal concrete voorbeelden staan hieronder. Het laatste voorbeeld was veruit de meest uitgewerkte die we zijn tegengekomen.

Voorbeeld voor procedure initiatief nieuwe opleiding

Bij een ROC is er een standaardprocedure voor het starten van een nieuwe opleiding, waarbij gebruik gemaakt wordt van een standaardformulier. Het werkveld dient geraadpleegd te worden en er kan gebruik gemaakt worden van de marketingafdeling die veel informatie heeft, bijvoorbeeld over aantallen bedrijven in aansluitende bedrijfstakken en informatie over de verwachte vervangingsvraag in deze bedrijfstakken. Uiteindelijk dient het CvB toestemming te geven op de motivering door de directeur die op het formulier is aangegeven. Eventuele afstemming met andere aanbieders in de regio behoort ook tot de onderwerpen die van belang zijn.

Voorbeeld criteria beslisboom opleidingsaanbod

Bij een ander ROC is er sprake van een gestructureerd overlegorgaan in de regio. Daar wordt op CvB-niveau informatie uitgewisseld en er wordt overleg gevoerd over te starten en te stoppen opleidingen. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen de standaardopleidingen die veel ROC's aanbieden, en de meer gespecialiseerde opleidingen. Binnen het overlegorgaan is er een gestructureerde beslisboom ontwikkeld voor individuele instellingen om tot een beslissing te komen over het al dan niet starten of beëindigen van een opleiding. Daarbij spelen onder andere het (minimale) aantal studenten, het aantal aanbieders van de opleiding in de regio, de kwaliteit van de opleiding, arbeidsmarkt- en doorstroomperspectief en het karakter van de instelling een rol. Voor kwaliteit wordt gerefereerd aan oordelen van de Onderwijsinspectie en scores van de JOB-monitor. Voor arbeidsmarktperspectief wordt gebruik gemaakt van Kans op Werk en Kans op stage.

Voorbeeld relatief ver uitgewerkte vorm van beslisprocedure

Ook in een ander ROC liggen de beslissingen over het opleidingsportfolio uiteindelijk bij het CvB. Er is één keer per jaar een breed overleg binnen dit ROC over het opleidingsportfolio. Het hele management komt één keer per maand bij elkaar om met elkaar te spreken over onderwijsthema's. Eén keer per jaar gaat het binnen dat overleg om het opleidingsportfolio.

Dit ROC heeft een beslisboom en een quick scan laten ontwikkelen om opleidingen te beoordelen. Het is altijd de leiding van de opleiding zelf (de opleidingsdirecteur) die de beslisboom invult. In de beslisboom en de quick scan spelen arbeidsmarktperspectief en macrodoelmatigheid een grote rol.

Alle opleidingen van dit ROC worden één keer per cohort door de quick scan gehaald. De bol- en bbl-varianten van opleidingen worden apart beoordeeld. Als alles positief is gaat de opleiding door. Als er twijfels zijn komt de beslisboom aan bod. De dienst onderwijsondersteuning en -advies houdt in de gaten of er specifieke redenen zijn om een opleiding tussendoor een keer extra te evalueren: in dat geval wordt ook de beslisboom gebruikt.

De beslisboom is veel uitgebreider dan de quick scan en daarvoor wordt ook meer onderbouwing van de opleidingsdirecteuren gevraagd. Om het arbeidsmarkt- en doorstroomperspectief te onderbouwen gebruiken zij kwantitatieve gegevens van SBB. De vraag van het regionale bedrijfsleven is voorts leidend voor de samenstelling van het opleidingsportfolio. Die vraag moet continu geïnventariseerd worden door het gesprek aan te gaan met het regionale bedrijfsleven. Deze gesprekken worden vooral gevoerd door BPV-coördinatoren. Ook de vraag vanuit studenten en de maatschappij wordt geïnventariseerd. Daarnaast wordt gekeken of de opleiding al bij andere ROC's in de regio wordt aangeboden en hoeveel leerlingen die ROC's dan hebben. Uiteindelijk is er ook nog altijd ruimte voor andere argumenten om een opleiding voort te zetten of juist niet: een beslissing wordt nooit alleen op basis van de beslisboom genomen.

Alle nieuwe en te stoppen opleidingen gaan ook door de beslisboom. Vervolgens komt er een plan voor het starten of stoppen van de opleiding, waar de OR en de studentenraad ook zeggenschap in hebben. Uiteindelijk beslist het CvB of de opleiding stopt dan wel wordt gestart.

Ook voor het doorlopen van de beslisboom voor nieuwe of te stoppen opleidingen zijn de gegevens van SBB, de inventarisatie van de vraag van het regionale bedrijfsleven, de vraag vanuit studenten en de maatschappij en het aanbod van andere ROC's in de regio belangrijk. Voor het starten van nieuwe opleidingen is er een checklist waarop alle formele voorwaarden staan waaraan voldaan moet worden. Als de schooldirecteur een opleiding wil starten of stoppen en de boom is doorlopen, dan komt er een verzoek en een plan voor het starten of stoppen van de opleiding. De OR en de studentenraad hebben daar ook zeggenschap in. Uiteindelijk beslist het CvB.

Als bovengenoemde zaken positief beoordeeld zijn en er een startkwalificatie te behalen is, wordt gekeken naar de productiekosten per opleidingsplek. Als een opleidingsplek niet rendabel is, wordt gekeken naar mass-customization en interne en externe combinaties om de productiekosten per student te laten dalen. Daarna komt de kwaliteit van de opleiding aan bod: het ROC wil een kwalitatief goede opleiding aanbieden en als dat niet kan wordt er gekeken naar de kosten voor kwaliteitsverbetering.

Als er uit de beslisboom een 'no go' komt, kan er nog steeds een goede reden zijn om de opleiding toch aan te bieden. Dat kan bijvoorbeeld als het een unieke opleiding in Nederland is, of als maatwerk binnen een private poot mogelijk is.

Als de beslisboom volledig is ingevuld, wordt er gekeken of er aanvullende toelatingseisen nodig zijn, zoals een VOG of fysieke eisen (bij de opleiding sport en beweging).

Een respondent wijst erop dat bij het tijdspad voor de aanvraag van een nieuwe opleiding ook rekening gehouden moet worden met de verdere afhandeling bij het Ministerie. Omdat de procedure bij het Ministerie veel tijd kost, wordt deze tijdig opgestart. Op deze manier wordt men gedwongen om de procedure al op te starten als men eigenlijk nog niet zeker weet of men de nieuwe opleiding gaat doorzetten. Ook leidt dit ertoe dat de volgorde van onderzoek en indiening omdraait. Men dient alvast in bij het ministerie, waarna dieper onderzoek pas later volgt.

4.3.3 Beleid ten aanzien van opleidingen met slecht arbeidsmarktperspectief

Eerder is opgemerkt dat de instellingen terughoudend zijn om quota te formuleren op (grote) opleidingen op niveau 2 met een beperkt arbeidsmarktperspectief, hoewel dit in een enkel geval wel gebeurt (zie 4.3.4). Het gaat dan om opleidingen als administratief medewerker, ICT-medewerker, helpende zorg en welzijn en dierv verzorging. Ook bij deze opleidingen wordt benadrukt dat een diploma sowieso een meerwaarde voor de betrokkenen heeft. Dit alles betekent

niet dat er geen beleid wordt ontwikkeld om het arbeidsmarktperspectief van betrokkenen te verbeteren. In dit verband kunnen de volgende elementen worden genoemd:

- Een sterke nadruk op de mogelijkheid – voor een deelgroep - om door te stromen en daarmee hun perspectief te verbeteren (zie hoofdstuk 6).
- Verbreding van de opleiding. Dit heeft twee doelen. Ten eerste komen voor de leerling hierdoor alsnog opleidingen in beeld met een beter arbeidsmarktperspectief. Ten tweede veronderstelt men dat een dergelijke verbreding aantrekkelijk is voor werkgevers omdat men dan breder inzetbaar is. Deze trend tot verbreding is verder uitgewerkt in paragraaf 4.5.
- Aanpassing van het curriculum. Daarbij wordt vooral het toenemende belang van “soft skills”, “21^e eeuwse vaardigheden” en ICT-skills naar voren gebracht. Een voorbeeld van een instelling die een aanpassing van het curriculum in deze richting heeft gemaakt is in onderstaande box opgenomen.

Voorbeeld aanpassing opleiding administratief medewerker

ROC's merken dat ondanks het slechte arbeidsmarktperspectief leerlingen zich blijven aanmelden voor de opleiding administratief medewerker. Een van de vijf instellingen heeft onderzoek gedaan naar het waarom: waarom blijft de opleiding leerlingen aantrekken terwijl er geen arbeidsmarktperspectief is? Uit dat onderzoek komt dat het merendeel van de leerlingen zich aanmelden vanuit een negatieve keuze ('wil geen zorg, wil geen techniek'), maar dat zij wel willen doorstromen naar niveau 3 en/of 4. Vanuit de wens om door te stromen is de opleiding administratief medewerker de makkelijkste toegangspoort, de makkelijkste route om door te stromen naar een hoger mbo-niveau. Door niveau 2 te blijven aanbieden, wordt voorkomen dat deze personen thuis komen te zitten.

Zodra binnen dit ROC duidelijk werd dat de opleiding administratief medewerker opleidde voor een arbeidsmarkt die er niet is, zag de opleiding twee opties:

1. Inzetten op doorstroming naar niveau 3 of 4, maar ook daar dreigen administratieve beroepen te verdwijnen door verdergaande automatisering;
2. De inhoud van de opleiding veranderen door aan te sluiten bij de wensen van werkgevers over competenties en vaardigheden die leerlingen moeten meebrengen voor hun bedrijf.

De nieuwe kwalificatiestructuren bieden mogelijkheden. Werkgevers geven aan dat zij niet zozeer behoefte hebben aan leerlingen die goed zijn in bedrijfsadministratie, maar wel aan leerlingen met ontwikkelde soft skills, zoals een positieve houding en gedrag. Daarnaast moeten leerlingen volgens de werkgevers digitale vaardigheden meebrengen. Het docententeam is geprofessionaliseerd op het gebied van digitale vaardigheden, boeken zijn uitgebannen (dus geen boeken kan geen reden voor uitval meer zijn) en het lesmateriaal wordt digitaal aangeboden.

Uitgaande van uitgevoerde nulmeting met betrekking tot digitale vaardigheden van studenten is geconstateerd dat er op dit moment een grote sprong voorwaarts is gemaakt. Er is een aantal specialisten in dienst genomen, die het docententeam op sleeptouw nemen. De sprong die gemaakt is door de docenten wordt vertaald naar de leerlingen. Bovendien is door deze digitale leeromgeving het leren voor de studenten aantrekkelijker gemaakt.

Er is bij velen een zeker vertrouwen dat veel van deze leerlingen met dergelijke bredere vaardigheden uiteindelijk hun weg op de arbeidsmarkt zullen vinden. Wel erkennen sommigen dat er een maatschappelijk risico is dat er voor relatief lager opgeleiden meer in zijn algemeenheid te weinig werk zal zijn of overblijven. Zij zien hier een taak van de overheid om deze groep voldoende perspectief te blijven bieden.

Opvallend is dat een groot deel van de respondenten weinig idee heeft of een bepaalde opleiding relatief sterk op de eigen instelling is vertegenwoordigd in vergelijking met andere mbo-instellingen. Men heeft veelal weinig idee of de situatie op de eigen instelling (sterk) afwijkend is van elders.

In het verlengde hiervan geldt ook dat de specifieke situatie op grond waarvan de instellingen zijn geselecteerd (relatief hoge of lage aandelen van bepaalde opleidingen), niet direct te herleiden zijn tot heel bewust beleid. Het gaat vaak om een historisch gegroeide situatie die wordt gecontinueerd. Zo is de relatief sterke positie van techniek bij een instelling nog terug te herleiden tot de fusie van diverse mts-instellingen die belangrijke oorspronkelijke onderdelen vormden van het huidige ROC. Enkele instellingen geven wel aan dat relatief hoge aandelen van bepaalde

opleidingen beïnvloed zijn door de regionale werkgelegenheidsstructuur (bijvoorbeeld veel of weinig industrie).

4.3.4 (Tijdelijke) quota en stoppen opleidingen

Instellingen proberen “stops” te voorkomen, maar deze worden soms wel toegepast. Een ROC in ons onderzoek noemt als voorbeeld de opleiding ICT medewerker. Het maximum aantal leerlingen is altijd 30. Dit is zo ingesteld omdat er voor deze opleiding op niveau 2 onvoldoende werk te vinden is. Een ander voorbeeld is een ROC waar soms quota worden ingesteld voor de opleiding helpende zorg en welzijn en de kappersopleiding. Voor helpende kunnen deze quota tijdelijk zijn als blijkt dat inschrijvers weer afvallen omdat zij elders een plek hebben gekregen. De omvang van het quotum voor helpende wordt bij dit ROC bepaald door de beschikbaarheid van stageplekken.

Tijdens de gesprekken passeerden ook enkele voorbeelden van opleidingen die zijn gestopt. Dit geldt in ieder geval voor diverse bbl-varianten van opleidingen omdat hiervoor niet genoeg draagvlak meer bestaat bij werkgevers. In een enkel geval komt overigens ook het omgekeerde voor. Bij een instelling wordt alleen de bbl-variant van de kappersopleiding gehandhaafd, omdat deze leerlingen in ieder geval een baan hebben.

Bij een ROC dat vrij decentraal is georganiseerd, zijn beslissingen over het stopzetten van een opleiding sterk verbonden aan de omstandigheden op de locatie en met name de nabije aanwezigheid van soortgelijke opleidingen door andere aanbieders. Dit is bijvoorbeeld de reden geweest om horeca-opleidingen niet meer op een bepaalde locatie aan te bieden.

4.4 BESCHIKBAARHEID EN GEBRUIK VAN ARBEIDSMARKTINFORMATIE BIJ BESLUITVORMING

Om het opleidingsaanbod op niveau 2 af te stemmen op de arbeidsmarkt is informatie nodig over:

- De huidige en toekomstige arbeidsmarktpositie van personen met een mbo-opleiding op niveau 2 waaronder schoolverlaters, maar ook mensen die al langer op de arbeidsmarkt zijn;
- De huidige en toekomstige opleidingseisen die werkgevers stellen aan mbo'ers op niveau 2.

Bij alle instellingen maakt men gebruik van arbeidsmarktinformatie bij het bepalen van het opleidingsaanbod. De meest gebruikte bron is SBB met “Kans op werk” en “Kans op stage”. Een eerste cruciale vraag die dan wordt gesteld is wat de arbeidsmarktrelevantie van de te stoppen of te starten opleiding is. De ROC die een beslisboom en een quick scan heeft ontwikkeld haalt alle opleidingen één keer per cohort door de beslisboom om onder meer vast te stellen hoe het zit met de arbeidsmarktrelevantie van alle opleidingen en benut daarbij ter onderbouwing kwantitatieve informatie van SBB. Bij andere ROC's is men minder ver in het systematisch gebruik van dit soort data bij de beslissingencyclus. Een ROC is bijvoorbeeld volop bezig met de ontwikkeling van een methodiek waarbij ook SBB-gegevens worden bekeken, maar waarbij tegelijkertijd nog veel vragen leven hoe men dergelijke vormen van arbeidsmarktinformatie moet wegen en zinvol kan inzetten. Een ander ROC bekijkt dit soort informatie op centraal niveau meer als achtergrondfactor op hoofdlijnen “door de oogharen heen”, maar heeft hier geen gedetailleerde procedure voor ontwikkeld.

Naast de kwantitatieve informatie van SBB is in een aantal gesprekken (op vooral centraal niveau) ook de (kwantitatieve) informatie uit de ROA-rapporten genoemd als bron van informatie voor huidige en toekomstige arbeidsmarktpositie van personen met een mbo-opleiding op niveau 2. De bekendheid hiervan is – zeker op meer decentraal niveau – echter lager dan de SBB-gegevens. Dit geldt in nog sterkere mate voor (instellingsspecifieke) CBS-gegevens over het aantal werkenden één jaar na afronden van de opleiding. Soms gebruikt men ook gegevens van provincie of gemeenten over de ontwikkeling van de werkgelegenheid in sectoren, of de vervangingsvraag.

Kanttekeningen bij de waarde van bestaande gegevens

Opvallend is dat in een groot aantal gesprekken kanttekeningen worden geplaatst bij de waarde van dergelijke informatie:

- Diverse respondententen geven aan dat deze cijfers momentopnames zijn die weer anders kunnen liggen op het moment dat de betrokken leerlingen daadwerkelijk de opleiding zullen verlaten;
- Soms geeft men aan dat de situatie in de eigen regio afwijkend is van landelijke cijfers;
- Soms vindt men de gebruikte categorieën te breed en geeft men aan dat de onderliggende spreiding van opleidingen binnen dezelfde categorie groot is;
- Soms vindt men de uitkomsten van verschillende bronnen onvoldoende consistent;
- Soms heeft men twijfel of de praktijk van de arbeidsmarkt, waar de link tussen opleiding en werk zo diffuus kan liggen, voldoende vertaald kan worden richting kansen voor opleidingen;
- Met betrekking tot de kwantitatieve informatie van SBB noemen respondenten in ons onderzoek enkele punten van aandacht. Zo zou het voor leerlingen duidelijker moeten worden welke beroepen er zitten achter de SBB cijfers over de kans op werk. Dat is nu vaak niet helder;
- Een enkeling heeft ook kritiek op de methodiek van kans op werk. Omdat vacatures in de onderliggende methodiek een rol spelen worden de kansen volgens betrokkene onderschat bij opleidingen die te maken hebben met beroepen waarbij informele werving een belangrijke rol speelt.

Voor een aantal grote opleidingen zoals helpende zorg en welzijn, administratief medewerker en ICT-medewerker is er overigens wel een breed besef dat in ieder geval op dit moment de kansen daadwerkelijk ongunstig zijn.

Het belang van contacten in de regio

In de praktijk hecht men zeker op meer decentraal niveau sterk aan de contacten en signalen van werkgevers, zoals die bijvoorbeeld via BPV-coördinatoren naar voren komen. De beschikbaarheid van stageplaatsen wordt als een belangrijke indicator van arbeidsmarktkansen gezien. Het ontbreken hiervan kan dan ook een reden zijn voor een quoterings in de instroom. Is dit echter een adequate indicator? Hierop gaan we hieronder nader in.

Aanbod stage-/bpv-plaatsen als indicator arbeidsmarktperspectieven?

In hoeverre valt de beschikbaarheid van stageplaatsen nu ook samen met beschikbaarheid van werk? Dat sprake is van een samenhang blijkt uit de volgende tabel 4.1 waarin voor een aantal opleidingen op niveau 2 kans op stage en kans op werk zijn samengebracht. In het algemeen is er een sterke samenhang, en voor veel opleidingen is de score op beide indicatoren zelfs dezelfde. Alleen bij de opleidingen in de zorg zijn de arbeidsmarktperspectieven iets slechter, en bij logistiek is het juist andersom.

Bij de indicatoren “Kans op stage” en “Kans op werk” is dus sprake van een sterke samenhang. Vanuit de interviews willen we hier echter een kanttekening bij plaatsen. Bij opleidingen met weinig arbeidsmarktperspectieven is het verschil tussen de kans op stage en de kans op werk groter dan wordt gesuggereerd in bovenstaande scores. Zo lukt het bij de opleidingen administratief medewerker en helpende zorg en welzijn uiteindelijk vaak nog wel om voor vrijwel iedereen een stageplek te vinden, terwijl de perspectieven op werk matig zijn. Zo hebben wij bijvoorbeeld 4 werkgevers gesproken met stagiaires van dergelijke opleidingen. Geen van deze 4 zou iemand van niveau 2 als werknemer aannemen. Ze vinden hun niveau eenvoudigweg te laag voor de werkzaamheden, of zijn gebonden aan afspraken op sectoraal niveau hierover (kinderdagverblijf). Stagiaires van deze opleidingen worden aangenomen omdat “extra handjes” nuttig zijn en vanuit een gevoel van maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Tabel 4.1 Score kans op stage en kans op werk van een aantal opleidingen op niveau 2

Cluster	Opleiding	Kans op stage	Kans op werk
Techniek	Verspaner	3	5
	Procesoperator A	2	5
	Schilder	3	3
	Metselaar	3	4
	Stucadoor	3	4
	Timmerman	3	3
	Servicemedewerker	3	4
ICT	Medewerker ICT	1	1
Groen	Medewerker hovenier	5	5
	Medewerker diervverzorging	2	2
Horeca	Kok	5	5
	Gastheer/gastvrouw	5	5
Zorg, recreatie	Helpende zorg en welzijn	2	1
	Medewerker sport en recreatie	3	1
	Medewerker facilitaire dienstverlening	5	2
Beveiliging	Beveiligger	2	2
Economie	Medewerker administratie	1	1
	Medewerker secretariaat en receptie	2	2
	Verkoper	4	4

Bron: SBB. De indicatoren variëren van 1 (geringe kans) tot 5 (goede kans).

Het aanbod voor niveau 2 stages wordt soms ook enigszins geforceerd. Een enkele mbo-instelling geeft aan dat in de zorg soms sprake is van “package deals” met zorginstellingen. Bij een bepaald – gewild – aantal mbo-4 stagiaires – nemen de zorginstellingen ook de verplichting op zich om een aantal – minder gewilde - niveau 2 stagiaires onder de hoede te nemen.

4.5 GEBRUIK BREDERE OPLEIDINGEN BIJ INSTROOM

Opvallend is dat alle bezochte instellingen initiatieven ontwikkelen of hebben ontwikkeld om in het opleidingsaanbod meer ruimte te scheppen voor enkele bredere opleidingen, althans instroom in een brede opleiding¹⁶. Het idee hierachter is vaak een mengeling van de volgende overwegingen:

- Er zijn diverse leerlingen die niet weten wat ze willen en twijfelen tussen diverse opties. Via deze bredere trajecten wordt de keuze uitgesteld en kunnen leerlingen zich beter oriënteren. Korte stages variëren in verschillende richtingen waardoor leerlingen zich een beter beeld kunnen vormen van de verschillende opties;
- Nadere analyse leert dat diverse opleidingen onderling sterk verwante curricula kennen. Dit maakt het (gedeeltelijk) combineren van opleidingen mogelijk.
- Respondenten op scholen geven aan dat werkgevers meer en meer behoefte hebben aan breed inzetbare medewerkers, bijvoorbeeld medewerkers die zowel baliewerk, schoonmaakwerk, administratief werk, en/of logistiek werk kunnen verrichten.
- Als leerlingen daadwerkelijk ook meerdere profielen (crebo-kwalificaties) behalen, zijn zij flexibeler in de range van banen waarop ze kunnen solliciteren.

Deze motieven die in de interviews naar voren komen zijn sterk parallel aan de recente studie van ECBO (Kans e.a., 2016) welke specifiek is gericht op het thema brede opleidingen op niveau 2. In de studie van Kans e.a. wordt een groei van brede opleidingen op niveau 2 geconstateerd.

Wij zijn binnen de bezochte instellingen een variatie aan de “breedte” van deze bredere opleidingen tegengekomen. Tevens kiezen enkele instellingen er voor om alleen in de eerste fase van de opleiding een verknoping aan te brengen, terwijl andere instellingen de leerlingen ook willen laten uitstromen in meerdere uitstroomprofielen. Enkele voorbeelden in de sfeer van persoonlijke dienstverlening zijn in de onderstaande box gegeven.

Voorbeelden verbreding bij opleidingen in de sfeer van persoonlijke dienstverlening

Bij één van de bezochte instellingen bestaan plannen voor een beperkte vorm van verbreding van opleidingen. De (relatief grote) opleiding helpende zorg en welzijn zal in het begin worden verknoopt met de opleiding facilitaire dienstverlening. Vanuit de instelling wordt de opleiding facilitaire dienstverlening als meer kansrijk op de arbeidsmarkt gezien dan helpende. Op deze manier komt de mogelijkheid om te kiezen voor facilitaire dienstverlening onder de aandacht van een groep die in eerste instantie vrij automatisch voor helpende gekozen heeft.

Een ander ROC werkt reeds met een soortgelijke aanpak, maar de instroom is hier nog iets breder, omdat naast helpende zorg en welzijn en facilitaire dienstverlening ook sport en bewegen is opgenomen. Een groot deel van het eerste jaar vindt gezamenlijk plaats, waarna een keuze voor een van de drie uitstroomprofielen plaatsvindt. Hier wordt onder meer de wens van werkgevers voor bredere inzetbaarheid als motief genoemd.

Een derde ROC heeft eveneens plannen om de opleiding helpende te koppelen aan facilitair medewerker. Deze koppeling met facilitair medewerker wordt ook aangebracht bij sport en bewegen. De bedoeling is dat deze koppeling gedurende de hele opleiding blijft en deze leerlingen dus met een dubbele kwalificatie uitstromen. Kansvergroting op de arbeidsmarkt wordt nadrukkelijk als motief genoemd.

Een vierde ROC heeft gekozen voor een aparte brede opleiding. De opleidingen die hierin zijn opgenomen blijven daarnaast ook apart aangeboden. De brede opleiding is specifiek bedoeld voor leerlingen die bij de instroom op het mbo twijfelen over wat ze willen doen. Tijdens het eerste jaar wordt er breed opgeleid voor een groot aantal profielen, waaronder in de sfeer van economie en zorg, en doen leerlingen basiskennis en vaardigheden op die ze later als werknemer nodig zullen hebben. In het tweede jaar kiezen ze voor meer dan 1 uitstroomprofiel. Op die manier is het mogelijk om de precieze studiekeuze uit te stellen en tegelijkertijd meerdere diploma's te behalen.

¹⁶ Verbreding kan op verschillende manieren worden opgevat (zie Kans, 2016). Het kan gaan over veralgemenisering – meer generieke inhoud – , het samenvoegen van voorheen gescheiden kwalificaties en opleidingen en veranderingen in de opzet van het curriculum: het verplaatsen van de vakspecifieke inhoud naar het einde van de opleiding. In de praktijk komen vaak combinaties van deze elementen voor.

Uit de bovenstaande box blijkt dat de combinaties inhoudelijk soms breder zijn dan die bij de mogelijkheid die reeds bestond om leerlingen die nog niet precies weten wat ze willen in een domein in te schrijven.

Ook bij andere richtingen dan persoonlijke dienstverlening komt deze verbreding terug, zoals alleen al blijkt uit de combinaties die in de box terugkomen. Zo wordt bij een instelling in het eerste jaar de opleiding verkoper en administratief medewerker gecombineerd, via inschrijving op een domein. De neiging om clustering te overwegen komt het minste terug bij techniek. In deze sector worden wel vaak uit praktische overwegingen lessen gecombineerd van verschillende (kleinere) opleidingen, maar de opleidingen worden niet in het geheel geclusterd. Hierbij wordt als argument aangevoerd dat het (technische) bedrijfsleven zich hiertegen verzet. Bij de enkele respondenten van samenwerkingsverbanden in de techniek wordt dit standpunt bevestigd. Blijkbaar liggen bij dit type werkgevers de ideeën hierover dus anders dan bij de andere sectoren. Een uitzondering op het beeld in de techniek van gespecialiseerde opleidingen is de kwalificatie servicemedewerker (zie onderstaande box).

De kwalificatie **servicemedewerker** omvat een breed spectrum aan competenties, zoals houtbewerking, elektro en schilderen. Een dergelijke opleiding is vooral bedoeld voor bijvoorbeeld medewerkers van een technische dienst, waarbij men dan breed inzetbaar is. Een andere gedachte hierachter is dat leerlingen vaak nog niet precies weten wat ze willen en dat ze meer weloverwogen een keuze kunnen maken. Soms wordt de opleiding zodanig aangeboden dat men in het tweede jaar een specialisatie kan kiezen.

Bij een hoofd van een technische dienst van een hotel die ervaring heeft met dergelijke leerlingen wordt een dergelijke opleiding verwelkomd. Voorwaarde is wel dat de leerling daadwerkelijk vooraf een brede interesse heeft. Hier ligt volgens betrokkene een belangrijke taak voor het ROC om degenen die een duidelijke voorkeur voor een meer specifieke tak in de techniek hebben, een ander opleidingsadvies te geven.

Een vertegenwoordiger van een samenwerkingsverband in de sfeer van de bouw verzet zich in de eigen regio sterk tegen deze opleiding. De branche is hier ongelukkig mee, omdat deze leerlingen dan met een achterstand starten in vergelijking met de leerlingen die direct al in het eerste jaar in de branche-opleiding zijn ingestroomd. Ook komt voor dat men na een niveau 2 servicemedewerker opleiding instroomt in niveau 3 van de branche-opleiding. Hier is dan nog meer sprake van een achterstand op vakvaardigheden, zoals bijvoorbeeld snelheid van werken.

Bij de implementatie van dergelijke trajecten doet zich wel een aantal knelpunten voor. Intern zijn niet alle docenten voor dergelijke verbredingen. Sommige docenten denken sterk in eigen disciplines. Maar er zijn ook meer inhoudelijke argumenten. Zo is er de angst dat zeker bij (sterk) verbrede opleidingen de motivatie van leerlingen afneemt als de leerling van te voren toch al een zekere voorkeur had voor een bepaald profiel. De leerling herkent dit dan onvoldoende terug in de opleiding. Een andere angst is dat dergelijke opleidingen een “afvoerputje” worden van moeilijke gevallen. Dit gevaar is zeker reëel als smalle en brede opleidingen naast elkaar worden aangeboden. Als twijfel bestaat of de bredere opleiding van voldoende kwaliteit is, bestaat ook weerstand tegen doorstroom naar niveau 3.

Een specifiek knelpunt als gewerkt wordt met het combineren van meerdere uitstroomprofielen en diploma's, is de accreditatie van BPV-plekken. Deze dienen dan voor al deze crebo's goedgekeurd te worden. Volgens een respondent denkt het SBB nog onvoldoende mee in deze richting. Cinop organiseert een netwerk waarin ervaringen over bredere opleidingen op niveau 2 worden uitgewisseld¹⁷.

¹⁷ http://www.cinopadvies.nl/90_3752_Netwerk_breed_opleiden_niveau_2.aspx

4.6 AFSTEMMING OPLEIDINGENAANBOD TUSSEN MBO-INSTELLINGEN

Om vele redenen is het wenselijk dat mbo-instellingen hun eigen opleidingenaanbod afstemmen met andere mbo-instellingen, vooral in de eigen regio. Als bijvoorbeeld opleidingen die weinig arbeidsmarktperspectief bieden desalniettemin aantrekkelijk worden geacht door leerlingen, kan dit aanpassingen in het opleidingenaanbod bemoeilijken, zolang andere mbo-instellingen deze opleidingen blijven aanbieden. De neiging kan dan bestaan om te blijven concurreren om de leerlingen. Door samenwerking is het ook mogelijk om dure, innovatieve opleidingen aan te bieden of krimp het hoofd te bieden. En ook als een te kleine schaalomvang voor mbo-instellingen een knelpunt is om opleidingen met een goed arbeidsmarktperspectief aan te bieden kan samenwerking tussen instellingen, bijvoorbeeld door gezamenlijk een opleiding te starten, dit probleem oplossen.

Respondenten geven aan dat samenwerking in feite een vrij nieuw element is.

“Een regionaal overleg moet groeien, pas als je elkaar kent ga je elkaar serieus nemen. Dan kom je uit de concurrentiestand, zo lang je daar niet uit bent heeft het overleg geen zin. Het Ministerie heeft ROC's bijna 20 jaar lang gestimuleerd om te concurreren.”

Dit spoort met onderzoek naar de situatie een aantal jaren geleden. In onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs (2010) is geconstateerd dat de meeste instellingen elkaar als concurrent zien als een mbo-instelling nieuwe opleidingen wil starten of bestaande opleidingen verbreden. De Inspectie constateert dat de zelfregulering, ingezet in de jaren negentig, waarbij aan de mbo-instellingen zelf wordt overgelaten om de eigen positie ten opzichte van andere instellingen te bepalen en al dan niet samen te werken, soms wel, maar vaak ook niet lijkt te werken. Instellingen hebben een prikkel tot concurrentie vanwege het eigen belang om deelnemers te genereren om daarmee bekostiging veilig te stellen en zo bijvoorbeeld de eigen bestaande formatie op peil te houden. Als men te maken heeft met een context van demografische krimp wordt deze druk nog sterker gevoeld.

In alle gesprekken komt naar voren dat samenwerking rondom macrodoelmatigheid groeit. Dit speelt op twee niveaus, namelijk het regionale niveau en bilateraal niveau tussen twee instellingen.

Drie van de vijf instellingen zijn betrokken bij een **regionaal overleg** van meerdere instellingen. In al deze gevallen wordt een zekere ontwikkeling geconstateerd. Het regionaal overleg is in eerste instantie een platform om informatie uit te wisselen. Instellingen leren bijvoorbeeld van elkaar hoe men de procedures rondom opleidingenaanbod heeft ingericht of stellen hier gezamenlijke procedures voor op. Tevens bespreekt men concrete problemen, zoals inschrijvingen op meerdere instellingen tegelijkertijd en de effecten van de cascadebekostiging. Toch blijft ook hier een zekere terughoudendheid.

“Het blijft lastig om informatie te delen, omdat de collega's in dat overleg ook je concurrenten zijn.”

Een verdere stap is dat via een dergelijk platform daadwerkelijk beslissingen genomen worden over de onderlinge afstemming van het opleidingenaanbod. Vooralsnog heeft dit nog geen grote vlucht genomen, maar ook op dit punt is er wel ontwikkeling. De eerste stap is dat men ook op dit punt systematisch informatie verzamelt. Zo geldt bijvoorbeeld voor een bepaald provinciaal overleg dat men een systematische kaart maakt waarop aangegeven wordt waar welke opleidingen aangeboden worden en in hoeverre sprake is van overlap van leerlingen voor dezelfde opleidingen in dezelfde regio's. Dit is als voorbereidende stap bedoeld om in een later stadium daadwerkelijk knopen door te hakken over de onderling afweging van het handhaven van opleidingen. Bij een ander overlegplatform zijn afspraken gemaakt dat instellingen niet actief adverteren voor bepaalde opleidingen waar andere instellingen in de regio zich sterk op profileren. Een ROC zal evenmin niet zomaar een nieuwe opleiding starten in een bepaald domein, als dat domein sterk verankerd is bij een ander ROC in de provincie. Erkend wordt echter dat daadwerkelijk beslissingen over stoppen of starten van een nieuwe opleiding uiteindelijk beter bilateraal besproken kunnen worden. In de interviews komen dergelijke **bilaterale gesprekken** en afspraken en concrete beslissingen een aantal keren terug.

Voorbeeld bilaterale afstemming

Een van de vier ROC's stemt met andere ROC's in de regio meer op bilaterale basis het opleidingsaanbod af. Deze afstemming leidt er soms toe dat een opleiding niet wordt gestart. Zo biedt dit ROC met het oog op macrodoelmatigheid een specifieke technische opleiding niet aan op een locatie, omdat dat tot teveel versnippering zou leiden: een ander ROC dat ook in deze regio actief is, biedt al een vergelijkbare opleiding aan. Ook heeft dit ROC met een ander ROC de afspraak dat geen van beide ROC's een nieuwe opleiding start die het andere ROC al aanbiedt. Ook op het punt van contractactiviteiten trekken deze beide ROC's samen op. Desondanks blijft er een zekere mate van concurrentie, volgens deze respondent, alleen al vanwege het feit dat diverse opleidingen door beide ROC's worden aangeboden.

Actoren in overleg

In de bredere overlegplatforms komen met name leden van het CvB samen. De beleidsvoorbereiding vindt wel door anderen plaats. Tevens nemen de contacten op het niveau van opleidingsdirecteuren ook toe.

Ervaringen met een het gezamenlijk aanbieden van één opleiding

Met de introductie van het samenwerkingscollege, waarin ROC's gezamenlijk één opleiding aanbieden, wil de regering het voor mbo-instellingen eenvoudiger maken om gezamenlijk onderwijs aan te bieden (zie paragraaf 1.2). Drie mbo-instellingen die hiermee ervaring hebben zijn hierbij een aantal knelpunten tegengekomen (zie box).

Voorbeelden gezamenlijke opleidingen

Een ROC werkt samen met een ander ROC in de regio aan een technische opleiding in een soort samenwerkingscollege *avant la lettre*. Een belangrijke reden is het bundelen van krachten bij een relatief kleinere opleiding. De beide ROC's zijn echter verschillend qua governance (op welk niveau vallen de beslissingen), structuur, kwaliteitsnormen, methoden en examennormen. Deze verschillen tussen beide ROC's maken deze vorm van samenwerking erg lastig. Omdat bovendien de regelgeving voor samenwerkingscolleges nog niet definitief is, zijn er een aantal grote praktische problemen, zoals de vraag bij welke instelling de leerlingen officieel geregistreerd worden.

Een ander ROC heeft in het verleden samengewerkt met een vakcollege horeca om gezamenlijk een opleiding aan te bieden. Het uitgangspunt was dat beide colleges ongeveer de helft van de kosten en het werk op zich zouden nemen. Het ROC is gestopt met de opleiding, omdat dit ROC niet dezelfde kwaliteit heeft kunnen leveren als het Vakcollege. Daarnaast heeft mee gespeeld dat de bereikbaarheid van het vakcollege voor de leerlingen uit de standplaats van het ROC verbeterde door beter openbaar vervoer. Bij de afweging om te stoppen is de vraag of het bedrijfsleven voldoende bediend wordt belangrijk. Daarnaast spelen de kosten van stoppen mee en moeten leerlingen die begonnen zijn aan de opleiding het af kunnen maken.

Een ander voorbeeld van een gezamenlijke opleiding was de combinatie van een groene opleiding met twee horeca-opleidingen. In het eerste jaar werd aandacht besteed aan alle drie de onderdelen, waarna studenten een keuze konden maken voor een uitstroomrichting. Hoewel de samenwerking goed beviel, is het AOC hiermee snel gestopt. Het lukte niet om voldoende studenten enthousiast te krijgen voor de groene uitstroomrichting. Daardoor was de opleiding financieel niet meer houdbaar.

Een alternatieve variant die we zijn tegengekomen, betreft een aparte instelling die een soort federatie is van drie andere mbo-instellingen (zie onderstaande box).

Voorbeeld federatie

In een regio waar zich geen mbo-instellingen bevindt, werken drie mbo-instellingen uit aangrenzende regio's samen in één gezamenlijke federatie die het mbo-onderwijs verzorgt voor deze regio. Ieder van de mbo-instellingen verzorgt de opleidingen voor een bepaalde sector. De bedoeling is dat het voor de leerlingen aanvoelt als één onderwijsinstelling, daarom verhuist de federatie met een groot aantal bedrijven naar één gebouw. De verantwoordelijkheid naar de inspectie ligt per opleiding bij de instelling die het crebo verzorgt. Gezamenlijk verzorgen deze mbo-instellingen de algemene vakken, de contacten met de gemeente en de zorg voor leerlingen. Er zijn nog knelpunten in de regelgeving, bijvoorbeeld dat de leerlingen niet kunnen worden ingeschreven bij de federatie, iedere leerling moet bij één van de aparte mbo-instellingen worden ingeschreven. De afstemming tussen de mbo-instellingen geeft echter meer praktische problemen dan de regelgeving, bijvoorbeeld als leerlingen van verschillende instellingen bij elkaar in de klas zitten bij algemene vakken. Dan moet de docent de verzuimadministratie in drie systemen invoeren.

Bij al deze ervaringen die we zijn tegengekomen van samenwerking in de vorm van gezamenlijk aanbieden van onderwijs, spelen dus de nodige knelpunten. Dit onderstreept dat een aantal aanpassingen in de regelgeving van groot belang is. In de zomer van 2016 heeft de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap een wetsvoorstel gepubliceerd om het opzetten van een samenwerkingscollege waarin meerdere mbo-instellingen samen één of meerdere opleidingen aanbieden te vergemakkelijken. Hiermee wil de Minister inspelen op ontwikkelingen in het onderwijs en de verwachte terugloop van studenten in het mbo. Via deze wet moeten knelpunten als de btw-afdracht, uitwisseling van gegevens van studenten en examinering worden weggenomen. Bij verschillende bezochte instellingen was over de precieze details en mogelijkheden van deze ontwikkeling nog weinig bekend.

Uitruilen van opleidingen

Volgens enkele respondenten is het praktischer om opleidingen uit te ruilen (één ROC blijft opleiding X aanbieden, de ander niet (meer) en verwijst door naar het ROC dat de opleiding wel aanbiedt en voor opleiding Y geldt het andersom) dan één opleiding in gezamenlijkheid aan te bieden. Behalve dat instellingen niet voortdurend met elkaar te maken hebben is een voordeel van uitruil ook dat men in een onderhandelingsituatie tegenover een verlies vaak ook weer iets terug krijgt. In de gesprekken zijn we bij een ROC diverse vormen van uitruil tegengekomen. Hier zijn afspraken gemaakt dat op bepaalde vestigingsplaatsen bepaalde opleidingen niet (meer) worden aangeboden, terwijl men op andere vestigingsplaatsen de enige aanbieder wordt of blijft. Aandachtspunt bij uitruil is wel dat dit bepaalde opleidingen specifiek kan treffen en dat daarmee de betreffende opleidingsdirecteuren zich kunnen verzetten. Bij enkele interviews met opleidingsdirecteuren laten deze doorschemeren dat zij hun eigen team beter vinden dan bij andere instellingen. Ook dit vergroot de bereidheid aan een uitruil niet.

Bij een van de cases kwam naar voren dat deze instelling voor sommige opleidingen een sterke onderhandelingspositie had bij uitruil vanwege het feit dat deze opleidingen (ook) via doorlopende leerlijnen werden aangeboden. Het belang hiervan wordt ook door andere aanbieders erkend.

4.7 CONCLUSIES

Uit de gesprekken bij de bezochte instellingen blijkt dat de roc's leerlingen een opleiding aan willen bieden die bij ze past en waarin ze een diploma kunnen halen. Er wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de motivatie van leerlingen en het is belangrijk dat er voldoende keuze is voor leerlingen op niveau 2. Voor het opleidingsaanbod zijn dat de belangrijkste uitgangspunten. Arbeidsmarktrelevantie speelt wel een rol, maar is ondergeschikt aan genoemde uitgangspunten. Bij afwegingen over met name nieuwe opleidingen of het beëindigen hiervan zijn op centraal niveau wel formele procedures ontwikkeld waarin arbeidsmarktoverwegingen zijn meegenomen.

Vaak worden gesprekken met werkgevers in de regio en de beschikbaarheid van stageplaatsen gebruikt als indicatoren voor het arbeidsmarktperspectief van een opleiding. Als instellingen bekend zijn met beschikbare arbeidsmarktcijfers worden daar vaak kanttekeningen bij geplaatst en het is niet altijd duidelijk hoe verschillende rapporten of cijfers vertaald kunnen worden naar beleid van de eigen instelling.

Als het voor een instelling duidelijk is dat het arbeidsmarktperspectief van een opleiding slecht is, is een quotum of het stoppen van de opleiding vaak een laatste middel. Liever kijken instellingen naar manieren om de doorstroom naar niveau 3 of 4 te verbeteren, in de verwachting dat dit een beter arbeidsmarktperspectief oplevert. Daarnaast proberen instellingen de inhoud van de opleidingen aan te passen om het arbeidsmarktperspectief te vergroten. Een vaak toegepaste strategie om dit te bewerkstelligen is dat de opleiding wordt verbreed.

De gesprekken laten zien dat regionale afstemming in het opleidingsaanbod tussen ROC's groeit, maar dat tegelijkertijd hierin een zekere terughoudend blijft omdat men elkaars concurrenten is. Er zijn meerdere ROC's bezig met het gezamenlijk aanbieden van opleidingen, maar hier doen zich vaak nog allerlei praktische knelpunten voor.



KEUZEGEDRAG VAN LEERLINGEN

5 KEUZEGEDRAG VAN LEERLINGEN

5.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk gaan we in op de keuze van opleidingen op niveau 2 met speciale aandacht voor de vraag welke rol arbeidsmarktrelevantie in dit proces speelt; voor de leerling zelf, maar ook bij andere actoren die de leerling in de eigen keuze beïnvloeden. We starten allereerst met een breder kader van het keuzeproces, omdat dit een proces is dat zich over een langere tijd ontwikkelt en waarin een groot aantal factoren een rol speelt. Daarna besteden we specifiek aandacht aan de rol van mbo-instellingen hierin.

5.2 KEUZE: PROCES IN DE TIJD MET VEEL BEÏNVLOEDENDE ACTOREN

Heterogeniteit binnen groep leerlingen

Het keuzeproces van leerlingen in het vmbo die uiteindelijk in niveau 2 instromen, vindt over een langere periode plaats. Dit proces verschilt nogal tussen deze leerlingen (Raaijmakers e.a., 2010). Over een langere periode ontwikkelen zich bijvoorbeeld bij sommigen duidelijke opleidingsvoorkeuren en beroepsbeelden, terwijl bij anderen dit proces geheel afwezig is, waardoor men geen idee heeft wat men wil. Sommige van deze laatste groep jongeren, vooral in de basisberoepsgerichte en kaderberoepsgerichte leerweg van het vmbo, blijken niet erg gemotiveerd te zijn om erachter te komen wat zij willen. Een andere groep maakt keuzes op basis van een (negatieve) selectie van wat zij denken dat zij niet willen, vaak vanuit vooroordelen en/of onwetendheid. Soms maken jongeren uit deze groep keuzes als gevolg van het niet kunnen kiezen van vakken of niveau (vanwege onvoldoende resultaten), dan wel het niet leuk of goed vinden van vakken en/of docent.

Neuvel en van Esch (2011) maken een inschatting hoe groot dergelijke groepen ongeveer zijn binnen begin leerjaar 3 van het vmbo. Iets meer dan de helft heeft begin leerjaar 3 werk op het oog dat ze het liefste zouden doen. Een deel van die leerlingen heeft niet altijd een specifiek beroep voor ogen, maar meer een vage notie, zoals “iets in de verzorging”. Ruim 1 op de 3 leerlingen heeft allerlei pijlen op zijn of haar boog, maar zonder een voorkeur te kunnen aangeven. Ruim 1 op 10 weet dan nog helemaal niets te zeggen over hun interesse. Relatief veel leerlingen in de sector economie weten niet welk soort werk ze willen gaan doen in vergelijking met leerlingen van andere sectoren. Dit alles illustreert dat dit in dit stadium de keuze bij veel leerlingen nog niet is uitgekristalliseerd, maar ook dat er ook grote verschillen tussen leerlingen zijn.

Proces in de tijd met voorsorteren

De keuze van een opleiding op het mbo staat niet op zichzelf. Cruciaal moment van voorsorteren is de sectorkeuze in het vmbo. Hoewel deze niet altijd 1 op 1 leidt tot een vervolgopleiding in dezelfde sector, is dit in de meeste gevallen wel zo. Ruwweg tweederde van de doorstromers vmbo – mbo blijven in dezelfde sector¹⁸. Respondenten uit de mbo-instellingen benadrukken dit en geven aan dat een aantal belangrijke wissels, en dan met name sector-, maar ook vakkenkeuze al op het vmbo plaatsvinden. Dit beperkt hun speelruimte. Mbo-instellingen komen veelal pas in leerjaren 3 en 4 in beeld.

¹⁸ <http://www.doorstroomatlas-vmbo.nl/uitgelicht/trends-in-doorstroom-van-vmbo-sector-naar-mbo-sector/>

Diffuus proces met veel beïnvloedende factoren

Aan de opleidingskeuze ligt vaak geen rationeel keuzeproces ten grondslag. De keuze wordt sterk beïnvloed door de omgeving, bijvoorbeeld ouders en vrienden (zie bijvoorbeeld De Koning e.a., 2010). De Commissie Macrodoelmatigheid mbo heeft in een eigen notitie op rij gezet wat voor actoren en elementen zoal een rol spelen (CMMBO, 2016). Tabel 5.1 illustreert hoe diffuus dit proces is.

Tabel 5.1 Samenvattend overzicht van actoren en factoren die studie- en beroepskeuzes beïnvloeden

Actoren	Factoren	Beïnvloeding via
Jongere	Persoonlijke achtergrondkenmerken	Geslacht, leeftijd, etniciteit, rapportcijfers, karaktereigenschappen, talenten, interesse, ambities, verwachtingen, intrinsieke motivatie, drijfveren, vaardigheden, beperkingen
	Beeldvorming	Zelfbeeld, arbeidsidentiteit, beroepsbeelden, opleidingsbeelden, arbeidsmarktperspectief opleiding (baankansen)
	Gebruikte middelen en activiteiten tijdens het keuzeproces	Internet, open dagen op mbo, meeloop dag op mbo, brochures, gastlessen beroeps-beoefenaren, stages, bedrijfsbezoeken, voorlichtingsbijeenkomsten, persoonlijk ontwikkelingsplan, portfolio, reflectie
Familie: ouders, broers en zussen, overige naaste familie	Huiselijke omgeving, opvoeding	(Culturele) achtergrond, sociaal-economische klasse, opleidingsniveau ouders
	Geboden begeleiding	Ervaringen, tradities, ambities, verwachtingen, adviseren, stimuleren, sturen, inspireren
Schoolbegeleiders: mentor, decaan, studieloopbaan-begeleider, docenten	Schoolse omgeving, onderwijs	Informatie over inhoud en organisatie opleiding
	Geboden begeleiding	Voorlichten, informatie aanreiken, faciliteren, coachen, positieve feed back geven, dialoog
Andere externe actoren: vrienden, leeftijdgenoten	Social media, media, internet	Verhalen over sfeer en kwaliteit van school en docenten, uitwisseling van ervaringen
Economie en maatschappij	Economische en maatschappelijke ontwikkelingen	Digitalisering, automatisering, robotisering, globalisering, individualisering, polarisatie op de arbeidsmarkt

Bron: CMMBO (2016).

De effectiviteit van arbeidsmarktinformatie

Recentelijk hebben Fouarge, Künn-Nelen en Mommers (2016) een literatuurstudie uitgevoerd naar de rol van arbeidsmarktinformatie bij studiekeuzes. De studies op dit terrein geven geen eenduidig beeld. Een enkele studie geeft geen effect van arbeidsmarktinformatie, terwijl diverse andere studies wel effecten laten zien, maar de omvang van het effect varieert sterk. Omdat de meeste studies wel een effect signaleren, zien de onderzoekers in de resultaten een bevestiging van het belang van arbeidsmarktinformatie. Wel benadrukken ze dat in de literatuur deze factor slechts één van de vele is die van invloed is op het keuzeproces. Tevens vinden de auteurs in de literatuur

geen systematische aanwijzingen dat arbeidsmarktinformatie minder invloed heeft op jongeren uit lagere sociale milieus. Bij sommige studies is zelfs het tegendeel het geval.

Dat arbeidsmarktinformatie lang niet altijd gebruikt wordt of niet goed doorkomt, blijkt onder meer uit de studie van De Koning e.a. (2010). Hieruit komt naar voren dat jongeren op het vmbo een minder gunstig beeld hebben over baankansen en inkomens in technische beroepen dan hoe deze in werkelijkheid liggen.

Op het feitelijk gebruik van arbeidsmarktinformatie richting leerlingen op het vmbo en bij instromers komen we nog terug.

De rol van reisafstand

Omdat vanuit macrodoelmatigheidsoverwegingen beslissingen worden genomen over het wel of niet handhaven van bepaalde opleidingen bij instellingen, heeft dit direct consequenties voor de reisafstand van deze leerlingen. Een vergroting van de reisafstand kan ook doorwerken op de keuze, of liever gezegd het niet kiezen, van een opleiding. ROA (2011) concludeert naast inhoudelijke voorkeuren voor een bepaalde richting ook de reisafstand van invloed is op de keuze voor een mbo-opleiding. Niet alle opleidingen zijn even gevoelig voor reisafstand als factor in de studiekeuze: techniekleerlingen blijken minder gevoelig voor afstand dan economie- en zorgleerlingen. Voor economie- en zorgleerlingen geldt dat de kans dat zij voor een opleiding kiezen wanneer de reisafstand 20 km of meer is, met bijna een vijfde afneemt. Ook in de afweging tussen opleidingen in de techniek, zorg of economie speelt afstand tot de locatie een rol: een vmbo-leerling kiest voor economie als de technieklocatie te ver weg ligt.

In diverse interviews wordt dit belang van (beperkte) reisafstand bevestigd. *“Hoe hoger het niveau van de opleiding, hoe verder men bereid is om te reizen naar de opleiding.”* Hieraan wordt toegevoegd dat dit ook doorwerkt bij de vormgeving van de stage. Van groot belang is dat de stage niet te ver weg ligt. Illustratief is de volgende uitspraak:

“Het komt regelmatig voor dat stagebegeleiders de eerste dag dat een leerling op stage gaat met deze leerling meefietst om te laten zien hoe ze daar precies kunnen komen en om er zeker van te zijn dat de eerste stap daadwerkelijk gezet wordt.”

Tevens wordt het voorbeeld genoemd dat stagiaires in de zorg soms erg vroeg moeten beginnen en dat dit met openbaar vervoer (bus) dan ook haalbaar moet zijn.

5.3 DE NADERE ROL VAN DE MBO-INSTELLING

De mbo-instelling heeft op meerdere momenten invloed op keuzes: de voorlichting richting leerlingen op het vmbo, de intake op het mbo, en beïnvloeding en faciliteiten als leerlingen willen overstappen. Op ieder van die momenten gaan we hieronder in. Maar voordat we dat doen geven we eerst enkele noties van de meer overkoepelende visie die respondenten naar voren hebben gebracht.

5.3.1 Visies bij respondenten op de mbo-instellingen

Het overgrote deel van de geïnterviewden vindt dat de eigen interesse en voorkeuren voor bepaalde opleidingen van jongeren niet snel geblokkeerd dienen te worden vanuit arbeidsmarktperspectieven. Als het maar even kan dienen deze gehonoreerd te worden. Wel is belangrijk dat de jongere zo goed mogelijk geïnformeerd is over arbeidsmarktperspectieven, maar als desondanks er een voorkeur is voor opleidingen die minder perspectief lijken te hebben moeten deze zoveel mogelijk worden gehonoreerd. ROC's vinden het belangrijk om aan te sluiten bij de passie van leerlingen met het idee dat zij vaak uiteindelijk hun weg op de arbeidsmarkt wel weten te vinden (*“als je niet aanhaakt op wat jongeren motiveert raak je ze kwijt, zeker op niveau 2”*).

5.3.2 Voorlichting richting vmbo-scholieren

In 2009 is onderzoek uitgevoerd naar de behoefte van vmbo'ers en mbo'ers in de doorstroom van het vmbo naar mbo als het gaat om keuzes maken (Sarti e.a., 2009). Het onderzoek geeft ervaringen van leerlingen met de overstap van vmbo naar mbo weer. De belangrijkste conclusies zijn:

- De houding van leerlingen ten opzichte van hun studiekeuze is afwachtend: *'Ik ga niet uit mezelf op zoek. Ik weet niet eens waarnaar ik moet zoeken'; 'Ik weet dat je folders kunt halen bij de decaan, maar daar zou ik niet zo snel naar binnen lopen'*.
- Uit de resultaten blijkt echter een paradox: er is wel het besef dat nadenken over je toekomst belangrijk is, maar er wordt geen actie ondernomen.
- Leerlingen geven aan dat ze eerder, gerichter en serieuzer met hun studiekeuze om zouden moeten gaan.

Deze conclusies illustreren hoe belangrijk het is dat op het vmbo voldoende aandacht wordt besteed aan studiekeuze en dat leerlingen hier actief in worden begeleid. In eerste instantie zijn de vmbo-scholen hier zelf verantwoordelijk voor, maar de mbo-scholen faciliteren dit proces via bijvoorbeeld open dagen, de mogelijkheid voor vmbo-leerlingen om lessen te volgen op het mbo, het organiseren van bijeenkomsten van decanen van het vo, of mbo-docenten die ook eens les komen geven op een vmbo. De indruk uit een aantal gesprekken is dat de samenwerking rondom doorstroom relatief goed ontwikkeld is bij mbo-instellingen die binnen hetzelfde bestuur ook vo-scholen onder hun hoede hebben. Nadeel hiervan is dat andere mbo-scholen niet bij deze vo-scholen binnen komen om voorlichting te geven over hun opleidingen. Doorlopende leerlijnen zorgen ook voor nauwe samenwerking met het vmbo. Ook een aantal initiatieven rondom de keuze voor techniek, zoals het techniekpact, faciliteert meer samenwerking tussen vmbo-scholen en het mbo. Toch constateren Hermanussen e.a. (2015) dat er de nodige ruis op de lijn zit tussen vmbo- en mbo-instellingen. Zo is men in het vmbo lang niet altijd op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen in het mbo rondom aanname (zoals ombuiggesprekken) en het verbeteren van arbeidsmarktperspectieven (zoals via verbreding van opleidingen).

Aanbevelingen doorstroom vmbo – mbo in Sarti e.a. (2009)

Om in het mbo in te stromen op de juiste plek is in Sarti e.a. (2009) een aantal aanbevelingen gedaan, waarvan we er hier een paar weergeven in relatie tot de onderzoeksvraag van onze studie:

- Leerlingen hebben behoefte aan realistische en concrete informatie. Op open dagen is er de neiging om alles mooier voor te stellen dan het in werkelijkheid is. Hierdoor ontstaat er bij vmbo-leerlingen geen realistisch beeld van de opleiding. Daarbij willen leerlingen concrete informatie over hun toekomst ontvangen: wat kun je met de opleiding worden, waar kun je gaan werken en hoeveel kun je ermee verdienen.
- Betrek de beroepspraktijk meer in de studiekeuze: laat leerlingen de beroepspraktijk ervaren. Leerlingen geven aan dat zij de voorkeur geven aan eigen ervaringen opdoen in de beroepspraktijk boven voorlichting over de beroepspraktijk. Het zou daarom goed zijn wanneer er mogelijkheden komen voor leerlingen om in de (beroeps)praktijk zelf ervaring op te doen.
- Laat leerlingen zelf de richting/sector kiezen waarin ze stagelopen. De gekozen richting binnen het vmbo moet geen beperkende factor vormen bij het maken van een keuze waarbinnen leerlingen stage gaan lopen. Leerlingen moeten de mogelijkheid houden om na het vmbo een andere richting te kiezen op het mbo. Stage lopen in een andere richting moet daarom in het vmbo overal toegestaan worden.
- Laat leerlingen meerdere stages lopen.
- Scholen moeten een wervingsfunctie voor stages vervullen, omdat stages erg belangrijk zijn in het studiekeuzeproces.
- Behoud de mogelijkheid om na het vmbo op het mbo in te stromen in een sector die anders is dan de gevolgde sector op het vmbo. De sectorkeuze in het vmbo wordt al op jonge leeftijd gemaakt. Op dat moment kiezen veel leerlingen voor een 'leuke' opleiding en niet voor het beroep waar ze later in willen gaan werken. Dit proces komt pas later op gang. Een switch tussen sectoren moet mogelijk blijven.

Arbeidsmarktinformatie

Welke rol speelt arbeidsmarktinformatie in het proces van voorlichting en informatievoorziening richting jongeren op het vmbo? Vanaf augustus 2008 hebben bve-instellingen de wettelijke zorgplicht tot het uitsluitend aanbieden van beroepsopleidingen met arbeidsmarktperspectief. In 2010 heeft de Inspectie van het Onderwijs een verkennend onderzoek hiernaar uitgevoerd, waarbij ook aandacht wordt besteed aan de toenmalige situatie voor wat betreft arbeidsmarktinformatie naar vmbo-leerlingen.

Op websites van instellingen wordt bij opleidingen met weinig kans op werk vrijwel nooit relevante informatie verstrekt over het arbeidsmarktperspectief. De tekst is daarentegen juist vaak sterk promotioneel van toon. In het algemeen bestaat ook in de voorlichting aan vmbo-leerlingen zelden een verbinding met het arbeidsmarktperspectief.

Bron: Inspectie van het Onderwijs (2010)

Sinds 1 augustus 2015 is de Wet macrodoelmatigheid mbo in werking getreden (zie paragraaf 1.2.2). Met deze wet moet de naleving van de bestaande zorgplicht arbeidsmarktperspectief beter mogelijk worden. Mbo-instellingen zijn verplicht om de student objectieve informatie aan te bieden over bijvoorbeeld de kwaliteit en arbeidsmarktrelevantie van opleidingen.

Uit onderzoek van JOB en CNV Jongeren komt naar voren dat in ieder geval op dat moment mbo-scholen veel te weinig gebruik maken van deze studiebijsluiters en dat de voorlichting van mbo-scholen over de arbeidsmarktkansen van opleidingen tekortschiet¹⁹. Uit het onderzoek blijkt dat te veel mbo-scholen onduidelijk zijn over het arbeidsmarktperspectief na opleidingen. Ook blijkt dat veel opleidingen weinig informatie verstrekken over de kansen op de arbeidsmarkt. Het is de onderzoekers een raadsel waarom mbo-scholen niet werken met de studiebijsluiters 'Studie in Cijfers'. Van de 100 door het JOB en CNV Jongeren onderzochte mbo-opleidingen maakten slechts 38 opleidingen gebruik van deze studiebijsluiters. Volgens de onderzoekers is het door de gebrekkige voorlichting lastig voor studenten om mbo-scholen met elkaar te vergelijken, waardoor de scholen te kort schieten in de naleving van hun zorgplicht arbeidsmarktperspectief.

In de interviews wordt bij de geselecteerde mbo-instellingen aangegeven dat men inmiddels wel degelijk gebruik maakt van de SBB-informatie, al heeft men hier soms wel bedenkingen bij (zie paragraaf 4.4). Deze informatie wordt bijgesloten bij voorlichtingsmateriaal dat men gebruikt. We zijn nagegaan hoe de arbeidsmarktperspectieven terugkomen in de beschrijvingen van de opleidingen op de website. Alle bezochte instellingen linken op de website door naar de studiebijsluiters van het SBB, hoewel de bijsluiters bij sommige instellingen makkelijker te vinden is dan bij andere, en de links nog niet altijd werken (zie tabel 5.2). Voor alle bezochte instellingen geldt dat uit de beschrijvende tekst op de websites niet is op te maken of het gaat om een opleiding met goed arbeidsmarktperspectief of niet. Dit geldt zowel voor de opleidingen die het zwaar hebben op de arbeidsmarkt als voor opleidingen met een goed perspectief. Vaak wordt er beschreven bij welk type mensen de opleiding past, bijvoorbeeld *'Als je het leuk vindt om met mensen te werken en behulpzaam en zorgzaam bent past de opleiding helpende zorg en welzijn echt bij jou!'* of *'Je bent nauwkeurig, werkt graag met cijfers en kunt goed met mensen omgaan'* over de opleiding administratief medewerker. Ook worden vaak het type werk en de potentiële werkgevers genoemd: *'Je biedt ondersteuning bij persoonlijke verzorging'* en *'Na je diploma kun je aan het werk bij automatiseringsafdelingen van een bedrijf of instelling'*.

¹⁹ <http://mbo-today.nl/studiebijsluiters-wordt-te-weinig-gebruikt/>

Tabel 5.2 Vindbaarheid studiebijsluiter SBB op websites bezochte instellingen

mbo-instelling	1	2	3	4	5
Studiebijsluiter op de website	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Aantal keren doorklikken vanaf opleidingspagina voordat je de gegevens van de studiebijsluiter op je scherm hebt	1x	3x	1x	1x	2x
Werken alle links naar de bijsluiter?	Ja	Nee	Ja	Ja	Nee

In hoeverre jongeren zich daadwerkelijk laten beïnvloeden door dergelijke informatie vindt men vaak moeilijk in te schatten. Benadrukt wordt hoe diffuus het keuzeproces is en daarmee wil men een relativering geven van de mogelijkheden om dit te beïnvloeden. Dat wil niet zeggen dat arbeidsmarktperspectieven geen rol spelen. Zo koppelt een respondent bijvoorbeeld een daling in de deelname op de eigen instelling bij een opleiding als administratief medewerker aan de bankencrisis²⁰. Dit soort berichtgeving en bijvoorbeeld grote reorganisaties maken leerlingen (en hun ouders) duidelijk dat er in bepaalde sectoren minder kansen zijn. Wanneer duidelijk is dat er vrijwel zeker een baangarantie is, zoals bij de beperkte plekken bij de VEVA-opleidingen, heeft dit volgens betrokken respondenten zeker een aanzuigende werking.

5.3.3 Plaatsing en intake

In onderzoek van een aantal jaren geleden (Neuvel en van Esch, 2006; 2011) is geschat dat ongeveer 17 procent van de leerlingen van het vmbo niet geplaatst werd op de opleiding van hun voorkeur. Voor leerlingen uit het vmbo van de basisberoepsgerichte leerweg – die vaak doorstromen naar niveau 2 op het mbo – lag dit iets hoger, namelijk 23 procent. Tevens gold dat de kans dat men niet geplaatst werd op de opleiding van eigen voorkeur groter was bij degenen die minder zeker waren over hun voorkeur en bij degenen die zich pas laat inschreven. Dit alles illustreert dat in de meeste gevallen – en zeker als men zelf een duidelijke voorkeur heeft – de eigen keuzes van leerlingen gehonoreerd worden. Soortgelijke conclusies komen ook terug in het onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs van 2010 (zie onderstaande box).

Nauwelijks aandacht voor arbeidskansen in intakegesprek opleiding

Er zijn schaarse voorbeelden van aandacht voor de kans op werk tijdens de intake. De deelnemers staat veelal centraal, de loopbaan veel minder vaak. Bevorderd wordt dat deelnemers een opleiding kiezen waaraan op de arbeidsmarkt grote behoefte bestaat. Maar dit is niet het algemene beeld. De voorkeur van de deelnemers is bepalend voor welke opleiding hij wordt ingeschreven, ongeacht het arbeidsmarktperspectief. Wel komt het regelmatig voor dat in het laatste schooljaar deelnemers worden geïnformeerd over de kans op werk na diplomering. Ook in onderwijsprogramma's wordt daarop vooruitgelopen.

Verder is er voor deelnemers die de stap naar de arbeidsmarkt moeilijk kunnen zetten, op kleine schaal en veelal informeel, praktische hulp bij het vinden van een baan beschikbaar. Incidenteel komt het arbeidsmarktperspectief heel expliciet en gunstig in beeld als er door het betrokken bedrijfsleven een baangarantie wordt afgegeven.

Bron: *Inspectie van het Onderwijs (2010)*

Nu is dit onderzoek van enkele jaren geleden. In het onderzoek van Hermanussen e.a. (2015) wordt de verwachting uitgesproken dat het aandeel waarbij de keuze niet is gehonoreerd is toegenomen. Aangegeven wordt dat dit vaker voorkomt bij zorg en welzijn en dan met name de

²⁰ Overigens is zeker niet bij alle instellingen sprake van een daling in de deelname bij deze opleiding.

opleiding helpende. Het beeld in onze eigen interviews bevestigt dat de eigen voorkeuren van leerlingen sterk leidend zijn. Slechts zelden worden stops gehanteerd (zie 4.3.4).

Meerdere inschrijvingen

Leerlingen uit het vmbo anticiperen wel op de dreiging van een mogelijke stop of quota. Zij schrijven zich dan vaak in op meerdere instellingen, zodat zij meerdere kansen hebben om toch de opleiding te volgen die ze voor ogen hebben. Ook als zij nog lang twifelen wat ze zullen gaan doen, schrijven ze zich soms op meerdere instellingen in. Deze inschrijvingen op meerdere instellingen worden als een serieus probleem ervaren op een aantal mbo-instellingen. Doordat niet duidelijk is of de aanmelders daadwerkelijk zullen instromen, is het lastig om een planning te maken voor het aankomende jaar. Bovendien is bij diverse aanmelders onduidelijk wat hun status nu is, of zij misschien reeds elders een plek hebben gevonden. Bij een instelling spreekt men zelfs over vele duizenden inschrijvers die hierdoor “kwijt” zijn in de eigen regio. In deze regio is daarom besloten dat de instellingen nauw met elkaar samen gaan werken om dubbele inschrijvingen te kunnen identificeren. Tevens wordt dit als een argument naar voren gebracht om zo min mogelijk een stop te hanteren en dit van te voren ook te communiceren. Als een stop dreigt of dit onduidelijk is, roept dit dubbele inschrijvingen op.

Intake

De bezochte instellingen variëren in de wijze van uitvoering van intakes. Bij de meeste instellingen vindt een intake plaats met alle instromers, maar in ieder geval één bezochte instelling maakt hiervoor een selectie. Leerlingen die zelf aangeven extra ondersteuning te willen hebben, die een bbl opleiding willen doen maar nog geen werkplek hebben, leerlingen die al meerdere keren zijn begonnen aan een opleiding, leerlingen die niet rechtstreeks doorstromen en oudere leerlingen krijgen bij deze instelling een intakegesprek. De selectie van deze groep gebeurt via een geautomatiseerd systeem.

Een ander verschil is wie de intake uitvoert. Bij sommige instellingen zijn dit docenten van de betreffende opleidingen waar men zich voor heeft ingeschreven, terwijl bij andere dit wordt uitgevoerd door een Studenten Succes Centrum. Bij een instelling wordt ook standaard een capaciteitentest uitgevoerd. Dat geeft een beeld of een leerling past bij de opleiding waarvoor deze zich heeft ingeschreven. In deze testprocedure speelt macrodoelmatigheid geen rol. Leerlingen met bepaalde vergelijkbare kenmerken, zoals taalachterstand, worden als het kan bij deze instelling in een zelfde klas gezet om gericht hier op in te kunnen spelen. Tevens wordt de intake benut om te kijken of leerlingen perspectief hebben op niveau 3. Als dat zo is, krijgen ze 20 weken de tijd om zich te bewijzen. Daarna komen degenen met perspectief op niveau 3 bij elkaar.

Voor ons onderzoek is uiteraard van belang in hoeverre arbeidsmarktperspectieven een rol spelen bij de intake. De indruk uit de interviews is dat het arbeidsmarktperspectief geen zwaar element hierin is. Aangegeven wordt dat het verwachte arbeidsmarktperspectief soms wel benoemd wordt. Het accent ligt echter meer op een goede voorlichting over de inhoud van de opleiding en aftasten of de opleiding bij de leerling past en aansluit op de interesses.

Ombuiggesprekken

Om het arbeidsmarktperspectief meer in te brengen in de intake zijn enige tijd geleden zogenaamde “ombuiggesprekken” geïnitieerd in het kader van het zogenaamde School Ex 2.0 Programma. Deze ombuiggesprekken zijn ten eerste bedoeld om jongeren die zich aanmelden voor een mbo-opleiding met weinig arbeidsmarktperspectief in de regio hierop te wijzen. Ten tweede worden aanmelders in deze gesprekken gestimuleerd om serieus na te denken over het volgen van een andere opleiding met beter arbeidsmarktperspectief na afloop. Van het SchoolEx 2.0 programma – waarin ook exit gesprekken zijn opgenomen – zijn een tweetal evaluaties uitgevoerd (Meng e.a., 2014; Verhagen e.a., 2015). Deze worden uitgebreid behandeld in bijlage II. Voor de eerste studie geldt dat ongeveer de helft van de geënquêteerde respondenten aangeeft dat in hun school-domein combinatie ombuiggesprekken worden uitgevoerd. Ook bleek uit de analyses dat slechts 37 procent van de school-domein combinaties die wel ombuiggesprekken voerden, ervan uit ging dat de gevoerde ombuiggesprekken effectief waren in de zin dat ze als

gevolg hadden dat ze leerlingen naar opleidingen met betere arbeidsmarktperspectieven leidden. Van de deelnemers die zelf aangeven dat ze een gesprek hebben gehad, is 10% ook daadwerkelijk van keuze gewisseld. Hiervan geeft iets minder dan de helft aan dat ze door het gesprek van keuze gewisseld hebben. Dat betekent dat ongeveer 4,5% van de deelnemers daadwerkelijk “omgebogen” is. De effecten lijken dus beperkt.

Een van de aandachtspunten in de tweede evaluatiestudie is dat juiste arbeidsmarktinformatie een randvoorwaarde is voor een goede uitvoering van ombuiggesprekken. Om van de ene opleiding naar de andere te verwijzen is immers noodzakelijk dat men dan weet dat de ene opleiding aanzienlijk betere perspectieven heeft dan de andere. Uit de studie komt naar voren dat men hierover slecht geïnformeerd is. Uitvoerders gaan bijvoorbeeld af op de mate waarin stageplekken voor een opleiding beschikbaar zijn, terwijl dit geen indicatie hoeft te zijn van arbeidsmarktperspectieven (zie ook paragraaf 4.4).

In de interviews op de instellingen is eveneens het begrip ombuiggesprekken aan de orde geweest. Duidelijk is dat bij de geselecteerde instellingen hier weinig sprake van is. De inzet van de instellingen is meer om bij de opleidingskeuze aan te sluiten bij de capaciteiten en interesses van de leerlingen.

5.3.4 Tussentijdse heroriëntatie

Leerlingen kunnen na instroom spijt krijgen van hun keuze. Een kritisch moment is bijvoorbeeld de eerste stage die meer inzicht biedt in mogelijke beroepsperspectieven. Veelal wordt met de leerling het gesprek aangegaan om niet zomaar op te geven. Maar als een overstap werkelijk aan de orde is, kennen alle instellingen hier faciliteiten voor, zoals een “overstapklas” of “plusklas”. Bij een dergelijke heroriëntatie spelen arbeidsmarktperspectieven een geringe rol. De inzet hierbij is sterk gericht op het voorkomen van – vaak reëel dreigende - uitval.

In dit verband wordt ook opgemerkt dat een overstap van niet-techniek naar techniek (met vaak betere arbeidsmarktperspectieven) vrijwel nooit voorkomt. Er is maar een zeer kleine groep bij niet-technische opleidingen die technische opleidingen als een alternatief zien. Bij één van de instellingen worden wel gerichte activiteiten ondernomen om uitvallers bij technische opleidingen weer in te laten stromen bij een andere technische opleiding via een zogenaamde “techniekmakelaar”.

5.4 SPIJT ACHTERAF

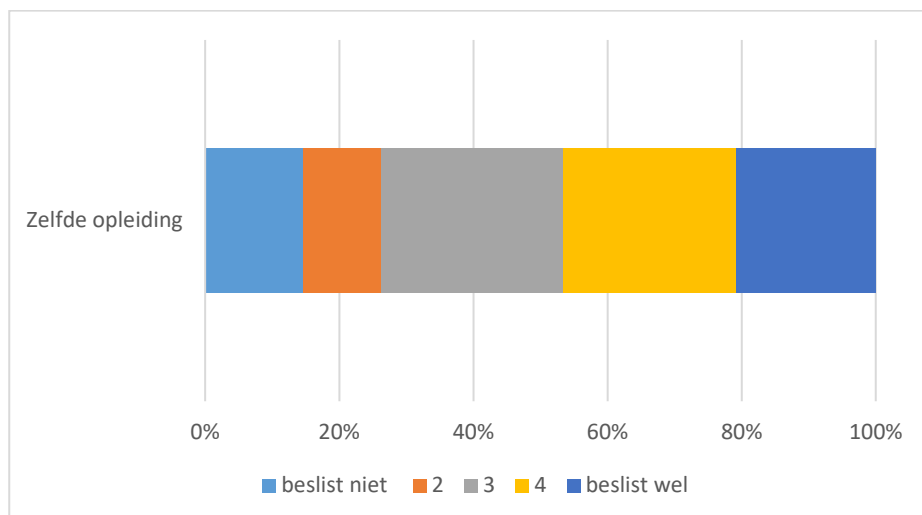
Arbeidsmarktrelevantie is voor veel jongeren geen prioriteit op het moment dat ze een opleiding kiezen. Maar ongeveer een kwart van de respondenten aan de VO-monitor 2015²¹ die na het voortgezet onderwijs een mbo-opleiding op niveau 1 of 2 zijn gaan volgen, geeft aan dat de goede kans op het vinden van werk één van de redenen was om de betreffende opleiding te kiezen. Tegelijkertijd blijkt dat jongeren achteraf vaak spijt hebben van hun opleidingskeuze. Figuur 5.1 laat zien dat ruim een kwart van de leerlingen op niveau 2 aangeeft een andere opleiding te kiezen als ze opnieuw zouden moeten kiezen en dat minder dan de helft dezelfde opleiding weer zou kiezen. Een kwart van de leerlingen is neutraal hierin.

Ook onderzoek van ROA²² bevestigt dit beeld: gemiddeld 20 procent van de mbo-gediplomeerden (op alle niveaus) die zich op de arbeidsmarkt aanbieden heeft spijt van de opleidingskeuze die ze destijds hebben gemaakt. Uit hetzelfde onderzoek komt naar voren dat spijt van de keuze en de arbeidsmarktrelevantie van een opleiding samenhangen. Het arbeidsmarktperspectief van een opleiding vormt dus geen prioriteit voor jongeren ten tijde van de opleidingskeuze, maar is achteraf wel een factor die leidt tot spijt van die keuze.

²¹ ROA (2016). *Registratie, uitstroom en bestemming schoolverlaters VO-Monitor 2015*.

²² ROA (2016). *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2015*.

Figuur 5.1 “Als je weer een opleiding moest kiezen, zou je dan weer deze opleiding kiezen?”



Bron: JOB-monitor

5.5 CONCLUSIES

Het keuzeproces van leerlingen die zich oriënteren op een MBO-studie is geen rationeel proces. Hoe het proces verloopt, bijvoorbeeld in de tijd, verschilt sterk per leerling. De omgeving van de leerling, bijvoorbeeld de ouders en vrienden, speelt een grote rol in het keuzeproces. Informatie over de arbeidsmarkt speelt een rol, maar is slechts één van de vele factoren. Een andere belangrijke factor die de keuze beïnvloedt is de reisafstand, zeker op niveau 2. Voor gespecialiseerde technische opleidingen kan dit een drempel opwerpen, omdat technische opleidingen vaak op minder locaties worden aangeboden dan economische opleidingen of zorgopleidingen.

Zoals ook in hoofdstuk vier duidelijk werd, vinden mbo-instellingen het op niveau 2 erg belangrijk om aan te haken bij de belangstelling en motivatie van leerlingen. Dit komt dan ook sterk terug in de voorlichting voor studiekeizers. Op de websites van mbo-instellingen wordt er weinig aandacht besteed aan arbeidsmarktperspectief. De verplichte bijsluiters van het SBB wordt door alle bezochte instellingen gebruikt, maar het kost soms de nodige moeite om deze informatie daadwerkelijk op het scherm te krijgen. Naast een link naar de studiebijsluiters, is er in de meer beschrijvende tekst van de opleidingen niets te vinden over arbeidsmarktperspectieven.

Bij de intake vinden instellingen dat jongeren wel recht hebben op informatie over de arbeidsmarktperspectieven, maar ook hier staat de motivatie en belangstelling van de jongere voorop. Ombuiggesprekken spelen geen grote rol bij de bezochte instellingen. Wel wordt er veel aandacht besteed aan heroriëntatie, als leerlingen een verkeerde studie hebben gekozen. De nadruk ligt dan op het voorkomen van uitval.



ROL VAN WERKGEVERS

6 ROL VAN WERKGEVERS

6.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk staat de samenwerking tussen mbo-instellingen en werkgevers centraal. We gaan in op de rol van werkgevers die zij via de bbl-leerweg bieden (6.2) en andersoortige arrangementen met veel praktijkleren (6.3). De ervaringen in de beroepspraktijkvorming bij werkgevers zijn vaak een toets van de arbeidsmarktrelevantie van deze opleidingen (6.4). In paragraaf 6.5 gaan we in op de dialoog van mbo-instellingen met regionale werkgevers. In paragraaf 6.6 gaan we in op de nieuwe keuzedelen die mede zijn geïntroduceerd om de aansluiting met de wensen van regionale werkgevers te vergemakkelijken. Daarna besteden we aandacht aan de rol van mbo-instellingen bij de bemiddeling richting werk (6.7). In 6.8 volgen enkele conclusies.

6.2 BBL-VARIANT

Recente analyses bevestigen dat de arbeidsmarktperspectieven na een bbl-variant aanzienlijk gunstiger zijn dan bij een bol-variant (zie bijvoorbeeld ROA, 2016). Tevens blijkt uit analyses in deze studie dat het aandeel bbl-opleidingen als indicator fungeert voor arbeidsmarktperspectieven van de bol-variant van een dergelijke opleiding. Naarmate het aandeel bbl-ers in een opleiding hoger is, zijn ook de arbeidsmarktperspectieven van bol-afgestudeerden in een dergelijke opleiding hoger. In dit kader is het lage aandeel bbl-ers in opleidingen als helpende zorg en administratief medewerker (amper 1%) dan ook als een signaal te beschouwen van de beperkte arbeidsmarktperspectieven. Bij diverse geselecteerde instellingen wordt de bbl-variant van de opleiding administratief medewerk niet meer aangeboden. Voor helpende zorg en welzijn wordt de bbl-variant nog altijd wel aangeboden, maar ook hier is het aandeel erg laag en staat deze variant onder druk. De onderstaande box schetst een voorbeeld van een zorginstelling waar de bbl-variant voor helpende steeds meer onder druk is komen staan.

Voorbeeld verdwijnen bbl-variant helpende zorg en welzijn in zorginstelling

In een interview met een medewerker van een zorginstelling die stagiaires afneemt van een mbo-instelling werd het beeld bevestigd dat er voor helpende zorg en welzijn op niveau 2 weinig werk is. Binnen deze instelling was het gebruikelijk dat er veel bbl-studenten op niveau 2 werkten. De inzetbaarheid van deze groep werd steeds minder, omdat bepaalde handelingen alleen nog maar door hogere niveaus mogen worden verricht. bbl-ers moeten wel gewoon betaald worden, terwijl de ervaring van deze instelling is dat de kwaliteit van de studenten in de loop der jaren is afgenomen. Deze ontwikkelingen hebben ertoe geleid dat de bbl op niveau 2 sterk is afgenomen. Stagiaires die een bol-opleiding volgen worden nog wel aangenomen, maar ook dit neemt af op niveau 2.

Bij een bezochte mbo-instelling heeft men in de afgelopen jaren heel bewust de bbl-variant van helpende in stand gehouden. *“Als je in slechte economische omstandigheden stopt met de bbl, ben je het jarenlang kwijt”*. De afgelopen twee jaar kwamen bijna alle aanmeldingen voor de bbl binnen zonder werk. Dan wordt er voor de (vaak iets oudere) student een onbetaalde werkplek gezocht, vaak met behoud van uitkering. Daarnaast is de bbl flexibel geworden, met meer instroommomenten om tegemoet te komen aan de wensen van werkgevers. De trend is aan het veranderen, maar nog lang niet iedereen komt binnen met werk.

Traditioneel is de bbl-variant sterk vertegenwoordigd in technische richtingen. Door de laagconjunctuur is het gebruik van de bbl de afgelopen jaren in technische opleidingen echter sterk afgenomen. Sommige opleidingen werden voorheen traditioneel vrijwel exclusief via de bbl-variant gegeven, bijvoorbeeld opleidingen als schilder en timmerman. Voor dit soort bbl-opleidingen

bestaat een aparte sectorale infrastructuur van samenwerkingsverbanden. Tijdelijk was er onvoldoende aanbod van bbl-plekken, waardoor meer ruimte is geschapen voor de bol-variant.

bbl-opleidingen via een samenwerkingsverband in de sfeer van de bouw

Leerlingen in dit voorbeeld van een samenwerkingsverband zitten in de bbl-variant. Zij zijn in dienst van het samenwerkingsverband en worden tegen een bepaald tarief gedetacheerd bij bedrijven. Zowel de algemene vakken als praktijkvakken worden op locaties van het samenwerkingsverband gegeven. Docenten van het ROC komen naar deze locaties toe om de lessen te geven. Voor de praktijktraining is er een gesimuleerde werkomgeving. Het voordeel hiervan is dat hier allerlei onderdelen van het werk geoefend kunnen worden die bij het bbl-bedrijf mogelijk niet aan bod komen. Het voordeel voor bedrijven is dat de risico's worden weggenomen, en men pas na een aantal jaren hoeft te besluiten om een (ex-)leerling in eigen dienst aan te nemen. Tevens zorgt de aanvullende scholing voor het gewenste niveau van de leerling.

Tijdelijk is er tijdens de dip van de crisis hiernaast ook een bol-constructie geweest omdat er onvoldoende bbl-plekken bij bedrijven waren. Dit is inmiddels weer veranderd en nu is langzamerhand sprake van het tegendeel. Er is steeds meer vraag naar leerlingen en in de toekomst wordt een tekort verwacht. Het samenwerkingsverband streeft ook actief om exclusief de bbl-variant aan te bieden. Dit is duidelijk naar de markt toe. Bovendien leidde een combinatie van bol en bbl tot lastige situaties en verwarring. Het ROC is namelijk verantwoordelijk voor begeleiding en plaatsing bij de bol-variant. Bedrijven worden dan vanuit twee kanten benaderd. Bovendien leidt de bol-variant tot een tweede veel goedkopere mogelijkheid voor bedrijven die de markt voor bbl-leerlingen deels "verpest". Tevens geldt dat bij de doelgroep van leerlingen de bol weinig aansluit. Men is praktisch ingesteld en heeft bovendien een duidelijk voorkeur voor de mogelijkheid om direct geld te verdienen.

Volgens enkele respondenten bij de instellingen ging de (tijdelijke) omschakeling naar de parallelle bol-variant in sommige andere gevallen met de nodige discussie gepaard over de praktische invulling hiervan, omdat deze andere samenwerkingsverbanden een invulling wensten die de bbl-variant toch enigszins benaderde en waarbij zij ook sterk betrokken bleven, inclusief een aandeel in de (hogere) financiering van deze bol-variant. Daarnaast vertelde een vertegenwoordiger van een onderwijsinstelling dat er nogal eens discussies zijn over de invulling van de uren voor begeleide onderwijstijd vanuit school. De onderwijsinstelling wil liever dat studenten regelmatig naar school komen om ze niet uit het oog te verliezen, terwijl de werkgevers liever zien dat studenten veel stage- of werkuren maken tijdens het hoogseizoen.

Een geïnterviewde vertegenwoordiger van een samenwerkingsverband ziet een sterk stijgende vraag naar bbl-ers bij werkgevers, maar vindt de mbo-instelling te passief bij de werving. Hierdoor wordt het samenwerkingsverband gedwongen om hier sterk het voortouw in te nemen.

Buiten de techniek zijn er enkele opleidingen op niveau 2 waar de bbl-variant nog redelijk veel voorkomt. In de groene sector en logistiek bestaan detachingsbureaus die qua structuur ook enige gelijkenis vertonen met de samenwerkingsverbanden in de technische sector. Zij detacheren leerlingen uit de bbl-2 variant bij bedrijven.

Binnen de meer economische opleidingen komt de bbl-variant relatief vaak voor bij de opleiding verkoper. Soms is de inhoud van de bbl-variant van deze opleiding vorm gegeven in nauwe samenwerking met de werkgever. De onderstaande box geeft een voorbeeld hiervan.

Een maatwerk bbl-opleiding in nauwe samenwerking met een werkgever in detailhandel

Via een van de bezochte mbo-instellingen kwamen we bij een supermarkt, waar verschillende mbo-opleidingen werden aangeboden. Studenten op niveau 2 en 3 werken daar minimaal 18 uur per week, ze krijgen acht uur per week les. De supermarktketen heeft eigen leslocaties, in of dichtbij de supermarkt-locaties. Docenten van de mbo-instelling komen naar de locatie toe om les te geven. De lessen zijn zo veel mogelijk specifiek toegesneden op de situatie in de supermarkt. Om hiervoor te zorgen zijn er bijeenkomsten en stages voor docenten, zodat zij goed weten wat er speelt in de supermarkt. Het curriculum wordt in overleg met de mbo-instelling vastgesteld.

In de praktijk blijkt dat de bbl-variant sterk afhankelijk is van de impulsen van andere partijen:

- Sectorale voorzieningen, zoals de samenwerkingsverbanden.
- Individuele bedrijven die in samenwerking met een mbo-instelling de opleiding op maat aanbieden aan eigen personeel;
- Gemeenten die bbl-leerwerkplekken zoeken voor (werkzoekende) jongeren. In onderstaande Box staat een voorbeeld van een samenwerking tussen gemeente, bedrijven en een mbo-instelling voor de werving van leerwerkplekken.

Voorbeeld van initiatief waar gemeente bij betrokken is om bbl-plekken te werven

Vanuit een grote gemeente wordt een initiatief ondersteund waarbij een mbo-instelling voor jongeren zonder startkwalificatie een bbl-plek zoekt. Het is belangrijk dat er een match is tussen de jongere en het bedrijf, bijvoorbeeld op het gebied van bedrijfscultuur en de mogelijkheden tot begeleiding. Als er getwijfeld wordt of een leerbaan past bij de leerling, bepaalt het bedrijf of zij mogelijkheden zien voor de leerling aan de hand van een kennismakingsgesprek. Bedrijven zijn nauw betrokken bij het initiatief en leidinggevende functionarissen uit het bedrijfsleven benutten soms hun netwerk om leerlingen te bemiddelen en plekken te werven.

Als dit soort impulsen ontbreken, worden veelal geen specifieke inspanningen verricht om gericht bbl-plekken te werven. Men is bij diverse opleidingen al blij als men voldoende stageplekken heeft voor het aanbod van leerlingen. Wel zijn er soms praktische aanpassingen om knelpunten voor de bbl-variant beperken, zoals het flexibiliseren van instroommomenten.

6.3 ANDERSOORTIGE ARRANGEMENTEN MET VEEL PRAKTIJK

Dat de bol-variant bij veel opleidingen overheerst, betekent niet dat instellingen zich niet bewust zijn van het belang van veel praktijk of realistische werksituaties in de opleiding naast de stage. Voor leerlingen is dit aantrekkelijk omdat men een duidelijke link ziet met wat men later kan gaan doen en zeker op dit niveau praktisch georiënteerd is. Bovendien geeft dit kansen om de inhoud van de opleiding af stemmen op reële werksituaties van werkgevers, wat de inhoudelijke aansluiting versterkt. Soms gaat dit zelfs zo ver dat schools leren en werkplekleren verweven worden in één leeromgeving. Zitter en Hoeve (2012) geven een nadere conceptuele uitwerking van dergelijke “hybride leeromgevingen” en ook concrete voorbeelden hiervan.

Tijdens de bezoeken aan de instellingen zijn we diverse voorbeelden tegengekomen, dat realistische werksituaties zijn verwerkt in het theoretische deel van de opleiding:

- Restaurants in de instellingen die worden gerund door leerlingen;
- Opdrachten vanuit het bedrijfsleven die als project worden uitgevoerd in de opleiding (zie box).

Een AOC heeft kleine kassen waar bedrijven onderzoeksprojecten kunnen organiseren waar studenten aan kunnen werken. De bedrijven willen iets onderzoeken en financieren het. De studenten gaan daar dan mee aan de slag, onder begeleiding van het bedrijf of de school.

- Gilde leren. Deze komen zowel voor in de zorg als in de detailhandel.

Zorg

Binnen de zorg is er een specifieke vorm van praktijkleren. Het idee is al eerder ontwikkeld, destijds met het Kenniscentrum Calibris. Het gaat om een vorm van praktijkleren voor bol-studenten (inclusief niveau 2: helpende zorg en welzijn). Zij krijgen les op de zorginstelling. Zij zijn 4 dagen per week op de locatie, waar zij ook les krijgen. Het gaat dus om een vorm waarbij theorie en praktijk (stage) heel dicht bij elkaar zijn gebracht en ernaar wordt gestreefd dat de begeleiding door de zorginstelling en lessen van docenten in lessen heel dicht bij elkaar komt. Op de locatie zijn ontwikkelteams waarin dit wordt uitgewerkt. Bij niveau 2 (helpende) wordt gestreefd naar een hoge doorstroom. Bovendien wordt gewerkt aan de mogelijkheid dat uitstromers na afloop gegarandeerd zijn van de optie van een jaar traineeship, zodat zij voor enige tijd garantie hebben op een opleiding en werk.

Detailhandel

Een project dat momenteel bij een instelling wordt opgestart is voor de opleiding verkoper. Het gaat om een vorm van hybride leren. Binnen dit project doen mbo-2 leerlingen ervaring op in een winkelcentrum. Er wordt onderwijs gegeven op de werkvloer: leerlingen wisselen af tussen praktijk in de winkels en instructiemomenten die ook in het winkelcentrum worden gegeven. Bedrijven bieden leerplekken aan, omdat ze het maatschappelijke nut en de urgentie hiervan inzien. In een later stadium is het eventueel mogelijk dat niveau 3 en 4 zich aansluiten bij dit project en hierbij de functie van leidinggevende innemen.

- Een van de bezochte instellingen heeft een eigen uitzendbureau opgezet voor bol-studenten. Het gaat om het ondersteunen bij het uitvoeren van diensten in de wijk, bijvoorbeeld helpen met boodschappen doen, eten bereiden of spelletjes doen. Via dit uitzendbureau kunnen studenten op een laagdrempelige manier wennen aan een werkomgeving.

6.4 BPV ALS TOETS INZETBAARHEID EN AANSLUITING CURRICULUM

Bij een aantal opleidingen die het slecht doen op de arbeidsmarkt, zoals helpende zorg en welzijn en administratief medewerker, blijkt dat werkgevers ook moeite hebben met de inzetbaarheid van stagiaires van deze opleidingen. Zij worden veelal ingezet op routinematige werkzaamheden, zoals:

- (Voor administratief medewerker): bonnetjes ordenen, gebruik papierversnipperaars; kopieerwerk, post openmaken, opruimwerkzaamheden, Lamineren, facturen op volgorde brengen, standaard aanpassingen doorvoeren in documenten, mensen ontvangen bij de balie.
- (Voor helpende bij een kinderdagverblijf): routinematige taken, zoals fruitschillen, afwassen, meespelen met de kinderen (maar onder begeleiding). *“Verder komen ze niet.”*
- (Voor helpende in een verpleeghuis): hier kunnen stagiaires nuttig ingezet worden bij minder complexe werkzaamheden, zoals eten en drinken rondbrengen, assisteren bij maaltijden, op toilet helpen bewoners en wassen. Probleem hier is echter dat veel leerlingen van niveau 2 een grote drempel ervaren om met ouderen te werken en hier ook slecht op voorbereid zijn. Enige kennis over dementie zou bijvoorbeeld nuttig zijn.

Zodra het takenpakket ruimer wordt, nemen de problemen toe. Twee respondenten met ervaring met stagiaires voor administratief medewerker geven aan dat het zelfstandig werken met bijvoorbeeld een grootboek en kasboek te complex voor ze is (*“de toepassing hiervan bij ons gaat ze ver boven de pet”*). Veel stagiaires zien er tegenop om een telefoon van buiten aan te nemen. Bij deze opleiding zijn goede schriftelijke vaardigheden volgens deze werkgevers van belang, maar schieten deze vaak te kort. Men weet bijvoorbeeld niet hoe men een nette brief (of e-mail) met aanhef en vriendelijke groet te schrijven. De beperkte inzetbaarheid bevestigt dat men dit type leerlingen later niet als werknemer wil (kan) aannemen. Veel van de routinematige werkzaamheden bij administratief werk verdwijnen ook.

Bij opleidingen die het beter doen op de arbeidsmarkt, zijn de - enkele - werkgevers die we hier geproken hebben ook positiever over hun inzetbaarheid. Daarbij moet wel opgemerkt worden dat het hier ook vaak over de bbl-variant gaat, wat op zicht al een positief signaal is over hun inzetbaarheid. Dat sommige opleidingen detacheerbedrijven bbl-2 leerlingen op commerciële basis kunnen uitzetten, is overigens op zich al een signaal dat leerlingen van deze opleidingen goed inzetbaar zijn.

bbl in de logistiek

Een vertegenwoordiger van een detacheringsbureau voor bbl-studenten op niveau 2, 3 en 4 in de logistiek vertelde dat er bij dat bureau op dit moment meer werkplekken zijn dan geïnteresseerde studenten. Daarbij werd aangegeven dat studenten vaak pas op latere leeftijd echt interessant zijn voor bedrijven, omdat in de logistiek vaak meerdere rijbewijzen nodig zijn. Toch willen bedrijven ook jonge studenten aannemen, die dan kennis maken met het werk in het magazijn of me rijden met een chauffeur om te helpen met lossen en laden. Naarmate ze ouder worden en hun rijbewijs halen mogen ze dan meer taken zelfstandig doen.

6.5 DIALOOG MBO-INSTELLINGEN MET REGIONALE WERKGEVERS

Opvallend is dat bij alle bezochte mbo-instellingen een zekere specialisering is opgetreden van personen en afdelingen die contacten met bedrijven onderhouden. De benamingen zijn verschillend, zoals BPV-bureau, accountmanagers, werkmakelaars, projectenbureau. Dit heeft verschillende doelen:

- Werkgevers hebben een helder aanspreekpunt als men contact zoekt met de instelling;
- Deze personen of afdelingen werven actief BPV-plekken;
- Deze personen zijn actief betrokken bij het creëren van netwerken en bijeenkomsten waarin men met werkgevers spreekt over de inhoud van de opleidingen en allerlei praktische problemen bij de vormgeving van de BPV;
- Deze personen of afdelingen geven uitvoering aan specifieke projecten waarvoor externe middelen beschikbaar zijn en nauw wordt samengewerkt met bedrijven en/of gemeenten. Het gaat dan bijvoorbeeld om middelen in het kader van topsectorenbeleid, ESF, RIF-aanvragen, maar ook provinciale middelen.

De onderstaande box geeft een voorbeeld waarom voor een dergelijke specialisering in de aanpak is gekozen.

Voorbeeld specialisering contacten met bedrijven

Voor de betreffende afdeling ontstond was de verankering van deze instelling in de regio niet goed. De regionale verankering zat op het niveau van stageplaatsen, gesprekken over het curriculum, personeelsplanning of gastdocenten werden niet gevoerd. Het imago van de instelling was bij bedrijven zo sterk als de laatste stagiair die er geweest was. Elk team deed voorheen de eigen stagebezoeken, dat is inmiddels gecentraliseerd. Daarnaast zijn er veel samenwerkingen opgezet, bijvoorbeeld in het kader van de topsectoren en het Centrum voor Innovatief Vakmanschap (CIV). Inmiddels zijn er diverse vormen van samenwerking met de bedrijfstakken.

Een van de onderdelen van de dialoog met werkgevers betreft de aansluiting van de inhoud van opleidingen bij de eisen van werkgevers. Voor de mbo-instellingen is dit makkelijker te organiseren voor de ene sector dan voor een andere sector. In de techniek bestaat vaak een heldere sectorale infrastructuur voor wat betreft opleiden waarbij er ook regionale aanspreekpunten aanwezig zijn (bijvoorbeeld samenwerkingsverbanden in de regio). De zorg heeft vaak een aantal grote instellingen die gespecialiseerde (opleidings)afdelingen of -functionarissen hebben die bereid zijn om mee in gesprek te gaan over de opleidingen. Bij economische opleidingen en handel is de achterban moeilijker te mobiliseren voor dit soort netwerken en/of bijeenkomsten. Het gaat vaak om relatief veel MKB-bedrijven die veel minder mogelijkheden zien om naast hun werkpraktijk te fungeren als gesprekspartner voor de mbo-instelling. Soms blijkt SBB hier dan weer een faciliterende rol te kunnen spelen.

Dit soort bijeenkomsten hebben vaak een beperkte tijd (bijvoorbeeld twee keer jaar een bijeenkomst van enkele uren) en een drukke agenda. Bovendien heeft de discussie veelal betrekking op alle niveaus en is niveau 2 dus maar een onderdeel. Vaak komen ook allerlei praktische problemen, bijvoorbeeld rondom de BPV, aan de orde. Dit geeft wel beperkingen aan de diepgang waarmee onderwijsprogramma's kunnen worden besproken.

Bij een van de respondenten op CvB-niveau leidt dit alles tot de verzuchting dat op microniveau en macroniveau de samenwerking met bedrijven uitstekend verloopt, maar dat er nog te weinig infrastructuur bestaat tussen die twee niveaus. Overigens zijn we ook een voorbeeld tegengekomen van een bedrijf dat aangeeft dat een mbo-instelling de bestaande vorm van periodiek overleg zelf enige tijd heeft laten versloffen. Een dergelijke infrastructuur vraagt commitment van beide kanten.

Extra middelen, zoals voor Centra voor Innovaties en RIF-aanvragen geven de gelegenheid om dit gesprek meer gestructureerd te voeren en uit te laten monden in bepaalde producten.

Docenten en werkpraktijk

Wat sommige werkgevers ook benadrukken is dat voor een goede aansluiting van het onderwijs ook van belang is dat de docenten goed op de hoogte zijn van wat in bedrijven speelt, zodat zij in hun lesstof en lessen daarop kunnen inspelen.

Bij één van de bezochte instellingen worden bovenop het curriculum **masterclasses** georganiseerd. Dan wordt er bijvoorbeeld een professor met veel kennis over een bepaalde ontwikkeling naast iemand uit het bedrijfsleven gezet om in gesprek te gaan over die ontwikkeling. Daar komen bedrijven, docenten en studenten op af. Docenten hadden er in eerste instantie moeite mee, omdat het niet in het reguliere onderwijs past. Inmiddels zijn ook zij erg enthousiast. Als een masterclass goed loopt kan er mogelijk een keuzedeel van gemaakt worden.

Bij meerdere bezochte instellingen wordt voor docenten tijd vrij gemaakt om deel te nemen aan **docentenstages**, zodat docenten op de hoogte blijven van de ontwikkelingen in het werkveld. Bij één instelling gebeurt het regelmatig dat er iemand uit het bedrijfsleven naar de school toekomt, om een training of demonstratie te geven aan docenten over een nieuwe ontwikkeling in het werkveld. Een goed voorbeeld hiervan is een firma die nieuwe GPS-software gebruikt voor tractoren en dat komt laten zien aan de docenten van een AOC.

6.6 KEUZEDELEN ALS KANS OM BETER AAN TE SLUITEN OP VRAAG REGIONALE WERKGEVERS

De recent ingevoerde keuzedelen roepen gemengde gevoelens op. Het voordeel dat men op deze wijze flexibeler in kan spelen op vragen uit de markt wordt veelvuldig onderschreven. Diverse repondenten noemen voorbeelden van keuzedelen die men een welkome aanvulling vindt op de bestaande opleiding(en). Soms gaat het dan om ideeën voor nieuw te ontwerpen keuzedelen. Daar staan echter ook diverse nadelen tegenover. De meest genoemde is dat de invoering weer veel overhoop haalt binnen het mbo en veel energie vergt. Alleen al de logistiek vergt het nodige management. Men wordt gedwongen om keuzes te maken, om de grote set aan keuzedelen hanteerbaar te houden. Een ander nadeel dat met name vanuit technische hoek naar voren komt, is dat de keuzedelen de (broodnodig geachte) beschikbare tijd voor lessen vakvaardigheden verder beperkt. Tevens wordt genoemd dat het zelf ontwikkelen van een keuzedeel een intensief proces is. Zonder samenwerking in een branche of tussen mbo-instellingen verwacht men dat dit vaak uiteindelijk niet zal lukken. Dit beperkt tegelijkertijd dan de ruimte om maatwerk te maken. Bovendien geeft men aan dat de erkenning door het Ministerie van een nieuw keuzedeel een omslachtige procedure is die veel doorlooptijd vergt, waardoor de tijdsdruk direct al hoog is. Tenslotte brengen sommigen hun aarzelingen naar voren dat de keuzedelen ook weer een officiële examinering vergen, wat maatwerk in de regio ook weer lastiger maakt.

6.7 BEMIDDELING RICHTING WERK

De mbo-instellingen zien het wel als hun taak om leerlingen voor te bereiden op het vinden van een baan, maar respondenten stellen zich verschillend op hoe ver men hierin moet gaan. Sommigen trekken vrij stellig een grens dat bemiddeling van schoolverlaters geen directe taak van de eigen instelling is (*“we zijn geen uitzendbureau”*). Tegelijkertijd is bij veel mbo-instellingen vrij gebruikelijk dat de mogelijkheid bestaat dat vacatures kenbaar kunnen worden gemaakt. Tevens worden leerlingen voorbereid op het vinden van werk. De onderstaande box geeft een voorbeeld van hoe dit is georganiseerd bij een vestiging van een bezochte mbo-instelling.

Voorbeeld voorbereiding op vinden van werk

Ook aan het einde van de opleiding worden leerlingen zeker niet aan hun lot overgelaten als zij dreigen geen baan te vinden. Zij worden dan ondersteund bij het maken van een goed CV, het opstellen van LinkedIn-profielen, krijgen sollicitatietraining en soms ook directe bemiddeling naar bedrijven/instellingen. Dit gebeurt op individuele basis bij degenen met de grootste risicoprofielen. Deze begeleiding vindt plaats vanuit iemand van de contractpoot. Deze

persoon kent de instellingen/bedrijven goed en kan juist vanuit die ervaring en contacten op dit punt goede ondersteuning bieden. Uiteraard spelen ook individuele docenten op dit punt een belangrijke rol. Gedrevenheid van docenten kan leerlingen ook sterk motiveren zich extra inspanningen te getroosten om een plek te vinden. Op niveau 1 speelt ook de gemeente hierin een ondersteunende rol. De respondent zou het zeer toejuichen als deze betrokkenheid uitgebreid zou worden naar niveau 2.

Een bezochte mbo-instelling werkt samen met de gemeente en het regionale bedrijfsleven in het vinden van bbl-plekken voor moeilijk plaatsbare jongeren. Een andere mbo-instelling is zich op dit punt fundamenteel aan het beraden. Zij vinden de beperkte beschikbaarheid van banen op niveau 2 dusdanig alarmerend dat ze zich beraden of hun rol niet verder moet gaan (zie box).

Voorbeeld heroverweging rol richting instroom werk

Een van de bezochte ROC's is bezig om in de regio met andere onderwijsinstellingen afspraken te maken met werkgevers over de overgang van leren naar werk en van werk naar werk. De bedoeling is om te zorgen dat schoolverlaters op alle niveaus zich blijven ontwikkelen na het behalen van het diploma, ook als ze niet doorstromen. Dat kan bijvoorbeeld door traineeships te organiseren, waarbij iemand na zijn opleiding nog één of twee jaar een traject doorloopt bij verschillende werkgevers. Op deze manier worden de kansen op de arbeidsmarkt voor jongeren vergroot, doordat ze meer ervaring hebben. Werkgevers zijn op deze manier actief bezig met hun toekomstige personeel.

6.8 CONCLUSIES

De bbl-leerweg biedt studenten betere arbeidsmarktperspectieven dan de bol-leerweg. Het aandeel bbl-ers binnen een opleiding blijkt een indicator fungeren voor de arbeidsmarktperspectieven van de gehele opleiding. Of er bbl-plaatsen beschikbaar zijn blijkt sterk af te hangen van de sectorale voorzieningen, individuele bedrijven in de regio die hechten aan de bbl-variant voor het eigen personeel en soms ook de betrokkenheid van de gemeente. Mbo-instellingen verrichten zelf weinig specifieke inspanningen om bbl-plaatsen te werven als dergelijke externe impulsen ontbreken. Naast de bbl maken mbo-instellingen regelmatig gebruik van andere vormen van praktijkleren om studenten kennis te laten maken met de werkomgeving.

Bij opleidingen met minder goede arbeidsmarktperspectieven blijkt dat werkgevers ook moeite hebben met de inzetbaarheid van stagiaires. Andersom geldt dat werkgevers positiever zijn over studenten van opleidingen die het beter doen op de arbeidsmarkt.

Binnen de bezochte instellingen is een trend waarneembaar dat de contacten met het bedrijfsleven meer gestructureerd worden vorm gegeven via specifieke afdelingen of functionarissen. Vaak gaan deze contacten over de BPV, maar bedrijven worden ook betrokken bij gesprekken over de inhoud van opleidingen. Dit laatste verschilt wel per sector. De invoering van de keuzedelen in het mbo biedt een mogelijkheid voor instellingen om bedrijven meer te betrekken bij de inhoud van de opleiding. Of dit ook daadwerkelijk zal gebeuren is nog niet duidelijk. Instellingen zien wel mogelijkheden, maar de logistieke vormgeving en de procedure zelf vergen veel tijd en energie.

Of instellingen het als hun taak zien om leerlingen na afloop van de studie naar een baan te begeleiden verschilt per instelling. Vaak worden leerlingen tijdens de opleiding voorbereid op het solliciteren. Enkele bezochte instellingen bezinnen zich op de vraag of de rol van de instelling dan nog verder reikt en proberen hiervoor ook eerste stappen te zetten.



DOORSTROOM NAAR EEN HOGER
NIVEAU

7 DOORSTROOM NAAR EEN HOGER NIVEAU

7.1 INLEIDING

Het tweede deel van de centrale onderzoeksvraag luidt: *‘hoe kunnen mbo-instellingen de doorstroming naar niveau 3 bevorderen?’* Doorstroom van mbo-niveau 2 naar niveau 3 (of zelfs 4) kan een manier zijn om de arbeidsmarktperspectieven van studenten (aanzienlijk) te verbeteren. Door ontwikkelingen, innovaties, etc. vindt in sommige beroepen een verschuiving plaats van lager naar hoger opgeleide medewerkers. De belangrijkste beroepen van hoogopgeleiden zijn heel anders dan die van laag- en middelbaar opgeleiden (De Graaf e.a., 2015, zie p. 24, tabel 4). Uit de samenstelling van beroepen voor hoogopgeleiden zou je kunnen afleiden dat er sprake zou kunnen zijn van vervanging van routinematige werkende middelbaar opgeleiden door hoogopgeleiden, die met behulp van geautomatiseerde systemen het werk overnemen. Dit beeld wordt bevestigd in Gelderblom e.a. (2016).

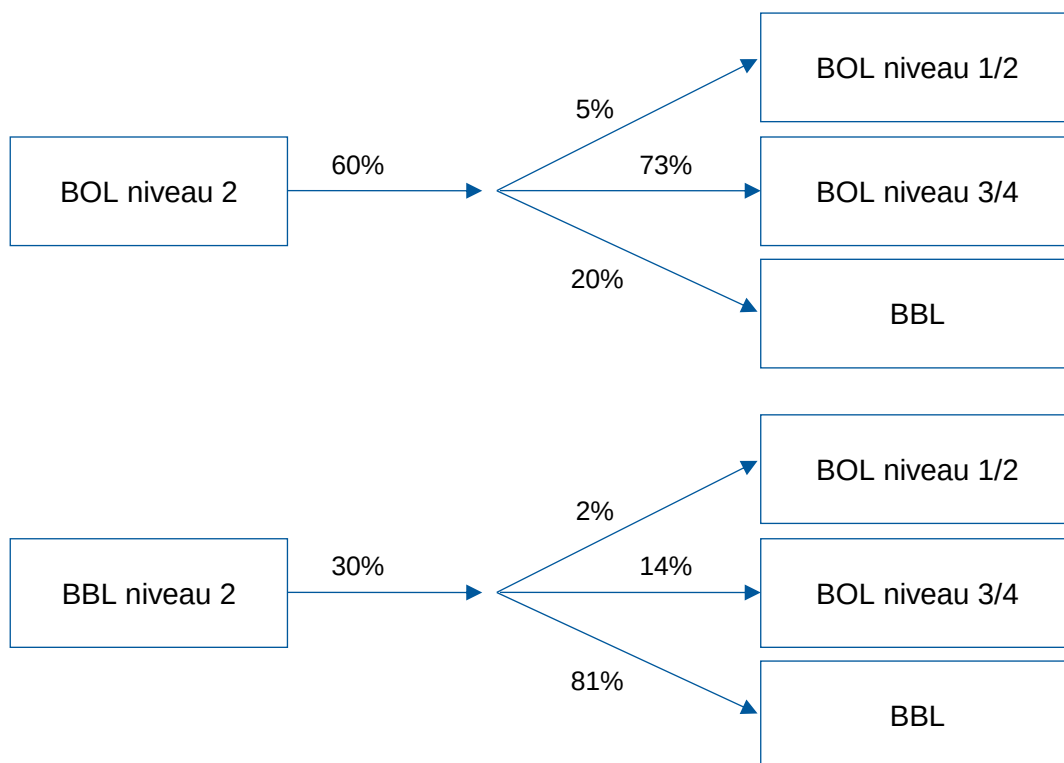
Doorstroom van een lager naar een hoger mbo-niveau levert winst op, in ieder geval op de arbeidsmarkt: hoe hoger het mbo-niveau, hoe sneller je een baan vindt (Coenen e.a., 2012). Voor een groot aantal indicatoren blijkt dat er een duidelijk verschil is tussen de korte opleidingen (bol 1 en 2) en de lange opleidingen in het mbo (bol 3 en 4) in termen van arbeidsmarktsucces (ROA, 2012, p. 37 en 38). Dit geldt voor de kans op werk, de kans om een passende baan te vinden, de kans op een vast dienstverband, carrièremogelijkheden en het oordeel of de opleiding een goede basis biedt om te starten op de arbeidsmarkt. De onderzoekers van ROA leiden hieruit af dat dit zou kunnen impliceren dat het niveau dat vereist is om succesvol te kunnen functioneren op de arbeidsmarkt eigenlijk bij bol niveau 3 ligt in plaats van bij bol niveau 2. De onderzoekers vragen zich dan ook af of bol niveau 2 nog wel het etiket ‘startkwalificatie’ verdient.

We starten in paragraaf 7.2 met een beschrijving van enkele feiten over doorstroming naar een hoger niveau op basis van kwantitatieve informatie. In paragraaf 7.3 gaan we voorts in op het beleid van mbo-instellingen met betrekking tot doorstroming. In paragraaf 7.4 gaan we in op de uitval onder doorstromers van niveau 2 naar niveau 3, 4. Paragraaf 7.5 beschrijft mogelijkheden om (succesvolle) doorstroming te verbeteren en de rol van de bbl-variant hierbij. In paragraaf 7.6 gaan we in op opscholing/doorstroming via de weg van ‘een leven lang leren’, doorstroming op een later moment in iemands leven. Paragraaf 7.7 sluit dit hoofdstuk af met de belangrijkste conclusies uit dit hoofdstuk.

7.2 KWANTITATIEVE BESCHRIJVING VAN DOORSTROMING VAN NIVEAU 2 NAAR NIVEAU 3 OF 4

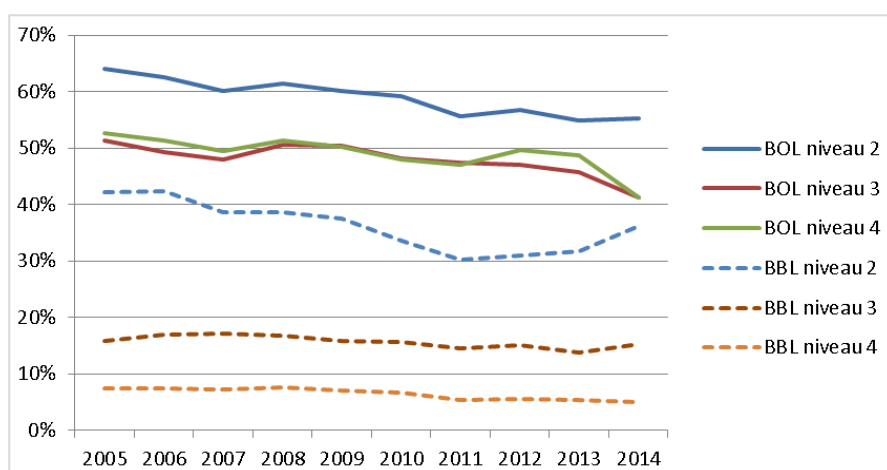
Voor veel jongeren is mbo niveau 2 niet het eindpunt van hun studieloopbaan. Naast het bieden van een startkwalificatie, maakt een opleiding op niveau 2 het ook mogelijk om door te stromen naar een hoger niveau (mbo niveau 3 of 4). In de afgelopen vijf jaar is 45 procent van de mbo-2 leerlingen doorgestroomd naar een vervolgopleiding. Onderstaand overzicht toont de verschillende doorstroomroutes (ROA, 2016)²³. De genoemde percentages zijn gemiddelden over vijf jaar (schooljaren 2009/2010 tot en met 2013/2014).

²³ ROA (2016). Kerncijfers schoolverlatersonderzoeken. <http://roastatistics.maastrichtuniversity.nl/SISOnline/Home.aspx>



Gedurende deze periode zijn de percentages vrij stabiel gebleven. Wel is er een stijging te zien binnen de sector economie; hier is het percentage doorstromers met zo'n tien procentpunten gestegen (van circa 40 tot 50 procent). Dat het doorstroompercentage de afgelopen jaren stabiel is gebleven, wordt bevestigd door cijfers van DUO²⁴ (zie figuur 7.1) en het CBS²⁵. Er is wel sprake van een stijging in het doorstroompercentage van de bbl-variant. Wanneer we kijken naar een langere periode (vanaf 2004/2005), is er sprake van een procentuele daling in de doorstroom, met name binnen de bol-variant.

Figuur 7.1 Percentage gediplomeerden dat doorstroomt naar een hoger niveau per niveau en leerweg



²⁴ Cijfers van DUO die verstrekt zijn door het CMMBO.

²⁵ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/51/helft-leert-door-na-beroepsopleidende-leerweg-mbo>

Deelnemers aan bol-opleidingen stromen vaker door dan deelnemers aan bbl-opleidingen. Dit kan worden verklaard doordat laatstgenoemde praktijkgericht zijn en vaak al werk hebben bij het bedrijf waar ze het bbl-traject hebben gevolgd. Daarnaast blijkt dat doorstroom vaak binnen de leerweg plaatsvindt (van bol naar bol en van bbl naar bbl).

Om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te vergroten is het niet alleen van belang dat er doorstroom plaatsvindt, maar ook dat de niveauverhoging zorgt voor een beter arbeidsmarktperspectief. De kerncijfers van ROA bieden tevens inzicht in de belangrijkste vervolgopleidingen per opleiding. Hieruit blijkt dat leerlingen over het algemeen doorstromen naar dezelfde opleiding op een hoger niveau. Er vindt weinig beweging plaats tussen opleidingen en bijna geen beweging tussen de verschillende sectoren. Door de verschuiving van de vraag richting de hogere opleidingsniveaus, zal het arbeidsmarktperspectief in de meeste gevallen verbeteren bij doorstroom. Het perspectief zou mogelijk nog meer verbeteren als er meer doorstroom tussen opleidingen en sectoren zou plaatsvinden.

7.3 HET BELEID VAN MBO-INSTELLINGEN MET BETREKKING TOT DOORSTROMING

Alle bezochte mbo-instellingen benadrukken het belang van doorstroom om de arbeidsmarktperspectieven van leerlingen op niveau 2 te verbeteren, in het bijzonder bij opleidingen waar deze op niveau 2 erg ongunstig zijn. Opvallend daarbij is wel dat sommige respondenten precies weten hoe vaak doorstroom bij bepaalde opleidingen daadwerkelijk voorkomt, terwijl andere respondenten daarvan amper een schatting van durven maken.

De reden waarom doorstroming relevant is, is verschillend voor verschillende typen opleiding. Bij ICT-medewerker vindt men veelal dat doorstroom binnen het eigen vakgebied bij uitstek het doel is van deze opleiding, omdat op hogere niveaus de arbeidsmarktpositie veel gunstiger wordt ingeschat. Voor economisch-administratieve opleidingen en zorg en welzijn is er vaker een zekere berusting dat deze opleidingen voor bepaalde groepen een basis bieden om in ieder geval een diploma te behalen en dat doorstroom niet voor iedereen is weggelegd. Als sprake is van doorstroom naar niveau 3 is doorstroom binnen de eigen kolom ook minder vanzelfsprekend dan bij ICT-medewerker. Voor sommigen zijn deze opleidingen op niveau 2 een toegangspoort naar een meer gewenste niveau 3 of 4 opleiding. Bij respondenten bij de mbo-instellingen verwacht men veelal wel dat doorstroom binnen de zorgkolom tot een grotere kansverbetering leidt dan doorstroom binnen economisch-administratieve beroepen.

Binnen de meer technische opleidingen is niveau 3 vooral een doorstroomopleiding van niveau 2. In de bbl-variant van diverse technische richtingen wensen werkgevers vaak nog dat een leerling eerst in niveau 2 instroomt, zodat een bepaalde basis aan vakvaardigheden wordt opgedaan. Daarna moet dan bij voorkeur doorstroom plaatsvinden, omdat de aard van het werk complexer is geworden, bijvoorbeeld door de toegenomen automatisering.

De **cascadebekostiging** speelt volgens de mbo-instellingen geen rol bij het wel of niet stimuleren van doorstroom. Wel wordt er, mede vanwege de cascadebekostiging, op gelet dat leerlingen op het juiste niveau worden geplaatst in het geval van doorstroommogelijkheden.

Binnen een ROC komt dit punt van het instroomniveau aan de orde bij een opleidingsdirecteur van technische opleidingen. De bedrijven in de betreffende technische branches willen graag dat een student op niveau 2 begint, zodat een bepaalde basis aan vaardigheden wordt opgedaan. Vervolgens is doorstroming naar niveau 4 gewenst. Maar in het laatste jaar van niveau 4 komt de school dan in de problemen als gevolg van de cascadebekostiging (dus zesde jaar in 2+2+2). Daarom probeert dit ROC leerlingen van vmbo kader en vmbo-t, niveau 2 en 3 in 3 jaar te laten doen in plaats van 4.

De vier ROC-instellingen gaan niet allemaal op dezelfde manier om met de mogelijkheid om na afronding van een niveau 2 opleiding een tweede opleiding op hetzelfde niveau te volgen. Binnen één ROC is deze route niet mogelijk, met als argument dat de algemene vakken in de tweede opleiding dezelfde zijn als die van de eerste opleiding. Andere ROC's hebben deze route niet afgesneden. Alle ROC's zijn het erover eens dat deze situatie niet vaak voor komt.

Een bepaald ROC geeft aan dat men niet stuurt op bekostiging bij doorstroom van niveau 2 naar niveau 2. Als iemand na een opleiding op niveau 2 naar een andere opleiding op niveau 2 wil, wordt daar niet moeilijk over gedaan. Punt is wel dat dit ROC geluiden heeft gehoord dat andere ROC's wel op bekostiging sturen en dit type doorstroom niet mogelijk maakt. Dit zou in de toekomst gevolgen voor dit ROC kunnen hebben, als leerlingen zich op dit ROC gaan inschrijven omdat zij op andere ROC's geweigerd worden (omdat die ROC's geen financiering meer voor deze leerling krijgen). Op dit moment speelt dit punt nog niet.

7.4 UITVAL ONDER DOORSTROMERS VAN NIVEAU 2 NAAR NIVEAU 3, 4

Iets minder dan de helft van gediplomeerden op niveau 2 stroomt door naar niveau 3 of hoger. Ruim een derde van gediplomeerden op niveau 3 gaat verder op niveau 4.

Doorstroom naar een hoger niveau is lang niet altijd succesvol: ca. de helft van de studenten met een niveau 2-diploma halen bij doorstroom het diploma op het hogere niveau. Ter vergelijking: de succes-ratio voor mbo'ers op niveau 3 en 4 die direct vanuit het vmbo op dat niveau zijn ingestroomd ligt rond de 70 procent.

Waarom willen mbo'ers niveau 2 doorstromen?

In recent onderzoek (Visser & Van Wijk, 2011) is aan mbo niveau 2 studenten die zijn doorgestroomd naar een hoger mbo niveau de vraag gesteld waarom zij een hoger niveau ambiëren. De studenten geven als belangrijke reden op dat zij dat hogere niveau nodig hebben voor de uitoefening van een bepaald beroep (vooral in de sector zorg en welzijn). Een andere reden is dat met een diploma op een hoger niveau de kans op werk, of een beter betaalde baan, groter wordt. Maar er zijn ook studenten die aangeven dat zij verder leren om nog niet te hoeven werken. De meeste van deze mbo'ers weten al voor de start van de mbo-2 opleiding dat ze willen doorleren.

Reden van uitval

In de gesprekken met de vertegenwoordigers van de mbo-instellingen is een aantal redenen van uitval de revue gepasseerd. Bij een enkel ROC worden dit soort gegevens systematisch op een rij gezet (zie box hieronder), terwijl respondenten bij andere instellingen meer een kwalitatief beeld hebben op basis van hun eigen ervaringen en die van hun collega's. We noemen hier de redenen die het meest vaak zijn genoemd.

- De stap van niveau 2 naar 3 en dan naar 4 is groot qua zelfstandigheid en de geboden zorg en begeleiding (zie ook Visser & Van Wijk, 2011).
- Spanningen in de klas als studenten die uit verschillende niveaus zijn gekomen bij elkaar in één klas worden gezet ('de goeden lijden onder de kwaaien'), want hoe hoger het niveau des te belangrijker de rol van sociale vaardigheden:
 - Leerlingen op niveau 3 en 4 zijn niet altijd blij met instroom uit niveau 2.
 - Bij veel opleidingen is niveau 3 ook het vangnet voor leerlingen die niveau 4 niet aan blijken te kunnen.
 - Er is een verschil tussen de doorstromers van niveau 2 naar 3 en de starters op 3.
- De vakkenpakketten die op het vmbo worden gekozen kunnen een drempel vormen voor de doorstroommogelijkheden op latere leeftijd.
- Het vereiste kennisniveau van rekenen en taal en Engels (zie box).

Een stafdienst van een ROC verzamelt kwantitatieve gegevens over uitval om de reden van uitval te achterhalen. Bij de opleiding administratief medewerker op niveau 2 stuurt dit ROC sterk op doorstroom naar niveau 3 of 4. Een heel belangrijke reden van uitval is dat het niveau van taal en rekenen van mbo-leerlingen op niveau 2 en 3 niveau 2F is, het niveau waarmee ze van het vmbo zijn gekomen. Bij de stap naar mbo niveau 4 moet het niveau van rekenen en taal naar niveau 3F en dat is een heel groot verschil. Ook is op mbo niveau 4 Engels vereist, wat in mbo-opleidingen op niveau 2 en 3 niet altijd wordt aangeboden.

Als duidelijk is dat een student zou kunnen doorstromen naar niveau 4 biedt dit ROC in een vroeg stadium extra lessen taal en rekenen aan, om de overgang van niveau 2 naar niveau 4 te vergemakkelijken.

- Gebrek aan doorzettings- en concentratievermogens bij studenten.
- Bij de overstap van niveau 2 naar niveau 3 is de theoretische component pittig en voor sommige leerlingen te lastig.

7.5 MOGELIJKHEDEN OM (SUCCESVOLLE) DOORSTROMING TE VERBETEREN

Volgens Visser & Van Wijk (2011) wordt er vanuit de mbo-instelling weinig extra gedaan om een goede aansluiting tussen niveau 2 en 3 te bewerkstelligen. Studenten bespreken het voornemen om door te stromen vooral met hun ouders, met op een goede tweede plaats de docent/loopbaanbegeleider (bij de bol-variant) en de praktijkbegeleider/stagebegeleider (bij de bbl-variant).

Vanuit de overheid is getracht om doorstroom te stimuleren door het zogenaamde School Ex programma. Het idee was dat vanuit instellingen gesprekken zouden worden gevoerd met mbo'ers die op het punt stonden hun opleiding af te ronden en hen daarbij te wijzen op het perspectief op werk indien zij zouden doorstuderen. Op basis van de beschikbare data kon echter niet worden aangetoond dat de introductie van het School Ex 2.0 Programma tot een significante verandering van het aandeel mbo-gediplomeerden dat ging doorstuderen had geleid (Meng e.a. 2014). Meer informatie over dit programma en de evaluatie is terug te vinden in bijlage II.

In de diverse gesprekken met medewerkers van de mbo-instellingen is een aantal opties besproken om (succesvolle) doorstroming te verbeteren. De volgende opties zijn genoemd:

- Vroegtijdig signaleren wie in aanmerking kan en wil komen voor doorstroom.
- Extra vakken aanbieden om doorstroom mogelijk te maken, als er een belemmering ligt in het vakkenpakket dat op het vmbo is gekozen.
- Op het vmbo moet de voorlichting over welke keuzes leerlingen wel of niet nog kunnen maken door bepaalde vakken wel of niet te kiezen (bijvoorbeeld wiskunde en economie) verbeterd worden. Door goede voorlichting moeten zoveel mogelijk keuzeopties open gehouden worden.
- Doorstroming is alleen zinvol als er een kans op succes is, als er zicht is op de eindkwalificatie. De communicatie daarover moet verbeterd worden.
- Ook al is er voor een opleiding geen arbeidsmarktperspectief op zowel niveau 2 en 3, maar wel op niveau 4, niveau 3 als tussenstap handhaven of invoeren, om de overstap naar niveau 4 te vergemakkelijken.
- Als duidelijk is dat een student de capaciteiten heeft om door te stromen naar niveau 4, als ROC in een vroeg stadium extra lessen taal en rekenen aanbieden (en eventueel Engels), om de overgang van niveau 2 naar niveau 4 te vergemakkelijken.
- Om te voorkomen dat er spanningen kunnen ontstaan tussen leerlingen die vanuit verschillende niveaus in een klas zouden komen, zou het mogelijk moeten zijn om aparte doorstroomklassen samen te stellen of klassen waar gedifferentieerd kan worden naar de aard van de leerling.
- Training van doorzettings- en concentratievermogen.
- Monitoring van de uitval bij doorstroming van niveau 2 naar niveau 3 en de reden van uitval, zodat daar beleid op kan worden gemaakt.

Dit lange lijstje van opties is wel een illustratie van de spanning tussen ideaal en werkelijkheid. Een enkele instelling past al diverse van de genoemde opties toe. Andere instellingen zijn hierin veel

minder ver en zijn zich nog aan het oriënteren waar de problemen liggen en hoe men het beleid verder vorm kan geven. In ieder geval twee van de vier ROC's bieden extra vakken en/of extra lessen taal en rekenen aan aan de student op niveau 2 die wil doorstromen naar een hoger niveau.

Bij een aantal opleidingen benutten ROC's specifiek de bbl-variant voor doorstroming, omdat een groter accent op de praktijkcomponent mogelijk beter past bij deze doelgroep. Wat daarbij ook een rol speelt is dat bij sommige werkgevers er meer mogelijkheden zijn voor bbl-plekken op niveau 3 dan op niveau 2. Dit speelt in ieder geval bij de zorg. Deze studenten gaan dan van een bol-opleiding op niveau 2 naar de bbl-variant op niveau 3.

7.6 OPSCHOLING/DOORSTROMING OP EEN LATER MOMENT ('EEN LEVEN LANG LEREN')

Van degenen die op niveau 2 niet doorstromen naar niveau 3 (of 4) en het onderwijs verlaten, hoeft dit niet te betekenen dat de niveau 2 opleiding blijvend hun eindniveau is. Als zij een tijd lang werken, of niet participeren op de arbeidsmarkt, is denkbaar dat zij op een later moment deelnemen aan *leven lang leren* om daarmee alsnog hun arbeidsmarktpositie te verbeteren. Zo schatten Eimers e.a. (2010) dat van de bbl-deelnemers ouder dan 23 jaar, ongeveer 40 procent deelneemt als "omscholer" en 20 procent als "herintreder". In deze gedachtegang is het belangrijk dat het curriculum op niveau 2 voldoende basis biedt om te "leren leren", dus voorbereidt dat leren blijvend tot de levensloop hoort.

Bij de gedachte dat latere scholingsdeelname compensatie kan bieden aan lacunes in het initiële schooltraject, dient een belangrijke kanttekening te worden geplaatst. De feitelijke deelname aan scholing voor 25-64 jarigen (zowel formeel als informeel) is hoger naarmate het initiële onderwijsniveau hoger is (zie bijvoorbeeld Pleijers en Hartgers, 2016). De deelname van mbo'ers aan scholing is aanzienlijk lager dan van hoger opgeleiden (zie bijvoorbeeld Onderwijsraad, 2016). Het lijkt er dus op dat gedurende de levensloop een verdere ongelijkheid in kennisverwerving optreedt. Voor mbo-2 als basis voor "leren leren" is dus nog een weg te gaan. Overigens spelen ook allerlei andere redenen dan initiële scholing als basis voor leren leren, een rol in de constatering dat lager en middelbaar opgeleiden minder aan scholing deelnemen, waaronder ook financiële belemmeringen en verschillen in het opleidingsbeleid van hun werkgevers (zie bijvoorbeeld Fouarge e.a., 2010).

In de interviews zijn er enkele respondenten van mbo-instellingen die sterk dit leven lang leren voor de doelgroep van mbo-2 benadrukken en daarbij ook aangeven dat het belangrijk is dat mbo-instellingen zelf ook kansen in deze richting oppakken. Dit is volgens hen direct eigenbelang van de instellingen. Door ontgroening neemt de populatie van jongeren af. De postinitiële scholingsmarkt is dan een voor de hand liggend alternatief om verder te ontwikkelen. Een van de respondenten brengt in dit verband ook de mogelijkheden naar voren die de keuzedelen bieden. Deze kunnen – op maat gemaakt voor het regionale bedrijfsleven – als aantrekkelijk cursusaanbod benut worden. Bij een aantal bezochte mbo-instellingen kwam naar voren dat men in de samenwerking met andere mbo-instellingen veel verder is bij de contractpoten dan bij het initiële onderwijs.

Toch worden ook hier door enkele andere respondenten kanttekeningen geplaatst. Zo wordt opgemerkt dat voor een omvangrijke uitbreiding van de mbo-activiteiten op de postinitiële markt, de kwalificaties te strak zijn dicht gereguleerd. Tevens wordt gewezen op het "echec" van EVC-trajecten. Daarnaast wordt opgemerkt dat in sommige delen van deze markt, zoals die bij economisch-administratieve beroepen, een aantal diploma's van particuliere opleiders een breedte erkenning hebben.

Uit cijfers blijkt dat de instroom in bbl van postinitiële instromers aanzienlijk is gedaald van ongeveer 35 duizend in 2008 naar 11 duizend in 2014 (Schipperheyn e.a., 2016). Uiteraard speelt hierbij de conjunctuur een rol. Tevens speelt de aanscherping van eisen voor wat betreft uren begeleide onderwijstijd binnen bbl-opleidingen een rol. Maar hoe dan ook, de daling van de postinitiële instroom is groot en groter dan de instroom in de initiële instroom. Het aanbod op de postinitiele markt van mbo-instellingen bestaat overigens niet alleen uit de bbl-opleidingen, maar

ook meer op maat gemaakte cursussen, waar men minder gebonden is aan de kaders van de kwalificatiestructuur. Maar zodra men deze loslaat verliest men ook een sterk punt (civiele waarde) tegenover de traditioneel sterk vertegenwoordigde commerciële aanbieders op deze markt.

Voorlopige conclusie is dus dat leven lang leren in potentie uitstromers op niveau 2 kansen biedt om de arbeidsmarktperspectieven dit te verbeteren, maar dat de feitelijke deelname achterblijft. Tevens is de rol van mbo-instellingen op deze markt via hun bbl-trajecten sterk teruggelopen.

7.7 CONCLUSIES

Doorstroom binnen het mbo van niveau 2 naar 3 of 4 kan de arbeidsmarktkansen van studenten aanzienlijk vergroten. De afgelopen jaren is het doorstroompercentage van niveau 2 echter stabiel gebleven. Van de bol-studenten stroomt een hoger percentage door dan van de bbl-studenten.

Bij de bezochte mbo-instellingen wordt veel waarde gehecht aan het bevorderen van doorstroom. In hoeverre doorstroom(succes) wordt gemonitord verschilt per instelling. Wel hebben alle instellingen een beeld van de verschillende redenen voor uitval onder doorstromers. Uitval komt volgens de instellingen voor omdat niet alle leerlingen voldoende niveau hebben voor de vervolgopleiding (zowel de specifieke vakken als rekenen en taal kunnen voor problemen zorgen), omdat er meer zelfstandigheid wordt gevraagd op hogere niveaus en omdat de sociale omgeving anders is op niveau 3. Daarnaast kan ook het vakkenpakket dat gekozen is op het vmbo een drempel vormen om door te stromen op het mbo. De instellingen bieden hier verschillende oplossingen voor, maar de ene instelling is hier duidelijk verder in dan de andere. Een instelling die vrij ver is op dit terrein signaleert de potentie tot doorstroom bij de start van de opleiding, biedt extra lessen in taal en rekenen en brengt bij een bepaalde (grote) opleiding degenen die hiervoor in aanmerking komen na enige tijd bij elkaar in aparte groepen.

Ook op latere leeftijd is opscholing mogelijk in het kader van *leven lang leren*. Dit biedt kansen voor instellingen om de verwachte terugloop van leerlingen op te vangen en voor werkenden om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren. Ook de bezochte instellingen zijn zich hiervan bewust. Toch is de instroom in het postinitiële onderwijs de afgelopen jaren sterk gedaald. Hierbij spelen de conjunctuur en de verscherpte eisen met betrekking tot de uren begeleide onderwijstijd in de bbl-variant een rol. Daarnaast blijkt de deelname aan scholing voor de groep met een leeftijd van 25 tot en met 64 samen te hangen met het opleidingsniveau: hoe hoger het initiële opleidingsniveau, hoe hoger de deelname aan (formele en informele) scholing. Op die manier treedt gedurende de levensloop verdere ongelijkheid in kennisverwerving op.

8 SAMENVATTING EN CONCLUSIES

8.1 AANLEIDING EN CENTRALE VRAAGSTELLING

De aanleiding van dit onderzoek zijn de verschuivingen die optreden aan de vraagkant van de arbeidsmarkt. Factoren als technologische ontwikkelingen en globalisering zorgden aanvankelijk voor het verdwijnen van met name laaggekwalificeerd werk, maar inmiddels heeft deze ontwikkeling zich ook uitgebreid tot het middensegment.

Daling van de werkgelegenheid in het middensegment op de arbeidsmarkt heeft consequenties voor de arbeidsmarktperspectieven van leerlingen van mbo-2 opleidingen die traditioneel in dit type beroepen instromen. Echter, de arbeidsmarktperspectieven naar type kwalificatie zijn divers: zo kennen diverse technische uitstroomkwalificaties bijvoorbeeld een beter arbeidsmarktperspectief dan economisch-administratieve kwalificaties.

De arbeidsmarktpositie van mensen met een mbo-opleiding op niveau 2 staat dus onder druk en dat vraagt antwoorden vanuit het beleid op macro- en meso-niveau, maar ook van de individuele mbo-instelling zelf. De wetgever beoogt de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te versterken door instellingen verantwoordelijk te maken voor het aanbieden van alleen die opleidingen waarvoor op de arbeidsmarkt voldoende perspectief bestaat (zorgplicht arbeidsmarktperspectief) en door instellingen te laten komen tot een meer doelmatige spreiding van het opleidingsaanbod (Wet macrodoelmatigheid beroepsonderwijs: zorgplicht doelmatigheid).

Het onderhavige onderzoek richt zich specifiek op de rol van individuele mbo-instellingen in de aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt via hun opleidingsaanbod op niveau 2. De centrale vraag van het onderzoek is:

Hoe kunnen mbo-instellingen het arbeidsmarktperspectief van leerlingen op mbo-niveau 2 verbeteren door hun opleidingsaanbod beter af te stemmen op de arbeidsvraag en de doorstroming van deze groep naar niveau 3 te verbeteren? Welke mogelijkheden hebben mbo-instellingen hiervoor, hoe benutten ze deze mogelijkheden momenteel, welke belemmeringen ondervinden ze hierbij en wat kan er verbeterd worden?

8.2 OPZET VAN HET ONDERZOEK

Het onderzoek bestaat uit de volgende onderzoeksactiviteiten:

Stap 1:

- a) Inventarisatie van de literatuur op informatie rondom de vraag welk beleid mbo-instellingen voeren ten aanzien van het opleidingsaanbod op niveau 2 om de aansluiting met de arbeidsmarkt te verbeteren.
- b) Analyse van bestaande databronnen (DUO, SBB, ROA, CBS) om na te gaan welke verschillen optreden in het opleidingsportfolio van individuele instellingen en welke consequenties dit heeft voor de arbeidsmarktperspectieven van de leerlingen.

Stap 2:

Diepteonderzoek bij vijf geselecteerde mbo-instellingen. De scores van stap 1b) zijn benut voor de selectie van deze vijf cases. Om een helder beeld te krijgen van de factoren die van invloed zijn op (het aanpassen van) het opleidingsaanbod en de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, zijn zowel instellingen geselecteerd met een opleidingsaanbod dat verhoudingsgewijs een goede aansluiting met de arbeidsmarkt biedt, als instellingen met een aanbod dat minder sterk presteert. Voor de selectie van de cases zijn daarnaast nog de volgende criteria gehanteerd:

- a) Regionale spreiding;
- b) Spreiding in de grootte van de instelling;

c) Vier van de instellingen betreffen ROC's en de vijfde is een AOC.

Via interviews en documenten is het beleid van deze instellingen en de factoren die daarbij een rol spelen, nader onderzocht. Per instelling zijn 5 tot 7 diepte-interviews uitgevoerd met medewerkers uit verschillende geledingen. Tevens zijn in totaal 9 telefonische interviews uitgevoerd met vertegenwoordigers van werkgevers of vertegenwoordigers van het regionale bedrijfsleven die contacten hebben met deze geselecteerde instellingen.

8.3 OPLEIDINGENAANBOD INDIVIDUELE INSTELLINGEN

Het opleidingsaanbod op mbo niveau 2 is een bepalende factor voor de aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt. Niet alle opleidingen bieden even goede kansen. Er zijn opleidingen waarvoor de werkloosheid na schoolverlaten vrijwel te verwaarlozen is, terwijl bij diverse andere opleidingen de werkloosheid 15% of nog aanzienlijk hoger is.

Mbo-instellingen kunnen inspelen op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt door hun opleidingsaanbod aan te passen, bijvoorbeeld door het aantal deelnemers aan minder goed presterende opleidingen te beïnvloeden. Uit gegevens over deelnemersaantallen aan mbo niveau 2 opleidingen blijkt echter dat het aandeel van de economische sector is gestegen ten koste van de technische sector, een ontwikkeling die in het licht van het arbeidsmarktperspectief zorgelijk is. Ook het aandeel van bbl-opleidingen is gedaald de afgelopen jaren, terwijl deelnemers aan deze leerweg een grotere kans hebben op werk na hun opleiding.

Opvallend is de grote **spreiding** in het opleidingsaanbod tussen individuele instellingen. Dit geldt ook voor opleidingen die het relatief minder goed doen op de arbeidsmarkt. Bij diverse instellingen omvat bijvoorbeeld de opleiding helpende zorg en welzijn minder dan 10% van de leerlingen, terwijl bij andere instellingen dit ruim boven een kwart ligt. Ook bij bijvoorbeeld de opleidingen administratief medewerker en ICT-medewerker treedt een grote spreiding op. Het aandeel leerlingen op niveau 2 dat de bbl-variant volgt, varieert per instelling van 10% tot soms boven de 50%. Sommige opleidingen – zeker in de techniek - zijn klein, wat instellingen vaak weer oplossen door gemeenschappelijke vakken met andere opleidingen te clusteren.

Als de spreiding van de aandelen van opleidingen zo groot is, is de vraag in welke mate hier sturing plaatsvindt vanuit de instellingen. Voor ons onderzoek is dan vooral van belang in hoeverre sturing plaatsvindt in de richting van een opleidingsaanbod dat betere kansen biedt op de arbeidsmarkt. Dit kan op verschillende manieren, namelijk door:

- aanpassingen in de portfolio van opleidingen en quota in het aantal leerlingen;
- beïnvloeding van de opleidingkeuzes die leerlingen maken;
- een verbeterde aansluiting van het curriculum op de vereisten van werkgevers;
- bij minder kansrijke opleidingen in te zetten op doorstroom naar een hoger niveau.

Op ieder van deze punten gaan we hieronder nader in.

8.4 KEUZES RONDOM PORTFOLIO OPLEIDINGEN

Visie

Het arbeidsmarktperspectief speelt geen zwaarwegende rol in het opleidingsaanbod van mbo-instellingen. Het brede kader is de wettelijke doelstelling dat zij jongeren dienen op te leiden zodat zij kunnen uitstromen naar de arbeidsmarkt, kunnen doorstromen naar een hoger opleidingsniveau en tot participerende burgers. Leerlingen weigeren die aan de intredevoorwaarden voldoen mag wettelijk niet, maar op niveau 2 bevinden zich veel leerlingen die veel zorg nodig hebben en in hun privé situatie met problemen kampen. Voor een deel van deze groep is het al een hele opgave om een diploma te halen. Diplomerend wordt door de instellingen als essentieel gezien om hen in ieder geval een bepaalde startpositie in de maatschappij te verschaffen. Vanuit deze visie zijn de interesse en voorkeuren van jongeren voor bepaalde opleidingen leidend en dienen deze zoveel mogelijk gehonoreerd te worden, ook al gaat de voorkeur uit naar een opleiding met minder of

slecht perspectief. Instellingen zijn bang deze jongeren kwijt te raken als niet wordt aangehaakt bij hun voorkeur voor een opleiding. Getracht wordt om binnen deze randvoorwaarden wel via doorstroming of bijvoorbeeld verbreding van opleidingen de perspectieven van jongeren te verbeteren. Hierop komen we nog terug.

Interne besluitvorming rondom opleidingenportfolio

In de praktijk is de besluitvorming over punten die te maken hebben met de afstemming van het opleidingsaanbod op de vraag uit de arbeidsmarkt een samenspel tussen het centrale en het decentrale niveau. De initiatieven om opleidingen te starten, te beëindigen of te quoteren komen decentraal vanuit de opleidings- of vestigingsdirecteuren, maar op centraal niveau wordt het format en de tijdsplanning van de procedure bepaald en op dat centrale niveau wordt ook de uiteindelijke beslissing genomen. Enkele ROC's hebben een beslisboom ontwikkeld en passen deze toe om opleidingen te beoordelen op onder meer het arbeidsmarkt- en doorstroomperspectief en op macrodoelmatigheid. Dergelijke procedures komen het meest in beeld bij de beslissingen om opleidingen te starten of te beëindigen. Ook de (beperkte) omvang van een opleiding kan een aanleiding zijn om een procedure met een dergelijke beslisboom te doorlopen.

Quota/stops

Mbo-instellingen zijn terughoudend als het gaat om opleidingen te beëindigen of om quota in te stellen voor opleidingen met een beperkt of slecht arbeidsmarktperspectief. De visie is dat een diploma sowieso meerwaarde heeft voor de leerling. Om dan toch hun arbeidsmarktperspectief te verbeteren voeren mbo-instellingen beleid om opleidingen te verbreden, het curriculum aan te passen en/of de mogelijkheid te benadrukken van doorstroming naar een hoger opleidingsniveau. Een praktisch nadeel van (dreigende) stops is ook dat daardoor leerlingen zich op verschillende instellingen gaan inschrijven, waardoor de planning bemoeilijkt wordt. Toch komen stops of quota wel voor. Vanwege een ongunstig arbeidsmarktperspectief wordt dan bijvoorbeeld een maximum instroom bepaald. Vaak is ook een criterium voor het instellen van een stop dat er eenvoudigweg onvoldoende stageplaatsen zijn.

Brede opleidingen

Een belangrijke vernieuwing in het opleidingsaanbod is dat instellingen initiatieven ontwikkelen of gaan ontwikkelen om meer ruimte te scheppen voor enkele bredere opleidingen. Dit speelt vaker bij de opleidingen met een minder gunstig arbeidsmarktperspectief en bijvoorbeeld minder bij technische opleidingen. Redenen hiervoor zijn vaak een mix van:

- a. Creëren van uitstel van een definitieve keuze voor leerlingen die niet weten wat ze willen en twijfelen tussen diverse opties. Via deze bredere trajecten met korte stages in verschillende richtingen kunnen leerlingen zich beter oriënteren.
- b. Omdat diverse opleidingen onderling sterk verwante curricula kennen, is een (gedeeltelijk) combineren van opleidingen mogelijk.
- c. De wens om aan te sluiten bij wensen en behoeften die leven bij werkgevers: werkgevers geven aan dat zij meer en meer behoefte hebben aan breed inzetbare medewerkers, bijvoorbeeld medewerkers die zowel baliewerk, schoonmaakwerk, administratief werk, en/of logistiek werk kunnen verrichten.
- d. Als leerlingen daadwerkelijk ook meerdere profielen (crebo-kwalificaties) behalen, zijn zij flexibeler in de range van banen waarop ze kunnen solliciteren.

Enkele instellingen hebben ervoor gekozen om alleen in de eerste fase van de opleiding een verknoping aan te brengen, andere instellingen laten de leerlingen uitstromen in meerdere uitstroomprofielen.

Enkele knelpunten bij de implementatie van 'brede opleidingen' zijn:

- Er is de angst dat zeker bij (sterk) verbrede opleidingen de motivatie van leerlingen afneemt als de leerling van tevoren toch al een zekere voorkeur had voor een bepaald profiel. De leerling herkent dit dan onvoldoende terug in de opleiding.

- De angst dat dergelijke opleidingen een ‘afvoerputje’ wordt van moeilijke gevallen. Dit gevaar is zeker reëel als smalle en brede opleidingen naast elkaar worden aangeboden.
- Als twijfel bestaat of de bredere opleiding van voldoende kwaliteit is, bestaat ook weerstand tegen doorstroom naar niveau 3.
- De accreditatie van BPV-plekken als gewerkt wordt met het combineren van meerdere uitstroomprofielen en diploma’s. Deze dienen dan voor al deze crebo’s goedgekeurd te worden.

bbl-variant

De positie van de bbl-variant is sterk afhankelijk van de opstelling van andere partijen, zoals de beschikbaarheid van branche-structuren (samenwerkingsverbanden) om dit te faciliteren, of uitzendorganisaties die er bewust voor kiezen om (ook) met bbl-leerlingen werken, individuele bedrijven die kiezen voor scholing op maat via de bbl-variant. Ook zijn we een voorbeeld tegengekomen waarbij een gemeente bewust meewerkt om in samenwerking met het regionale bedrijfsleven bbl-plekken te acquireren.

Onze indruk is dan ook dat instellingen wat betreft de bbl-variant meer volgend zijn. Wel worden afspraken gemaakt om de theoriecomponent zo goed mogelijk vorm te geven, waarbij soms lessen op locatie worden gegeven. Tevens komt voor dat men de instroommomenten flexibeler maakt om de instroom te vergemakkelijken.

Samenwerking

Zowel op regionaal niveau als op bilateraal niveau groeit de samenwerking tussen mbo-instellingen als het gaat om macrodoelmatigheid van het opleidingsaanbod. Het makkelijkste liggen dan beslissingen om in ieder geval niet via nieuwe opleidingen in elkaars vaarwater te komen. Stoppen van opleidingen met het oog op het aanbod van anderen ligt veel moeilijker. Andere instellingen blijven toch ook concurrenten om de leerlingen, die in absolute aantallen aan het dalen zijn.

Of de introductie van samenwerkingscolleges, waarin ROC’s gezamenlijk één opleiding aanbieden, het voor mbo-instellingen eenvoudiger maakt om gezamenlijk onderwijs aan te bieden zal de toekomst moeten uitwijzen. Op dit moment leidt het gezamenlijk aanbieden nog tot praktische knelpunten, bijvoorbeeld omdat ROC’s verschillend zijn qua governance en lesmethoden, maar ook omdat leerlingen nog geregistreerd blijven bij de individuele ROC’s, waardoor meerdere informatiesystemen door elkaar heen gebruikt moeten worden en de ene instelling meer kan profiteren in termen van leerlingenaantallen dan andere.

Een alternatief voor in gezamenlijkheid opleidingen aanbieden is het uitruilen van opleidingen. Dit heeft als voordeel dat instellingen niet voortdurend met elkaar te maken hebben en dat vanuit een onderhandelingsituatie tegenover een verlies ook winst staat.

Arbeidsmarktinformatie

Mbo-instellingen maken in het algemeen weinig systematisch en gestructureerd gebruik van arbeidsmarktinformatie. Voor zover dit wel gebeurt is dit vooral op centraal niveau. Zo geldt voor de ontwikkelde beslisbomen bij enkele instellingen dat daarin de informatie van SBB (‘Kans op werk’ en ‘Kans op stage’) een plaats heeft gekregen. De bestaande CBS-gegevens over arbeidsmarktkansen per opleiding per instelling, zijn vrijwel onbekend zijn. Opvallend is dat zowel op centraal niveau, maar zeker op meer decentraal niveau er veel kanttekeningen worden geplaatst bij de bruikbaarheid van arbeidsmarktinformatie en daarmee ook bij het belang er van.

In de praktijk hecht men, zeker op meer decentraal niveau, sterk aan de contacten en signalen van werkgevers in de regio, zoals die bijvoorbeeld via BPV-coördinatoren naar voren komen. De beschikbaarheid van stageplaatsen wordt als een belangrijke indicator van arbeidsmarktkansen gezien. Maar alhoewel uit kwantitatieve informatie blijkt dat er inderdaad een grote samenhang is tussen de beschikbaarheid van stageplaatsen en de beschikbaarheid van werk, is voor sommige opleidingen het verschil tussen de kans op stage en de kans op werk groter dan die samenhang

suggereert. Bij sommige opleidingen, zoals administratief medewerker en helpende zorg en welzijn, lukt het – met de nodige inspanningen – veelal nog wel om voldoende stageplekken te vinden, maar blijkt uit een aantal gesprekken met werkgevers die deze plekken aanbieden dat er zeer weinig kansen zijn dat men dit type leerlingen ook als werknemer zal aannemen. Deze spanning komt al in de stage zelf naar voren omdat de inzetbaarheid van leerlingen beperkt blijkt.

8.5 KEUZEPROCES VAN DE LEERLINGEN

Ook in het keuzeproces van de leerling zelf speelt arbeidsmarktrelevantie in het algemeen geen (grote) rol. Aan de opleidingskeuze ligt vaak geen rationeel keuzeproces ten grondslag en de keuze wordt sterk beïnvloed door de omgeving, vooral door ouders, familie en vrienden. Naast inhoudelijke voorkeuren voor een bepaalde opleiding is ook de reisafstand van invloed op de keuze van een bepaalde mbo-opleiding. In het algemeen geldt dat hoe hoger het niveau van de opleiding, des te verder iemand bereid is om te reizen naar die opleiding.

Op het vmbo, leerjaar 3 en 4, is bij veel leerlingen de keuze voor een bepaald beroep nog lang niet uitgekristalliseerd, maar wordt wel al voorgesorteerd op de keuze van een mbo-opleiding omdat in leerjaar 3 een sector en een vakkenpakket moet worden gekozen. De keuze van een sector en vakkenpakket is echter een cruciaal moment, want ruwweg twee derde van de vmbo-ers die naar het mbo gaan blijft in dezelfde sector. Dit beperkt de speelruimte van mbo-instellingen op het gebied van voorlichting en beïnvloeding van het keuzeproces in alle stadia, ook als het gaat om de mogelijkheid door te stromen naar een hoger niveau.

Een mbo-instelling heeft op meerdere momenten invloed op de keuze van een potentiële leerling: in de periode dat vmbo-leerlingen moeten worden voorgelicht, tijdens de intake op het mbo en in de periode dat leerlingen zouden willen overstappen naar een andere of hogere opleiding. Brengen mbo-instellingen op die momenten in het keuzeproces van de leerling de arbeidsmarktrelevantie van een opleiding in? De insteek van de instellingen hierbij is dat jongeren wel zo goed mogelijk geïnformeerd moeten worden over de arbeidsmarktperspectieven van de gekozen opleiding, maar als desondanks de voorkeur van de jongere uitgaat naar een opleiding met minder of slecht perspectief moet deze voorkeur zo veel mogelijk worden gehonoreerd. Tevens is van belang in dit verband nog eens in herinnering te roepen dat de nodige relativering leeft over de waarde van arbeidsmarktinformatie, al was het maar omdat dit een momentopname is. Dit zal ongetwijfeld ook doorwerken in de mate waarin dit soort informatie een rol speelt in gesprekken met leerlingen. We zijn bij de cases geen voorbeelden tegengekomen dat men zogenaamde “ombuiggesprekken” voert als leerlingen willen kiezen voor een opleiding die weinig arbeidsmarktkansen biedt.

Om jongeren bij te staan in hun keuze heeft SBB een ‘Studiebijsluiter’ “Studie in Cijfers” ontwikkeld. Alle bezochte instellingen linken op de website door naar de studiebijsluiter van het SBB, hoewel de bijsluiter bij sommige instellingen makkelijker te vinden is dan bij andere, en de links nog niet altijd werken. Voor alle bezochte instellingen geldt dat uit de beschrijvende tekst op de websites niet is op te maken of het gaat om een opleiding met goed arbeidsmarktperspectief of niet. Dit geldt zowel voor de opleidingen die het zwaar hebben op de arbeidsmarkt als voor opleidingen met een goed perspectief.

8.6 AANSLUITING CURRICULUM BIJ DE VRAAG VAN (REGIONALE) WERKGEVERS

De aansluiting van de inhoud van het onderwijs met de wensen van werkgevers is bijna per definitie een heikel punt. Individuele werkgevers hebben vaak specifieke eisen die goed aansluiten bij hun bedrijf, terwijl instellingen leerlingen een brede basis voor hun hele loopbaan willen bieden. Veranderingen in het werk gaan snel en het is lastig om hier snel op te anticiperen. Werkgevers - ook een aantal die wij gesproken hebben - geven aan dat instellingen achterlopen of onvoldoende weten “wat er speelt op de werkvloer”.

Instellingen van hun kant getroosten zich vaak de nodige moeite om in contact te komen – en te blijven - met (regionale) werkgevers over (onder meer) het curriculum, maar zijn hier de ene keer succesvoller in dan andere. Zo zijn er binnen de techniek vaak automatische counterparts via de

samenwerkingsverbanden, en in de zorg via grote instellingen, maar is voor bijvoorbeeld de meer versnipperde zakelijke dienstverlening het veel moeilijker om een achterban te organiseren. Bij de instellingen is een trend waarneembaar dat men de contacten met werkgevers meer centraliseert en daarmee ook professionaliseert. Daarbij gaat het zowel om werving van BPV-plekken, de uitvoering van projecten en het creëren van netwerken en bijeenkomsten voor overleg en informatieuitwisseling. Tevens zijn we voorbeelden tegengekomen van docentenstages en het organiseren van “masterclasses” die bedoeld zijn om discrepanties tussen het onderwijs en de bedrijfspraktijk te verminderen.

De nieuwe keuzedelen zijn mede bedoeld om beter in te kunnen spelen op specifieke wensen van het regionale bedrijfsleven. Het logistiek organiseren hiervan levert soms zoveel hoofdbrekens op dat deze doelstelling op de achtergrond verdwijnt. Tevens wordt genoemd dat het zelf ontwikkelen van een keuzedeel een intensief proces is. Zonder samenwerking in een branche of tussen mbo-instellingen verwacht men dat dit vaak uiteindelijk niet zal lukken. Dit beperkt tegelijkertijd de ruimte om maatwerk te maken. Bovendien geeft men aan dat de erkenning door het Ministerie van een nieuw keuzedeel een omslachtige procedure is die veel doorlooptijd vergt, waardoor de tijdsdruk direct al hoog is. Tenslotte brengen sommigen hun aarzelingen naar voren dat de keuzedelen ook weer een officiële examinering vergen, wat maatwerk in de regio ook weer lastiger maakt.

8.7 DOORSTROOM

Mbo-instellingen stimuleren doorstroom van leerlingen niveau 2 naar een hoger mbo niveau, omdat onderkend wordt dat doorstroom naar niveau 3 of zelfs 4 een manier kan zijn om arbeidsmarktperspectieven van studenten van niveau 2 (aanzienlijk) te verbeteren. In 2011 constateerde een onderzoek dat vanuit mbo-instellingen weinig extra werd gedaan om een goede aansluiting tussen niveau 2 en 3 te bewerkstelligen. In het huidige onderzoek komt naar voren dat instellingen hier wel mee bezig zijn, maar dat de ene instelling hier verder mee is dan de andere. Sommige instellingen houden bijvoorbeeld systematisch bij wat redenen voor uitval in niveau 3 zijn, monitoren welke leerlingen hiervoor in aanmerking kunnen en willen komen, bieden extra vakken aan voor degenen die willen (en kunnen) doorstromen, en/of zetten deze leerlingen (na enige tijd) bij elkaar in aparte groepen. Andere instellingen zijn hier echter veel minder ver in. Veel knelpunten worden wel onderkend, maar er is nog de nodige spanning tussen ideaal en werkelijkheid om beleidsmatig hierop te anticiperen. Illustratief voor de spanning tussen wens en werkelijkheid is ook dat data van de afgelopen jaren nog niet wijzen op een stijging van de doorstroom.

In het kader van ‘een leven lang leren’ is er ten slotte nog de mogelijkheid om op een later moment in het leven door te stromen (opscholing) naar een hoger niveau. Onderzoek leert echter dat hoe lager het opleidingsniveau, hoe kleiner de kans op deelname aan (informele en formele) scholing. De post-initiële scholingsmarkt versterkt dus eerder verschillen dan dat deze worden gecompenseerd. In dit verband is belangrijk om op te merken dat de omvang van post-initiële instromers via een bbl-traject sterk is teruggelopen. Dit heeft deels te maken met conjunctuur en verscherpte regelgeving, maar de daling is fors en geeft aan dat ook dit traject voor opscholing beperkingen kent.

De cascadebesteding lijkt geen rol te spelen bij het wel dan niet stimuleren van doorstroom naar een hoger niveau. Aangenomen wordt dat het aantal leerlingen dat zo lang studeert dat het cascademodel leidt tot minder of geen besteding, klein is. Wel wordt er, mede vanwege de cascadebesteding, op gelet dat leerlingen op het juiste niveau worden geplaatst in het geval van doorstroommogelijkheden of biedt een ROC een leerling de mogelijkheid om niveau 2 en 3 in drie jaar te laten doorlopen in plaats van vier.

8.8 SLOT

De inspectie Onderwijs kwam in 2010 met de volgende conclusie over de zorgplicht arbeidsmarkt.

‘Instellingen opereren in het spanningsveld tussen enerzijds de wil om deelnemers de door hen gewenste opleiding te bieden en anderzijds de maatschappelijke verantwoordelijkheid om een bijdrage te leveren aan een evenwichtige arbeidsmarkt. Voor zover instellingen inspelen op de arbeidsmarkt, worden zij daartoe vooral geprikkeld door signalen uit het overleg met regionale werkgevers en hun organisaties. Het betreft zowel de start van nieuwe opleidingen als verrijking en verbreding van bestaande opleidingen. Maar veelal speelt de arbeidsmarktsituatie geen rol. Nieuw aanbod komt er dan omdat de instelling dat bij zijn profiel vindt passen. Signalen vanuit het toeleverend onderwijs over een groeiende vraag bij leerlingen zijn eveneens een prikkel voor verandering. De meeste instellingen zien elkaar daarbij als concurrent. Daardoor wordt het arbeidsmarkt-perspectief vaak uit het oog verloren, versterkt door de gedachte dat deelnemers de opleiding moeten krijgen die zij willen.’

Een groot deel van deze conclusies is in ons onderhavige onderzoek herkenbaar. Voor ons onderzoek, dat zich specifiek op niveau 2 concentreert, speelt daarbij nog extra dat diplomering als een zelfstandige waarde wordt gezien, die met deze doelgroep op zich al de nodige inspanningen vergt. Dat bepaalde bezochte instellingen een opleidingsaanbod hebben dat vanuit arbeidsmarktperspectief veel gunstiger is dan bij andere instellingen, heeft dan ook niet zozeer te maken met een bewuste keuze in deze richting, maar veel meer met een historisch gegroeide situatie.

Wel is op een aantal punten een ontwikkeling zichtbaar waarbij arbeidsmarktrelevantie een rol krijgt in de afwegingen rond het opleidingsaanbod. Instellingen trachten hun procedures rondom het opleidingsportfolio verder te ontwikkelen. Zeker bij de start en beëindiging van opleidingen komt arbeidsmarktrelevantie dan als vast criterium terug, al blijft de precieze operationalisering van arbeidsmarktinformatie hierin nog een lastig element. Ook de samenwerking tussen instellingen op dit terrein groeit. Het arbeidsmarktperspectief tracht men niet zozeer vorm te geven door de keuzes van leerlingen ter discussie te stellen, maar door sommige minder perspectiefrijke opleidingen te verbreden en in te zetten op doorstroom naar een hoger niveau.

Om voor zowel individuele instellingen als meer op landelijk niveau beter zicht te krijgen in hoeverre dergelijke beleidsinitiatieven daadwerkelijk succesvol zijn, is cruciaal dat juist op het punt van de informatievoorziening een slag wordt gemaakt. Het gaat dan bijvoorbeeld om de vraag welke indicatoren geschikt zijn om het opleidingsportfolio te beoordelen op arbeidsmarktrelevantie en vooral hoe dit precies kan worden geoperationaliseerd. Specifieke arbeidsmarktinformatie is ook cruciaal om op termijn vast te stellen of een initiatief als bredere opleidingen daadwerkelijk een verbetering biedt. Ook voor doorstroom is van belang dat duidelijk is hoe hoog deze nu precies per instelling en per opleiding is en hoe deze zich heeft ontwikkeld.



LITERATUUR

LITERATUUR

- o CMMBO (2016), *Onderzoek arbeidsmarktperspectief opleidingenaanbod mbo niveau 2. Theoretisch kader*, Conceptversie 310516.
- o Coenen, J., Heijke, H., Meng, C. (2012), *Smal versus breed beroepsonderwijs*, Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- o Coenen, J., Ramaekers, G., Velden, R. van der (2012), *De waarde van mbo-4 opleidingen op de arbeidsmarkt*, ROA-R-2012/3.
- o Eimers, T., Keppels, E., Jager, A. (2010), *De bbl als leerweg voor volwassenen: een kwantitatieve analyse van deelnemers van 23 jaar en ouder in de beroepsbegeleidende leerweg van het mbo*, Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- o Fouarge, D., Künn-Nelen, A., Mommers, A. (2016), *Studiekeuze en arbeidsmarkt: literatuurstudie*, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- o Fouarge, D., Schils, T., Grip, A. de (2010), *Prikkels voor postinitiële scholing van laagopgeleiden*, Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- o Gelderblom, A., Gravesteijn, J., Villeval, J. (2016) *Hbo-instroom in logistieke functies: mismatch? Ervaringen van werkgevers*, SEOR, Rotterdam (2016, nog te publiceren).
- o Graaf-Zijl, M. de, Josten, E., Boeters, S., Eggink, E., Bolhaar, J., Ooms, I., Ouden, A. den, Woittiez, I. (2015) *De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025*, CPB, SCP, Den Haag.
- o Hermanussen, J., Groot, A., Schipperheyn, R. (2015), *Verkennd onderzoek toegankelijkheid mbo 2-opleidingen*, Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- o Inspectie van het Onderwijs (2010), *Zorgplicht arbeidsmarktperspectief bij mbo-instellingen. Resultaten van een verkennend onderzoek naar de relatie tussen het opleidingen- en informatieaanbod aan deelnemers en de arbeidsmarkt*. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- o Kans, K., Cuppen, J., Groeneveld, M.J. en Hermanussen, J. (2016) *Ontwikkelingen in de samenstelling van instroom en breder opleiden op mbo niveau 2*, Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- o Karen van der Wiel, Sonny Kuijpers (2015), *Prikkels mbo aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt*, CPB Notitie, brief aan Ministeries van OCW, SZW, EZ, 3 september 2015.
- o Koning, J. de, Gelderblom, A. en Gravesteijn, J. (2010) *Techniek: exact goed? Het keuzeprocess van allochtone en autochtone leerlingen in het (V)MBO verklaard*, SEOR, Rotterdam.
- o MBO15 (2014), *Portfoliobeleid in het mbo*.
- o Meng, C., Verhagen, A., Korthals, R., Huijgen, T. (2014), *Evaluatie van het School Ex 2.0 programma. De rol van studiekeuze- en exitgesprekken in het MBO*, ROA-R-2014/2, Maastricht.
- o Neuvel, j. en Esch, W. (2011) *Beroepsoriëntatie met vmbo Carrousel*, Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- o Onderwijsraad (2016), *Vakmanschap voortdurend in beweging*, Onderwijsraad.
- o Pleijers, A., Hartgers, M. (2016), *Een leven lang leren in Nederland: een overzicht*, Sociaaleconomische trends 2016, CBS.

- o Pleijers, A., Winden, P. de (2014), *Een leven lang leren: deelname aan opleidingen, informeel leren en ervaren resultaten*, Sociaaleconomische trends 2014, CBS.
- o Raaijmakers, F. (2010), *Kiezen moet, zoeken mag? Onderzoek naar keuzeprocessen van jongeren binnen Lentiz*, Vlaardingen: Van Beekveld & Terpstra Onderzoek & Evaluatie, pp. 2-3.
- o ROA (2011), *Verkenning van de invloed van reisafstand op de keuze voor een middelbare beroepsopleiding*.
- o ROA (2016). *Registratie, uitstroom en bestemming schoolverlaters VO-Monitor 2015*.
- o ROA (2016). *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2015*.
- o Sarti, A., Strating, G., Broekema, J., Verwoert, T. (2009), *Kiezen moet je (stimu)leren. Onderzoek naar de behoeften van vmbo'ers en mbo'ers in de doorstroom van het vmbo naar het mbo*, in opdracht van: Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB) en Landelijke Aktie Komitee Scholieren (LAKS), Stichting Alexander, publicatienummer 177, Amsterdam.
- o Schipperheyn, R., Neuvel, J., Westerhuis, A., Toly, R. van (2016), *De ontwikkeling van de instroom in de bbl: op zoek naar verklaringen voor de terugloop*, Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- o Van den Berge, W. en B. ter Weel (2015), *Baanpolarisatie in Nederland. Middensegment onder druk. Nieuwe kansen door technologie*, CPB Policy Brief no. 2015/13.
- o Verhagen, A., Hoon, M. de, Meng, C. (2015) *School Ex 2.0: de implementatie van ombuiggesprekken. Een case studie bij drie mbo-bol niveau 2 opleidingen*, ROA-R-2015/4.
- o Visser, K. en Wijk, B. van. (2011) *Een schepje erbovenop: via mbo 2 naar mbo 3*, Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- o Wiel, K. van der, Kuijpers, S. (2015), *Prikkels mbo aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt*, CPB Notitie, brief aan Ministeries van OCW, SZW, EZ.
- o Zitter, I. en Hoeve, A. (2012) *Hybride leeromgevingen: Het verweven van leer- en werkprocessen*, Expertisecentrum Beroepsonderwijs.



BIJLAGE: ELEMENTEN VAN ONDERWIJSBELEID

I ELEMENTEN VAN ONDERWIJSBELEID

I.1 STICHTING SAMENWERKING BEROEPSONDERWIJS (SBB)

Sinds 1 januari 2012 is Colo²⁶ overgegaan in de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs bedrijfsleven (SBB), waarin mbo en bedrijven samenwerken. De SBB is de bestuurlijke partner van de minister. SBB voert per 1 augustus 2015 alle wettelijke taken voor de kwalificatiestructuur en beroepspraktijkvorming uit. Voorheen waren er 17 kenniscentra en deze hebben per die datum hun wettelijke taken (zoals het erkennen van leerbedrijven en het borgen van kwaliteit van de beroepspraktijkvorming) overgedragen aan de nieuwe SBB. Scholen zijn zelf verantwoordelijk voor hun opleidingsaanbod.

De missie van SBB is om de aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt te verbeteren. De wettelijke taken van SBB liggen op drie terreinen: 1) erkennen en begeleiden van leerbedrijven; 2) onderhouden van de 'kwalificatiestructuur mbo'; en 3) verzorgen van informatie over de arbeidsmarkt, beroepspraktijkvorming en doelmatigheid van het opleidingsaanbod.

Met de SBB is er één uitvoeringsorganisatie die in het kader van de beroepspraktijkvorming alle leerbedrijven erkent en één loket voor deze taken vormt. De SBB beoogt een regionale focus met ca. 450 adviseurs praktijkleren in de regio.

I.2 VEREENVOUDIGING VAN DE KWALIFICATIESTRUCTUUR²⁷

Onderdeel van *Focus op Vakmanschap* is een vereenvoudiging van de kwalificatiestructuur. Het oorspronkelijke doel van deze vereenvoudiging was om het mbo-onderwijs praktisch organiseerbaar te houden. De daling van het aantal mbo-studenten heeft het noodzakelijk gemaakt om bredere kwalificaties op te zetten, om zo voldoende studenten per opleiding te garanderen. Dit is belangrijk om de kwaliteit van de opleidingen op peil te houden. Deze verbreding houdt wel in dat het mbo minder specifiek opleidt voor beroepen dan voorheen.

Het oorspronkelijke doel is gaandeweg ondergesneeuwd. Op dit moment wordt de vereenvoudiging van de kwalificatiestructuur vooral in verband gebracht met arbeidsmarktrelevantie. Met een eenvoudiger kwalificatiestructuur zou de balans worden verbeterd tussen enerzijds de herkenbaarheid en civiele waarde van een mbo-diploma en anderzijds ruimte voor maatwerk op regionaal en individueel niveau. Door de herziening zou sneller kunnen worden gekomen tot aanpassingen van opleidingen bij veranderingen op de arbeidsmarkt met behoud van de civiele waarde van het diploma en afstemming tussen het bedrijfsleven en onderwijs dat binnen de kwalificatiestructuur georganiseerd wordt. In de brief *'Een responsief mbo voor hoogwaardig vakmanschap'*²⁸ staat op p. 4 dat bij de herziening het aantal

²⁶ Colo was het Centraal Orgaan van Landelijke Opleidingsorganen van het bedrijfsleven, een vereniging van zeventien kenniscentra die elk bedrijfstakgewijs georganiseerd waren.

²⁷ Zie voor een beschrijving van de vernieuwde, vereenvoudigde kwalificatiestructuur onder meer:

<https://www.mboraad.nl/themas/kwalificatiestructuur> en

https://www.mboraad.nl/sites/default/files/documents/specificaties_van_de_herziene_kwalificatiestructuur.pdf

²⁸ Brief van de minister van OCW aan de Tweede Kamer, *Een responsief mbo voor een hoogwaardig vakmanschap*, ref. 811226, 2015, p.4.

kwalificatiedossiers met 25 procent verminderd is en ze breder opgesteld zijn. Daarmee geven kwalificatiedossiers richting aan het onderwijs, maar bieden ze ook meer ruimte voor instellingen en bedrijven om het onderwijs samen vorm te geven.

Met de herziening van de kwalificatiestructuur zijn 'keuzedelen' geïntroduceerd. Deze keuzedelen moeten zorgen voor een betere aansluiting van het onderwijs op actuele behoeften en ontwikkelingen in het bedrijfsleven: zij moeten ruimte bieden voor meer maatwerk, meer mogelijkheden tot differentiatie en meer snelheid om in te kunnen spelen op veranderingen op de arbeidsmarkt. Bedrijven en onderwijsinstellingen kunnen samen keuzedelen ontwikkelen en op die manier snel inspelen op innovaties of op de behoeften binnen de regio. Keuzedelen kunnen elke drie maanden worden vastgesteld en daarna direct worden aangeboden aan de student. Dat is aanzienlijk sneller dan vóór de herziening. Zo heeft het Centrum voor Innovatief Vakmanschap Tuinbouw & Uitgangsmaterialen het keuzedeel 'Geavanceerde technische installaties Tuinbouw' ontwikkeld, dat zich richt op het werken met hightech technieken in moderne kassen.

I.3 EXPERIMENT CROSS-OVERS

Omdat er altijd een spanning zal blijven bestaan tussen het opleiden voor de huidige behoeften van de arbeidsmarkt en het opleiden voor beroepen die op dit moment nog niet eens bestaan is het experiment cross-overs opgezet. Met het oog op een toekomstgericht mbo moet in dit experiment deze spanning beter ondervangen worden door het mogelijk te maken dat innovatieve pioniers op de arbeidsmarkt samen met het onderwijs een nieuwe beroepskwalificatie kunnen vormgeven die nog geen plek heeft in de landelijke structuur.

In het experiment krijgen onderwijsinstellingen onder bepaalde voorwaarden de mogelijkheid, met steun van het regionale bedrijfsleven, een innovatieve kwalificatie samen te stellen. Binnen het experiment mag het onderwijs worden vormgegeven en aangeboden door de onderwijsinstelling die de innovatieve kwalificatie heeft samengesteld. Hiermee wordt dus expliciet ruimte gegeven voor een andere wijze van totstandkoming van kwalificaties voor nieuwe innovatieve beroepen.

De experimentele ruimte voor cross-overs is eind 2016 in werking getreden. Inmiddels kunnen onderwijsinstellingen starten met het samenstellen en ter goedkeuring voorleggen van een cross-over kwalificatie. SBB toetst de aanvragen voor nieuwe cross-sectorale kwalificaties. Het onderwijs op basis van een goedgekeurde cross-over kwalificatie kan dan starten vanaf het studiejaar 2018/2019.

I.4 GECOMBINEERDE LEERWEG

Omdat de verplichte praktijkcomponent in het mbo de succesfactor van het stelsel is, moet een intensieve publiek-private samenwerking hier verdieping aan geven. De minister wil samenwerkingsverbanden tussen onderwijsinstellingen en bedrijven stimuleren, omdat studenten hiermee onderwijs krijgen dat direct aansluit op de werkzame praktijk.

Om meer ruimte te bieden om tot vernieuwende samenwerking tussen mbo-instellingen en het bedrijfsleven te komen wordt een gecombineerde leerweg bol-bbl mogelijk gemaakt. Doel van deze gecombineerde leerweg is om opleidingen vorm te geven waarin de verhouding beroepspraktijkvorming en onderwijs binnen de onderwijsinstellingen kan afwijken van de traditionele bol- en bbl-opleidingen. De experimentele ruimte om een gecombineerde leerweg bol-bbl aan te bieden is in het studiejaar 2015/2016 in werking getreden.

I.5 REGULIERE BEKOSTIGING

Vanaf 1 januari 2015 is geleidelijk een nieuwe bekostigingssystematiek ingevoerd. De bekostiging van het mbo is uitgewerkt in het Uitvoeringsbesluit WEB (UWEB). De belangrijkste recente aanpassingen in de bekostigingssystematiek zijn:

- Invoering van een afzonderlijk macrobudget voor enerzijds de entreeopleidingen²⁹ en anderzijds de opleidingen van de niveaus 2 t/m 4, met twee afzonderlijke verdeelmodellen;
- De invoering van een wegingsfactor voor de verblijfsjaren van een student in het mbo, de zogenaamde 'cascade';
- Andere inrichting van de diplomawaardering voor niveau 2, 3 en 4; er wordt rekening gehouden met de al eerder in het mbo behaalde (en bekostigde) diploma's.

Aanvankelijk was het de bedoeling om in het nieuwe bekostigingsmodel geen verschillende prijsfactoren meer te hanteren voor opleidingen. Omdat door deze harmonisatie van de prijsfactoren bepaalde dure opleidingen (bijvoorbeeld in de techniek) onbetaalbaar dreigden te worden, is hier voorlopig van afgezien. In het Techniekpact (13 mei 2013) is afgesproken dat studenten aan techniekopleidingen op een hoger niveau bekostigd blijven worden dan de studenten aan niet-techniek opleidingen. Voorlopig wordt dus nog gewerkt met verschillende prijsfactoren voor de diverse opleidingen³⁰.

De aanleiding van de invoering van het cascademodel is de doelmatigheid. Met de invoering van de cascade in de bekostiging is beoogd de opleidingsroute in het mbo doelmatiger in te richten en daarmee meer competitief met het voortgezet onderwijs te maken. In samenhang met de invoering van de cascade is de maximale duur van opleidingen ingeperkt en de urennorm aangescherpt. Het verkorten en intensiveren van de opleidingen moet ertoe leiden dat studenten sneller tot het diploma worden gebracht en in het bijzonder in het eerste jaar meer onderwijstijd krijgen. Instellingen die goed presteren op intensiveren en verkorten van leerwegen ontvangen een relatief groter deel van het macrobudget.

Het cascademodel is een model dat voor 80 procent bestaat uit inputbekostiging. Twintig procent van de bekostiging wordt bepaald aan de hand van de behaalde diploma's³¹. Het model moet scholen prikkelen om het onderwijs in het eerste jaar te intensiveren en de studie als geheel compacter te maken. In het cascademodel is gezocht naar een evenwicht tussen enerzijds het inbouwen van een prikkel om onnodig lange leerroutes af te remmen en anderzijds de mogelijkheid tot stapelen te behouden en ook voor vierjarige opleidingen een adequate bekostiging te geven³². In het cascademodel is het niveau van bekostiging in het eerste verblijfsjaar van een student het hoogst (1,2) en dit neemt af naarmate het aantal schooljaren van de student toeneemt (zie tabel I.1). In het tweede tot en met het vierde jaar is de bekostigingsfactor gewoon 1,0. Voor een eventueel vijfde en zesde leerjaar geldt een bekostiging van 0,5. Voor studenten die langer dan zes jaar een mbo-opleiding volgen ontvangt de school geen bekostiging meer (zie tabel I.1).

In de nieuwe bekostigingssystematiek wordt de bekostigingswaarde van een diploma gecorrigeerd met de waarde van een eerder behaald diploma.³³ Stapelen van diploma's blijft mogelijk, maar instellingen ontvangen daarvoor niet langer een hogere diplomavergoeding. Een student die na afronding van een mbo-opleiding op niveau 2 een tweede opleiding op mbo-2 niveau wil gaan volgen (bijvoorbeeld vanwege het arbeidsmarktperspectief) komt met het tweede diploma niet in aanmerking voor diplomabekostiging. Dit is wel het geval als de student een mbo-opleiding op

²⁹ Entreeopleidingen zijn bedoeld voor jongeren zonder een diploma van een vooropleiding. Na 1 jaar kunnen zij uitstromen naar de arbeidsmarkt of instromen in een mbo-opleiding op niveau 2.

³⁰ Zie MBO15 Programma Management, Infoblad 4.

³¹ Als een leerling met een niveau 2 diploma instroomt in een andere niveau 2 opleiding komt dit diploma niet in aanmerking voor het diplomadeel van de bekostiging. Dit geldt wel voor doorstroom naar niveau 3.

³² Zie: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Brief aan de Kamer van 12 juni 2013, *Toezegging wetsvoorstel doelmatige leerwegen*, Ref. 519580, p. 8-10.

³³ Bijvoorbeeld: een diploma op niveau 3 van een deelnemer (waarde: 3 eenheden) die eerder een diploma op niveau 2 (1 eenheid) heeft gehaald telt voor 2 eenheden (3 eenheden – 1 eenheid).

niveau 3 haalt, maar naarmate de stapeling verder gaat, wordt dit voor de mbo-instelling wel steeds minder aantrekkelijk.

Tabel I.1 Wegingsfactoren in het cascademodel

Jaar	Wegingsfactor
1	1,2
2	1
3	1
4	1
5	0,5
6	0,5
7 en volgende jaren	0

I.6 KWALITEITSAFSPRAKEN: AANVULLING OP DE BEKOSTIGING

De inspanningen die een mbo-instelling levert om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren faciliteert OCW met een investerings- en een resultaatafhankelijk budget. Deze aanvulling op de bekostiging die bedoeld is voor het verhogen van de kwaliteit van het onderwijs, betreft een nieuw beleidsinstrument. Voor het gehele pakket van kwaliteitsafspraken is € 400 miljoen beschikbaar.

Het resultaatafhankelijke budget in het mbo komt inclusief het bestaande budget voor de aanpak van voortijdig schoolverlaters op 5,5 procent (€ 211 miljoen) van het totale mbo-budget. Mbo-instellingen ontvangen middelen uit het resultaatafhankelijke budget als zij een verbetering realiseren op de terreinen: voortijdig schoolverlaten, studiewaarde en beroepspraktijkvorming, omdat de resultaten hiervan eenduidig gemeten kunnen worden. Mbo-instellingen die al zeer goede resultaten boeken ontvangen ook extra middelen, als zij de zeer goede resultaten behouden.

Het investeringsbudget kunnen de instellingen gericht inzetten om de onderwijskwaliteit verder te verhogen aan de hand van een aantal landelijk vastgestelde beleidsthema's: professionalisering (ook van examenfunctionarissen), taal en rekenen, kwaliteit van de beroepspraktijkvorming (bpv), excellentie, voortijdig schoolverlaten (vsv), waaronder de kwetsbare jongeren vallen, en studiewaarde.

Om in aanmerking te komen voor het investeringsbudget dienen mbo-instellingen de overeenkomst kwaliteitsafspraken te ondertekenen en een kwaliteitsplan in te dienen. De nadruk van de kwaliteitsafspraken ligt onder meer op het minimaliseren van het aantal voortijdig schoolverlaters. De indicator voor studiewaarde en de rekenregel zijn eind 2014 na consultatie van bestuurlijke partijen vastgesteld. De Regeling Kwaliteitsafspraken mbo is begin 2015 aangevuld met de artikelen voor de resultaatafhankelijke bekostiging van studiewaarde in 2016.

Voor 2015 is €190,4 miljoen beschikbaar voor het investeringsbudget. Voor 2016, 2017 en 2018 wordt de definitieve hoogte van de bedragen voor het investeringsbudget jaarlijks bekendgemaakt in de Staatscourant.

Bij de verdeling van de middelen van het investeringsdeel van de kwaliteitsafspraken – met uitzondering van de middelen voor excellentie – wordt het accent gelegd op de deelnemers in niveau 2. Door deze verdeling ontvangen instellingen meer middelen voor niveau 2-studenten. De reden hiervoor is dat gebleken is dat voor deze deelnemers, mede vanwege hun vooropleiding, de meeste onderwijsinspanning geleverd moet worden om hen naar het hoogst haalbare diploma te

leiden. Ook de inspanning om de taal- en rekenvaardigheden op het gewenste niveau te krijgen, zal vooral bij deze deelnemers het grootst zijn.

Het deel van het investeringsbudget dat is bedoeld voor het thema 'stimuleren van excellentie' wordt volgens de lumpsumsystematiek verdeeld.

1.7 FINANCIËLE PRIKKEL OP ARBEIDSMARKTSUCCES VAN MBO-OPLEIDINGEN

Na een negatief advies van het Centraal Planbureau ziet de minister vooralsnog af van een financiële prikkel op het thema arbeidsmarktsucces³⁴. De ministeries van OCW, SZW en EZ hebben het CPB gevraagd de vraag te beantwoorden of het zinvol en mogelijk is om mbo-instellingen financieel te belonen op basis van de arbeidsmarktaansluiting van afgestudeerden. Met een goede arbeidsmarktaansluiting wordt bedoeld dat studenten met een diploma snel hun weg vinden naar een volwaardige positie op de arbeidsmarkt. Naast mbo-instellingen hebben leerlingen zelf, werkgevers en bijvoorbeeld de conjunctuur invloed op dit arbeidsmarktsucces.

De arbeidsmarktaansluiting hangt samen met het begrip 'arbeidsmarktperspectief' dat het kabinet interpreteert als 'tijdig een baan op niveau'. Het CPB stelt vast dat een expliciete prikkel aan de ene kant kan leiden tot meer bewustwording over arbeidsmarktaansluiting, maar dat het aan de andere kant vrijwel onmogelijk is om een effectieve financiële prikkel te ontwerpen die niet tot perverse herverdeling leidt. Het is bovendien niet waarschijnlijk, stelt het CPB (2015, p. 26-27), dat een financiële prikkel op het arbeidsmarkt succes gepaard zal gaan met een grote gedragsverandering onder mbo-instellingen.

1.8 REGIONAAL INVESTERINGSFONDS MBO

Voor de publiek-private samenwerking in het beroepsonderwijs heeft het kabinet op 23 april 2014 het 'Regionaal investeringsfonds mbo' beschikbaar gesteld. Het fonds beoogt de aansluiting van het onderwijs op de behoefte van de arbeidsmarkt te verbeteren en de kwaliteit van het onderwijs te verhogen, door samenwerking tussen scholen, de publieke sector en het bedrijfsleven te stimuleren. Daarnaast beoogt de regeling te bevorderen dat het opleidingsaanbod doelmatiger wordt. Voor de periode 2014 – 2017 is een bedrag van 100 miljoen beschikbaar gesteld. Scholen, het bedrijfsleven en regionale overheden kunnen als samenwerkingsverband een aanvraag indienen voor het Regionaal Investeringsfonds. De subsidie moet worden aangevuld met 2/3 cofinanciering. Alle bekostigde mbo-opleidingen komen in aanmerking voor de subsidie.

1.9 SAMENWERKINGSCOLLEGE

De minister benadrukt in haar brief³⁵ *Een responsief mbo voor een hoogwaardig vakmanschap* dat meer samenwerking tussen mbo-instellingen wenselijk is (p.10). De minister wil daarom de mogelijkheden voor onderwijsinstellingen om intensief samen te werken verder versterken, door bestaande hindernissen uit de weg te ruimen.

In de brief *De menselijke maat in het mbo*³⁶ heeft de regering aangekondigd om het *samenwerkingscollege* op te nemen in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB). In een

³⁴ Zie: Karen van der Wiel, Sonny Kuijpers (2015), *Prikkels mbo aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt*, CPB Notitie, brief aan Ministeries van OCW, SZW, EZ, 3 september 2015.

³⁵ Brief van de minister van OCW aan de Tweede Kamer, *Een responsief mbo voor een hoogwaardig vakmanschap*, ref. 811226, 2015.

³⁶ TK 31524, nr. 256.

samenwerkingscollege verzorgen twee of meer mbo-instellingen gezamenlijk één of meer beroepsopleidingen of opleidingen vavo³⁷. Met de introductie van het samenwerkingscollege wil de regering het voor mbo-instellingen eenvoudiger maken om gezamenlijk onderwijs aan te bieden. Het samenwerkingscollege moet gaan bijdragen aan het borgen van een toegankelijk en herkenbaar onderwijsaanbod voor deelnemers in de regio, tegen een achtergrond van sterk dalende studentenaantallen. Het samenwerkingscollege zou innovatie moeten gaan bevorderen doordat instellingen de krachten kunnen bundelen.

Samenwerking in de vorm van een samenwerkingscollege moet de betrokken instellingen voordelen gaan bieden met betrekking tot btw-afdracht, toezicht en registratie van deelnemers.

Een verwacht effect van de regeling is dat voor studenten als gevolg van verschuiving van het opleidingsaanbod, de reisafstand naar de opleiding kan toenemen. Ditzelfde geldt ook voor andere betrokkenen zoals het (regionaal) bedrijfsleven. Wel versterkt het samenwerkingscollege de herkenbaarheid van het beroepsonderwijs voor deze partijen.

Op 9 september 2016 sluit de internetconsultatieronde samenwerkingscolleges mbo. Er ligt een voorstel van Wet tot wijziging van de WEB vanwege met name de wettelijke verankering van het samenwerkingscollege (en de instandhouding van unieke beroepsopleidingen).

³⁷ De betekenis van vavo is: voortgezet algemeen volwassenen onderwijs.



BIJLAGE: SCHOOL EX PROGRAMMA

II SCHOOL EX PROGRAMMA

In 2013 hebben de ministers van Onderwijs en Sociale Zaken en Werkgelegenheid het Actieplan Jeugdwerkloosheid gelanceerd. Onderdeel daarvan waren de School Ex Programma's 1.0 en 2.0. Daarbij kregen mbo-scholen een actieve rol in de aanpak en voorkoming van jeugdwerkloosheid. Het idee was dat zij gesprekken zouden voeren met mbo'ers die op het punt stonden hun opleiding af te ronden en hen daarbij te wijzen op het perspectief op werk indien zij zouden doorstuderen.

Zowel het eerste School Ex Programma in de periode 2009-2010 als het School Ex 2.0 Programma (2013-2015) is in hoofdlijnen gericht op de registratie van toekomstplannen van mbo-examenkandidaten en om hen te stimuleren verder te studeren. Deze stimulans zou tijdens zogenaamde *exitgesprekken* moeten worden gegeven. Met het School Ex 2.0 Programma zijn daar de zogenaamde *ombuiggesprekken*³⁸ aan toegevoegd.

Exitgesprekken

In 2014 is het eerste jaar van het School Ex 2.0 Programma geëvalueerd (zie Meng, Verhagen, Korthals & Huijgen, 2014). De evaluatie is grotendeels gebaseerd op een enquête onder verantwoordelijken van de 18 opleidingsdomeinen van mbo-scholen. Hieruit bleek ten eerste dat exitgesprekken op grote schaal werden gevoerd: 92 procent van de school-domein combinaties meldde dat exitgesprekken hadden plaatsgevonden in het schooljaar 2013-2014 en 70 procent van de gediplomeerde mbo'ers gaf aan minimaal één keer met een medewerker van school over zijn/haar toekomstplannen te hebben gesproken.

Op basis van de beschikbare data kon echter niet worden aangetoond dat de introductie van het School Ex 2.0 Programma tot een significante verandering van het aandeel mbo-gediplomeerden dat ging doorstuderen had geleid. Dit betekent dat er weliswaar geen significant effect van de introductie van het School Ex 2.0 Programma kon worden gevonden, maar niet per definitie dat exitgesprekken geen effect hebben op de kans dat mbo-gediplomeerden ervoor kiezen om door te studeren. Zo kwam uit het onderzoek naar voren dat aan verschillende onderwijsinstellingen al voorafgaand aan de start van het School Ex 2.0 Programma exitgesprekken werden gevoerd. Van de jongeren die aangaven een exitgesprek te hebben gehad, gaf een kwart aan dat hun vervolgstappen na afstuderen hierdoor zijn beïnvloed.

Ombuiggesprekken

In de evaluatie van het eerste jaar van het School Ex 2.0 Programma (zie Meng e.a., 2014) is eveneens aandacht besteed aan ombuiggesprekken. In een tweede onderzoek zijn casestudies uitgevoerd bij drie mbo-bol niveau 2 opleidingen met betrekking tot de implementatie van ombuiggesprekken (Verhagen e.a., 2015). Op beide studies gaan we hieronder in voor zover ombuiggesprekken aan de orde zijn gekomen.

De evaluatie van het eerste jaar van het School Ex 2.0 Programma (Meng e.a., 2014) is grotendeels gebaseerd op een enquête onder verantwoordelijken van de 18 opleidingsdomeinen van mbo-scholen. Hieruit bleek ten eerste dat ombuiggesprekken op veel minder grote schaal gevoerd werden dan exitgesprekken: 51 procent van de schooldomeincombinaties gaf aan dergelijke gesprekken te hebben gevoerd met de vmbo-instromers in het mbo in het schooljaar

³⁸ Ombuiggesprekken zijn bedoeld om jongeren die zich aanmelden voor een mbo-opleiding met weinig arbeidsmarktperspectief in de regio te wijzen op de beperkte arbeidsmarktperspectieven van de gekozen opleiding en om aanmelders in deze gesprekken te stimuleren om serieus na te denken over het volgen van een andere opleiding met een beter arbeidsmarktperspectief na afloop.

2013/2014. Dat niet binnen alle school-domein combinaties ombuiggesprekken zijn gevoerd is op zich niet zo verrassend, omdat er geen aanleiding is om ombuiggesprekken te voeren bij opleidingen met goede arbeidsmarktperspectieven. Van de schooldomeincombinaties die naar eigen inzicht opleidingen aanbieden met weinig arbeidsmarktperspectief, maar desondanks geen ombuiggesprekken voerden, gaf 23 procent aan dat ze geen gesprekken voerden omdat ze deze 'niet nuttig' vonden. Verder gaf 21 procent aan dat ze geen gesprekken voerden omdat dat ten koste gaat van de instroom in de opleiding. Ook bleek uit de analyses dat slechts 37 procent van de schooldomeincombinaties die wel ombuiggesprekken voerden, ervan uit ging dat de gevoerde ombuiggesprekken effectief waren in de zin dat ze als gevolg hadden dat ze leerlingen naar opleidingen met betere arbeidsmarktperspectieven leidden.

In Verhagen e.a. (2015) is voor het tweede jaar van het School Ex 2.0 Programma een verdiepende kwalitatieve evaluatie uitgevoerd. Deze evaluatie richt zich op de ombuiggesprekken en laat de exitgesprekken buiten beschouwing. Daarnaast richt deze tweede evaluatie zich volledig op mbo-bol niveau 2 opleidingen. Het doel van deze evaluatie van het tweede jaar van het School Ex 2.0 Programma is om meer inzicht te verkrijgen in de implementatie van ombuiggesprekken in mbo-bol niveau 2 opleidingen. De tweeledige hoofdvraag die daarbij gesteld wordt is als volgt: 'Onder welke voorwaarden is het volgens relevante actoren op mbo-scholen mogelijk om jongeren die zich aanmelden voor mbo-bol niveau 2 opleidingen met weinig arbeidsmarktperspectief in de regio te stimuleren om hun studiekeuze te wijzigen en te kiezen voor een mbo-niveau 2 opleiding met beter arbeidsmarktperspectief en welke argumenten worden gehanteerd om niet om te buigen?

Van de deelnemers die zelf aangeven dat ze een gesprek hebben gehad, is 10% ook daadwerkelijk van keuze gewisseld. Hiervan geeft iets minder dan de helft aan dat ze door het gesprek van keuze gewisseld hebben. Dat betekent dat ongeveer 4,5% van de deelnemers daadwerkelijk "omgebogen" is.

In de conclusies wordt een samenvatting van het onderzoek gegeven aan de hand van zeven randvoorwaarden voor een succesvolle implementatie van ombuigingsgesprekken en de uitkomsten van de interviews:

1. De rol van de manier waarop mbo-scholen arbeidsmarktperspectieven bepalen:

- Relevante actoren op mbo-scholen zijn ervan overtuigd dat zij één of meerdere mbo-bol niveau 2 opleidingen aanbieden die weinig arbeidsmarktperspectief in de regio hebben en deze overtuiging is gebaseerd op een betrouwbare indicator. Echter, de beoordeling van de arbeidsmarktperspectieven wordt doorgaans gebaseerd op het aantal beschikbare stageplaatsen en het is de vraag of dat een betrouwbare indicator is, zeker in het geval er extra stageplaatsen worden gecreëerd.
- Relevante actoren op mbo-scholen zijn ervan overtuigd dat er in de regio mbo-bol niveau 2 opleidingen worden aangeboden waarvoor de arbeidsmarktperspectieven beter zijn en deze overtuiging is gebaseerd op een betrouwbare indicator. Echter, maar slechts iets meer dan 1 op de 10 mbo-bol niveau 2 opleidingen (geclusterd naar regio) heeft een 'goed' arbeidsmarktperspectief (ten minste 80% werkenden). Bovendien hebben de opleidingen die wel (gemiddeld) 80 procent of hoger scoren op het aandeel werkenden slechts in een beperkt aantal regio's goede perspectieven: bij de helft van de mbo-bol niveau 2 opleidingen is minder dan 65 procent van de gediplomeerden een jaar na afstuderen werkzaam.
- Het (beperkte) arbeidsmarktperspectief van een mbo-bol niveau 2 opleiding is voor relevante actoren op mbo-scholen de doorslaggevende factor bij het bepalen van het aantal leerlingen dat kan/mag instromen in de opleiding. Het aantal beschikbare stageplaatsen is voor alle respondenten de voornaamste factor bij het bepalen van de maximale instroom in de betreffende opleiding. Ook: het (beperkte) arbeidsmarktperspectief van een opleiding is niet leidend voor het bepalen van de instroom wanneer de opleiding door relevante actoren gezien wordt als een typische 'doorstroomopleiding'. In dat geval geldt het (beperkte) arbeidsmarktperspectief voor een relatief kleine groep.

2. De verwachte mogelijkheid van ombuigen:

- Relevante actoren op mbo-scholen zijn ervan overtuigd dat jongeren die zich hebben aangemeld voor een mbo-bol niveau 2 opleiding met weinig arbeidsmarktperspectief overtuigd kunnen worden om hun studiekeuze te wijzigen en wel dusdanig dat zij in plaats daarvan een mbo-niveau 2 opleiding met beter arbeidsmarktperspectief kiezen en afronden. In de regel wordt hieraan niet voldaan, volgt uit de interviews in het kader van het onderzoek.
- Het arbeidsmarktperspectief van een mbo-opleiding is voor jongeren die willen instromen in het mbo-bol niveau 2 de doorslaggevende factor bij het maken van een studiekeuze. Aan deze voorwaarde lijkt niet te worden voldaan. Alle respondenten zijn ervan overtuigd dat intrinsieke motivatie de doorslaggevende factor is (volgens sommigen ook zou moeten zijn) bij het maken van een studiekeuze.
- Het studiekeuzeproces van jongeren is op zijn vroegst beëindigd op het moment dat ze worden ingeschreven bij een bepaalde opleiding. De respondenten zijn er niet van overtuigd dat aan deze voorwaarde kan worden voldaan. Zij zijn ervan overtuigd dat het studiekeuzeproces is afgerond op het moment dat jongeren zich voor een bepaalde opleiding hebben aangemeld. In de periode tussen aanmelding en inschrijving zou er daardoor alleen nog zeer beperkte mogelijkheid zijn om de studiekeuze te beïnvloeden.

3. Eventuele negatieve neveneffecten van ombuigen: het stimuleren van leerlingen die zich hebben aangemeld voor een mbo-bol niveau 2 opleiding met weinig arbeidsmarktperspectief om hun studiekeuze te wijzigen heeft geen negatieve neveneffecten die volgens relevante actoren op mbo-scholen zwaarder wegen dan het positieve effect van betere arbeidsmarktperspectieven voor de toekomstige gediplomeerden. Respondenten gaan ervan uit dat het stimuleren van een leerling om een opleiding te volgen die weliswaar beter arbeidsmarktperspectief biedt maar niet per definitie het beste bij de leerling 'past', het vsv risico voor die leerling vergroot. Het voorziene negatieve neveneffect van een toename van het aantal vsv-ers wordt dusdanig onwenselijk gevonden dat het ertoe leidt dat het de voorkeur heeft om die leerling te plaatsen bij een opleiding die aansluit bij de interesses en capaciteiten van de leerling, ook als het arbeidsmarktperspectief na afstuderen (zeer) beperkt is.

