

Beroep op het mbo

Betrokkenen over de responsiviteit van het middelbaar beroepsonderwijs

Monique Turkenburg
Ria Vogels

(m.m.v. Yvette Sol)

Het Sociaal en Cultureel Planbureau is een interdepartementaal, wetenschappelijk instituut, dat – gevraagd en ongevraagd – sociaal-wetenschappelijk onderzoek verricht. Het scp rapporteert aan de regering, de Eerste en Tweede Kamer, de ministeries en maatschappelijke en overheidsorganisaties. Het scp valt formeel onder de verantwoordelijkheid van de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Het scp is opgericht bij Koninklijk Besluit op 30 maart 1973. Het Koninklijk Besluit is per 1 april 2012 vervangen door de ‘Regeling van de minister-president, Minister van Algemene Zaken, houdende de vaststelling van de Aanwijzingen voor de Planbureaus’.

© Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag 2017
scp-publicatie 2017-17

Opmaak binnenwerk: Textcetera, Den Haag
Figuren: Mantext, Moerkapelle
Vertaling samenvatting: AB-vertalingen, Amstelveen
Omslagontwerp: Textcetera, Den Haag
Foto omslag: Sigrid Gombert | Hollandse Hoogte

ISBN 978 90 377 0836 3
NUR 740

Copyright

U mag citeren uit scp-rapporten, mits u de bron vermeldt.

U mag scp-bestanden op een server plaatsen mits:

- 1 het digitale bestand (rapport) intact blijft;
- 2 u de bron vermeldt;
- 3 u de meest actuele versie van het bestand beschikbaar stelt, bijvoorbeeld na verwerking van een erratum.

Data

scp-databestanden, gebruikt in onze rapporten, zijn in principe beschikbaar voor gebruik door derden via DANS www.dans.knaw.nl.

Contact

Sociaal en Cultureel Planbureau
Postbus 16164
2500 BD Den Haag
www.scp.nl
info@scp.nl

Via onze website kunt u zich kosteloos abonneren op een elektronische attendering bij het verschijnen van nieuwe uitgaven.

Inhoud

De webversie van deze publicatie wijkt in opmaak iets af van de gedrukte, papieren versie. Bij verwijzingen naar pagina's van deze editie daarom vermelden dat naar de webversie is verwezen.

Voorwoord	5
1 Mbo in een veranderende samenleving	6
1.1 Toekomstige arbeidsmarkt en veranderingen in het middensegment	6
1.2 Veranderingen in het mbo	7
1.3 Onderzoeksvragen en onderzoeksopzet	8
1.4 Kanttekeningen bij deze verkenning	13
1.5 Inhoud van dit rapport	14
2 Het borgen van actualiteit en vernieuwing in het mbo	16
2.1 Inspelen op de vraag en op de nieuwste ontwikkelingen	16
2.2 Samenwerking van mbo, bedrijfsleven en andere (kennis-)instellingen	17
2.3 Veranderingen in het opleidingsaanbod en onderwijs	19
2.4 Kenniscirculatie met het oog op actualiteit en vernieuwing in het onderwijs	26
2.5 Conclusies over actualiteit en vernieuwing in het mbo	32
3 Vaardigheden voor een goede start op de arbeidsmarkt	35
3.1 Een juiste mix van vaardigheden?	35
3.2 Afgestudeerde mbo'ers over benodigde vaardigheden in hun huidige werk	37
3.3 Mbo-professionals over het belang van vaardigheden voor de huidige arbeidsmarkt	42
3.4 Sleutelpersonen over het belang van verschillende vaardigheden	51
3.5 Conclusies over benodigde vaardigheden voor een goede start op de arbeidsmarkt	54
4 Langdurige inzetbaarheid en een leven lang leren	58
4.1 Het belang van leren en blijven leren	58
4.2 Mbo-professionals over benodigde vaardigheden voor de toekomst	60
4.3 Mbo-studenten over vaardigheden voor de toekomst	63
4.4 Leren en blijven leren	68
4.5 Sleutelpersonen over langdurige inzetbaarheid van mbo'ers	78
4.6 Conclusies over vaardigheden voor de toekomst en een leven lang leren	81
5 Visie op het mbo	84
5.1 Veranderingen in het mbo	84

5.2	Opvattingen in het mbo óver het mbo	84
5.3	Beleidsmaatregelen in de praktijk	89
5.4	Kansen op de arbeidsmarkt met een mbo-diploma	92
5.5	Is het mbo zelf toekomstbestendig?	97
5.6	Conclusies over de toekomst voor mbo'ers en het mbo	101
6	Conclusies	104
6.1	Mbo en de veranderende arbeidsmarkt	104
6.2	Korte beantwoording van de onderzoeksvragen	104
6.3	Aangrijpingspunten voor het beleid	110
6.4	Tot slot	111
	Summary	115
	Bijlage A Toelichting bij hoofdstuk 2: over samenwerking in het mbo en veranderingen in het opleidingsaanbod en onderwijs	127
	Bijlage B Vaardigheden voorgelegd aan professionals in het mbo	134
	Lijst van afkortingen	136
	Lijst van geraadpleegde personen	137
	Literatuur	138
	Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau	141

Voorwoord

De huidige situatie op de arbeidsmarkt laat zien dat banen onder invloed van technologische ontwikkelingen in een fors tempo kunnen verdwijnen of veranderen van inhoud en aard. Tegen de achtergrond van deze veranderende arbeidsmarkt, en de krimp die zich vooral in het middensegment van de arbeidsmarkt lijkt voor te doen, heeft het Sociaal en Cultureel Planbureau onderzoek verricht in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo).

Het mbo, met ruim 480.000 studenten in de beroepsopleidende leerweg (bol) of beroepsbegeleidende leerweg (bbl), leidt bij uitstek op voor het middensegment van de arbeidsmarkt. De centrale vraag van deze brede verkenning is hoe men in het mbo denkt over het voorbereiden van studenten op die veranderende arbeidsmarkt. Welk opleidingsaanbod en onderwijs en welke vaardigheden hebben de studenten nodig voor een goede start en blijvende inzetbaarheid op die arbeidsmarkt? Een veranderende arbeidsmarkt stelt immers ook nieuwe eisen aan het mbo. De mate waarin het mbo adequaat weet in te spelen op veranderingen op de arbeidsmarkt, en mbo'ers weet toe te rusten voor een goede start en blijvende inzetbaarheid op die arbeidsmarkt, hebben we *responsiviteit* genoemd.

Op basis van enquêtes onder docenten en leidinggevendenden in het mbo en mbo-studenten, en gesprekken met vertegenwoordigers van de sectorkamers die een intermediaire rol vervullen tussen het mbo en de arbeidsmarkt, plus een secundaire analyse van gegevens van oud-studenten in het mbo, hebben we verkend hoe men in het mbo probeert responsiviteit te realiseren en te borgen en wat daarvoor nodig is.

Dat levert een gevarieerd beeld op. Er is min of meer overeenstemming over het soort vaardigheden die van belang worden geacht voor mbo'ers, nu en later. Maar of het breed of juist smal en vakspecifiek opleiden het arbeidsmarktperspectief vergroot, daarover lopen de meningen meer uiteen. Het rapport laat ook zien hoe de betrokkenen denken over de flexibiliteit van het onderwijs en bijvoorbeeld de mogelijkheden tot samenwerking met het regionale bedrijfsleven. Daarnaast spreken zij zich uit over recente veranderingen in het mbo en over de toekomst van het mbo. Met dit rapport hopen we bij te dragen aan het debat over de ontwikkelingsrichting en inrichting van het mbo.

Op deze plaats willen we iedereen bedanken die een bijdrage heeft geleverd aan dit rapport: de docenten en leidinggevendenden in het mbo, de studenten en oud-studenten, de vertegenwoordigers van de sectorkamers en degenen met wie oriënterende gesprekken zijn gevoerd over deze thematiek.

Prof. dr. Kim Putters
Directeur Sociaal en Cultureel Planbureau

1 Mbo in een veranderende samenleving

1.1 Toekomstige arbeidsmarkt en veranderingen in het middensegment

De arbeidsmarkt is volop in beweging door de naweeën van de economische crisis, de voortgaande trend van globalisering, technologische ontwikkelingen en verdergaande digitalisering. Digitale en aanverwante technologieën zoals *big data*, kunstmatige intelligentie, 3D printen, *cloud storage* en *cloud computing*, het internet der dingen, lerende machines en (mobiele) robots veranderen de samenleving en economie ingrijpend, en zijn van grote invloed op de arbeidsmarkt en de werkgelegenheid. Deze ontwikkelingen worden wel aangeduid met de ‘vierde industriële revolutie’ (SER 2016a).

In het debat rondom deze ontwikkelingen wordt gesteld dat veel van de huidige banen en beroepen door technologische ontwikkelingen zullen verdwijnen. Vooral beroepen met veel routinematige activiteiten zouden onder druk staan; andere beroepen veranderen van inhoud of karakter (CPB 2015; Frey en Osborne 2013; TK 2015/2016a). Het aandeel tijdelijke banen zal stijgen; de trend naar flexibiliteit is nu al zichtbaar, evenals de toename van het aantal zelfstandige werknemers zonder personeel (zzp’ers). Hoewel de toekomstige arbeidsmarkt moeilijk te voorspellen is, is er een goede kans dat deze flexibilisering en de daarmee gepaard gaande onzekerheid en onvoorspelbaarheid zal toenemen (Van den Broek et al. 2016). Het aandeel werknemers dat hun hele leven in die ene baan of dat ene beroep werkzaam is, neemt af. Werknemers zullen in de toekomst vaker van baan wisselen en soms ook van de sector waarin ze werkzaam zijn, of veranderen van het beroep dat ze uitoefenen.

De hiervoor genoemde ontwikkelingen kunnen tot een verdere baanpolarisatie leiden, waarbij de werkgelegenheid in het middensegment van de arbeidsmarkt afneemt. De mate waarin baanpolarisatie optreedt, is onduidelijk, aangezien er ook nieuwe banen bij zullen komen. Het lijkt bij zulke onzekerheid voor de hand liggend dat het verwerven van kennis en vaardigheden zich niet kan beperken tot de initiële fase. Een leven lang leren, formeel en informeel, waarbij men zich op het juiste moment de benodigde kennis en verlangde vaardigheden weet eigen te maken, lijkt meer dan ooit noodzaak (Commissie Vraagfinanciering mbo 2017; Onderwijsraad 2016; SER 2017). Naast bijscholing kan ook opscholing naar een hoger onderwijsniveau tot betere kansen leiden, en soms ook omscholing naar een ander vakgebied.

De hiervoor genoemde ontwikkelingen roepen de vraag op wat dit betekent voor het opleiden voor dat krimpende en veranderende middensegment van de arbeidsmarkt. Dit opleiden gebeurt voor een belangrijk deel in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Gelet op alle ontwikkelingen moet het mbo in het opleidingsaanbod en curriculum de studenten voorbereiden op deze onzekere toekomst. Misschien zijn sommige opleidingen toekomstbestendiger dan andere, en hetzelfde kan gelden voor sommige vaardigheden waarmee mbo’ers worden toegerust. Maar wanneer die toekomstbestendigheid ont-

breekt, is flexibiliteit noodzakelijk om adequaat te kunnen inspelen op veranderingen. Een complicerende factor is dat het mbo niet alleen opleidt voor de arbeidsmarkt, maar ook voor doorstroom naar het hbo, en voor burgerschap: de zogenoemde 'drievoudige kwalificatiefunctie'. Bij eventuele aanpassingen in het opleidingsaanbod en curriculum met het oog op die veranderende arbeidsmarkt, heeft het mbo ook rekening te houden met de andere twee doelen van het onderwijs.

Het maatschappelijk debat over veranderende eisen van de toekomstige arbeidsmarkt vormt de aanleiding voor dit onderzoek. Dat debat kreeg een nieuwe impuls in 2013 met de publicatie *Naar een lerende economie* van de Wetenschappelijke Raad voor de Regering (WRR 2013). De WRR stelde dat het niet waarschijnlijk is dat de aanhoudende economische groei van weleer zonder meer zal terugkeren. Bovendien neemt de beroepsbevolking af, wat een productiviteitsopgave met zich meebrengt. Verder speelt er het vraagstuk van een toenemende internationale verwevenheid, en is er de opgave om in te spelen op het snelle en veelvormige karakter van hedendaagse innovatieprocessen. De WRR vindt het belangrijk dat Nederland zich richt op het versterken van het verdienvermogen. Het sleutelbegrip is *responsiviteit*: het vermogen om snel en adequaat in te spelen op nieuwe omstandigheden. Aan responsiviteit zijn verschillende elementen te onderscheiden: veerkracht, adaptatie en een proactieve houding. Een belangrijke manier om de responsiviteit van de Nederlandse economie te vergroten, is volgens de WRR *kenniscirculatie*: signalering van nieuwe kennis en juiste benutting daarvan. Kenniscirculatie schraagt volgens de WRR een lerende economie. Het tot stand brengen van een lerende economie stelt ook eisen aan onderwijsinstellingen en arbeidsorganisaties. Voor een lerende economie is het noodzakelijk dat onderwijsinstellingen zich ontwikkelen tot regionale kenniscentra, die structureel verbonden zijn met hun omgeving (WRR 2013).

1.2 Veranderingen in het mbo

Er is de laatste jaren veel veranderd in het mbo, zoals de introductie van de entree-opleiding, het bindend studieadvies, toelatingseisen tot niveau 2-opleidingen, een vereenvoudiging van de opleidingsstructuur, intensivering van opleidingen (plus studieduurverkortung), landelijke examinering, verkorte en geïntegreerde routes van vmbo en mbo, meer aandacht voor taal en rekenen, een herwaardering van vakmanschap, en meer maatwerk door bijvoorbeeld de invoering van keuzedelen.

Terwijl veel hervormingen nog hun beslag moeten krijgen, dringt zich ook de vraag op naar de toekomstige rol en functie van het middelbaar beroepsonderwijs. Een veranderende arbeidsmarkt stelt immers ook nieuwe eisen aan het onderwijs in het mbo. Mogelijk liggen er kansen voor meer innovatief onderwijs en praktijkleren door een meer vraaggericht aanbod via het versterken van de regionale samenwerking van mbo en bedrijven of lagere overheden. Een minder rigide indeling naar sectoren en inzetten op zogenoemde cross-overs tussen bijvoorbeeld de sectoren techniek en zorg & welzijn bieden ook perspectief.

Van werknemers wordt meer flexibiliteit verwacht en een bredere, duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Daarvoor moeten ze beschikken over een breed palet aan vaardigheden of skills, en zou leven lang leren de norm moeten worden.

Een eerdere verkenning van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) laat zien dat studenten in het mbo vooral gemotiveerd raken door de essentie van vakmanschap; dat raakt hun intrinsieke motivatie en daarmee neemt de kans op voortijdige schooluitval af (Turkenburg 2014). De studenten ontlenen een deel van hun eigenwaarde en trots aan het feit dat ze straks vakman of -vrouw zijn. Minder motiverend voor de student in het beroepsonderwijs zijn algemeen vormende vakken die ver van de beroepsvorming af staan. Juist wat betreft die cognitieve vakken, zoals taal en rekenen, zijn de eisen in het mbo strenger geworden met de invoering van referentieniveaus voor taal en rekenen en betere examinering. Het voldoen aan deze eisen op cognitief vlak biedt meer perspectief op doorstroming naar een hoger onderwijsniveau en betekent ook dat men beter is voorbereid op de kennissamenleving. Tegelijkertijd is het de vraag of alle studenten in het mbo wel aan de strengere eisen op cognitief vlak kunnen voldoen. Dat geldt waarschijnlijk nog sterker voor de lagere mbo-niveaus, voor (aanvankelijk) anderstaligen, en voor studenten met bijvoorbeeld dyslexie en dyscalculie. Aan taal en rekenen wordt ook meer aandacht en tijd besteed in de opleidingen. De vraag is of dat schuurt met de tijd die wordt besteed aan de beroepsvorming en andere belangrijk geachte vaardigheden of kennis.

Het is kortom nog niet duidelijk of het mbo met alle recente veranderingen in het opleidingsaanbod en onderwijs klaar is voor 'de uitdagingen voor de toekomst' (WRR 2013) en alle studenten met het oog op die onzekere toekomst adequaat toerust.

1.3 Onderzoeksvragen en onderzoeksopzet

Tegen de achtergrond van een veranderende arbeidsmarkt en de knelpunten die zich daarbij in het middensegment van de arbeidsmarkt kunnen voordoen, heeft het SCP onderzoek verricht in het mbo. We sluiten aan bij de gedachtegang van de WRR over responsiviteit en de betekenis van kenniscirculatie daarin, en vertalen deze naar een vraag over de responsiviteit van het mbo en de mbo'ers. Onder responsiviteit verstaan we: de mate waarin het mbo adequaat weet in te spelen op veranderingen op de arbeidsmarkt en mbo'ers weet toe te rusten voor een goede start en blijvende inzetbaarheid op die arbeidsmarkt. Er zitten dus twee kanten aan responsiviteit: die van de mbo-instelling en die van de studenten. Responsiviteit betekent als instelling zowel rekening houden met ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en veranderingen in de branches of beroepsuitoefening, als met de deelnemersgroep die in het mbo moet worden toegerust voor de arbeidsmarkt. Onstenk en Westerhuis (2017: 2) stellen dat in de inhoud en inrichting van de opleidingen beide vormen van responsiviteit moeten samenkomen. Wij richten in deze rapportage de focus op hoe het mbo deze responsiviteit probeert te realiseren. Centraal staat het perspectief van de betrokkenen in het mbo (docenten, leidinggevendenden, (oud-)studenten en intermediairs): wat zij waarnemen aan veerkracht, adaptatie en proactieve houding in het mbo, wat zij een goede toerusting van mbo'ers vinden, en waar zij eventueel knelpunten zien wat betreft de

toekomst van mbo-opgeleiden op de arbeidsmarkt. Hun waarneming en opvattingen over de responsiviteit van het mbo en de mbo'ers zijn een belangrijke aanvulling in het debat over de koers van het mbo.

De centrale onderzoeksvraag van dit rapport luidt:

Hoe denken betrokkenen in het mbo over de wijze waarop het mbo gehoor geeft aan de maatschappelijke opdracht van eigentijds vakmanschap en duurzame inzetbaarheid van mbo'ers op een veranderende arbeidsmarkt?

Met andere woorden: hoe responsief is het mbo volgens betrokkenen? De volgende deelvragen zijn onderzocht om tot de beantwoording van de centrale vraag te komen:

- 1 Hoe probeert men actualiteit en vernieuwing in de opleidingen te borgen? In hoeverre zoekt men daarvoor de samenwerking met het bedrijfsleven en kennisinstellingen, past men het opleidingsaanbod aan, en vindt er kennisuitwisseling en professionalisering van docenten plaats?
- 2 Met welk palet aan vaardigheden zijn mbo-studenten volgens betrokkenen goed toegerust voor hun start op de arbeidsmarkt, en hoe denken oud-studenten daarover?
- 3 Welke vaardigheden vinden betrokkenen belangrijk met het oog op een werkend bestaan in de toekomst, en hoe belangrijk vinden ze een leven lang leren?
- 4 Hoe denken de betrokkenen in het mbo over recente veranderingen in het mbo? Wat gaat er goed met het oog op responsiviteit en waarover maakt men zich zorgen?

Hoewel het mbo een meervoudige kwalificatiefunctie heeft, is de focus dus gericht op de toerusting voor de arbeidsmarkt.

Toelichting op de onderzoeksvragen

De gedachte achter deelvraag 1 is dat mbo-instellingen door veerkracht, adaptatie en een proactieve houding beter in staat zullen zijn om actueel te blijven, zich te blijven vernieuwen, en met eigentijds vakmanschap de mbo'ers zo goed mogelijk toe te rusten voor (blijvende inzetbaarheid op) de arbeidsmarkt. Het is de vraag of degenen die in het mbo werkzaam zijn, vinden dat de instelling waar ze werken adequaat op ontwikkelingen weet in te spelen, en actualiteit en vernieuwing in de opleidingen ook echt weet te borgen.

Welke op responsiviteit gerichte activiteiten ondernemen instellingen en professionals?

Een belangrijk aangrijpingspunt is de samenwerking tussen mbo, andere kennisinstellingen en het bedrijfsleven. Daarnaast kan door aanpassing van het opleidingsaanbod of onderwijs de responsiviteit worden vergroot, bijvoorbeeld door het afstoten van weinig kansrijke opleidingen, of het kiezen voor andere opleidingsvormen gericht op maatwerk en flexibiliteit (modulair, keuzedelen, cross-overs). Keuzedelen kunnen bijvoorbeeld in principe elke drie maanden worden vastgesteld, waardoor er sneller dan via aanpassing van de kwalificatiedossiers op veranderende omstandigheden kan worden ingespeeld (TK 2014/2015). Kennisuitwisseling tussen bedrijfsleven en mbo kan bijvoorbeeld plaatsvinden in een Centrum voor Innovatief Vakmanschap (civ), maar er zijn uiteraard ook andere vormen mogelijk. Professionalisering van docenten, zodat deze goed op de hoogte

zijn van ontwikkelingen in de sector en branches, is eveneens belangrijk en ook een voorwaarde om actualiteit en vernieuwing te borgen.

Deelvragen 2 en 3 betreffen opvattingen over de responsiviteit van de mbo-studenten. Bij deze vragen draait het om de relevantie van de vaardigheden waarover mbo'ers volgens betrokkenen moeten kunnen beschikken met het oog op een goede start op de arbeidsmarkt (deelvraag 2), en op hun inzetbaarheid op de toekomstige arbeidsmarkt oftewel hun duurzame inzetbaarheid (deelvraag 3). Hoe denken docenten en oudstudenten over het nut van de verschillende typen vaardigheden voor een goede start, en welke vaardigheden vindt men belangrijk voor de verdere (toekomstige) loopbaan? Mogelijk zit daar een spanning tussen; generieke competenties zouden op de lange arbeidsmarkttermijn een grotere rol kunnen spelen dan specifieke vakkennis, die voor een goede start op de arbeidsmarkt zorgt maar wellicht ook snel veroudert, en voor het leven lang leren is het beheersen van hogere orde (denk)vaardigheden van belang, net als het beheersen van de basisvaardigheden.

Deelvraag 4 heeft betrekking op het feit dat er in het mbo de laatste jaren veel is veranderd, en de beleidsdruk groot is. De veranderingen zijn gericht op kwaliteitsverbetering en soms op efficiëntie. Het is de vraag hoe degenen die in het mbo werken de veranderingen waarderen met het oog op de responsiviteit en hoe het pakket aan beleidsmaatregelen volgens hen uitpakt in de praktijk. Zijn de verschillende maatregelen volgens de betrokkenen goed met elkaar te verenigen? Dragen ze bij aan het vakmanschap waar het bedrijfsleven om vraagt en een duurzame inzetbaarheid van mbo'ers, of wringt dat soms? Vinden de betrokkenen dat het met het mbo de goede kant op gaat of zijn er zorgen?

Opzet van het onderzoek

Voor deze brede verkenning zijn gegevens verzameld onder docenten en leidinggevenden in het mbo (de professionals), en onder mbo-studenten. Ook zijn bestaande data over afgestudeerde mbo'ers geanalyseerd. Verder hebben er gesprekken plaatsgevonden met vertegenwoordigers van de zogenoemde sectorkamers, die een intermediaire rol vervullen tussen de vraag van het bedrijfsleven en arbeidsmarkt en het opleidingsaanbod en -inhoud van het mbo. Voorafgaand aan het onderzoek hebben we enkele oriënterende gesprekken gevoerd met docenten en bestuurders van regionale opleidingscentra (roc's) en vakscholen. We lichten de gegevensverzameling hierna kort toe.

Peiling professionals werkzaam in het mbo

Een steekproefkader voor professionals die werkzaam zijn in het mbo ontbreekt. Voor dit onderzoek is daarom gebruikgemaakt van het zogenoemde Flitspanel van het ministerie van Buitenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (bzk). Dit is een internetpanel van overheidswerknemers (uit openbaar bestuur, onderwijs, en veiligheid), waarmee informatie wordt verzameld die kan worden gebruikt voor de beleidsontwikkeling in de publieke sector. Voor sectorspecifieke informatie – in dit geval het mbo – kunnen werknemers uit de

betreffende sector voor het onderzoek worden geselecteerd. Van de respondenten zijn behalve hun functie ook verschillende achtergrondgegevens bekend.

De respondenten van het Flitspanel worden geworven via het tweejaarlijkse Personeels- en Mobiliteitsonderzoek (PoMo) dat door het ministerie van BZK wordt uitgezet. Daarin wordt gevraagd of men wil meewerken aan het Flitspanel en bij een positief antwoord wordt men daarvoor later benaderd. Ook kunnen deelnemers bekenden die werkzaam zijn binnen de (semi)publieke sector erop attenderen dat ze lid kunnen worden van het Flitspanel. Het onderzoeksbureau GfK voert het onderzoek uit.

In de enquête is professionals in het mbo gevraagd naar activiteiten die ze ondernemen om op de hoogte te blijven van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en veranderingen in de branches of beroepsuitoefening, wat ze doen voor hun eigen professionalisering, welke vaardigheden de verschillende categorieën studenten volgens hen nodig hebben met het oog op een baan nu en later, en hoe ze denken over recente veranderingen en beleidsmaatregelen gericht op het mbo. In totaal zijn 1632 docenten en leidinggevendenden in het mbo benaderd. De respons bedroeg 774 (87% docenten en 13% leidinggevendenden), dat is een responspercentage van 47%. De veldwerkperiode was van 16 september 2015 tot en met 7 oktober 2015.

Peiling mbo-studenten

Het SCP heeft op basis van gegevens van de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) een gestratificeerde steekproef getrokken onder studenten die in het studiejaar 2014/'15 een studie in het mbo op niveau 2, 3 of 4 volgden in een traject voor beroepsopleidende leerweg (bol) of beroepsbegeleidende leerweg (bbl), en niet ouder waren dan 25 jaar. Er is gestratificeerd naar geslacht, niveau, sector en leerweg. Tussen de strata is met ongelijke kansen getrokken. Dit is gedaan om rekening te houden met de lagere responsgeneigdheid onder jongens en mbo-studenten op niveau 2. Verder is het stratum mbo-studenten op mbo-type bol, in een opleiding van een combinatie van sectoren, volledig geselecteerd vanwege de lage aantallen studenten. Vanwege het lage aantal zijn de bbl-studenten uit de combinatie van sectoren samengevoegd tot één enkel stratum.

De enquête is gehouden in studiejaar 2015/'16, dus in het jaar volgend op de situatie van de steekproef. Het merendeel van de studenten uit de steekproef zat in studiejaar 2015/'16 nog steeds in het mbo, en een deel is iets anders gaan doen; ook deze studenten zijn meegenomen in het onderzoek. Informatie over mbo-niveau, sector en type (bbl of bol) heeft betrekking op het studiejaar 2015/'16 als men nog steeds in het mbo zit, en op de situatie in studiejaar 2014/'15 als men niet meer in het mbo zit. In de enquête is de studenten gevraagd welke vaardigheden ze nodig (denken te) hebben, hoe ze hun toekomst zien en hoe ze denken over een leven lang leren, hoe tevreden ze zijn met hun school en opleiding, en hoe ze bijvoorbeeld denken over de maatschappelijke waardering van het mbo en een mbo-diploma.

De uitvoering van het veldwerk onder studenten in het mbo is verricht door I&O Research. De vragenlijst is vooraf cognitief getest onder mbo-studenten. Na aanpassingen is de definitieve vragenlijst in twee versies (mobiel en desktop) aangeboden aan 13.586 mbo-

studenten. In totaal hebben 2632 studenten de vragenlijst beantwoord. Dat is een respons van 19,4%. Het lage responspercentage lijkt in overeenstemming met andere peilingen onder mbo'ers. De kans op non-responsbias is daarmee niet uit te sluiten. De veldwerkperiode was van half oktober 2015 tot half november 2015.

Secundaire analyse van bestaande data

Naast nieuwe gegevens uit de raadpleging van studenten in het mbo zijn ook bestaande databronnen benut. Het gaat om de BVE-monitor uit de enquêtes die het ROA jaarlijks houdt onder afgestudeerden, het zogenoemde Schoolverlatersinformatiesysteem (SIS). De BVE-monitor richt zich expliciet op degenen die een opleiding volgden in het beroepsonderwijs en op de volwasseneneducatie. De monitor biedt inzicht in het belang voor hun huidige functie dat de oud-studenten anderhalf jaar na afstuderen toekennen aan de vaardigheden die ze op het mbo hebben opgedaan.

Gesprekken met vertegenwoordigers van de sectorkamers

Een laatste bron van informatie vormde het orgaan Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Sinds 1 augustus 2015 kent de SBB een structuur van sectorkamers, waarin vertegenwoordigers uit het beroepsonderwijs en bedrijfsleven op landelijk en sectoraal niveau afspraken maken over het ontwikkelen en onderhouden van de kwalificatiestructuur in het mbo, over het zorgen voor voldoende en kwalitatief goede leerbedrijven en stageplaatsen, en over het ontwikkelen van arbeidsmarkt- en doelmatigheidsinformatie. Voorheen vervulden de zogenoemde Kenniscentra deze rol.

Er zijn acht sectorkamers:

- techniek en gebouwde omgeving
- mobiliteit, transport, logistiek en maritiem
- zorg, welzijn en sport
- handel
- ict en creatieve industrie
- voedsel, groen en gastvrijheid
- zakelijke dienstverlening en veiligheid
- specialistisch vakmanschap

Het voorzitterschap van elke sector wordt (alternerend dan wel in duobaan) gevoerd door een vertegenwoordiger van het onderwijs en een van het bedrijfsleven. Voor dit onderzoek zijn de (vice)voorzitters geïnterviewd. Hoewel het aanvankelijk de bedoeling was om tegelijkertijd zowel de voorzitter als de vicevoorzitter te interviewen, bleek dit organisatorisch niet haalbaar. Wel is van elke sectorkamer minimaal één voorzitter of vicevoorzitter gesproken.

Gedurende de periode november 2015 tot en met januari 2016 zijn tien gesprekken gevoerd met in totaal veertien personen. In de gesprekken zijn de (vice)voorzitters van de sectorkamers bevraagd over actuele ontwikkelingen in mbo, de samenwerking met het bedrijfsleven en kennisinstellingen, veranderingen in het aanbod, de vaardigheden die mbo'ers

nodig hebben voor de toekomst, een leven lang leren, de toekomst van mbo'ers en het mbo en het beleid.

De interviews hadden een open en verkennend karakter. Bij de gesprekken waren steeds twee onderzoekers aanwezig. Er zijn geluidsopnamen gemaakt; deze opnamen zijn integraal uitgetypt. De transscripties zijn gebruikt voor de analyse en rapportage.

In het rapport worden de vertegenwoordigers van de sectorkamers voor de leesbaarheid ook wel aangeduid als 'sleutelpersonen' of 'informanten'. Als we het over mbo-docenten en leidinggevendenden in het mbo samen hebben, gebruiken we de aanduiding 'professionals', en zijn er verschillende partijen aan het woord dan gebruiken we de aanduiding 'betrokkenen'.

1.4 Kanttekeningen bij deze verkenning

Reikwijdte

In dit onderzoek ligt de focus op de direct betrokken partijen bij het onderwijs in het mbo: de studenten, docenten en leidinggevendenden. Het debat dat we in de inleiding schetsten, raakt immers hun opleiding, werk en toekomst. Het perspectief van bedrijfsleven en werkgevers komt beperkter en meer indirect aan bod. Dat is het geval waar de (vice)voorzitters van de sectorkamers aan het woord zijn en in mindere mate ook als de professionals dit naar voren brengen. De focus ligt evenwel op het mbo-onderwijs.

Gebruikte begrippen en indelingen

Enige toelichting over gebruikte begrippen is hier op zijn plaats.

- *Sector*: de betekenis of eerste associatie met het begrip sector kan verschillen afhankelijk van het perspectief dat men hanteert. Sector kan zowel verwijzen naar een segment van de arbeidsmarkt (technische sector), als naar de onderwijssector: het mbo als geheel, als ook naar de indeling van het mbo in verschillende domeinen (de sector zorg & welzijn). In deze rapportage hanteren we het begrip *sector* vooral voor dat laatste: met een sector bedoelen we de hoofdindeling van alle mbo-opleidingen in vier sectoren: techniek, economie, zorg & welzijn, en landbouw. Dat correspondeert echter niet met het feit dat er acht sectorkamers zijn, waarvan we ook verslag doen.
- De indeling naar vier hoofdsectoren is overigens niet voor alle betrokkenen even helder: de studenten weten vaak niet onder welke sector de door hen gevolgde opleiding valt. Bij de oprichting van de sectorkamers heeft het enige tijd geduurd voordat men tot een logische indeling van acht sectorkamers kwam. Het is onvermijdelijk dat in deze rapportage – afhankelijk van wie er aan het woord is – er soms verschillende indelingen naar sectoren worden gehanteerd.
- *Skills* of *vaardigheden*: in de onderzoeksliteratuur buitelen de verschillende typologieën over elkaar heen, maar op hoofdlijnen is er toch veel overeenstemming naar het type vaardigheden, kennis en houding of eigenschappen. In vrijwel elke indeling wordt er onderscheid gemaakt naar basisvaardigheden, vakkennis en vakvaardigheid, hogere

orde (denk)vaardigheden, persoonlijkheidskenmerken, metacognitie en loopbaanvaardigheden, en 21^e-eeuwse vaardigheden. In hoofdstuk 3 lichten we alle begrippen toe.

Beperkt kunnen differentiëren

De studentenpopulatie in het mbo is bijzonder divers. Dat heeft te maken met de aard en de positie van het mbo. Het mbo biedt diverse opleidingen aan in verschillende sectoren, op vier verschillende niveaus en in twee verschillende leerwegen of trajecten (de bbl en de bol). De opleidingen kunnen worden gevolgd aan een roc, een vakschool of een aoc (agrarisch opleidingscentrum). De bbl trekt ook volwassen studenten aan, maar vooral leerlingen die direct na het voortgezet onderwijs naar het mbo gaan. Er is bovendien een onderscheid naar korte en langere studies, en hoewel het aantal kwalificatiedossiers (dat wat een student voor een bepaalde opleiding moet kennen en kunnen) de laatste jaren sterk is gereduceerd, zijn er momenteel nog steeds 176 kwalificatiedossiers. Daarnaast zijn er opleidingen die ook ten tijde van dit onderzoek al zogenoemde keuzedelen aanbieden, wat de differentiatie nog verder vergroot. Voor meer dan de helft van de studenten is het mbo eindonderwijs, voor het andere deel van de studenten is het een schakel naar een opleiding in het hbo.

Het is onmogelijk om in het onderzoek en in de rapportage volop recht te doen aan al deze verschillen. Waar mogelijk zullen we steeds proberen te specificeren over welke sector, leerweg of welk niveau we het hebben. Wanneer dit niet mogelijk is, zullen we slechts op hoofdlijnen rapporteren. Het is belangrijk voor ogen te houden dat al te generieke uitspraken geen recht doen aan de enorme diversiteit binnen het mbo.

1.5 Inhoud van dit rapport

Deze rapportage is thematisch opgezet. Per hoofdstuk staat een van de vier deelvragen centraal. Steeds komt daarbij het perspectief van verschillende betrokkenen naar voren: de professionals (leidinggevenden en docenten), studenten, en sleutelpersonen. Niet bij elk thema is elke actor even belangrijk. Zo hebben de professionals in het mbo en de vertegenwoordigers van de sectorkamers wel zicht op veranderingen die zich de laatste jaren in het onderwijs hebben voorgedaan, maar de studenten niet of veel minder. In hoofdstuk 2 staat deelvraag 1 centraal en zullen we nagaan hoe betrokkenen het innovatievermogen van het mbo inschatten en proberen nieuwe ontwikkelingen in de branches waar men voor opleidt te integreren in het opleidingsaanbod en curriculum. We kijken naar drie aspecten: de samenwerking tussen bedrijfsleven, kennisinstellingen en mbo; het aanpassen van het opleidingsaanbod en de overwegingen daarvoor; en dat wat we kenniscirculatie noemen en waarbij ook de professionalisering van docenten aan bod komt.

Hoofdstuk 3 gaat in op deelvraag 2, over de relevantie volgens betrokkenen van de verschillende vaardigheden waarover mbo'ers moeten kunnen beschikken voor een goede

start op de arbeidsmarkt. De betrokkenen in het mbo spreken zich in dit hoofdstuk uit over het belang van verschillende vaardigheden voor de verschillende categorieën mbo'ers. In hoofdstuk 4 staat deelvraag 3 centraal en trekken we de lijn door naar de toekomst: welke vaardigheden zijn volgens betrokkenen voor welke categorie mbo'ers van belang voor een duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt? En hoe denken de studenten zelf over hun toekomst en het idee van een leven lang leren? Hoofdstuk 5 betreft deelvraag 4 en belicht de visie van betrokkenen op recente ontwikkelingen in het mbo. Gaat het goed met het mbo in termen van de responsiviteit op zowel het niveau van de instelling als van de mbo'ers zelf, of leven er zorgen bij de betrokkenen? De rapportage sluit af met een samenvatting van de belangrijkste bevindingen en conclusies in hoofdstuk 6.

2 Het borgen van actualiteit en vernieuwing in het mbo

2.1 Inspelen op de vraag en op de nieuwste ontwikkelingen

Mbo-instellingen moeten om responsief te zijn zowel rekening houden met ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het algemeen, als specifiek met veranderingen in de branches waar het mbo voor opleidt of de beroepsuitoefening. Permanente innovatie van het opleidingsaanbod en onderwijs, of ten minste de flexibiliteit om snel noodzakelijke veranderingen te kunnen doorvoeren, lijkt daarbij essentieel.

In dit hoofdstuk gaan we na hoe betrokkenen denken over het innovatievermogen van het mbo als een voorwaarde voor responsiviteit, en wat men onderneemt om actualiteit en vernieuwing te borgen.

Mbo-instellingen worden geacht hun onderwijsaanbod te ontwikkelen in nauwe samenwerking met het bedrijfsleven (zie bijlage A.1 over samenwerking in het mbo). In zogenoemde kwalificatiedossiers wordt vervolgens vastgelegd wat een mbo-student in een bepaalde opleiding moet leren. Om het onderwijs up-to-date te houden, vindt met enige regelmaat herziening van de kwalificatiedossiers plaats. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met het bedrijfsleven. Mbo-instellingen worden met het oog op meer zogenoemde macrodoelmatigheid in het opleidingsaanbod geacht om een regionaal passend aanbod te realiseren (TK 2012/2013). Macrodoelmatigheid houdt in dat mbo-instellingen ervoor moeten zorgen dat ze opleidingen aanbieden met voldoende arbeidsmarktperspectief. Daarnaast moeten ze zorgen voor een doelmatig opleidingsaanbod; het is bijvoorbeeld niet wenselijk dat meerdere mbo-instellingen in eenzelfde regio voor slechts een gering aantal studenten een opleiding aanbieden (zie bijlage A.2 over recente veranderingen in het opleidingsaanbod en onderwijs in het mbo).

Behalve een goede afstemming in de regio met het bedrijfsleven, en rekening houdend met de eis van macrodoelmatigheid, is een goede aansluiting tussen verschillende onderwijstypen van belang. Daarvoor zullen onderwijsinstellingen onderling moeten samenwerken en kennis uitwisselen (TK 2015/2016b). Voor een actueel of vernieuwend onderwijsaanbod is het bovendien van belang dat docenten goed op de hoogte zijn van de laatste ontwikkelingen in hun vakgebied en deze kennis weten toe te passen in hun lespraktijk. In de volgende paragrafen kijken we naar wat men in het mbo doet om het opleidingsaanbod en onderwijs actueel te houden en te vernieuwen. Specifiek gaan we in op de mate van samenwerking van het mbo met het bedrijfsleven en kennisinstellingen, het aanpassen van het opleidingsaanbod en de overwegingen daarbij, en de wijze waarop kennisdeling of kennisuitwisseling en professionalisering van docenten plaatsvindt. Aan het eind van het hoofdstuk maken we de balans op.

2.2 Samenwerking van mbo, bedrijfsleven en andere (kennis-)instellingen

2.2.1 Mbo-professionals over samenwerking in het mbo

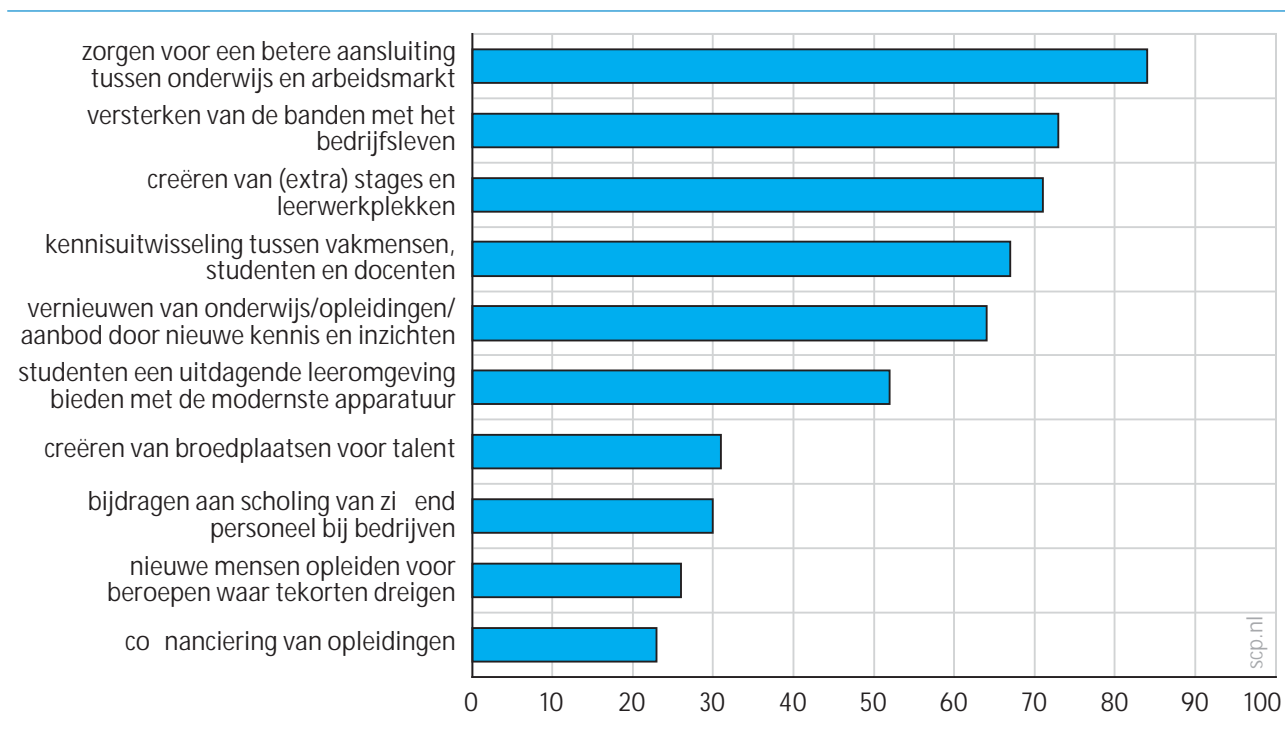
Om een regionaal passend opleidingsaanbod te realiseren, moeten mbo-instellingen en bedrijfsleven op enigerlei wijze samenwerken om vraag en aanbod op elkaar af te stemmen. Hoe denken professionals in het mbo over de mate waarin wordt samengewerkt en de doelen die met samenwerking worden beoogd? We vroegen de professionals (leidinggevenden en docenten) in het mbo in de enquête die voor dit onderzoek is gehouden welke samenwerkingsactiviteiten men onderneemt en of het streven naar actualiteit en vernieuwing in het mbo-onderwijs daarbij een rol speelt. Met andere woorden: wordt de samenwerking volgens de betrokkenen bewust aangegaan met het oog op een zekere mate van responsiviteit?

Al veel samenwerking gericht op onderwijsvernieuwing, maar nog niet overal

Een derde van de professionals zegt dat de mbo-instelling waarbij zij werkzaam zijn vernieuwing hoog in het vaandel heeft staan. Iets meer dan de helft van de professionals geeft aan dat hun instelling nog op zoek is naar meer samenwerking met het bedrijfsleven. Toch wordt er volgens de professionals al veel samengewerkt in het mbo met verschillende partijen: 82% van de professionals zegt dat hun instelling een samenwerkingsverband heeft met het bedrijfsleven en 59% zegt dat (ook) met kennisinstellingen zoals het hbo te hebben. Er wordt ook samengewerkt met gemeenten (zegt 42%) en in mindere mate (ook) met de provincie (16%). Een derde van de professionals zegt dat hun instelling deelneemt aan een Centrum voor Innovatief Vakmanschap (civ). Een civ is expliciet gericht op innovatie en onderwijskwaliteit (zie bijlage A). Het voor de hand liggende en meest genoemde doel van samenwerking is te zorgen voor een betere aansluiting tussen opleiding, bedrijfsleven en arbeidsmarkt (figuur 2.1). Men wil de band met het bedrijfsleven versterken en probeert in dat contact met het bedrijfsleven extra stages en leerwerkplekken te creëren. Bijna twee derde van de respondenten zegt dat men de samenwerking aangaat met het oog op kenniscirculatie, en het vernieuwen van het opleidingsaanbod en onderwijs door nieuwe kennis en inzichten. In paragraaf 2.4 gaan we verder op deze kenniscirculatie in.

Figuur 2.1

Doelen van samenwerking van het mbo met bedrijfsleven, kennisinstituten, provincie of gemeente, volgens professionals in het mbo, 2015 (in procenten)^a



a Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.

Bron: SCP (MBOres'15, professionals)

2.2.2 De sectorkamers over samenwerking in het mbo

Volgens de vertegenwoordigers van de sectorkamers vindt er een vrij intensieve samenwerking plaats tussen bedrijfsleven en het mbo-onderwijs, maar zijn er soms grote verschillen naar sector. In sommige sectoren is er van oudsher al een sterke band, soms in de vorm van een aparte stichting. Een andere variant is die van een platform waarin bijvoorbeeld regionale ziekenhuizen en het mbo intensief samenwerken.

Veel samenwerkingsrelaties vinden plaats op regionaal niveau. Soms zijn dat reguliere overlegsituaties waarbij mensen uit innovatieve bedrijven uit de sector om de tafel zitten met mbo-docenten. Er is dan direct contact tussen het bedrijfsleven en het onderwijs. Het doel van dergelijk overleg is het verbeteren en vernieuwen van het onderwijs. Daarnaast werken onderwijsinstellingen en bedrijven uiteraard ook samen bij de begeleiding van studenten binnen de beroepspraktijkvorming. De mbo-instelling zoekt naar stage- en werkplekken, maar bedrijven kunnen ook zelf een verzoek doen aan de onderwijsinstelling om studenten in te zetten bij bepaalde projecten. De vaak kleinere ondernemingen binnen het midden- en kleinbedrijf (MKB) kunnen bijvoorbeeld op die manier gebruikmaken van specifieke apparatuur waarover ze zelf niet beschikken, maar de school wel. Echt flexibel inspelen op dit soort vragen vanuit het bedrijfsleven lukt volgens een van de sleutelpersonen niet altijd, omdat scholen vaak strakke onderwijs(jaar)roosters hebben. Een modulaire opbouw van het onderwijs zou volgens deze informant deze vorm van samenwerking en uitwisseling kunnen vergemakkelijken.

Er wordt door de sleutelpersonen ook gesproken over de Centra voor Innovatief Vakmanschap (civ's). Deze bieden goede mogelijkheden voor vernieuwing, maar soms blijft zo'n initiatief beperkt tot een akkoord op bestuursniveau. Het opzetten van een civ is volgens een van de sleutelpersonen gemakkelijker te realiseren in een sector waarin zich al natuurlijke samenwerkingsverbanden voordoen, zoals bijvoorbeeld in de zorg, en is moeilijker te realiseren als er meer versnippering van de achterban is, zoals in de economische sector. Bovendien is niet altijd duidelijk of er aan de 'i' (innovatief) tegemoet wordt gekomen. Volgens een van de informanten is dat soms slechts een nieuw etiket voor iets wat al bestond, maar waaraan de subsidie substantieel een bijdrage kan leveren. Een ander kritisch geluid betreft continuering van de samenwerking in een civ. Veel projecten (soms met subsidie) zijn volgens een van de sleutelpersonen instellingsgericht. Als een instelling ermee stopt, om welke reden dan ook, vervalt het project.

Hoewel subsidiëring aantrekkelijk kan zijn, wordt er door de sleutelpersonen ook gewezen op 'financiële rompslomp'. Dat zou voor sommige instellingen een reden zijn om zelf innovatieprojecten te financieren en af te zien van een aanvraag bij het Regionale Investeringsfonds (zie bijlage A). Zulke innovatieprojecten worden echter niet altijd zichtbaar op landelijk niveau. Er wordt door het mbo ook samengewerkt met kennisinstellingen; het belangrijkste doel daarvan is volgens de sleutelpersonen het realiseren van doorlopende leerlijnen en routes voor studenten: van vmbo naar mbo en van mbo naar hbo.

Er wordt dus volgens de betrokkenen al veel samengewerkt. De samenwerking is vooral gericht op aansluiting op de arbeidsmarkt, maar heeft ook een praktische kant, bijvoorbeeld voor het regelen van stageplekken. Kenniscirculatie en het vernieuwen van het onderwijs zijn ook belangrijke redenen voor samenwerking.

2.3 Veranderingen in het opleidingsaanbod en onderwijs

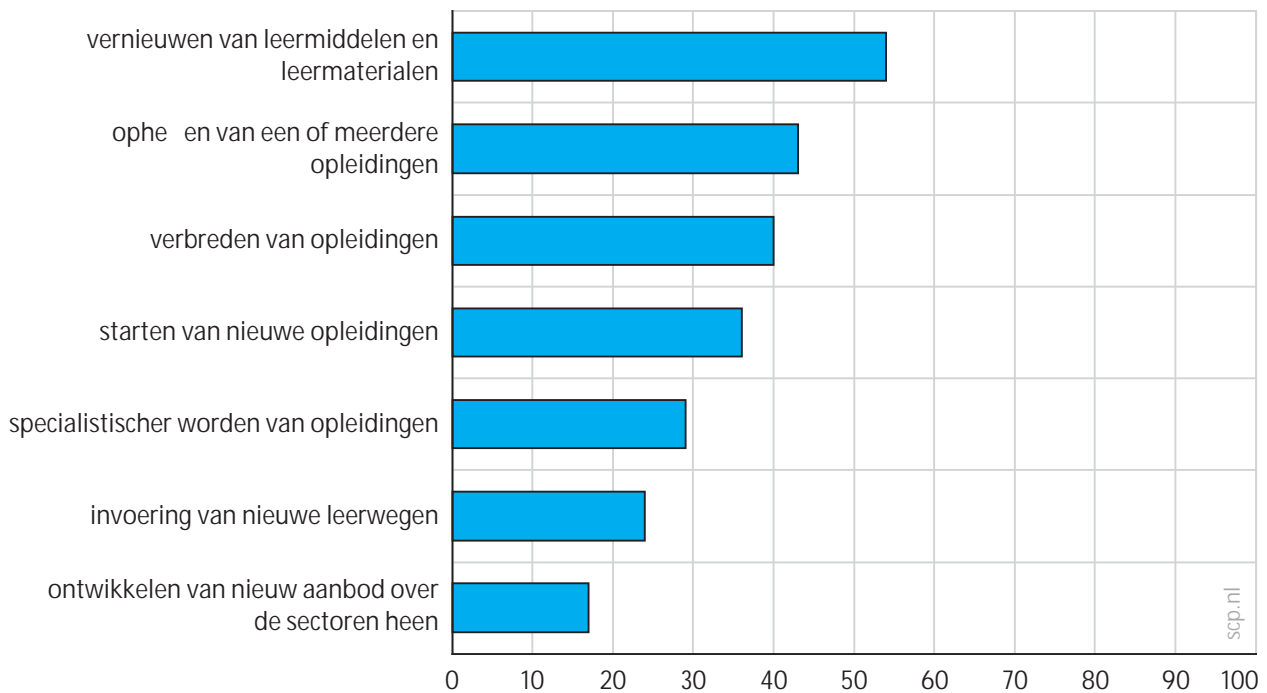
2.3.1 Mbo-professionals over veranderingen in het aanbod

De mate waarin mbo-instellingen hun opleidingsaanbod en onderwijs op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt afstemmen, is een indicator van de responsiviteit van het mbo.

We hebben de professionals gevraagd welke veranderingen zij in de laatste vijf jaar hebben waargenomen in het opleidingsaanbod en onderwijs bij hun instelling (figuur 2.2). Vervolgens is per genoemde verandering gevraagd wat het voornaamste doel ervan was (niet in figuur), om na te gaan of de aanpassing is gedaan met het oog op responsiviteit.

Figuur 2.2

Veranderingen in het aanbod in de laatste vijf jaar, waargenomen door de professionals in het mbo, 2015 (in procenten)



Bron: SCP (MBOres'15, professionals)

Het meest genoemd (door iets meer dan de helft van de professionals) is dat leermiddelen en materialen zijn vernieuwd. Dit verschilt niet tussen de sectoren waarin de professionals werkzaam zijn. De belangrijkste reden voor deze vernieuwing is dat men meent de studenten zo beter toe te rusten voor de arbeidsmarkt (44%), en volgens 27% gebeurde dit om (meer) realistische praktijksituaties te creëren. Ook wordt met de vernieuwingen aantrekkelijker onderwijs beoogd, zegt 23%.

Er worden ook opleidingen opgeheven: vooral professionals in de sector economie geven dat aan (47%). Meestal gebeurt dat om financiële redenen (een kosten-batenafweging) (54%). Het opleidingsaanbod is volgens de professionals ook uitgebreid met nieuwe opleidingen, en daarnaast zijn sommige opleidingen verbreed en andere juist specialistischer geworden. Het invoeren van nieuwe leerwegen of nieuw aanbod over de sectoren heen (cross-overs) komt volgens de professionals minder voor.

Responsiviteit speelt dus een rol bij aanpassingen van het opleidingsaanbod en onderwijs. Het vergroten van de arbeidsmarktrelevantie wordt immers vaak als belangrijkste reden voor de aanpassing genoemd. Uitzondering daarop is het opheffen van opleidingen: daarbij zijn financiële overwegingen bepalend. Het creëren van een voor studenten aantrekkelijker opleidingsaanbod en onderwijs speelt bij veel aanpassingen ook een rol, zij het meer bescheiden.

Knelpunten wat betreft aanbod

Er zijn factoren die een gewenste mate van responsiviteit kunnen hinderen. Een meerderheid van de professionals zegt dat hun instelling moeite heeft met het vernieuwen of het in stand houden van het opleidingsaanbod (figuur 2.3 a en b). Men lijkt wettelijke kaders en regelgeving van de overheid als een belangrijk knelpunt te ervaren, maar dit is slechts een globale aanduiding. Welke beperkingen als gevolg van wetten of regelgeving men daarbij precies bedoelt, is niet bekend. Gebrek aan flexibiliteit in de organisatie, en bijvoorbeeld geldgebrek om de benodigde nieuwe apparatuur of leermaterialen aan te schaffen, worden ook vaak als knelpunten genoemd voor zowel het in stand houden als het vernieuwen van het opleidingsaanbod.

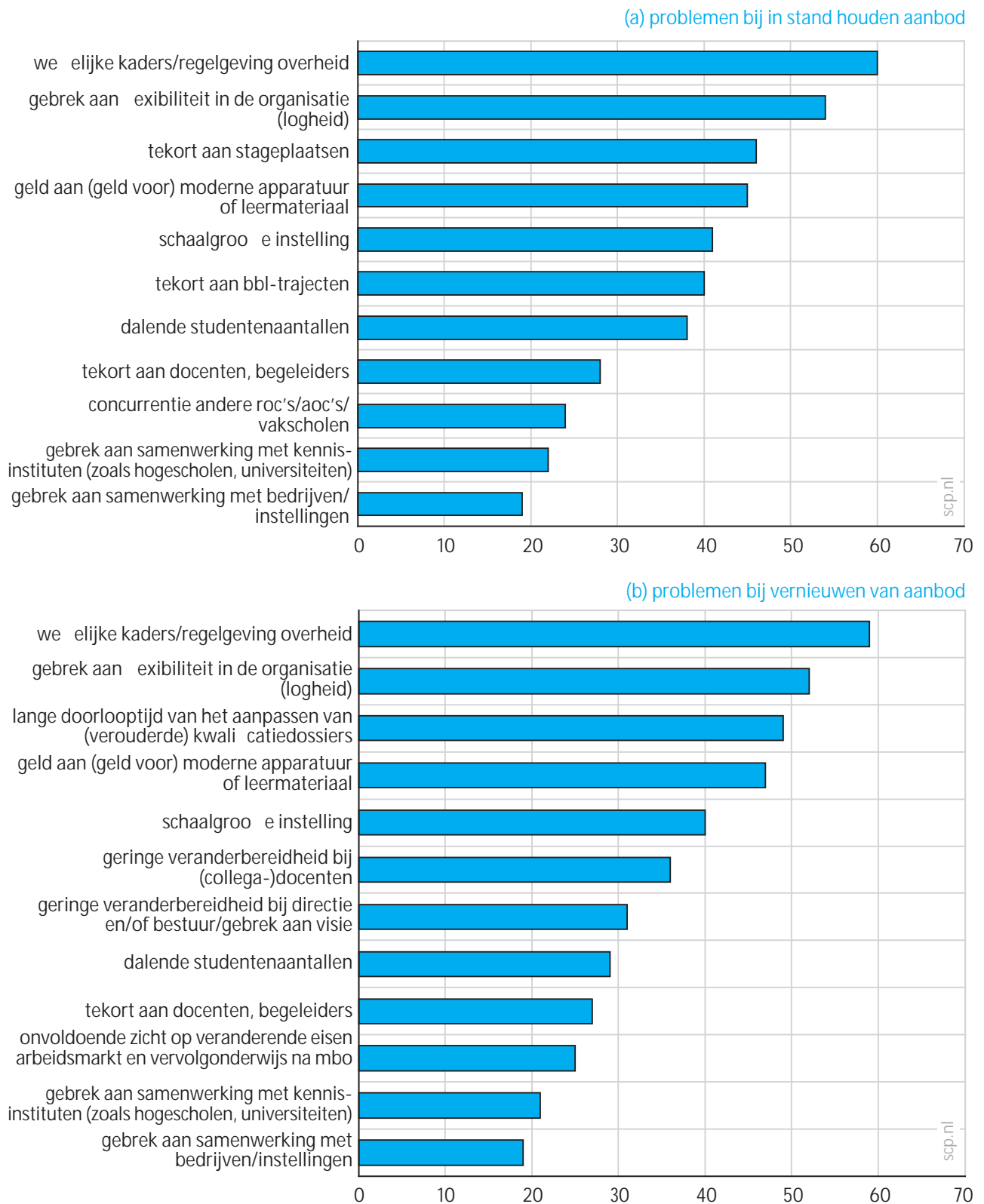
De lange doorlooptijd van het aanpassen van (verouderde) kwalificatiedossiers is een veelgenoemd knelpunt specifiek voor het vernieuwen van het opleidingsaanbod. Gebrek aan draagvlak binnen de organisatie speelt ook mee. In het mbo is het onderwijsteam binnen een opleiding verantwoordelijk voor de inrichting van het onderwijs. Onderwijsteams kunnen verschillen in de mate waarin ze zich openstellen voor verandering en vernieuwing. Iets meer dan een derde van de professionals zegt dat hun (collega-)docenten soms weinig veranderingsbereid zijn; en ongeveer een derde vindt dat hun directie of bestuur geen visie heeft ontwikkeld op vernieuwing.

Bij het in stand houden van het opleidingsaanbod speelt een tekort aan stageplaatsen en bbl-trajecten een rol, evenals teruglopende studentenaantallen.

Gebrek aan samenwerking met bedrijven/instellingen en kennisinstututen (zoals hogescholen en universiteiten) wordt minder vaak als knelpunt genoemd. Toch noemt een vijfde deel van de professionals dit als knelpunt voor het in stand houden alsook voor het vernieuwen van het opleidingsaanbod en het opleidingsprogramma.

Figuur 2.3

Knelpunten volgens mbo-professionals bij het in stand houden (a) en vernieuwen (b) van het opleidingsaanbod en het opleidingsprogramma, 2015 (in procenten)



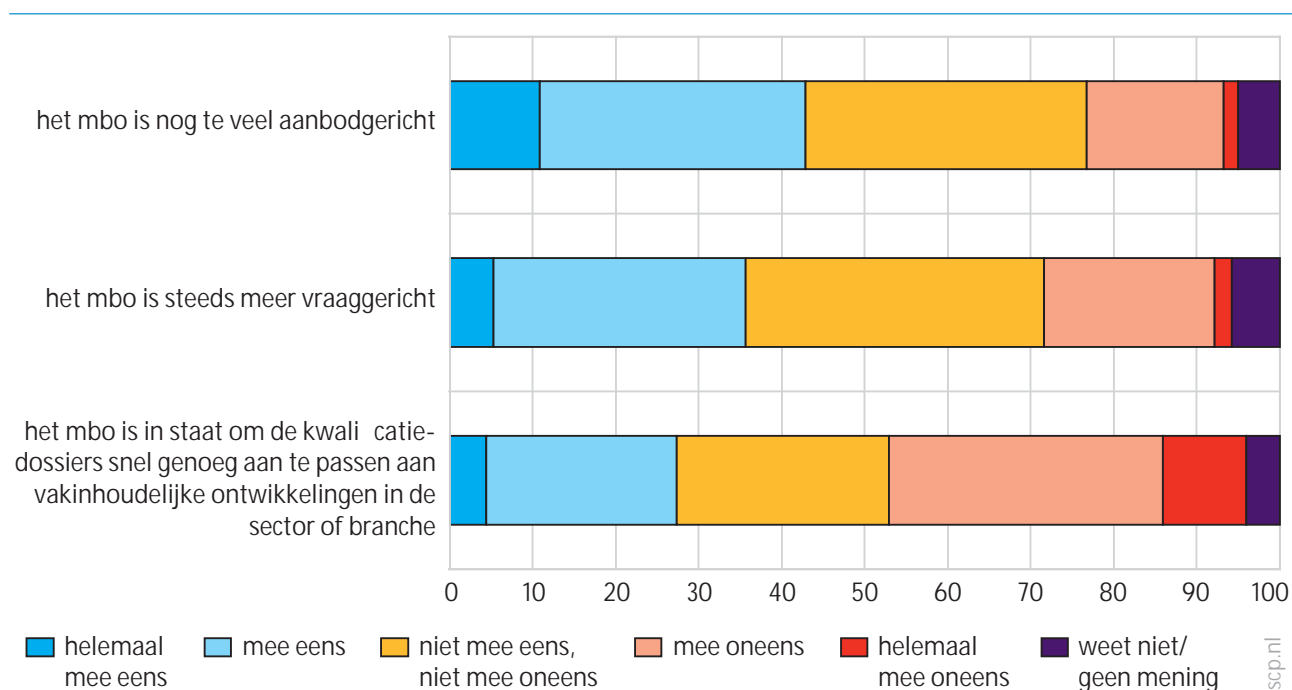
Bron: SCP (MBOres'15, professionals)

In hun algemene oordeel zijn de professionals vrij kritisch over het innovatievermogen van het mbo. Ruim twee vijfde (43%) vindt dat het mbo niet snel genoeg vakinhoudelijke veranderingen kan doorvoeren in de kwalificatiedossiers, iets meer dan een kwart vindt dat het mbo daar wel in slaagt (figuur 2.4).

Ruim twee vijfde (43%) vindt het mbo nog te veel aanbodgericht. Men is van mening dat het mbo meer vraaggericht zou kunnen zijn, al vindt ruim een derde deel (36%) dat het mbo wel al steeds vraaggerichter werkt.

Figuur 2.4

Opvattingen van professionals in het mbo over vernieuwingsvermogen en vraaggerichtheid van het mbo, 2015 (in procenten)



Bron: SCP (MBOres'15, professionals)

2.3.2 De sectorkamers over veranderingen in het aanbod

Met de vertegenwoordigers van de sectorkamers is ook gesproken over veranderingen in het aanbod en redenen voor aanpassing daarvan.

Veranderingen door keuzedelen, verbreding en meer algemene vakken

Binnen de nieuwe kwalificatiestructuur zijn keuzedelen opgenomen: facultatieve studieonderdelen gericht op een verbreding of verdieping van het vakgebied, of bijvoorbeeld gericht op de doorstroom naar het hoger onderwijs. De vertegenwoordigers van de sectorkamers menen dat toevoeging van een keuzedeel aan een bepaalde opleiding ervoor kan zorgen dat een student met zijn of haar opleiding breder inzetbaar is op de arbeidsmarkt. Keuzedelen kunnen ook bijdragen aan vernieuwing en nauwere afstemming met het regionale bedrijfsleven, mits de regio de ruimte krijgt, zegt een van de informanten. Het is voor sommigen de vraag of de op dit moment ontwikkelde keuzedelen voldoende inspelen op

de behoeften van het bedrijfsleven, iets waarvoor ze volgens een van de informanten aanvankelijk werden ingevoerd. Het accent is volgens deze informant namelijk steeds meer verschoven naar de keuze van de student. Het moet volgens de sleutelpersonen nog blijken wat de keuzedelen straks toevoegen aan de waarde van het diploma en wat ze betekenen voor het arbeidsmarktperspectief.

Met de reductie van het aantal kwalificatiedossiers zijn veel opleidingen verbreed, 'abstracter geworden', zegt een informant. De meningen over de implicaties van deze wijzigingen voor de responsiviteit zijn verdeeld. Verbreding van opleidingen biedt kansen, maar leidt volgens sommige informanten ook tot minder herkenbaarheid bij studenten en bedrijven. Sommige sleutelpersonen vinden verbreding vooral van belang voor de inzetbaarheid van de lagere onderwijsniveaus. Bredere niveau 2-opleidingen bieden studenten die niet kunnen doorstromen naar een hoger niveau meer kansen op de arbeidsmarkt in sectoren waar veel werk op niveau 2 dreigt te verdwijnen. Bij bepaalde sectoren met een grote arbeidsmarktdynamiek, zoals de financiële sector of de bouw, is het volgens enkele sleutelpersonen misschien beter om studenten van hogere niveaus breder op te leiden. Technisch opgeleide mensen vindt men sowieso al breder inzetbaar, omdat ze naast specifieke beroepskennis ook een bredere basis in de techniek meekrijgen. Er zijn meer studenten die gewild zouden zijn vanwege brede algemene vaardigheden die ze hebben opgedaan in een opleiding voor een specifiek beroep. Studenten uit de horecaopleiding zijn volgens een van de sleutelpersonen bijvoorbeeld erg gewild en komen zeker niet uitsluitend in de horeca terecht, maar in heel uiteenlopende beroepen.

De sleutelpersonen verschillen van mening over de impact van taal en rekenen in het mbo. In de opleidingen is daarvoor de laatste jaren veel meer aandacht gekomen, en dat was nodig volgens de informanten, zowel voor het werk als voor doorstroming naar het hbo. Wel twijfelt men of de beroepsgerichte vakken niet te veel in de knel komen, en of de lagere niveaus in het mbo niet overbevraagd worden op dit vlak. De vierjarige opleidingen zijn de laatste jaren vrijwel allemaal teruggebracht tot drie jaar, zodat er minder tijd overblijft voor beroepsgerichte vakken, zo menen de sleutelpersonen. Ook voor de studenten in de bbl levert dit een knelpunt op, volgens sommige informanten. Het is bijzonder moeilijk om alle algemene vaardigheden in die ene dag per week op school te kunnen overdragen, terwijl men ook verdieping van de praktijkkennis moet bieden.

Invloed van de eis van macrodoelmatigheid op het aanbod

Het mbo moet in het opleidingsaanbod rekening houden met het arbeidsmarktperspectief, en instellingen moeten onderling hun aanbod afstemmen. Dat arbeidsmarktperspectief vaststellen is niet eenvoudig. Volgens een van de informanten ontstaat er soms onduidelijkheid over de feitelijke situatie op de arbeidsmarkt, als blijkt dat bijvoorbeeld ict-studenten op niveau 2 wel degelijk een baan kunnen vinden, terwijl de arbeidsmarktontwikkeling volgens landelijke onderzoeken en volgens uitspraken van bedrijven laten zien dat de arbeidsmarkt niet op hen zit te wachten.

In de gesprekken met de vertegenwoordigers van de sectorkamers wordt ook duidelijk dat soms niet rendabele opleidingen toch door een roc in stand worden gehouden met finan-

ciële ondersteuning van het afnemend veld, omdat men graag een volledig opleidingsaanbod voor de sector wil handhaven.

Verskillende sleutelpersonen zeggen dat aanpassing van de inhoud van een opleiding vooral noodzakelijk is als zich veranderingen in de beroepscontext voordoen. Voorbeelden daarvan zijn beroepen waarbij steeds meer een klantvriendelijke houding is gewenst, of waarbij de mbo'ers een meer ondernemende houding moeten laten zien; vrij generieke vaardigheden die echter in een specifieke beroepscontext worden verlangd.

De sectorkamers dragen op meerdere manieren bij aan de responsiviteit van het mbo en de mbo'ers. In de gesprekken zeggen de sleutelpersonen bijvoorbeeld dat ze alert zijn op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt die nieuwe kansen voor mbo-studenten kunnen creëren, zoals de opkomst van een nieuw beroep. In de ontwerpfase van zo'n nieuw beroep wordt het werk volgens hen vaak in eerste instantie door hogeropgeleiden gedaan, maar na die fase zouden sommige taken heel goed door mbo'ers kunnen worden gedaan. Werkgevers zijn zich er volgens de informanten niet altijd van bewust dat men met werknemers op mbo-niveau kan volstaan. In die advisering zien de sectorkamers een rol voor zichzelf.

Er zijn grenzen aan het snel kunnen inspelen op nieuwe ontwikkelingen, volgens de vertegenwoordigers van de sectorkamers. Bij het creëren van nieuw opleidingsaanbod voor mbo'ers moet door de mbo-instelling altijd de arbeidsmarktrelevantie worden getoetst. Dit zorgt ervoor dat het onderwijs niet al te ver voorop kan lopen door alvast een groot aantal studenten op te leiden, aldus een van de informanten. De vraag vanuit de arbeidsmarkt is er in dat stadium vaak nog niet, of is nog niet groot genoeg. Mogelijk is dit zo'n voorbeeld waarbij wetten en regelgeving een knelpunt vormen bij het vernieuwen van het onderwijsaanbod (figuur 2.3b). Bovendien moet de tijd die nodig is voor implementatie van nieuw aanbod binnen het mbo volgens de informanten niet worden onderschat. Er zijn maatregelen die weliswaar bijdragen aan de responsiviteit, maar die de mbo-instelling toch voor een dilemma plaatsen. De sleutelpersonen noemen als voorbeeld een numerus fixus voor een opleiding waar weinig vraag naar is. Wat te doen met die gemotiveerde student die niet te verleiden is om een andere opleiding te kiezen waar wél vraag naar is? Men wil de studenten graag behouden voor het onderwijs totdat ze een diploma behalen, en dat lukt beter als ze gemotiveerd zijn.

De gesprekken met de sectorkamers maken ook duidelijk dat niet alle aanpassingen in het opleidingsaanbod voortvloeien uit ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Fiscale aanpassingen rond de kinderopvang leidden er bijvoorbeeld toe dat instellingen ad hoc opleidingen voor die branche hebben geschraapt.

Hoewel er dus veel veranderingen hebben plaatsgevonden, zijn de betrokkenen kritisch over het innovatievermogen van het mbo. Deze kritiek lijkt zich toe te spitsen op wendbaarheid (wat betreft aanbod snel kunnen inspelen op veranderingen lijkt niet echt aan de orde), maar er zijn ook andere knelpunten.

2.4 Kenniscirculatie met het oog op actualiteit en vernieuwing in het onderwijs

Volgens de WRR is kenniscirculatie ‘het (beter) gebruiken van bestaande kennis en het vermogen om (nieuwe en elders vigerende) kennis te signaleren, op te nemen en vaardig te gebruiken’ (WRR 2013). Deze definitie beschrijft niet zozeer het proces van kenniscirculatie, maar meer het gebruik van kennis en het beoogde effect van kenniscirculatie. Van der Sijde en Slotman (2004) beschouwen kenniscirculatie als een cyclisch proces, waarbij verschillende stappen worden doorlopen: van kennisontwikkeling of -productie naar kennis delen, gebruiken, evalueren en weer opnieuw kennis ontwikkelen.

Er zijn verschillende manieren waarop kennisoverdracht plaatsvindt: tussen verschillende partijen of eenzijdig, formeel of informeel, structureel of incidenteel, in meer of minder hechte netwerken, en op een meer of minder hiërarchische manier.

Van der Sijde en Slotman (2004) onderscheiden verschillende niveaus van kenniscirculatie, waarbij steeds meer kennisuitwisseling plaatsvindt en naar innovatie wordt gestreefd. In beperkte zin kan het gaan om eenmalige kennisoverdracht, maar kenniscirculatie kan ook de vorm krijgen van een min of meer systematische uitwisseling van kennis tussen bedrijven en opleidingen. Bedrijven en instellingen kunnen ook nog intensiever samenwerken aan innovatieve producten en processen met inschakeling van meerdere studenten en regionale bedrijven. Hierbij kan dan nadrukkelijker sprake zijn van wederzijdse beïnvloeding: de kennisinstelling en de studenten leren van de bedrijven, en vice versa. Naast het delen van nieuwe kennis kan met kenniscirculatie ook nieuwe kennis worden gegenereerd, waarmee (nieuwe) problemen wordt opgelost (Van der Sijde en Slotman 2004). Het delen van kennis kan zowel leiden tot vernieuwing van het onderwijs als tot innovaties in het bedrijfsleven.

Bij de mbo-opleidingen waarop we ons hier richten, kan het delen van kennis leiden tot veranderingen in het curriculum, de didactiek, de leeromgeving (meer uitdagend en/of mede geïnspireerd op ontwikkelingen in het bedrijfsleven of zelfs door het bedrijfsleven gefaciliteerd), de inrichting van het docententeam, maar ook tot verdere professionalisering van docenten. Om opleidingen goed op de arbeidsmarkt te laten aansluiten, is het niet alleen van belang dat er kennisuitwisseling plaatsvindt, maar ook dat docenten goed op de hoogte blijven van nieuwe ontwikkelingen in de sector of branche en dat tot uitdrukking brengen in hun onderwijs. Docenten zijn verplicht zich te blijven ontwikkelen (TK 2013/2014c). Professionalisering van docenten kan zowel betrekking hebben op het inhoudelijk op de hoogte blijven van hun vak, als op het bijhouden van hun bekwaamheid als leraar. Vanaf augustus 2018 zullen docenten bovendien verplicht zijn om hun kwalificaties zichtbaar te maken in een lerarenregister.

We zagen eerder al dat ongeveer een derde van de professionals hun (collega-)docenten soms maar weinig veranderingsbereid vinden (figuur 2.3b). Dat docenten verschillend omgaan met vernieuwing heeft onder meer te maken met hun eerdere ervaringen, hun opvattingen, normen en routines (Coburn 2004). Uit de literatuur over veranderingen en innovaties in het onderwijs is bekend dat min of meer opgelegde veranderingen door docenten daadwerkelijk worden opgepakt als de verandering wordt

gezien als duidelijk en zinvol, er rekening wordt gehouden met de doelen die docenten nastreven en de omstandigheden waarin ze werken, docenten ruimte hebben voor eigen inbreng en invulling, het belang van de leerlingen centraal staat, en er sprake is van een realistisch tijdpad en een goede support (Hargreaves 2004).

De docenten in het mbo zijn dus belangrijke spelers als het gaat om het signaleren, oppakken en incorporeren van actualiteit en vernieuwing in hun onderwijs. Daarnaast is de context van de organisatie en de rol van het management belangrijk voor de mate waarin docenten worden gestimuleerd zich actief op de hoogte te stellen en zich te blijven ontwikkelen of gelegenheid krijgen zich verder te professionaliseren.

We gaan na wat professionals belangrijk vinden aan kenniscirculatie en welke activiteiten ze daarvoor zelf ondernemen. Na de professionals laten we de vertegenwoordigers van de sectorkamers aan het woord over kenniscirculatie.

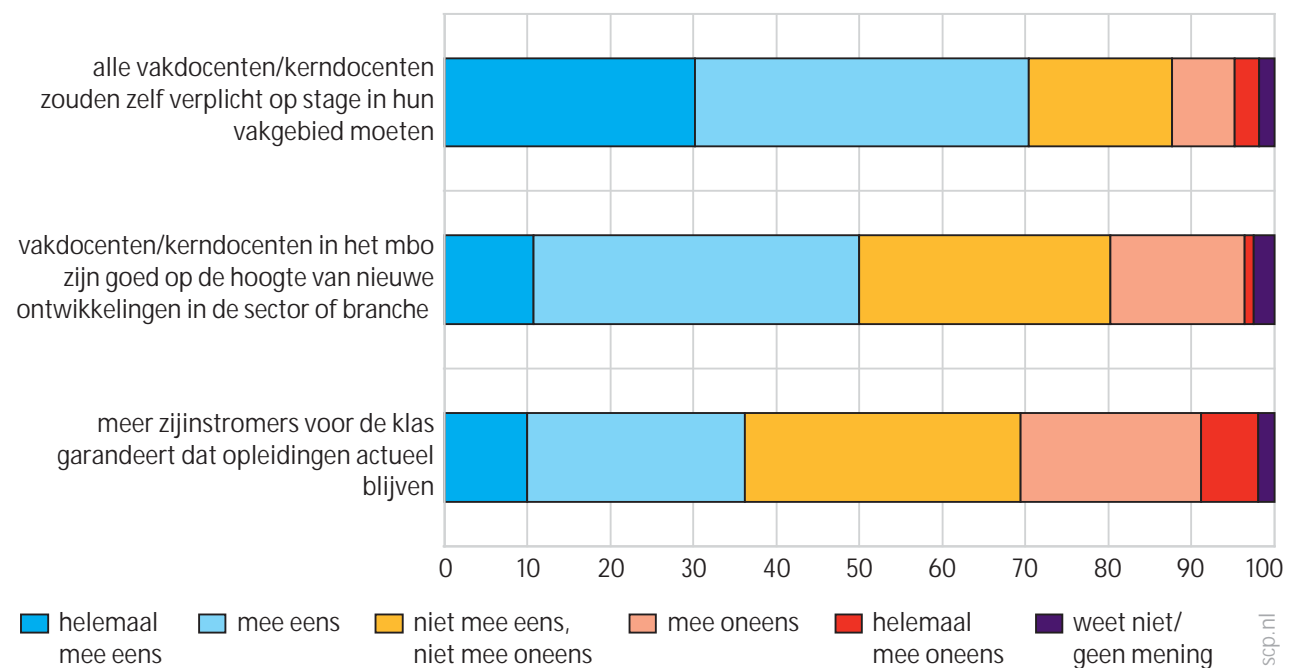
2.4.1 Mbo-professionals over kenniscirculatie en professionalisering

De professionals is gevraagd op welke manieren ze kennis uitwisselen en waar ze hun input voor vernieuwing vandaan halen. Vaak komt vernieuwing tot stand uit de gebruikelijke samenwerking met leerbedrijven, zegt 43%. Eerder zagen we al dat er wordt samengewerkt met het bedrijfsleven, maar ook dat meer dan de helft (55%) van de professionals zegt dat hun instelling nog op zoek is naar meer mogelijkheden voor samenwerking met het oog op vernieuwing. Een derde deel zegt bovendien meer samenwerking met kennisinstututen te zoeken. Naast deze vormen van samenwerking zoekt men naar andere manieren om actualiteit en vernieuwing in het onderwijs te realiseren. Ruim een kwart (28%) van de professionals zegt dat op hun instelling het onderwijs wordt vernieuwd door gebruik te maken van zijinstromers. Verder zegt ongeveer 40% dat docenten worden gestimuleerd om een stage te volgen of om werkbezoeken af te leggen om nieuwe kennis en inzichten op te doen; volgens 19% is dat bij hen zelfs verplicht.

Als we de professionals een paar stellingen over dit thema voorleggen, dan blijkt dat ongeveer 70% van hen zo'n verplichte stage voor docenten een goed idee vindt (figuur 2.5). Of zijinstromers voor de gewenste actuele kennis en vernieuwing zorgen, is volgens sommigen de vraag: 37% meent dat opleidingen hierdoor actueel blijven, maar 29% gelooft daar niet zo in. Overigens is de helft van de professionals van mening dat vak- of kerndocenten in het mbo over het algemeen goed op de hoogte zijn van nieuwe ontwikkelingen, maar bijna een vijfde (18%) meent dat dit niet het geval is.

Figuur 2.5

Opvattingen van professionals in het mbo over diverse vormen van kenniscirculatie, 2015 (in procenten)



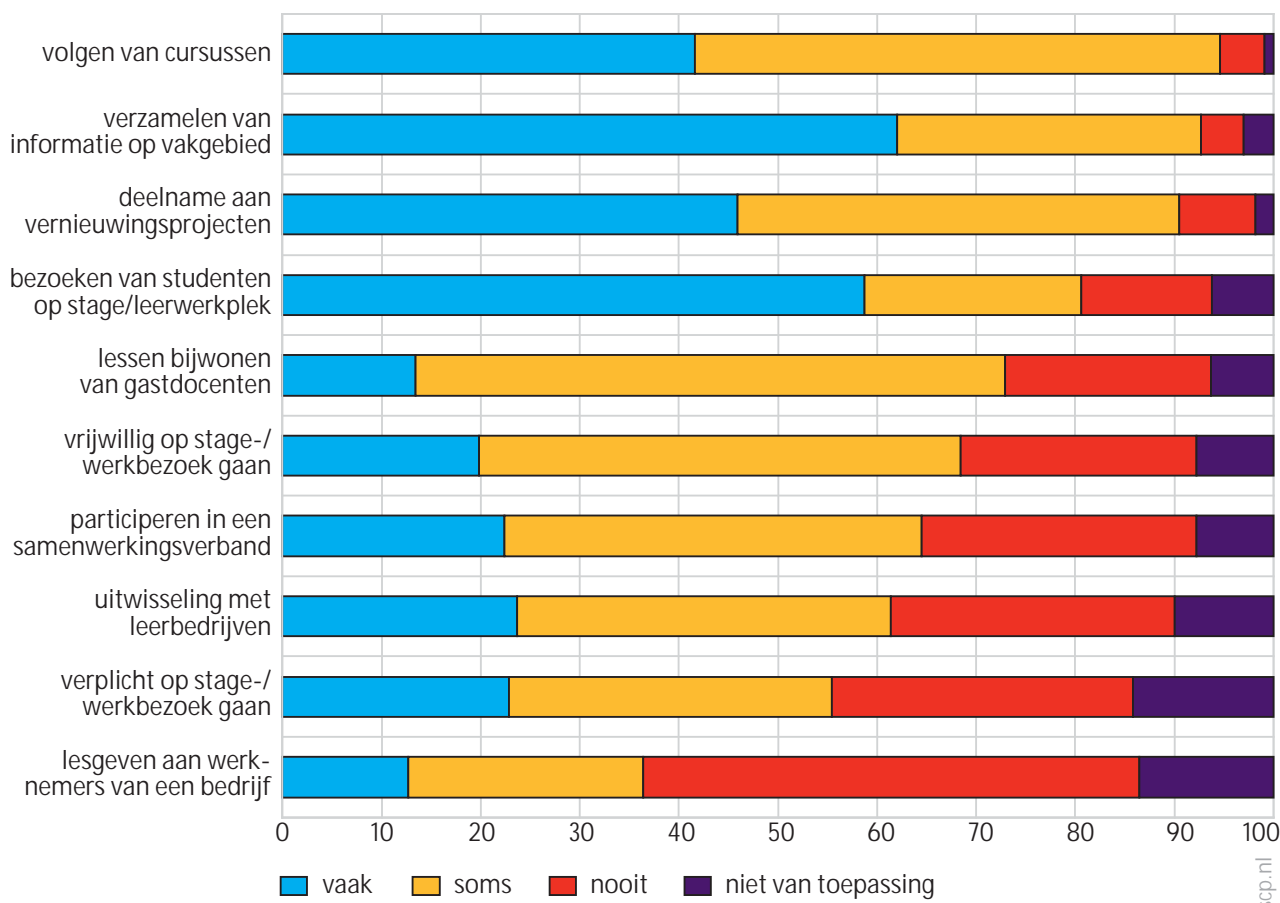
Bron: SCP (MBOres'15, professionals)

Vooraf lichtere vormen van kenniscirculatie

Om op de hoogte te blijven van ontwikkelingen op hun eigen vakgebied verzamelen de professionals vaak informatie over nieuwe technieken, producten, instrumentarium, materialen en prototypen (figuur 2.6), en volgen ze cursussen. Daarnaast bezoekt men de studenten op hun stage of leerwerkplek, of neemt men deel aan een project dat specifiek op vernieuwing is gericht. Het minst genoemd wordt een verdergaande vorm van kenniscirculatie waarbij sprake kan zijn van wederzijdse beïnvloeding. Dat is het geval als docenten naast hun baan in het mbo ook lesgeven in de praktijk van het bedrijfsleven; 13% zegt dit vaak en 23% zegt dat soms te doen.

Figuur 2.6

Activiteiten die docenten ondernemen om op de hoogte te blijven van ontwikkelingen, 2015 (gerangschikt naar 'vaak/soms', in procenten)

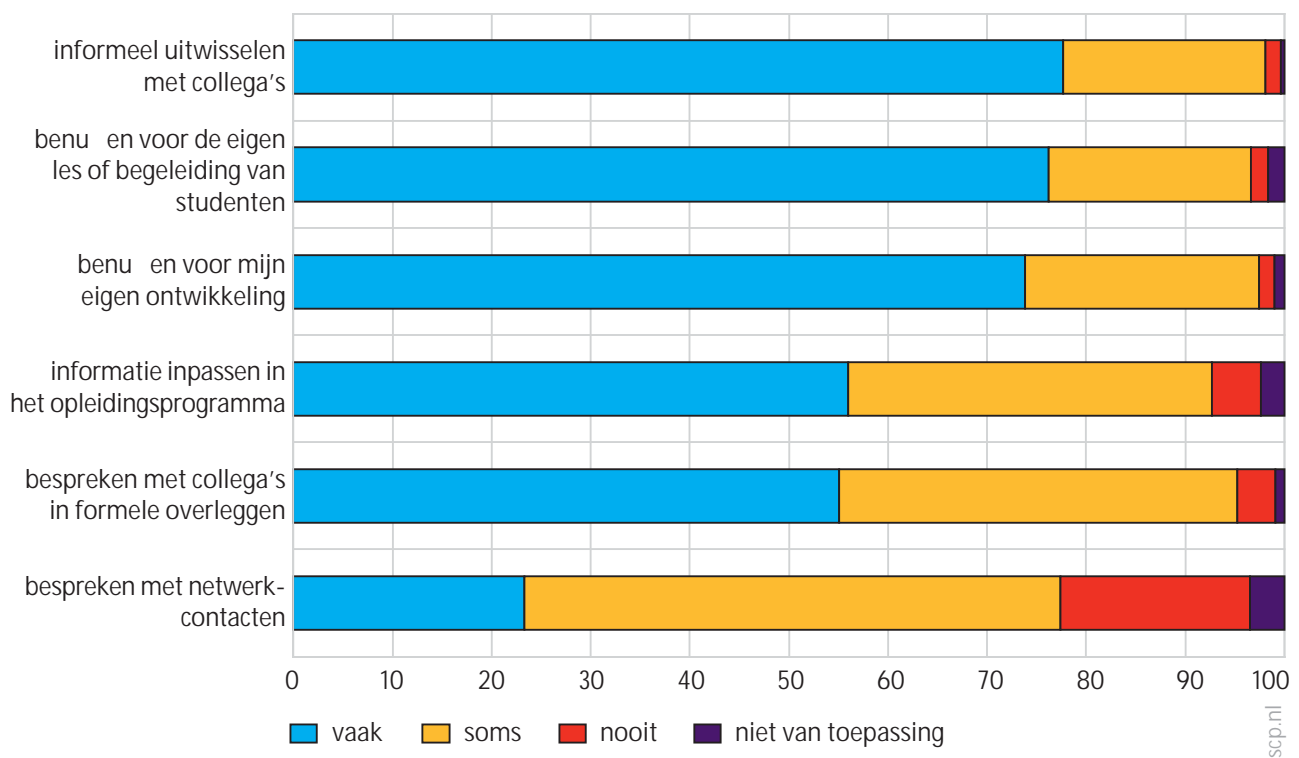


Bron: SCP (MBOres'15, professionals)

De docenten is ook gevraagd wat ze doen met de informatie over nieuwe ontwikkelingen in hun sector of branche, en ook dan blijken de lichte varianten van kenniscirculatie het meest voor te komen. Docenten delen informatie vooral informeel met hun collega's; ze benutten deze informatie voor hun les of voor de begeleiding van studenten, en voor hun eigen ontwikkeling (figuur 2.7). De verdergaande vormen van kennisdeling, zoals inpassing in het opleidingsprogramma, een formeel overleg, of een netwerk van bijvoorbeeld andere mbo's, branches of het bedrijfsleven waarin zulke zaken worden besproken, worden minder vaak genoemd.

Figuur 2.7

Kennisdeling volgens docenten, 2015 (gerangschikt naar 'vaak', in procenten)



Bron: SCP (MBOres'15, professionals)

Leidinggevend vinden het belangrijk dat docenten zich blijven ontwikkelen

Aan de leidinggevenden is gevraagd hoe belangrijk ze het vinden dat hun docenten bepaalde activiteiten ontplooiën om up-to-date te blijven. Het verrast niet dat ruim 90% van de leidinggevenden het belangrijk vindt dat docenten:

- de laatste kennis, inzichten en innovaties in de branche of sector delen met collega's;
- zich actief op de hoogte stellen van de laatste kennis, inzichten en innovaties in de branche of sector;
- goede contacten onderhouden met het bedrijfsleven en (kennis)instellingen;
- hun onderwijs aanpassen aan de laatste kennis, inzichten en innovaties in de branche of sector;
- *best practices* in manieren van lesgeven delen met hun collega's;
- zich blijven ontwikkelen in hun manier van lesgeven (pedagogisch-didactisch).

Leidinggevenden lijken de laatstgenoemde pedagogisch-didactische activiteit (zich te blijven ontwikkelen in hun manier van lesgeven) iets belangrijker te vinden dan de andere activiteiten. Omdat men de overige genoemde activiteiten even belangrijk vindt, laten we een visuele weergave in de vorm van een figuur ditmaal achterwege.

Minder vaak genoemd, maar nog steeds door een ruime meerderheid van de leidinggevenden als (zeer) belangrijk beschouwd (60% à 70%), is dat docenten zich beter op de hoogte moeten stellen over kwesties die verder reiken dan de eigen lespraktijk. Genoemd

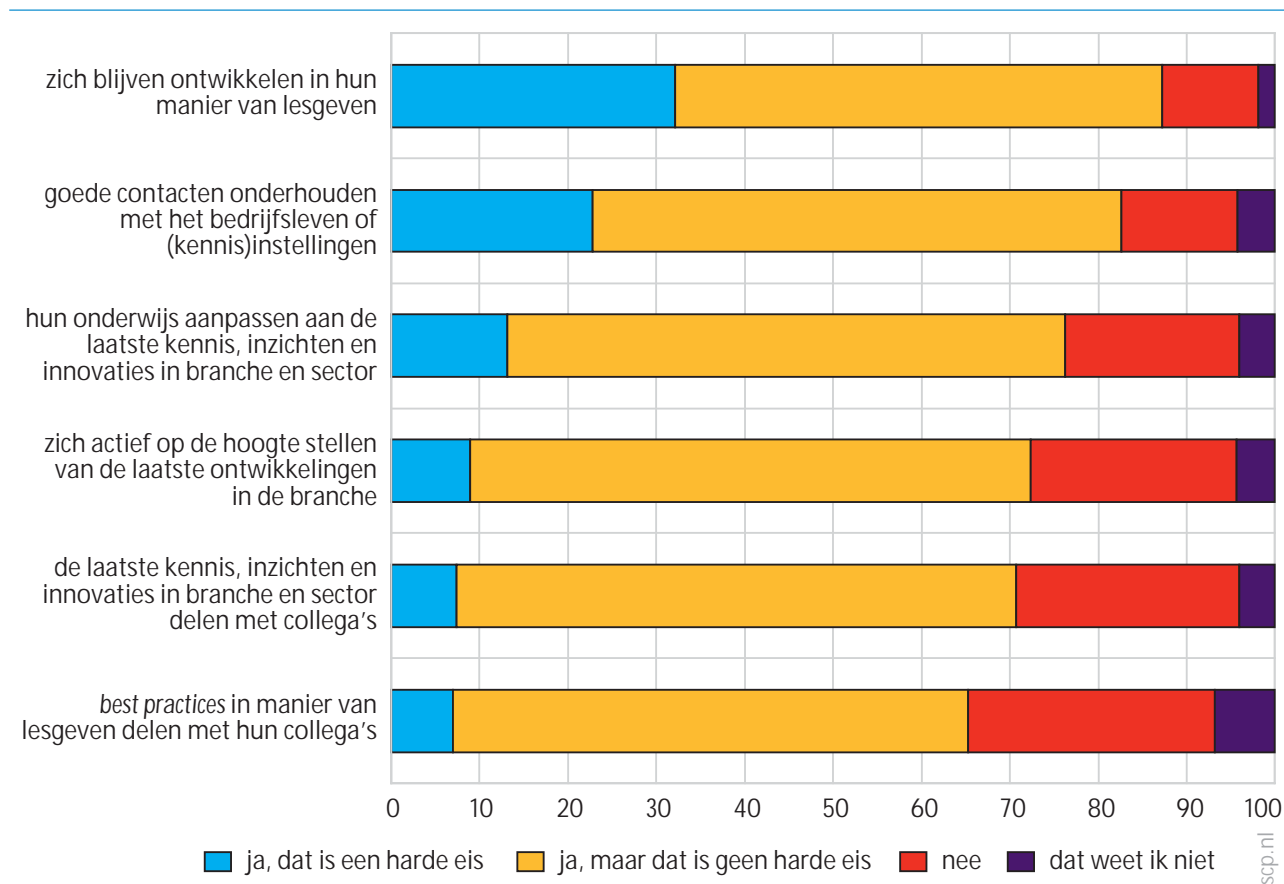
worden: hoe de vraag naar arbeid zich ontwikkelt, de doorstroommogelijkheden voor hun studenten, en het actuele overheidsbeleid en maatschappelijk debat over het mbo.

Instellingen stimuleren ontwikkeling wel, maar stellen dat meestal niet verplicht

Als aan alle professionals (leidinggevenden én docenten) wordt gevraagd in welke mate docenten binnen de eigen instelling worden aangestuurd op het ondernemen van de hiervoor al genoemde activiteiten die zijn gericht op ontwikkeling en vernieuwing, zien we het volgende (figuur 2.8).

Figuur 2.8

Professionals over aansturing op ontwikkeling en vernieuwing, 2015 (in procenten)



Bron: SCP SCP (MBOres'15, professionals)

Ongeveer een derde (32%) van de professionals zegt dat het bij hun instelling niet vrijblijvend, maar een harde eis is dat docenten zich blijven ontwikkelen in hun manier van lesgeven. Bij ruim de helft (55%) wordt hier ook op gestuurd, maar is het geen harde eis; 11% zegt dat docenten hier niet op worden aangestuurd. Het onderhouden van goede contacten met het bedrijfsleven of (kennis)instellingen is bij een vijfde (22%) van de professionals vereist. Bij de overige in de figuur genoemde onderwerpen ligt dat aandeel aanzienlijk lager: rond de 10%. Het aandeel professionals dat zegt dat er op al deze onderwerpen wel wordt gestuurd, maar dan vanuit een vrijwillige basis, ligt (met uitzondering

van het eerstgenoemde onderwerp) rond de 60%. We zien dus dat deze activiteiten wel worden gestimuleerd, maar dat hier vaak geen eisen of consequenties aan verbonden zijn.

2.4.2 De sectorkamers over kenniscirculatie

De vertegenwoordigers van de sectorkamers onderkennen het belang van kennisuitwisseling tussen onderwijsinstellingen en bedrijven. Kenniscirculatie vindt volgens een van de sleutelpersonen soms direct plaats tussen docenten uit verschillende roc's en mensen uit het bedrijfsleven in regionale overlegsituaties, zogenoemde werkateliers; dat is een voorbeeld van de meer systematische vormen van kenniscirculatie. Die kennisuitwisseling levert input voor het curriculum, voor de benoeming van vaardigheden die leerlingen moeten worden aangeleerd, en speelt een rol bij de invulling van nieuwe kwalificatiedossiers en keuzedelen. Kennisuitwisseling vindt ook direct en vrij vanzelfsprekend plaats daar waar mbo en hbo al samenwerken, zoals bij de laboratoriumopleiding in Leiden, vertelt een andere informant.

De informanten komen vooral met opvattingen en ideeën over hoe die kenniscirculatie nog meer – en beter – kan plaatsvinden. Zo vindt een van hen de bbl-structuur het krachtigste middel om dit te doen. Volgens een ander zou een geïntegreerd leerwerkcentrum een optie zijn, waarin mbo en bedrijfsleven samen niet alleen studenten opleiden, maar ook de nascholing van werknemers verzorgen. De focus zou daarmee verschuiven van voltijds leren na het voortgezet onderwijs naar een leven lang leren. Na- en bijscholingsactiviteiten worden nu door commerciële partners aangeboden, omdat dit voor een roc te duur is. Andere informanten zien ook nu al goede mogelijkheden door mensen uit het bedrijfsleven een deel van hun tijd les te laten geven op het mbo, en docenten een deel van de tijd te laten werken in de sector of branche. Volgens een van de informanten zou in de huidige cao de mogelijkheid tot zo'n gecombineerde aanstelling ontbreken.

De sleutelpersonen schetsen op basis van bestaande voorbeelden en potentiële opties wat er aan kennisuitwisseling gebeurt of nog mogelijk is. De gesprekken wekken niet de indruk dat innoveren en professionaliseren in het mbo al heel systematisch en breed verspreide processen binnen het mbo zijn.

2.5 Conclusies over actualiteit en vernieuwing in het mbo

In dit hoofdstuk zijn we nagegaan hoe betrokkenen in het mbo denken over het innovatievermogen van het mbo, als een voorwaarde voor responsiviteit, en wat men onderneemt om actualiteit en vernieuwing binnen het mbo te borgen. De focus lag op de volgende indicatoren: samenwerking van het mbo met het bedrijfsleven en (andere) kennisinstellingen, aanpassingen van het opleidingsaanbod en onderwijs, en mate van kenniscirculatie en professionalisering van docenten. De deelvraag die in dit hoofdstuk centraal stond luidde: *Hoe probeert men actualiteit en innovatie in de opleidingen te borgen? In hoeverre zoekt men daarvoor de samenwerking met het bedrijfsleven en kennisinstellingen; past men het opleidingsaanbod aan; en vindt er kennisuitwisseling en professionalisering van docenten plaats?*

We vroegen dat aan degenen die daar nauw bij betrokken zijn, ieder vanuit zijn of haar eigen perspectief: docenten en leidinggevenden in het mbo, en vertegenwoordigers van de sectorkamers. De betrokkenen spraken zich uit over het soort activiteiten dat men op het gebied van samenwerking, aanpassingen in het opleidingsaanbod, kennisuitwisseling en professionalisering onderneemt, en wat daarvoor de beweegredenen zijn. Worden de activiteiten ondernomen met als doel een actueel of vernieuwend opleidingsaanbod te realiseren?

Een van de manieren om het mbo-onderwijs en -opleidingsaanbod actueel te houden, is zich als instelling en professional op de hoogte te stellen van de nieuwste ontwikkelingen. Dat kan door middel van samenwerking met het bedrijfsleven en met (andere) kennisinstellingen. Volgens de betrokkenen wordt er vooral samengewerkt met het bedrijfsleven voor een betere aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt. Verder wil men de banden met het bedrijfsleven versterken onder andere door het creëren van (extra) stages en leerwerkplekken. De samenwerking wordt volgens de betrokkenen ook aangegaan om kennis uit te wisselen en nieuwe kennis en inzichten te benutten om het onderwijs te vernieuwen. In zeer beperkte mate wordt de samenwerking echter expliciet met dit doel aangegaan. Opvallend is dat een groot deel van de professionals wel op zoek is naar meer mogelijkheden voor samenwerking met het oog op onderwijsvernieuwing.

Aanpassingen in het opleidingsaanbod en onderwijs hebben volgens de betrokkenen in ruime mate plaatsgevonden. Het arbeidsmarktperspectief vormt ook nu weer een belangrijke reden voor het doorvoeren van zulke aanpassingen. Het doel is om studenten beter toe te rusten en de aansluiting tussen onderwijs en de arbeidsmarkt te verbeteren. Aan het opheffen en het verbreden van opleidingen liggen vaak financiële overwegingen ten grondslag.

Hoewel er door de professionals duidelijk melding wordt gemaakt van diverse aanpassingen in het aanbod, vindt een fors deels van de professionals dat het mbo niet in staat is om snel de kwalificatiedossiers aan te passen aan de vakinhoudelijke ontwikkelingen in de sector of branche. Het mbo is volgens hen nog te veel aanbodgericht.

De invoering van keuzedelen zou iets aan die wendbaarheid moeten kunnen toevoegen met door het regionale bedrijfsleven gewenste modules. Of dat zo is, wordt door de sectorkamers nog betwijfeld, maar het is waarschijnlijk te vroeg voor een algeheel oordeel. Herziening van de kwalificatiedossiers biedt kansen om nieuwe ontwikkelingen mee te nemen en draagt daarmee bij aan de responsiviteit. Het is de vraag of verbreding van de dossiers dat ook doet; een vraag die in dit hoofdstuk nog niet kan worden beantwoord, maar die we later zullen adresseren. Wel heeft verbreding als nadeel dat opleidingen minder herkenbaar zijn voor studenten en bedrijven.

Kenniscirculatie tussen mbo en het bedrijfsleven en kennisinstellingen is een belangrijke voorwaarde voor vernieuwing. We zagen dat de professionals in het mbo proberen om op de hoogte te blijven van nieuwe ontwikkelingen op hun vakgebied door informatie te verzamelen, op stagebezoek te gaan, deel te nemen aan projecten en door cursussen te volgen. Als het om kenniscirculatie gaat, lijkt dit toch eerder om de lichte en vaak ook incidentele varianten te gaan. Zo zeggen de docenten nieuwe informatie meestal informeel uit te

wisselen en te benutten voor eigen onderwijs of ontwikkeling; zaken die ook voor professionals op andere terreinen vaak vanzelfsprekend zijn. Docenten worden eerder gestimuleerd dan aangestuurd en slechts beperkt verplicht tot professionalisering.

Op het gebied van professionalisering gebeurt er dus wel een en ander, maar dat heeft overwegend een vrijblijvend karakter. Van een cyclisch proces van kenniscirculatie dat tot blijvend innoveren leidt, lijkt vooralsnog geen sprake. Afgaand op de informatie van de sleutelpersonen zou dit zelfs in de Centra voor Innovatief Vakmanschap (civ) niet altijd even vanzelfsprekend zijn.

We waren in dit hoofdstuk op zoek naar borgingsmechanismen om als mbo steeds een actueel opleidingsaanbod en onderwijs te bieden, en om ook vrij eenvoudig te kunnen inspelen op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de afzonderlijke bedrijfstakken. De conclusie luidt dat instellingen in het mbo en de professionals daarbinnen op verschillende manieren proberen om gehoor te geven aan actualiteit en innovatie. Er is echter nog niet een beeld ontstaan dat die aanpak volstaat en dat dit proces ook echt geborgd is. Zo zoekt men nog naar partners in het bedrijfsleven om mee samen te werken, of wil men de banden die er zijn nauwer aanhalen of structureler maken. Er zijn grote verschillen tussen sectoren en opleidingen in de mate waarin dit van de grond komt.

Verder zien we dat verschillende knelpunten het innovatievermogen hinderen. Het duurt bijvoorbeeld lang om de kwalificatiedossiers aan te kunnen passen en het mbo is in de ogen van velen dan ook nog te weinig vraaggericht. Het borgen van actualiteit en innovatie door professionalisering van docenten en door kenniscirculatie ten slotte lijkt op basis van wat we in dit hoofdstuk zagen nog een te willekeurig karakter te hebben om echt garanties te kunnen bieden.

3 Vaardigheden voor een goede start op de arbeidsmarkt

3.1 Een juiste mix van vaardigheden?

Gedurende hun mbo-opleiding doen studenten een mix van kennis en vaardigheden op waarmee ze een goede start op de arbeidsmarkt moeten kunnen maken. Ideaal is een mix die een balans vormt tussen wat studenten willen en kunnen, en wat de arbeidsmarkt nodig heeft. In de opleiding zou die balans moeten worden gevonden (OECD 2010; 2014). Dat dit nog niet zo eenvoudig is, komt mede doordat toeleiding naar de arbeidsmarkt – waarop in dit rapport de focus ligt – slechts een van de drie kwalificatiefuncties van het mbo is. De mbo-opleiding moet studenten ook voorbereiden op vervolgonderwijs en op goed burgerschap. Een andere complicerende factor is dat de optimale mix van vaardigheden niet voor elke student dezelfde zal zijn, vanwege de grote verscheidenheid aan beroepen waarvoor het mbo opleidt. In grote lijnen zal de mix variëren naar opleidingssector, niveau, misschien naar individu, en bijvoorbeeld door veranderende wensen van het bedrijfsleven of verschillen in de tijd.

In dit hoofdstuk gaan we na met welk palet aan vaardigheden mbo-studenten volgens betrokkenen goed zijn toegerust voor hun start op de arbeidsmarkt.

Op basis van de schoolverlatersonderzoeken die het ROA in de periode 2004-2015 hield, beschrijven we het belang dat mbo'ers anderhalf jaar na hun afstuderen toekennen aan verschillende vaardigheden voor hun werk, en mogelijke verschuivingen daarin in de tijd (§ 3.2). Daarna beschrijven we welke vaardigheden professionals in het mbo belangrijk vinden voor hun studenten voor een goede start op de huidige arbeidsmarkt, en of ze daarbij een onderscheid maken naar sector of niveau (§ 3.3). Ten slotte beschrijven we hoe vertegenwoordigers van de sectorkamers denken over de relevantie van de verschillende typen vaardigheden voor een goede start op de huidige arbeidsmarkt door mbo-studenten (§ 3.4).

Indeling van vaardigheden: debat over competenties en skills

Waar hebben we het over als we zeggen: de benodigde vaardigheden en kennis van mbo'ers? Vaak rouleren daarvoor de begrippen competenties of skills, en worden er verschillende typologieën gehanteerd. Een veel gehanteerde indeling is die waarbij competenties uiteengelegd zijn in kennis, vaardigheden en houding, en waarbij basisvaardigheden, metacognitie, 21^e-eeuwse vaardigheden, en sociale competentie en burgerschap worden onderscheiden (Van den Berge et al. 2014).

De begrippen skills en competenties worden vaak breed opgevat, overlappen elkaar deels en worden soms als synoniemen van elkaar gebruikt. Een competentie is een bredere aanduiding dan ofwel kennis of vaardigheden, omdat er ook een houdingscomponent in zit, maar het is ook een complex begrip.

Onze voorkeur gaat uit naar de afzonderlijke begrippen ‘kennis’ en ‘vaardigheden’. De focus ligt op wat mbo’ers nodig hebben voor de arbeidsmarkt. Daarbij komt het houdingsaspect soms ook aan bod.

Om aan te sluiten bij de literatuur (OECD 2015a) en bestaande databronnen (de VVE-monitor van het ROA) kiezen we voor de volgende hoofdingeling:

- basisvaardigheden (taal en rekenen)
- vakkennis en vakvaardigheden
- hogere orde (denk)vaardigheden
- 21^e-eeuwse vaardigheden
- persoonlijkheid/sociaal-emotionele vaardigheden
- metacognitie
- loopbaanvaardigheden

Taal en rekenen scharen we onder de *basisvaardigheden*. Taal en rekenen zijn algemene vaardigheden waarvan buiten kijf staat dat ze van nut zijn voor deelname aan de maatschappij, ongeacht of dat nu het sociale leven of de arbeidsmarkt betreft. De basis wordt daarvoor gelegd in het basisonderwijs, maar omdat die basis lange tijd niet op orde was (Heij et al. 2008; Neuvel et al. 2004), besteedt ook het mbo steeds meer aandacht aan deze basisvaardigheden. Aan het gehele initiële onderwijs zijn eisen opgelegd om tekortkomingen weg te werken (Expertgroep Doorlopende Leerlijnen Taal en Rekenen 2008) en een minimaal niveau te realiseren. Ook in het mbo is daardoor taal en rekenen een groter deel van het curriculum gaan uitmaken en worden er hogere eisen aan de prestaties gesteld (referentieniveaus) (Cito 2011; TK 2010/2011; Turkenburg 2014).

Vakkennis en vakvaardigheden zijn beroepsspecifieke kennis en vaardigheden die in het middelbaar beroepsonderwijs vanzelfsprekend een vast onderdeel en de kern van het curriculum zijn. Vervolgens onderscheiden we enkele generieke typen vaardigheden. Die zijn net als basis- en vakvaardigheden voor iedereen relevant en niet direct aan een specifieke (bv. beroeps)context of een bepaald domein gebonden. Wij onderzoeken in hoeverre deze vaardigheden van belang worden geacht voor (de arbeidsdeelname van) mbo’ers.

Als eerste noemen we *hogere orde (denk)vaardigheden*. Hieronder worden vaardigheden verstaan zoals samenwerken, communiceren, kritisch denken en probleem oplossen, en creatief en innovatief vermogen. Hogere orde (denk)vaardigheden worden tot de 21^e-eeuwse vaardigheden gerekend. Dit is een veel gehanteerde aanduiding voor wat ook wel ‘moderne vaardigheden’ worden genoemd, maar beide aanduidingen gaan eraan voorbij dat het niet om echt nieuwe vaardigheden gaat (Christoffels en Baay 2016). Omdat de 21^e-eeuwse vaardigheden zo’n uiteenlopende reeks vaardigheden omvat zullen wij de hogere orde (denk)vaardigheden hier apart behandelen. Ook burgerschapsvaardigheden (*civic literacy and global awareness*) worden tot de 21^e-eeuwse vaardigheden gerekend (OECD 2015a). Goed burgerschap wordt van belang geacht voor een actieve, volwaardige deelname aan de samenleving, en voor het vinden en houden van werk. Burgerschap is in het Nederlandse onderwijs de laatste jaren een belangrijk onderdeel van het curriculum geworden, en in het mbo is het zoals gezegd een van de drie kwalificatiefuncties. Om die

reden bespreken we ook deze vaardigheid apart en maakt het in dit rapport – net als de hogere orde (denk)vaardigheden – geen deel uit van de 21^e-eeuwse vaardigheden. Wij hanteren het begrip *21^e-eeuwse vaardigheden* wel, maar dat staat hier uitsluitend voor: digitale geletterdheid (waaronder ict), financiële vaardigheid en ondernemerschap. Aan de laatste twee vaardigheden wordt de laatste jaren meer waarde toegekend voor mbo'ers, en in het curriculum van de verschillende sectoren van het mbo krijgen deze vaardigheden dan ook steeds meer aandacht.

Met de aanduiding *persoonlijkheid*, ook *sociaal-emotionele vaardigheden* genoemd, wordt verwezen naar kenmerken zoals zelfbewustzijn (emotionele intelligentie), nieuwsgierigheid, doorzettingsvermogen en leiderschap. Sociaal-emotionele vaardigheden worden naast cognitie en motivatie gezien als belangrijke voorspellers voor sociaal-economische uitkomsten zoals de kans op werk en beloning, en ook voor de tijd die iemand investeert in onderwijs (Borghans et al. 2014).

Metacognitie verwijst naar vaardigheden zoals het eigen leerproces kunnen sturen, zelf taken en opdrachten kunnen plannen en uitvoeren, en zelfevaluatie.

Vaardigheden zoals een leven lang leren en flexibiliteit/aanpassingsvermogen passen zowel onder metacognitie als onder persoonlijkheid, maar kunnen ook verwijzen naar *loopbaanvaardigheden*. Er is voor beide indelingen wat te zeggen, maar we hebben gekozen voor loopbaanvaardigheden. Dit is mede ingegeven door deelvraag 3, naar de vaardigheden die van belang zijn voor een duurzame inzet van mbo'ers in betaald werk (zie hoofdstuk 4).

3.2 Afgestudeerde mbo'ers over benodigde vaardigheden in hun huidige werk

Welke vaardigheden van belang worden gevonden als voorbereiding op de arbeidsdeelname van mbo'ers hangt deels samen met de vraag van de arbeidsmarkt. In het huidige debat spreekt men over grote veranderingen in het werkveld van de mbo'ers die al hebben plaatsgevonden en nog zullen plaatsvinden. Dat roept meteen de vraag op of hetgeen jongeren nu op school leren van nut is als ze straks op de arbeidsmarkt komen. Hoe zorgen mbo-instellingen ervoor dat de jongeren op de arbeidsmarkt inzetbaar zijn? Welke typen vaardigheden worden belangrijk gevonden voor een goede start op de arbeidsmarkt, en zijn die anders dan in voorgaande jaren? Aan de hand van de resultaten van de schoolverlatersenquête van het ROA gaan we na welke vaardigheden afgestudeerde mbo'ers tot nut zijn in hun werk. We onderzoeken ook of en waar zich eventuele verschuivingen hebben voorgedaan in de vaardigheden waarop in de praktijk een beroep wordt gedaan.

De schoolverlatersenquête

Elk jaar verzamelt het ROA in de schoolverlatersenquête informatie over afgestudeerden en schoolverlaters van het mbo (zie bv. ROA 2013; 2014; 2016). Een van de vragen is hoe belangrijk oud-studenten, anderhalf jaar na het verlaten van de opleiding, een aantal voor-gelegde vaardigheden vinden voor hun huidige functie op de arbeidsmarkt. We kunnen hiervoor terugkijken tot 2005, maar de vergelijking over de jaren valt wel noodgedwongen

in twee perioden uiteen (zie toelichting in kader 3.1). Hierdoor zijn de mogelijkheden om verschuivingen in het belang van vaardigheden te beschrijven beperkt, maar biedt de beschrijving van het relatieve belang van die vaardigheden een zeker inzicht in de robuustheid dan wel veranderlijkheid ervan voor een goede start op de arbeidsmarkt.

Kader 3.1 Andere vraagstelling en antwoordcategorieën in schoolverlatersenquête vanaf 2011

Omdat er van 2005 tot 2011 vergelijkbare informatie over de vraag naar het belang van vaardigheden beschikbaar is, kan met behulp van de schoolverlatersenchêtes van het ROA inzichtelijk worden gemaakt of afgestudeerde mbo'ers in die periode anders over het nut van de vaardigheden zijn gaan oordelen. Mbo'ers gaven toen aan op een vijfpuntsschaal (variërend van 'zeer onbelangrijk' tot 'zeer belangrijk') hoe belangrijk ze een bepaalde vaardigheid vonden voor hun huidige functie (anderhalf jaar na afstuderen).

In 2011 zijn de vraagstelling en de antwoordcategorieën van deze vraag veranderd. Dat levert een trendbreuk op tussen de informatie voor en na die wijzigingen. Mbo-schoolverlaters zijn vanaf 2011 gevraagd om voor elk van een aantal voorgelegde aspecten die in hun werk van belang kunnen zijn een inschatting te maken van het niveau dat is vereist in de huidige functie, op een vijfpuntsschaal variërend van 'matig' tot 'uitmuntend', én een inschatting te maken van hun eigen niveau op eenzelfde vijfpuntsschaal. Ook zijn vanaf 2011 enkele vaardigheden aan de lijst toegevoegd, waaronder rekenen. Deze informatie kunnen we vergelijken vanaf 2011 tot en met het laatste beschikbare meetjaar 2015.

Een gedeeltelijk andere indeling van vaardigheden

De verschillende voorgelegde vaardigheden zijn op grond van empirie en theorie door het ROA bijeengenomen in verschillende clusters, competenties genaamd (ROA 2014). Het ROA hanteert deels een andere typering dan wij in dit rapport doen. De resultaten van de schoolverlatersenchêtes worden weergegeven volgens de indeling die het ROA hanteert (kader 3.2). Uitzondering is het item 'toepassen van kennis en technieken in de praktijk', dat voor de leesbaarheid in de figuren verder zal worden aangeduid met de term 'praktische toepassing'.

Kader 3.2 Indeling van vaardigheden volgens het ROA

Het ROA deelt de vaardigheden net iets anders in dan de indeling die wij hanteren in dit rapport (tabel 3.1). De typering in competenties is vergelijkbaar, ook al worden soms andere aanduidingen gehanteerd. Zo heten de basisvaardigheden taal en rekenen bij het ROA *basisgenerieke competenties* en worden daarin de vaardigheden schrijven, spreken (alle meetjaren) en rekenen (vanaf 2011) onderscheiden.

Het ROA maakt geen onderscheid tussen hogere orde (denk)vaardigheden, andere 21^e-eeuwse vaardigheden en metacognitie, maar neemt deze samen onder de noemer *geavanceerde (generieke) competenties*. Daaronder vallen de vaardigheden werken in teamverband/samenwerken, contactuele vaardigheden, plannen/coördineren/organiseren van activiteiten, en overdragen van kennis.

Onder het cluster *persoonlijkheid* vallen volgens het ROA nauwkeurigheid/zorgvuldigheid, initiatief/creativiteit, zelfstandigheid en aanpassingsvermogen. Hier zijn wel verschillen met onze indeling. Initiatief/creativiteit en zelfstandigheid vallen bij het ROA onder persoonlijkheid en bij ons onder hogere orde (denk)vaardigheden. Aanpassingsvermogen beschouwt het ROA als een persoonlijkheidskenmerk, wij scharen dat onder loopbaanvaardigheden ('flexibel zijn').

Tabel 3.1

Type vaardigheden volgens onderhavige SCP-studie en volgens de indeling van het ROA

onderhavige SCP-studie	ROA
<i>basisvaardigheden</i>	<i>basisgenerieke competenties</i>
– taal	– schrijfvaardigheid
– rekenen	– spreekvaardigheid
	– rekenvaardigheid
<i>vakspecifieke vaardigheden (kernvakken)</i>	<i>vakspecifieke vaardigheden</i>
– vakkennis	– vakkennis
– vakvaardigheden	– toepassen van kennis en technieken in de praktijk (praktische toepassing)
<i>hogere orde (denk)vaardigheden</i>	<i>geavanceerde (generieke) competenties</i>
– creatief en innovatief vermogen	– overdragen van kennis
– samenwerken	– werken in teamverband/samenwerken
– probleemoplossend vermogen en kritisch denken	– contactuele vaardigheden
– communicatieve vaardigheden	
<i>21^e-eeuwse vaardigheden</i>	
– computer- en ict-vaardigheden	– inzicht in ict (inclusief computergebruik)
– financiële vaardigheden en ondernemerschap	
<i>burgerschap</i>	
– burgerschapsvaardigheden	
<i>metacognitie</i>	
– het eigen leerproces kunnen sturen	– plannen, coördineren, organiseren van activiteiten
– zelf taken en opdrachten kunnen plannen en uitvoeren	
<i>persoonlijkheid/sociaal-emotionele vaardigheden</i>	<i>persoonlijkheid</i>
– zelfbewust zijn	– nauwkeurigheid/zorgvuldigheid
– nieuwsgierig zijn	– initiatief/creativiteit
– doorzettingsvermogen	– zelfstandigheid
– leiderschap	– aanpassingsvermogen
<i>loopbaanvaardigheden</i>	
– flexibel zijn	
– leven lang leren	
– gericht werken aan de eigen loopbaan	

Belang van vaardigheden robuust door de jaren heen

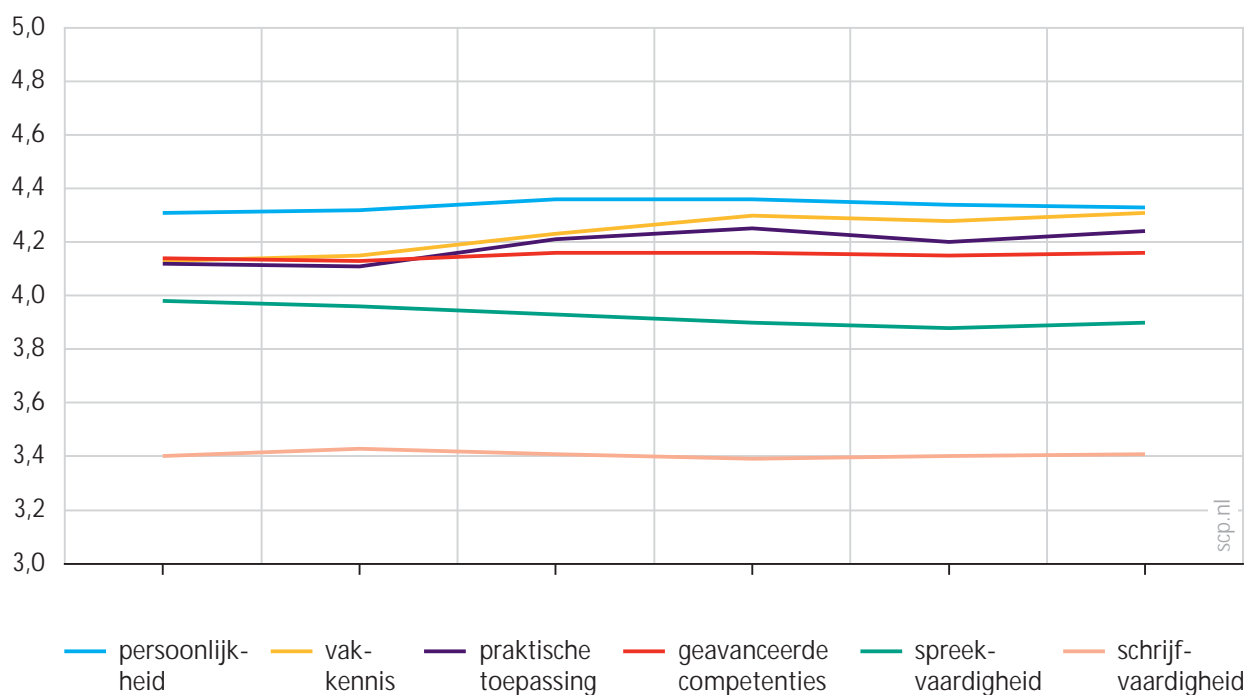
Het belang dat werkzame mbo'ers anderhalf jaar na afstuderen hechten aan de verschillende (clusters van) vaardigheden voor het uitoefenen van hun huidige functie, is in de periode 2005-2010 behoorlijk stabiel; er is nauwelijks iets veranderd (figuur 3.1). Alleen vakkennis is iets belangrijker geworden. De andere (clusters van) vaardigheden laten geen significante toe- of afname zien.

Persoonlijkheid is volgens werkzame mbo'ers van groot belang

Bij een beroepsopleiding zou men verwachten dat vakkennis en/of praktische toepassing op de eerste plaats staan van vaardigheden die van belang zijn voor het uitoefenen van een functie. De gegevens over de periode 2005-2010 wijzen er echter op dat afgestudeerde mbo'ers persoonlijkheid net zo belangrijk of zelfs belangrijker vinden. Vakkennis stond bij hen lang op de tweede plaats, maar is in de loop van de jaren op hetzelfde niveau als persoonlijkheid komen te staan. Ook de praktische toepassing en geavanceerde competenties zijn volgens hen steeds belangrijke vaardigheden.

Figuur 3.1

Belang van vaardigheden^a voor de huidige functie van werkzame mbo'ers^b, anderhalf jaar na afstuderen, 2005-2010 (gemiddelde van 1 = zeer onbelangrijk t/m 5 = zeer belangrijk)



a 'Praktische toepassing' staat voor 'toepassen van kennis en techniek in de praktijk'.

b Inclusief mbo niveau 1.

Bron: ROA (BVE-monitor 2005-2010)

Spreek- en schrijfvaardigheid vinden de werkzame mbo'ers minder van belang voor het uitoefenen van hun functie. Ook daar zien we geen verandering in de tijd. Zoals gezegd is

het belang van rekenvaardigheid in deze periode nog niet gemeten; dat komt hierna aan bod.

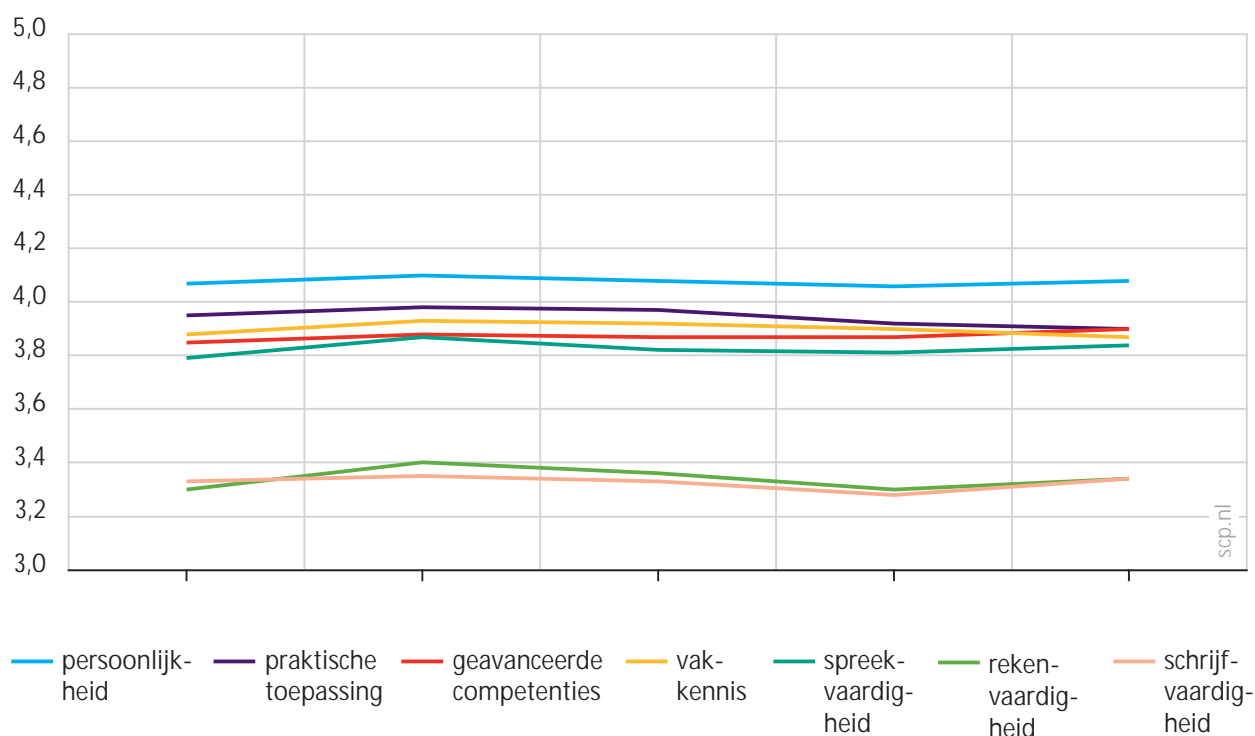
Interessant is dat 74%-80% van de werkzame mbo'ers in de periode 2005-2010 de aansluiting tussen de gevolgde opleiding en de eigen functie, anderhalf jaar na afstuderen, voldoende of goed vindt. We leiden hieruit en uit de waardering van de typen vaardigheden af dat werkzame mbo'ers in de opleiding opgedane kennis en vaardigheden goed vinden aansluiten bij hun werk.

Ook tussen 2011 en 2015 zijn benodigde vaardigheden hetzelfde gebleven

In figuur 3.2 zijn de resultaten van de vernieuwde enquête van 2011 tot en met 2015 weergegeven. Omdat er op vraag- en itemniveau en in de antwoordcategorieën wijzigingen zijn aangebracht, en omdat nu mbo'ers van niveau 1 zijn uitgesloten, kunnen de scores in figuur 3.1 en figuur 3.2 niet met elkaar worden vergeleken.

Figuur 3.2

Mate waarin vaardigheden^a zijn vereist voor huidige functie van werkzame mbo'ers^b, anderhalf jaar na afstuderen, 2011-2015 (gemiddelde van 1 = matig t/m 5 = uitmuntend)



a 'Praktische toepassing' staat voor 'toepassen van kennis en techniek in de praktijk'.

b Exclusief mbo niveau 1.

Bron: ROA (BVE-monitor 2011-2015)

Er is vanaf 2011, net als in de daaraan voorafgaande periode, geen sprake van een verschuiving. De mate waarin de verschillende vaardigheden zijn vereist in het werk van de mbo'ers is volgens de schoolverlaters tussen 2011 en 2015 nagenoeg gelijk gebleven. Rekenen is nieuw in het lijstje. Rekenen blijkt op vergelijkbaar laag niveau te worden geplaatst als

schrijfvaardigheid en het gepercipieerde belang ervan is in de periode 2011-2015 niet veranderd.

Rangorde type benodigde vaardigheden onveranderd

De scores en de afstanden tussen de verschillende (clusters van) vaardigheden in de twee perioden zijn onvergelijkbaar, maar we vergelijken hier wel de rangorde van vaardigheden in de twee besproken meetperioden. Er blijken grote overeenkomsten te zijn in de rangorde van vaardigheden in de twee perioden. Net als in de periode voor 2011, toen werd gevraagd naar het belang van de vaardigheden voor de huidige functie, staan vanaf 2011, toen werd gevraagd naar de mate waarin de vaardigheid is vereist voor de huidige functie, persoonlijkheid bovenaan en schrijfvaardigheid onderaan (vergelijk figuur 3.1 en figuur 3.2). Ook de tussenliggende clusters van vaardigheden verschillen niet in rangorde. Vakkennis, praktische toepassing en geavanceerde competenties worden in de eerste periode even belangrijk gevonden en blijken in de tweede periode volgens de studenten in gelijke mate vereist voor hun functie.

De basisgenerieke competenties, ofwel spreek-, reken- en schrijfvaardigheid staan (ook) in de tweede meetperiode onderaan. Dit wil overigens niet zeggen dat ze op zich niet belangrijk zijn, maar deze basisvaardigheden zijn misschien zo vanzelfsprekend dat mbo'ers ze niet als onderscheidende vaardigheden of vereisten voor hun werk beschouwen.

Het aandeel werkzame mbo'ers dat aangeeft dat hun opleiding voldoende of goed aansluit bij hun functie is vrijwel gelijk gebleven in deze tweede periode (rond de 80%). Dit verschilt niet van de voorgaande periode (overigens is deze vraag in de enquête niet gewijzigd).

Kortom, werkzame mbo'ers vinden alle voorgelegde vaardigheden relevant voor hun start op de arbeidsmarkt, maar sommige vaardigheden vinden ze iets belangrijker dan andere. Afgaand op de mening van de oud-studenten – en anders dan verwacht gezien het huidige debat over de sterk in ontwikkeling zijnde arbeidsmarkt en daarmee veranderende vraag – lijken de benodigde typen vaardigheden dus nauwelijks of niet aan verandering onderhevig in de gemeten jaren.

3.3 Mbo-professionals over het belang van vaardigheden voor de huidige arbeidsmarkt

Over welke vaardigheden moeten studenten volgens de professionals in het mbo (docenten en leidinggevenden) beschikken om aan het werk te komen op de huidige arbeidsmarkt? Maakt het daarbij uit om welke mbo-studenten het gaat; maken de professionals een onderscheid naar sector of niveau?

Hiërarchie van typen vaardigheden

Professionals in het mbo is gevraagd welke van dertien vaardigheden zij, gelet op de huidige arbeidsmarkt, belangrijk vinden voor mbo-studenten in de lagere mbo-niveaus (1 en 2) en welke voor studenten in de hogere niveaus (3 en 4). Aan de ene kant laten de resultaten verschillen zien in de opvattingen van de professionals over *de mate van belang*

van de vaardigheden voor de studenten naar niveau (zie hierna), en aan de andere kant constateren we in de hiërarchie van de vaardigheden bij beide niveaus grote overeenkomsten. Die hiërarchie van de professionals toont bovendien grote overeenkomsten met die van de werkzame mbo'ers uit de schoolverlatersonderzoeken. We bespreken hier eerst de rangorde naar niveau en vergelijken deze met die van de oud-studenten.

Grote overeenkomsten tussen mbo-professionals en oud-studenten over het belang van benodigde vaardigheden

Als we het belang dat professionals toekennen aan de vaardigheden voor mbo-studenten in zowel de lagere als de hogere niveaus in rangorde naast elkaar plaatsen, zien we opmerkelijke overeenkomsten tussen die niveaus (tabel 3.1), en tussen professionals en oud-studenten. Voor een overzichtelijk beeld en de mogelijkheid om de uitkomsten in grote lijn te vergelijken met de uitkomsten van de ROA-schoolverlatersonderzoeken hebben we de dertien voorgelegde vaardigheden teruggebracht tot acht hoofdtypen (zie voor een toelichting bijlage B).

In het voorgaande (ROA-data) zagen we dat werkzame mbo'ers vinden dat persoonlijkheid – direct gevolgd door vakkennis, praktische toepassing en geavanceerde generieke competenties – de belangrijkste en meest vereiste vaardigheden voor hun werk zijn. In tabel 3.2 zien we dat professionals in het mbo daar in grote lijnen ook zo over denken. De werkzame mbo'ers plaatsen weliswaar persoonlijkheid bovenaan, maar het verschil met de andere drie genoemde vaardigheden is nihil in de eerste meetperiode en klein, maar wel significant, in de tweede meetperiode. De professionals plaatsen vakspecifieke vaardigheden bij beide niveaus bovenaan (tabel 3.2), maar er is (ook) hier geen verschil met persoonlijkheid/sociaal-emotionele vaardigheden. Hogere orde (denk)vaardigheden worden net als bij de werkzame mbo'ers (daar: geavanceerde competenties) evenzeer belangrijk gevonden, maar het belang dat wordt toegekend aan dit type vaardigheden verschilt naar niveau: professionals vinden hogere orde (denk)vaardigheden voor studenten in de lagere mbo-niveaus minder van belang dan vakspecifieke en sociaal-emotionele vaardigheden (het verschil met deze vaardigheden is bij de lagere niveaus wel, en bij de hogere niveaus niet significant).

Tabel 3.2

Rangorde^a van type vaardigheden volgens professionals in het mbo, naar niveau, 2015 (gemiddelde van 1 = zeer onbelangrijk t/m 5 = zeer belangrijk)

lagere niveaus	gemiddelde	hogere niveaus	gemiddelde
vakspecifieke vaardigheden	4,25	vakspecifieke vaardigheden	4,60
persoonlijkheid/sociaal-emotionele vaardigheden	4,20	persoonlijkheid/sociaal-emotionele vaardigheden	4,52
hogere orde (denk)vaardigheden	3,90	hogere orde (denk)vaardigheden	4,51
burgerschap	3,80	metacognitie	4,31
loopbaanvaardigheden	3,77	basisvaardigheden	4,28
basisvaardigheden	3,76	loopbaanvaardigheden	4,25
metacognitie	3,48	21 ^e -eeuwse vaardigheden	4,13
21 ^e -eeuwse vaardigheden	3,40	burgerschap	4,04

a Gerangschikt op basis van gemiddelde score per niveau.

Bron: SCP (MBOres'15, professionals)

Naast overeenkomsten zijn er ook verschillen in de rangorde per niveau. Ten eerste plaatsen professionals burgerschapsvaardigheden hoger in de rangorde voor studenten in de lagere niveaus, en ten tweede doen ze dat met metacognitie voor studenten in de hogere niveaus. We komen hier verderop in deze paragraaf op terug.

Dat de professionals verschillend denken over het belang van de vaardigheden voor de lagere en de hogere niveaus in het mbo is niet vreemd. Los van de cognitieve en niet-cognitieve vermogens van de studenten, verschillen per mbo-niveau de functies of beroepen waarvoor studenten worden opgeleid en de daarbij behorende taken en verantwoordelijkheidsniveaus (van assistent tot zelfstandige beroepsbeoefenaar en specialist).

Dat vraagt ook deels om andere (mix aan) vaardigheden, en professionals zijn zich daarvan bewust.

Interessant, hoewel niet verrassend, is de uitkomst dat vakspecifieke vaardigheden belangrijker worden gevonden door docenten die lesgeven in beroepsgerichte vakken, en dat burgerschap en de basisvaardigheden taal en rekenen belangrijker worden gevonden door docenten die lesgeven in de algemene vakken. Docenten denken overigens ook iets anders over de vaardigheden dan leidinggevendenden. De docenten leggen meer nadruk op het belang van vakspecifieke vaardigheden, de leidinggevendenden meer op sociaal-emotionele en hogere orde (denk)vaardigheden.

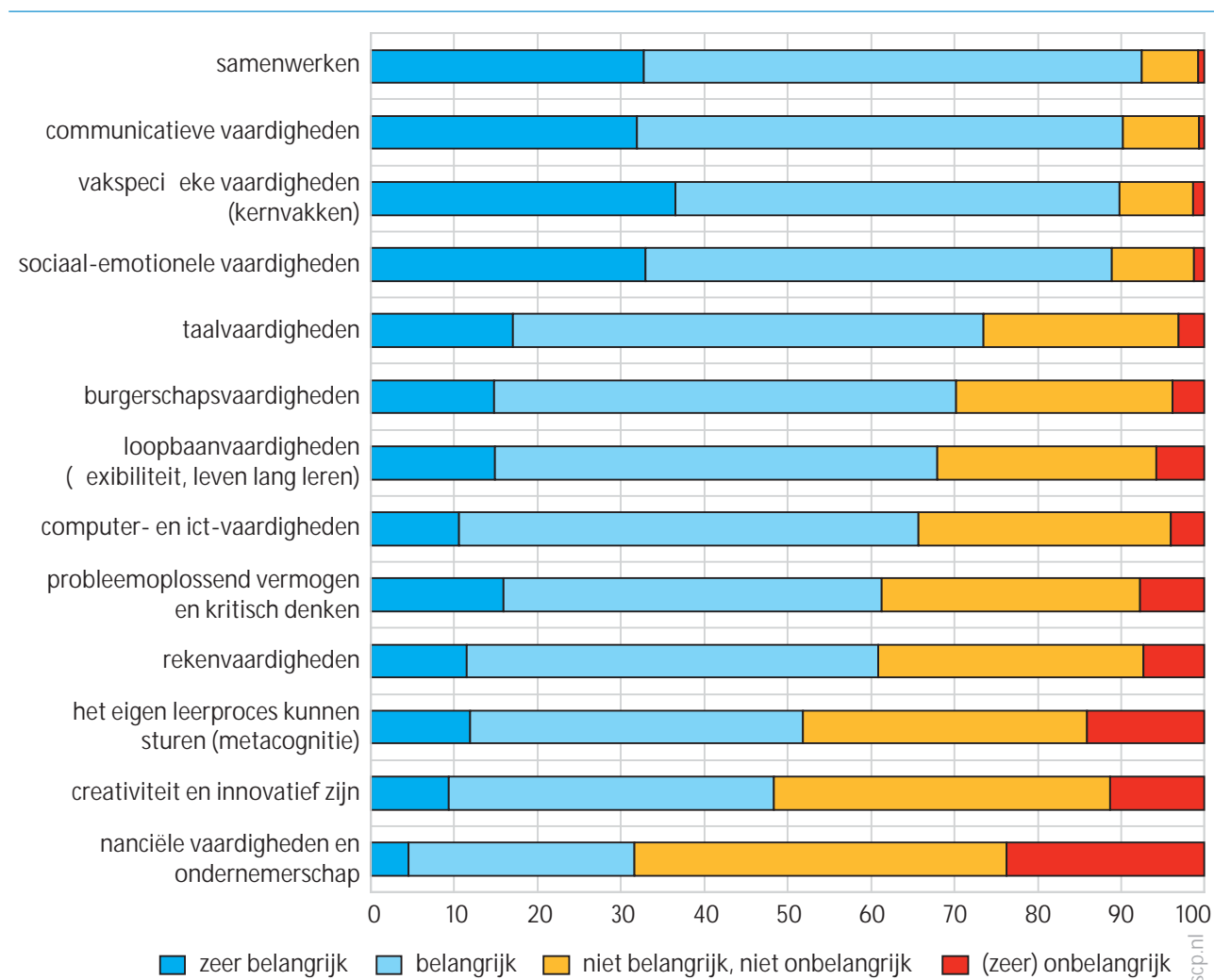
Verschillen en overeenkomsten in het belang van vaardigheden naar mbo-niveau

Als we de gemiddelde scores per mbo-niveau in tabel 3.2 vergelijken, dan zien we dat de mate waarin professionals de vaardigheden van belang vinden voor de hogere en lagere niveaus verschilt. We gaan hier in figuur 3.3 en figuur 3.4 in meer detail op in, door de antwoorden op itemniveau te vergelijken. Dan zien we allereerst dat bij elf van de dertien vaardigheden minimaal de helft van de professionals de vaardigheid belangrijk of zeer

belangrijk vindt voor de lagere niveaus in het mbo (figuur 3.3). Bij de hogere niveaus ligt het aandeel professionals dat de vaardigheid belangrijk of zeer belangrijk vindt veel hoger: alle dertien vaardigheden worden door minimaal driekwart, maar vaak door bijna iedereen (zeer) belangrijk gevonden (figuur 3.4). Vooral de antwoordcategorie ‘zeer belangrijk’ hebben de professionals bij de hogere niveaus veel vaker aangekruist. Bij de hogere orde (denk)vaardigheid ‘probleemoplossend vermogen en kritisch denken’ is het verschil tussen de mbo-niveaus het grootst: 16% van de professionals vindt dat zeer belangrijk voor de lagere niveaus, 62% vindt dat voor de hogere niveaus; een verschil van 46 procentpunten.

Figuur 3.3

Mbo-professionals over het belang van vaardigheden voor de huidige arbeidsmarkt voor mbo-studenten in de lagere niveaus, 2015 (gerangschikt op (zeer) belangrijk) (in procenten)^a

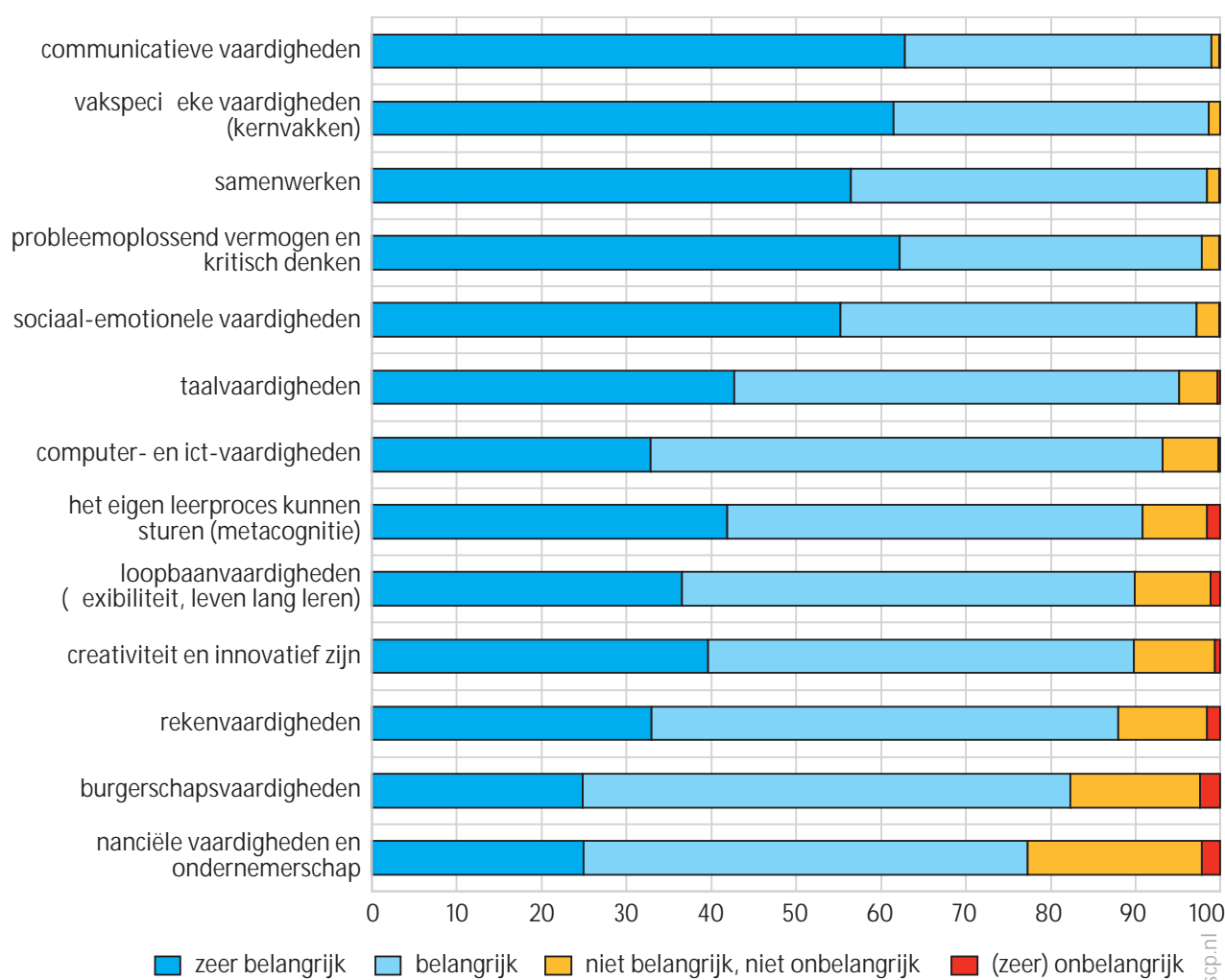


a Voor de leesbaarheid zijn in de figuur de categorieën ‘onbelangrijk’ en ‘zeer onbelangrijk’ samengenomen.

Bron: scp (MBOres'15, professionals)

Figuur 3.4

Mbo-professionals over het belang van vaardigheden voor de huidige arbeidsmarkt voor mbo-studenten in de hogere niveaus, 2015 (gerangschikt op (zeer) belangrijk) (in procenten)^a



a Voor de leesbaarheid zijn in de figuur de categorieën ‘onbelangrijk’ en ‘zeer onbelangrijk’ samen genomen.

Bron: SCP (MBOres'15, professionals)

De twee vaardigheden die door minder dan de helft van de professionals als (zeer) belangrijk voor de lagere niveaus worden aangemerkt, zijn de 21^e-eeuwse vaardigheden ‘financiële vaardigheden en ondernemerschap’ en de hogere orde (denk)vaardigheid ‘creativiteit en innovatief zijn’. Metacognitie (‘het eigen leerproces kunnen sturen’) wordt door net iets meer dan de helft van de professionals voor de lagere mbo-niveaus van belang geacht. Genoemde vaardigheden worden, net als alle andere vaardigheden, als (veel) belangrijker aangemerkt voor de hogere niveaus.

De professionals zijn duidelijk van mening dat aan mbo-studenten van de hogere niveaus in de huidige arbeidsmarkt op alle vaardigheidsfronten hogere eisen worden gesteld dan aan studenten van de lagere niveaus.

Eerder zagen we in tabel 3.2 dat dit nog niet hoeft te betekenen dat de rangorde van wat van belang wordt geacht, verschilt voor de lagere en hogere niveaus. We keken daar naar

de vaardigheden geclusterd naar type, maar er zijn ook op itemniveau interessante overeenkomsten en verschillen aanwijsbaar.

In figuur 3.3 en figuur 3.4 zijn de basisvaardigheden taal en rekenen bijvoorbeeld als aparte items opgenomen. Bij beide niveaugroepen blijken de professionals taalvaardigheid aan de top van de middenmoot in de hiërarchie van belang te zetten en rekenvaardigheid aan de onderkant van de middenmoot. Ongeacht het mbo-niveau vinden de professionals taal voor mbo'ers dus van groter belang dan rekenen.

Hogere orde (denk)vaardigheden staat bij de professionals, zo zagen we in tabel 3.2, op de derde plaats in rangorde voor zowel lagere als hogere niveaus in het mbo. Als we echter naar de onderliggende vier items in dit type vaardigheid kijken, dan valt op dat 'probleemoplossend vermogen en kritisch denken' en 'creativiteit en innovatief zijn' van veel groter belang worden gevonden voor de hogere dan voor de lagere mbo-niveaus. De andere twee items in dit type vaardigheid ('samenwerken' en 'communicatieve vaardigheden') worden voor beide niveaus zeer belangrijk gevonden (staan dus bij beide niveaus bovenaan in de hiërarchie).

De professionals plaatsen de 21^e-eeuwse vaardigheden 'financiële vaardigheden en ondernemerschap' bij beide mbo-niveaus onderaan in de hiërarchie, maar ook daarvan vinden zij dit veel belangrijker voor de hogere dan voor de lagere niveaus. Dit laatste is misschien te begrijpen in het licht van het opleiden in niveau 3 en 4 tot zelfstandige beroepsbeoefenaren en specialisten. Zeker voor degenen die als zzp'er aan de slag gaan of een eigen bedrijf opzetten en gaan leiden, zijn financiële vaardigheden en zelfstandig kunnen ondernemen onmisbaar.

Enige relativering van de gevonden verschillen naar niveau is hier op zijn plaats. Bij de lagere niveaus is het aandeel professionals dat een neutraal antwoord heeft gegeven (niet onbelangrijk / niet belangrijk) relatief hoog. Dat kan erop wijzen dat ze het lastig vinden om het belang ervan in te schatten voor studenten op niveau 1 en 2.

Belang van vaardigheden voor de huidige arbeidsmarkt naar mbo-sector

We gaan vervolgens na welke vaardigheden professionals van belang vinden voor de studenten in de vier onderscheiden sectoren landbouw, techniek, economie en zorg & welzijn.

In figuur 3.5 en figuur 3.6 zijn de opvattingen van de professionals over het belang van vaardigheden uitgesplitst naar de sector waarin zij (voornamelijk) werken en waar ze dus hun uitspraken over doen. Hier staat de vraag centraal welke vaardigheden studenten per sector en niveau volgens de professionals moeten beheersen om te kunnen starten op de arbeidsmarkt.

Professionals naar sector over vaardigheden voor lagere niveaus

De rangorde van dertien vaardigheden in figuur 3.5 is gebaseerd op het totaalgemiddelde voor de lagere mbo-niveaus, dus over alle sectoren heen. Het totaalgemiddelde van de eerste vier vaardigheden ontloopt elkaar niet, zo zagen we al in figuur 3.3, maar er zijn wel verschillen naar sector. We noemen voor deze en andere vaardigheden de significante verschillen. Voor de lagere niveaus vinden de professionals samenwerken belangrijker voor de sector zorg & welzijn dan voor techniek. Communicatieve vaardigheden vinden ze minder van belang voor techniek dan voor de andere sectoren. Verder vinden de professionals vakspecifieke vaardigheden juist belangrijker voor techniek en landbouw dan voor zorg & welzijn en voor economie. Het verschil kan naar de aard van de beroepen in de sector worden herleid: primair omgaan met mensen (zorg & welzijn) tegenover primair omgaan met materialen (techniek). Ook kan meespelen dat de sector techniek meer opleidt voor specifieke beroepen en de sector economie voor een algemener en breder scala aan banen. De opvattingen van de professionals over het belang van sociaal-emotionele vaardigheden (persoonlijkheid) verschillen niet significant naar sector; zij vinden dit voor studenten in de lagere niveaus in alle vier de sectoren even belangrijk voor hun start op de arbeidsmarkt.

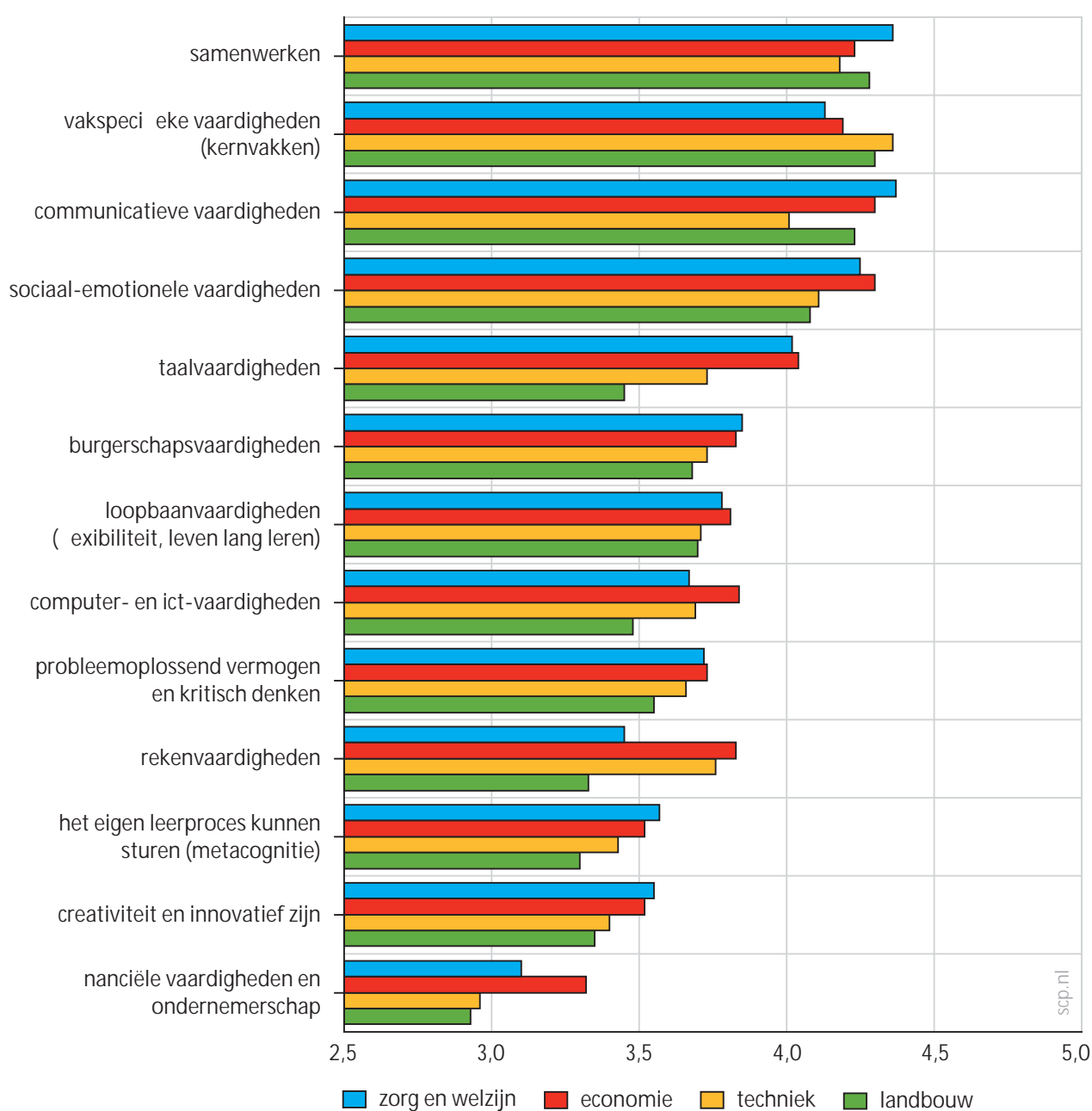
De professionals denken verschillend over het belang van taal en rekenen voor de vier sectoren in de lagere niveaus. Professionals werkzaam in de sectoren economie en zorg & welzijn vinden taalvaardigheid vooral belangrijk voor hun studenten; professionals in landbouw en techniek vinden dat voor hun studenten van minder belang. Rekenvaardigheid is vooral belangrijk voor studenten in de sectoren techniek en economie.

De 21^e-eeuwse vaardigheden 'computer- en ict-vaardigheden' en 'financiële vaardigheden en ondernemerschap' ten slotte worden ook belangrijker gevonden voor studenten in de sector economie.

Misschien verrassend is dat de professionals in de sector zorg & welzijn en in economie de vaardigheid 'creativiteit en innovatief zijn' en metacognitie belangrijker vinden voor hun studenten dan de professionals in de andere sectoren. Mbo'ers in de lagere niveaus worden immers opgeleid tot assistent-beroepsbeoefenaar, werknemers van wie doorgaans iets minder initiatief en zelfstandigheid worden verwacht, maar dat zou dan in principe voor de studenten in de lagere niveaus van alle vier de sectoren gelden.

Figuur 3.5

Mbo-professionals over het belang van vaardigheden voor de huidige arbeidsmarkt voor mbo-studenten in de lagere mbo-niveaus (1 en 2), naar sector, 2015 (gemiddelde van 1 = zeer onbelangrijk t/m 5 = zeer belangrijk)^a



a Gerangschikt naar opvattingen van professionals in totaal, inclusief opleidingen in een combinatie van sectoren.

Bron: SCP SCP (MBOres'15, professionals)

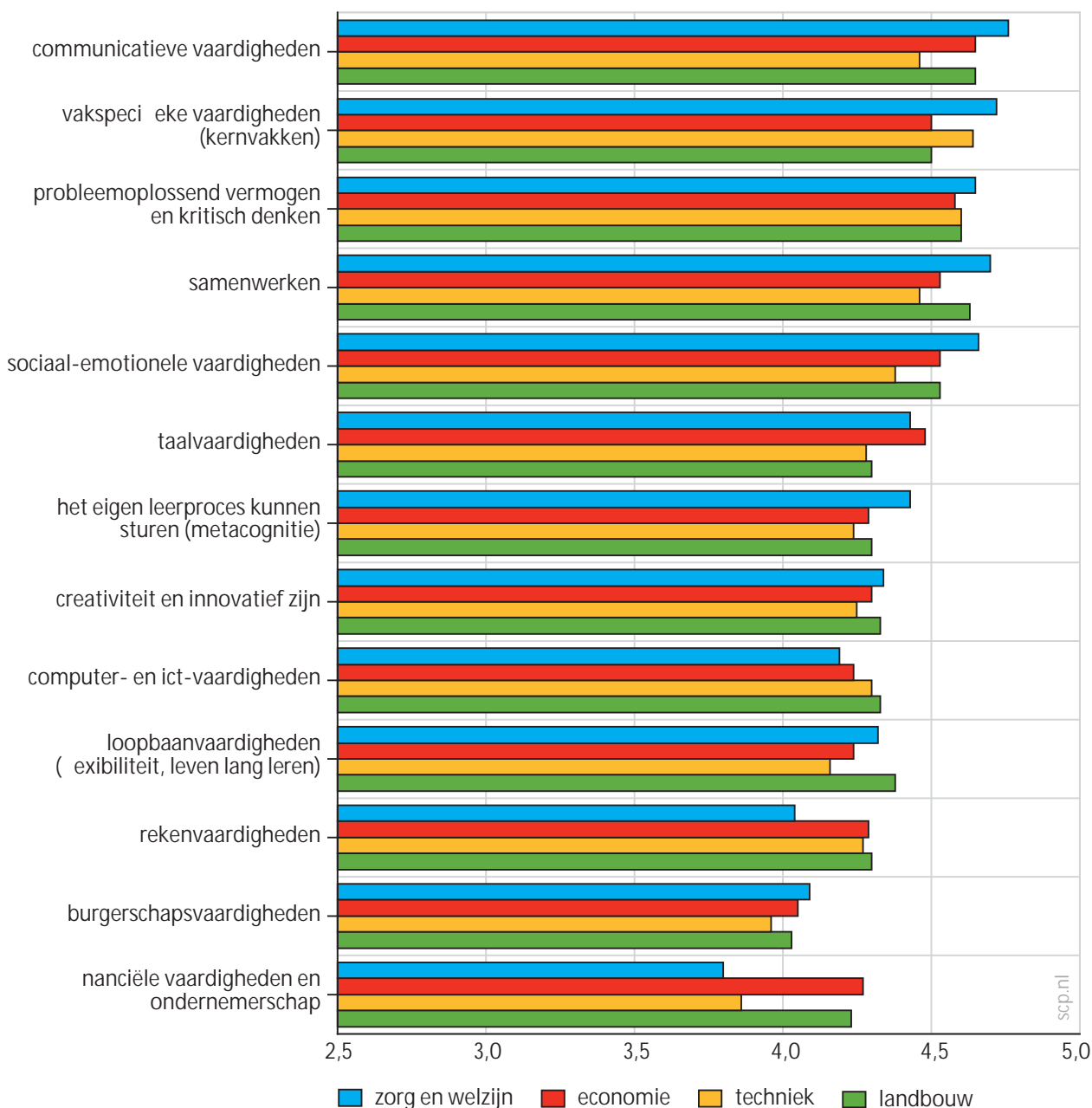
Professionals naar sector over vaardigheden voor hogere niveaus

Ook bij de hogere mbo-niveaus vinden we enkele verschillen in de opvattingen van professionals over het belang van de vaardigheden voor de huidige arbeidsmarkt naar sector (figuur 3.6). De vijf als belangrijkste naar voren komende vaardigheden voor de hogere mbo-niveaus ontlopen elkaar niet volgens de professionals (zie ook figuur 3.4). Voor de

sector techniek vindt men communicatie, samenwerken en sociaal-emotionele vaardigheden iets minder belangrijk. Vakspecifieke vaardigheden vindt men vooral belangrijk voor studenten techniek en studenten zorg & welzijn.

Figuur 3.6

Mbo-professionals over het belang van vaardigheden voor de huidige arbeidsmarkt voor mbo-studenten in de hogere mbo-niveaus (3 en 4), naar sector, 2015 (gemiddelde van 1 = zeer onbelangrijk t/m 5 = zeer belangrijk)^a



a Gerangschikt naar opvattingen van professionals in totaal, inclusief opleidingen in een combinatie van sectoren.

Bron: SCP (MBOres'15, professionals)

De hogere orde (denk)vaardigheid ‘probleemoplossend vermogen en kritisch denken’ is volgens de professionals ongeacht de sector van belang voor studenten in de hogere niveaus.

De professionals vinden daarentegen rekenen minder van belang voor studenten in zorg & welzijn dan voor studenten in de andere drie sectoren, en computer- en ict-vaardigheden minder van belang voor zorg & welzijn dan voor de sector techniek. Ook financiële vaardigheden en ondernemerschap vinden de professionals in de hogere mbo-niveaus niet voor alle sectoren even belangrijk. Ze vinden dit voor studenten economie en landbouw een belangrijkere vaardigheid dan voor zorg & welzijn en techniek. Verder is er over het belang van de vaardigheden veel overeenstemming.

3.4 Sleutelpersonen over het belang van verschillende vaardigheden

Vakkennis en vakvaardigheden

Veel sleutelpersonen vinden het voor de inzetbaarheid van mbo’ers op de huidige arbeidsmarkt belangrijk dat de vakspecifieke vaardigheden op orde zijn. Vaak maakt men een onderscheid tussen vakkennis en vakvaardigheden. Vakkennis moeten studenten allereerst opdoen in de opleiding (een ‘vaste kennisbasis’), vakvaardigheden kunnen ze volgens de sleutelpersonen in de praktijk leren. Een informant uit de sector techniek zegt het zo:

De wet van Ohm is de wet van Ohm, die is zo en die blijft zo, maar die moet men wel beheersen, en met de vakkennis als lesstof heeft de opleiding ook minder te maken met ‘de grillen van de arbeidsmarkt’. De opleiding levert zo ‘halffabricaten’ af, die vervolgens in het bedrijf worden ‘afgemaakt’.

In de beroepscontext verandert momenteel veel, zeggen vertegenwoordigers van de sectorkamers. Het uitsluitend één bepaalde techniek kunnen toepassen, voldoet bijvoorbeeld niet langer; steeds vaker moeten werknemers bijvoorbeeld ook een klantvriendelijke houding hebben. Naast vakspecifieke vaardigheden is het daarom van belang om andere, generieke vaardigheden te beheersen. Volgens een van de informanten zou de opleiding hierin het voortouw moeten nemen. Daarnaast moet het bedrijfsleven de mbo’ers op dit vlak goed begeleiden bij het leren toepassen van zowel de vak- als generieke vaardigheden tijdens de stage of het werk.

Ook in de sector zorg & welzijn is er veel veranderd in wat mensen moeten kennen en kunnen, maar het fundament van een beginnend beroepsbeoefenaar in de zorg is volgens een van de informanten toch redelijk robuust: ‘Handelingen aan het lijf, ja, dat blijven toch handelingen aan het lijf.’ Die kennisbasis verwerven gebeurt tijdens de opleiding. Vervolgens zullen volgens deze sleutelpersoon studenten in de praktijk moeten leren omgaan met nieuwe, specifieke apparatuur en kan hun houding en gedrag in de omgang met patiënten verder worden ontwikkeld.

Algemene vaardigheden (taal en rekenen)

De sleutelpersonen hechten veel waarde aan taal en rekenen; niet alleen voor de arbeidsmarkt en voor de doorstroom naar het hbo, maar ook voor deelname aan de samenleving in het algemeen. Deze basisvaardigheden moeten op orde zijn, daar is men het over eens. Een enkeling noemt het zelfs 'een levensbehoefte'. Een ander constateert dat het bedrijfsleven vaak kritiek heeft op het mbo als daar aandacht wordt besteed aan vakken die men niet direct van nut vindt voor de beroepspraktijk, maar taal en rekenen vormen in de woorden van deze informant 'de kern van het onderwijs'. Wel zou de manier waarop het nu in het onderwijsprogramma in het mbo is ingepast beter kunnen. Taal en rekenen zouden meer moeten aansluiten bij het beroep waarvoor de student leert. Momenteel past het niet bij de beroepscontext en dan 'sla je echt alle enthousiasme voor het vakgebied weg', aldus een van de informanten.

Een goede taalbeheersing is voor een technicus minder relevant, vindt een van de informanten: 'de d en de t zien we maar even over het hoofd'. Dat neemt volgens een ander niet weg dat ook in deze sector enige beheersing van Nederlands en Engels nodig is, bijvoorbeeld om technische informatie te kunnen lezen en werkorders te kunnen invullen. Verder vinden sommigen de taal- en rekeneisen extra belemmerend voor bbl'ers. Bbl'ers zijn vaak wat ouder, dat maakt het extra lastig om taal en rekenen weer op te pakken. Bovendien gaan zij slechts één dag per week naar school, een dag waarop ook andere vakken moeten worden geleerd.

De beroepscontext zou volgens de informanten leidend moeten zijn voor de mate waarin mbo'ers taal- en rekenvaardig moeten zijn; dat onderscheid naar context zou momenteel in het mbo ontbreken.

Sociaal-emotionele en hogere orde (denk)vaardigheden en burgerschap

Sommige sleutelpersonen noemen sociale vaardigheden, attitude en gedrag (werkhouding en het goed kunnen omgaan met mensen) van groter belang voor mbo'ers dan vakvaardigheden. Zulke vaardigheden vindt men belangrijk, omdat een gebrek eraan actieve deelname aan arbeidsmarkt en samenleving in de weg staat. Sommige mbo-studenten zijn volgens een paar sleutelpersonen minder sociaal vaardig, bijvoorbeeld studenten afkomstig uit sociaal zwakkere milieus die overwegend in de lagere mbo-niveaus studeren. Deze studenten hebben volgens hen meer moeite met het vinden van stageplekken en werk. De werkgevers vinden het volgens een van de informanten belangrijk dat deze studenten in het mbo goede omgangsvormen aanleren. Een andere informant heeft het over onderwijs dat soms dichter bij opvoeden (attitude en omgangsvormen) ligt dan bij cognitieve ontwikkeling.

Niet iedereen is deze mening toegedaan. Voor studenten in de lagere niveaus, die zich de benodigde hogere orde en sociaal-emotionele vaardigheden minder goed eigen kunnen maken, zou de nadruk op de beheersing van het vak moeten liggen. Voor de studenten van de hogere niveaus zou de nadruk op bredere skills moeten liggen, ook als opstap naar het hbo. Het devies is ervoor te zorgen dat de lagere niveaus top zijn in wat ze doen, 'dat is het

feitelijke vakmanschap', zegt een van de sleutelpersonen, maar hij voegt daaraan toe: 'School ze wel voor beroepen waar nog werk in is.'

Daarnaast vindt men het voor mbo'ers belangrijk dat ze kunnen samenwerken, communiceren, creatief, en flexibel zijn. In de creatieve industrie zou het bijvoorbeeld niet langer om hiërarchie en aansturing gaan, maar om samenwerken – ieder vanuit een eigen expertise. Het vermogen om te kunnen reflecteren op het eigen gedrag is een vaardigheid die de informanten vooral voor studenten in de hogere niveaus belangrijk vinden; mis je dat reflectievermogen, dan ga je het niet redden in het werk, zegt een van hen.

21^e-eeuwse vaardigheden

Ict-vaardigheden zijn voor iedereen belangrijk, zeggen de informanten, en ze worden steeds belangrijker, net als ondernemersvaardigheden; ook voor beroepen waar dat vroeger niet aan de orde was. Er komen steeds meer eenmanszaken, kleine nieuwe samenwerkingsvormen en bijvoorbeeld netwerkbedrijfjes. Dat vraagt om ondernemersvaardigheden, zoals het kunnen denken in klant-leveranciersverhoudingen, het gebruik van distributiekanaalen (bv. bestellingen via internet), innovatie van het product en marketing van het product. Deze ontwikkeling vereist ook dat men financieel goed onderlegd is. Dit zijn vaardigheden die de professionals in het onderwijs juist minder belangrijk vinden dan andere vaardigheden.

Motivatie

Aan de motivatie van mbo'ers ontbreekt het nogal eens, en dat is een punt van zorg in de scholen en in de bedrijven, stellen de informanten. Een informant wijst in dit verband op een concentratie van kwetsbare en moeilijk te motiveren jongeren in de roc's in de grote steden. Meer dan buiten de grote steden en meer dan in de avo-opleidingen zijn de roc's in de grote steden volgens hem de aangewezen plek waar deze jongeren – onder wie soms gedwongen teruggekeerde voortijdig schoolverlaters – een startkwalificatie 'moeten' behalen. Voor deze groep jongeren is het extra lastig om stageplaatsen en werk te vinden. Extrinsieke motivatie (geld willen verdienen, maar niet echt inhoudelijk in het vak geïnteresseerd zijn) wordt ook genoemd als een bron van motivatieproblemen, omdat er een discrepantie kan blijken te zitten tussen het beeld waarmee studenten aan een opleiding beginnen en dat wat ze in het bedrijfsleven ervaren. Daarom pleiten de sleutelpersonen ervoor om jongeren toch een opleiding te laten doen in een richting waar hun ambitie ligt, zelfs als daar weinig werk in is. Ze zijn immers gemotiveerd voor die specifieke opleiding en vallen daardoor minder voortijdig uit.

Laat ze vooral die kappersopleiding doen, laat ze daar dienstverlening en normale persoonlijke vaardigheden leren, zodat ze vervolgens vanuit zichzelf en gemotiveerd de vervolgstap kunnen maken naar een beroep met meer toekomstmogelijkheden.

Een mix van vaardigheden

De sleutelpersonen verschillen van mening over waar het accent in het opleiden van mbo'ers zou moeten liggen: vakkennis en vakvaardigheden, of algemene en sociale

vaardigheden, of gaat het vooral om een combinatie daarvan? Een van hen verduidelijkt de relevantie van een mix aan vaardigheden in de huidige arbeidsmarkt met een metafoor van een jazzorkest, ontleend aan een Finse deskundige: een muzikant in een Big Band-jazzorkest bespeelt een instrument volgens de partituur en de aanwijzingen van de dirigent en maakt zo mooie muziek; dit orkest staat voor het oude mbo-onderwijs. Een muzikant in een improvisatie-jazzorkest heeft daarentegen geen partituur, alleen een melodielijn en samen met de andere muzikanten in het orkest speelt hij daarop in. Voor goed spel moet hij zijn instrument beter beheersen dan de muzikant in de Big Band, en moet hij ook responsief, innovatief en coöperatief zijn voor het goede resultaat. Dit laatste orkest staat volgens de informant voor het nieuwe mbo-onderwijs, dat studenten aflevert die beschikken over voldoende kennis en een ruime mix aan vaardigheden.

De vertegenwoordigers van de sectorkamers vinden kortom een mix aan vaardigheden belangrijk voor de mbo-studenten. Wat de juiste mix is verschilt per niveau, sector en leerweg. Studenten in de lagere mbo-niveaus hebben misschien meer moeite met het aanleren ervan, maar zouden net als studenten in de hogere niveaus de meeste hier onderscheiden typen vaardigheden wel nodig hebben. Tussen sectoren constateert men ook verschillen; bijvoorbeeld in de sector techniek vindt men rekenen nuttiger dan taal. Voor studenten in de bbl acht men het vrijwel onmogelijk om zich op die ene dag per week op school te bekwamen in de voor de examens vereiste algemene vaardigheden.

De sleutelpersonen zijn het erover eens dat de vakspecifieke kennis op orde moet zijn. Taal en rekenen zijn voor iedereen belangrijk, maar niet voor iedereen in gelijke mate. Deze vakken zouden wel beter moeten aansluiten bij de beroepscontext van de mbo'ers. Sociaal-emotionele vaardigheden, hogere orde (denk)vaardigheden en burgerschapsvaardigheden worden door de informanten minstens zo belangrijk – zo niet belangrijker – gevonden dan de vakspecifieke vaardigheden, en het belang ervan neemt alleen maar toe, zo verwacht men.

3.5 Conclusies over benodigde vaardigheden voor een goede start op de arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk stond de volgende deelvraag centraal:

Met welk palet aan vaardigheden zijn mbo-studenten volgens betrokkenen goed toegerust voor hun start op de arbeidsmarkt, en hoe denken oud-studenten daarover?

Deze vraag hebben we voorgelegd aan de professionals in het mbo, de vertegenwoordigers van de sectorkamers en aan oud-studenten van het mbo. Studenten in het mbo zijn volgens betrokkenen gebaat bij een breed palet aan vaardigheden om goed toegerust te zijn voor de start op de arbeidsmarkt. De actoren leggen kleine accentverschillen in de mate waarin ze bepaalde vaardigheden belangrijk vinden voor die toerusting. Vaak maakt men daarbij een onderscheid naar studenten van de verschillende niveaus of sector van hun opleiding.

Het belang van verschillende vaardigheden voor een start op de arbeidsmarkt

Werkzame mbo'ers zeggen – anderhalf jaar na hun afstuderen – dat in hun huidige werk in de eerste plaats persoonlijkheid en daarnaast vakkennis en de praktische toepassing daarvan, samen met geavanceerde competenties, belangrijk en vereist zijn. Algemene vaardigheden zoals taal en rekenen komen volgens hen daarna. Acht van de tien vinden dat hun opleiding goed aansluit bij hun huidige baan en functie.

In de periode 2004-2015 is er in het gepercipieerde belang van de verschillende typen vaardigheden voor een start op de arbeidsmarkt en in het aandeel oud-studenten dat de huidige baan goed op de opleiding vindt aansluiten niets wezenlijk veranderd. Dit palet aan vaardigheden rust mbo'ers in de ogen van de werkzame oud-studenten dus al jaren goed toe voor een start op de arbeidsmarkt.

De professionals zijn het met de oud-studenten eens, al leggen ze iets andere accenten in het belang van de typen vaardigheden. Zij noemen in de eerste plaats vakspecifieke vaardigheden belangrijk voor een goede start op de arbeidsmarkt. Maar persoonlijkheid/sociaal-emotionele en hogere orde (denk)vaardigheden zijn net zo relevant (het verschil met het eerst geplaatste vakspecifieke vaardigheden is niet significant). Docenten denken hier overigens iets anders over dan leidinggevenden. De docenten leggen meer nadruk op het belang van vakspecifieke vaardigheden, de leidinggevenden meer op sociaal-emotionele en hogere orde (denk)vaardigheden. Daarnaast vinden de professionals taalvaardigheid belangrijker dan rekenvaardigheid.

De vertegenwoordigers van de sectorkamers vinden, vanuit hun rol van het samenbrengen van onderwijs en bedrijfsleven, dat studenten weliswaar een goede basis van vakkennis en in mindere mate vakvaardigheden moeten verwerven in de opleiding, maar dat andere vaardigheden, wederom vooral persoonlijkheid/sociaal-emotionele vaardigheden en hogere orde (denk)vaardigheden, uiteindelijk het belangrijkste zijn om straks goed te kunnen functioneren op de arbeidsmarkt. Zij stellen dat terwijl ze expliciet in de gesprekken de veranderingen in de beroepscontext benoemen.

Het belang van verschillende vaardigheden naar sector

Niet alle vaardigheden worden voor alle mbo-studenten als even belangrijk beschouwd. Ten eerste maakt het uit in welke sector ze een studie volgen. Daarbij lijken zich grofweg langs twee lijnen verschillen voor te doen. De eerste lijn is een onderscheid tussen meer en minder beroepsspecifieke sectoren, de tweede lijn is een onderscheid naar sectoren met beroepen die zich primair richten op het omgaan met mensen of op het omgaan met 'materialen'. Dit onderscheid is overigens niet heel scherp; er zijn ook binnen de sectoren grote verschillen in focus tussen de opleidingen. Sectoren die sterker beroepsgericht zijn, zijn techniek, landbouw en zorg & welzijn; de sector economie is minder beroepsspecifiek. Sectoren met veel beroepen die zich primair richten op het omgaan met mensen zijn zorg & welzijn en economie. Omgaan met 'materialen' is meer de focus bij beroepen in de sectoren techniek en landbouw.

De verschillen in focus maken dat het palet aan vaardigheden dat mbo'ers volgens betrokkenen nodig hebben om goed toegerust op de arbeidsmarkt te komen, verschilt tussen studenten van de verschillende sectoren, al zijn de verschillen niet bijzonder groot. Zo beschouwen professionals samenwerken en communicatieve vaardigheden als belangrijk voor alle mbo-studenten, maar toch iets minder voor studenten techniek. En algemene vaardigheden (taal en rekenen), computer en ict-vaardigheden en financiële vaardigheden en ondernemerschap worden het belangrijkste gevonden voor studenten economie.

Het belang van verschillende vaardigheden naar niveau

De verschillen in perceptie van benodigde vaardigheden naar sector staan niet los van het niveau dat de student volgt. Het palet aan vaardigheden voor mbo'ers in de lagere niveaus kent grote overeenkomsten met het palet voor mbo'ers in de hogere niveaus, maar soms vindt men dat er aan studenten in de hogere niveaus andere vaardigheidseisen moeten worden gesteld, en ook dat de benodigde vaardigheden voor hen zwaarder wegen dan voor de lagere niveaus.

Het grote verschil in gepercipieerd belang van de vaardigheid 'probleem oplossen en kritisch denken' is daar een goed voorbeeld van. Professionals verwachten dat mbo'ers van de hogere niveaus deze vaardigheid veel harder nodig zullen hebben op de arbeidsmarkt dan studenten in de lagere niveaus. Vakspecifieke vaardigheden worden voor studenten in de lagere niveaus van de sector techniek belangrijker gevonden dan voor studenten zorg & welzijn in die niveaus. Daarnaast plaatsen professionals burgerschapsvaardigheden hoger in de rangorde van benodigde vaardigheden voor mbo'ers in de lagere niveaus, en metacognitie hoger in de rangorde voor de mbo'ers in de hogere niveaus.

Wat het belang van burgerschapsvaardigheden voor de lagere niveaus betreft, lijkt het erop dat men vindt dat de jongeren op die niveaus vaak bagage op dit terrein missen. Vertegenwoordigers van de sectorkamers zeggen in de grote steden ook kansarme jongeren in het mbo op te leiden, vooral in de lagere niveaus. Veel van deze jongeren zouden volgens de informanten minder sociaal vaardig zijn en soms gebrekkige omgangsvormen hebben, waardoor ze moeilijk aan stageplaatsen en werk komen. In de opleiding moet daarom veel aandacht worden besteed aan onderwerpen zoals beleefdheid, motivatie, op tijd komen en afspraken nakomen. Blijkbaar is dit in de hogere niveaus minder een issue. Wel is het de vraag of deze vrij basale sociale vaardigheden tot burgerschap moeten worden gerekend.

De professionals en vertegenwoordigers van de sectorkamers differentiëren naar sector en niveau en lijken daarmee een balans te zoeken tussen wensen van de markt en wensen en mogelijkheden van studenten. Volgens werkzame oud-studenten lukt dat aardig: volgens hen rust het mbo de studenten voldoende toe voor een goede start op de arbeidsmarkt, ondanks de grote veranderingen die zich daar de laatste jaren voordeden en nog steeds voordoen.

4 Langdurige inzetbaarheid en een leven lang leren

4.1 Het belang van leren en blijven leren

Een leven lang leren als belangrijke voorwaarde voor langdurige inzetbaarheid

Een van de aspecten die bijdragen aan een duurzame, ofwel langdurige, inzetbaarheid op de arbeidsmarkt is arbeidsmobiliteit. De gedachte daarbij is dat werknemers door regelmatig van baan of functie te veranderen nieuwe kennis en vaardigheden opdoen, waardoor zij beter inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt. Een ander belangrijk aspect dat eraan bijdraagt is scholing (Vlasblom et al. 2015). Voor volwassen werknemers is het van groot belang dat ze zich na de initiële onderwijsfase blijven ontwikkelen en hun competenties up-to-date houden. Door een leven lang te leren, vergroten ze hun kansen op het (opnieuw) vinden van betaald werk bij baanverlies (TK 2015/2016c). De discussie over een leven lang leren staat al decennialang op de beleidsagenda van de overheid en staat vooral in het teken van ‘inzetbaarheid’. Iemands inzetbaarheid hangt samen met het geheel van kennis, vaardigheden en persoonlijkheidskenmerken dat economische waarde heeft op de arbeidsmarkt (Blatter et al. 2014). Voor langdurige inzetbaarheid moet dat geheel aan kennis, vaardigheden en persoonlijkheid van een individu meebewegen met de veranderende vraag van de arbeidsmarkt en moeten mensen zich blijven ontwikkelen. Mensen moeten in hun loopbaan kunnen omgaan met veranderingen en daarop tijdig kunnen anticiperen, zodat zij ook op de langere termijn werk kunnen krijgen en houden dat bij hen past en hun voldoening geeft (Blatter et al. 2014).

Een laag opleidingsniveau is een risicofactor voor langdurige inzetbaarheid

Opleidingsniveau is een belangrijke factor voor succes op de arbeidsmarkt, en hoewel het niet voor iedereen geldt, vormen mensen met een laag opleidingsniveau (zonder startkwalificatie) een kwetsbare groep. Ze verliezen vaker hun baan, werken vaker in tijdelijke banen en hebben bovendien vaak een minder goede gezondheid, waardoor ze ook eerder de arbeidsmarkt verlaten (Blatter et al. 2014; Vrooman et al. 2014). Ze hebben ook moeite om te voldoen aan steeds hogere eisen die worden gesteld op het gebied van taalvaardigheid of digitale geletterdheid. Ook is een deel minder proactief, minder bereid om te leren of beschikt over minder leervaardigheden dan hogeropgeleiden (Onderwijsraad 2012). Dit zorgt ervoor dat het voor deze groep moeilijk is om hun achterstand op de arbeidsmarkt ten opzichte van hogeropgeleiden in te halen.

Niet alleen laagopgeleiden ondervinden moeilijkheden bij het vinden en behouden van een baan. Mensen die wel over een startkwalificatie beschikken of hogeropgeleid zijn en werkloos raken, kunnen ook in de problemen raken als ze zich niet hebben bijgeschoold of tijdig hebben omgeschoold en zo breder inzetbaar zijn. Als banen in het middensegment van de arbeidsmarkt verder onder druk komen te staan, is het ook voor mbo-opgeleiden van belang om goed voorbereid te zijn op de toekomst en zich te blijven ontwikkelen.

Het is de vraag welke vaardigheden mbo'ers nodig hebben om in de toekomst goed inzetbaar te blijven. Anderhalf jaar na afstuderen is volgens werkzame oud-studenten de aansluiting tussen hun mbo-opleiding en hun werk goed (circa 80%; zie hoofdstuk 3). Na verloop van tijd werkt echter nog slechts een deel van de gediplomeerden in het beroep en/of het niveau waarvoor ze zijn opgeleid (ROA 2016; Van der Velden 2006). Bol en Van de Werfhorst (2016) constateren bovendien (op basis van gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)) dat in de periode 1996-2012 de aansluiting tussen opleiding en beroep voor mbo'ers is afgenomen. De opleidingssector maakt daarbij overigens wel verschil. De ene opleiding is sterker beroepsgericht (bv. technische opleidingen) dan de andere (bv. commerciële opleidingen), en dat maakt uit voor de breedte van beroepen waarin mbo'ers terechtkomen. Dit raakt ook aan de discussie over smal en breed opleiden voor de kansen op de langere termijn op de arbeidsmarkt. Blijkbaar beschikt een deel van de mbo'ers naast specifieke vakkennis en vakvaardigheden ook over andere vaardigheden waarmee ze goed inzetbaar zijn in een breder spectrum van functies. Of ze zijn goed in staat de benodigde vaardigheden (snel) aan te leren (Van der Veer et al. 2014). De verkregen kennis en vaardigheden zijn bij een brede opleiding misschien beter overdraagbaar naar beroepen buiten het specifiek beroepsdomein van de opleiding. In een veranderende arbeidsmarkt kan dat een voordeel zijn. Afgestudeerden in een smalle opleiding zouden in het nadeel zijn; ze moeten langer zoeken naar een baan in een ander beroepsdomein dan de breder opgeleiden en worden dan bovendien vaak minder betaald (Coenen et al. 2012). Het ROA (2014) constateerde dat de Nederlandse arbeidsmarkt nog een relatief sterk vakgerichte arbeidsmarkt is; een arbeidsmarkt met banen die gespecialiseerde beroepsopleidingen vereisen. Afgestudeerden van sterk beroepsgerichte opleidingen maken juist een grotere kans om binnen het eigen beroepsdomein aan de slag te komen en krijgen daarvoor een gemiddeld hoger salaris. Beroepsopleidingen met een sterke standaardisatie in het niveau van de vakkennis verlagen volgens het ROA de onzekerheid bij werkgevers over het werkelijke niveau van vakkennis van de sollicitant en dit kan tot een hoger start-salaris leiden. Het is nog de vraag of dit voordeel in baankansen voor smal en specialistisch opgeleiden bij aanvang op de arbeidsmarkt ook later in de loopbaan beklijft, of dat later in de loopbaan juist de breder opgeleiden beter af zijn. Volgens Hanushek et al. (2017) is dat het geval. Bol en Rözer (2017) vonden echter geen bewijs dat specialistisch opgeleiden later minder kans op werk hebben dan de breder opgeleiden.

In dit hoofdstuk stellen we de vraag centraal welke vaardigheden mbo'ers volgens de betrokkenen nodig hebben om ook in de toekomst werk te krijgen en te behouden, en hoe belangrijk ze een leven lang leren vinden.

Aan bod komt wat professionals (docenten en leidinggevendenden) (§ 4.2), mbo-studenten zelf (§ 4.3 en § 4.4) en vertegenwoordigers van de sector kamers (§ 4.5) nodig vinden voor een blijvende inzetbaarheid van mbo'ers in de (veranderende) arbeidsmarkt. In paragraaf 4.6 trekken we conclusies.

4.2 Mbo-professionals over benodigde vaardigheden voor de toekomst

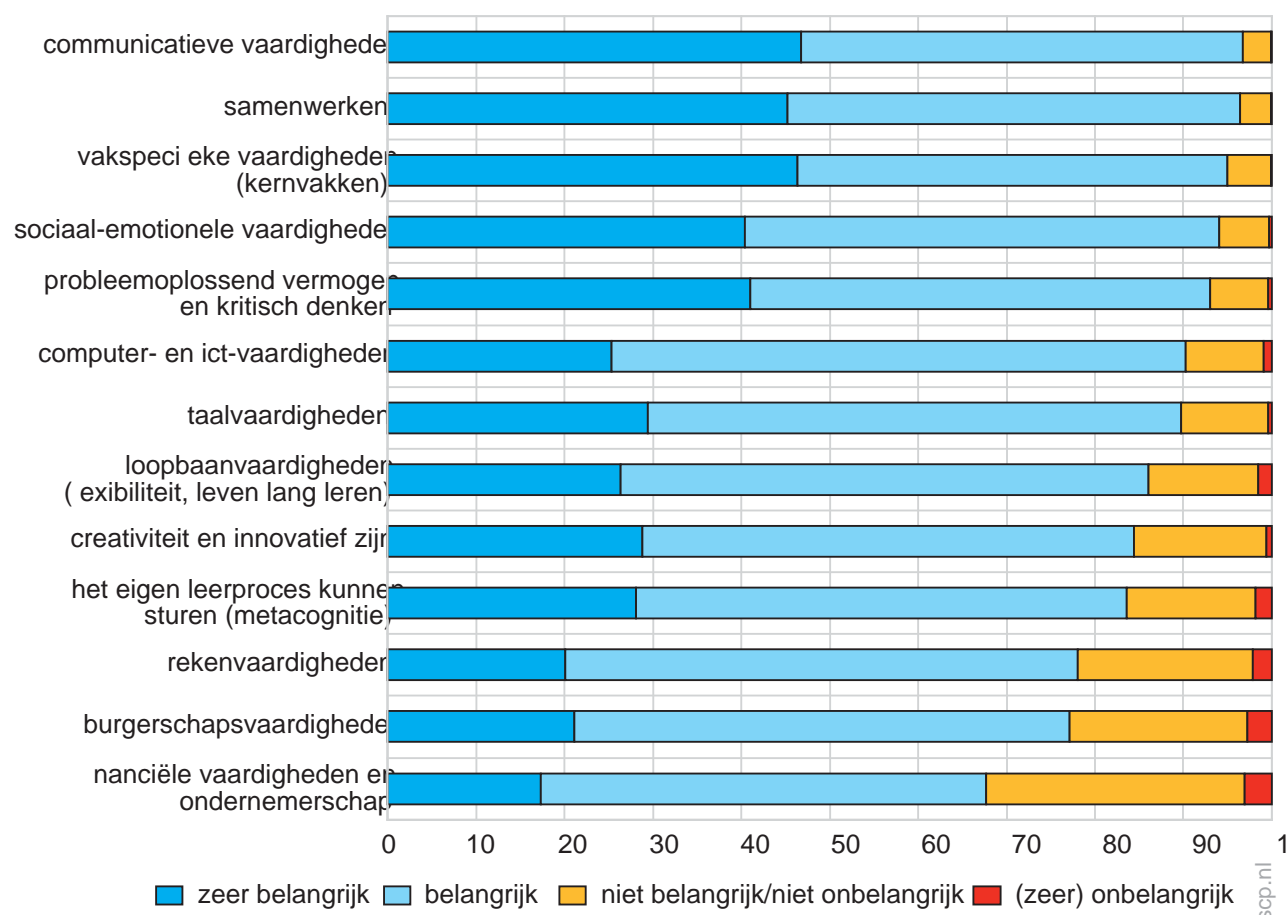
Het belang van verschillende vaardigheden volgens professionals

Vinden de professionals (docenten en leidinggevendenden) dat mbo'ers meer of andere kennis en vaardigheden nodig hebben om blijvend inzetbaar te zijn dan die ze nu meekrijgen als 'startkapitaal' vanuit hun mbo-opleiding? Met andere woorden: is er volgens de professionals verschil tussen vaardigheden om te starten op de arbeidsmarkt en voor een blijvende inzetbaarheid in de toekomst?

De overgrote meerderheid van de geraadpleegde professionals vindt dat met het oog op de toekomstige arbeidsmarkt alle dertien in onze enquête voorgelegde vaardigheden belangrijk zijn voor de studenten. Men vindt eigenlijk niets onbelangrijk (figuur 4.1).

Figuur 4.1

Mbo-professionals over het belang van vaardigheden voor mbo-studenten met het oog op de toekomstige arbeidsmarkt, 2015 (gerangschikt naar 'zeer belangrijk' en 'belangrijk') (in procenten)^a



a Voor de leesbaarheid zijn in de figuur de categorieën 'onbelangrijk' en 'zeer onbelangrijk' samen genomen.

Bron: scp (MBOres'15, professionals)

Volgens de professionals hebben mbo'ers voor een langdurige inzetbaarheid in de toekomstige arbeidsmarkt vooral baat bij een breed palet aan vaardigheden. Dit palet omvat

dan vooral hogere orde (denk)vaardigheden en sociaal-emotionele vaardigheden, alsook vakspecifieke vaardigheden. Algemene vaardigheden zoals de basisvaardigheden taal en rekenen, loopbaan- en burgerschapsvaardigheden, en enkele 21^e-eeuwse vaardigheden vinden ze weliswaar ook belangrijk, maar die komen voor hen toch op de tweede plaats. Het minst van belang vinden professionals financiële vaardigheden/ondernemerschap, maar let wel: ook dat wordt nog door bijna zeven van de tien professionals als belangrijk of zeer belangrijk beschouwd.

Of het nu om de huidige (zie hoofdstuk 3) of de toekomstige arbeidsmarkt gaat, het zijn steeds dezelfde vaardigheden die bovenaan in de hiërarchie van belang, in het midden, en onderaan worden geplaatst. Kennelijk vinden de professionals de basis die zij de mbo'ers (willen) meegeven in de opleiding zowel van nut voor hun start als voor hun toekomst op de arbeidsmarkt.

Dat is verrassend. Bevindingen van het ROA laten zien dat generieke vaardigheden verderop in de loopbaan belangrijker worden, en dat vakspecifieke vaardigheden vooral bij de start relevant zijn. In een markt waarin bovendien mbo'ers steeds vaker als zzp'er aan de slag gaan, hadden we verwacht dat professionals financiële vaardigheden en ondernemerschap meer belang zouden toekennen voor een blijvende inzetbaarheid van de mbo'ers dan andere vaardigheden, maar voor zowel de start als de toekomst vinden zij deze vaardigheden het minst van belang.

Lesgevende professionals vinden vakspecifieke basisvaardigheden belangrijker voor zowel de start als de toekomst van hun studenten dan leidinggevende professionals. Leidinggevend zien blijkbaar meer nut in een breed palet aan vaardigheden voor de gehele loopbaan van mbo'ers.

Het belang van vaardigheden per sector

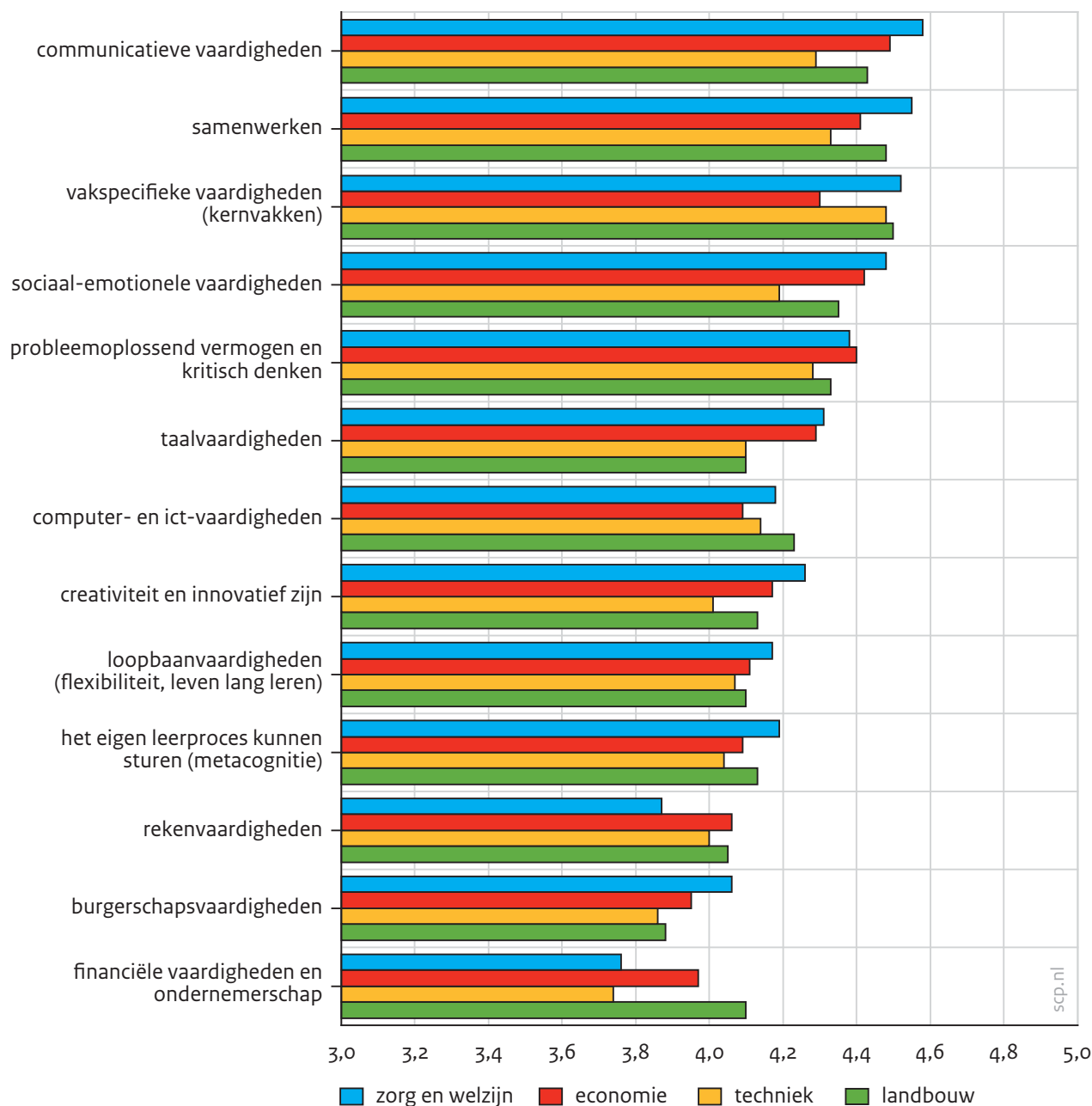
Bij negen van de dertien vaardigheden maken professionals een onderscheid in vaardigheden naar sector (figuur 4.2). Dat verschil is het grootst tussen de sectoren zorg & welzijn en techniek. Voor studenten van alle vier de sectoren vinden de professionals burgerschap, computer- en ict-vaardigheden, loopbaanvaardigheden, metacognitie, en probleemoplossend vermogen en kritisch zijn even belangrijk voor hun blijvende inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.

Communicatieve vaardigheden vinden de professionals het meest van belang voor de toekomst van de studenten in de sectoren zorg & welzijn en economie, en samenwerken het meest voor de studenten in de sectoren zorg & welzijn en landbouw. Voor de toekomst van studenten techniek vinden ze deze vaardigheden minder van belang dan voor de studenten in de andere sectoren.

Vakspecifieke vaardigheden vinden de professionals het minst van belang voor studenten in de sector met het minst uitgesproken beroepsprofiel: economie.

Figuur 4.2

Mbo-professionals over het belang van vaardigheden voor mbo-studenten met het oog op de toekomstige arbeidsmarkt, naar sector, 2015 (gemiddelde van 1 = zeer onbelangrijk t/m 5 = zeer belangrijk)^a



a Gerangschikt op gemiddelde scores van professionals in totaal, inclusief opleidingen in een combinatie van sectoren.

Bron: SCP (MBOres'15, professionals)

Persoonlijkheid/sociaal-emotionele vaardigheden worden ook belangrijk gevonden voor een langdurige inzetbaarheid, maar de professionals vinden dit iets minder belangrijk voor studenten techniek. Taalvaardigheid is van groter belang voor studenten in zorg & welzijn en economie dan voor studenten in techniek of landbouw, zo vindt men. Rekenen wordt minder belangrijk gevonden voor studenten zorg & welzijn dan voor de andere studenten.

Financiële vaardigheden en ondernemerschap sluit de rij: de professionals vinden dit vooral belangrijk voor de toekomst van de studenten landbouw en economie.

Ook hier zien we grote overeenkomsten met wat de professionals in hoofdstuk 3 aangaven per sector nodig te vinden voor een goede start op de arbeidsmarkt. Blijkbaar vinden ze dus de voorbereiding in het mbo in de verschillende sectoren al goed afgestemd op de kans voor blijvende deelname aan de arbeidsmarkt.

4.3 Mbo-studenten over vaardigheden voor de toekomst

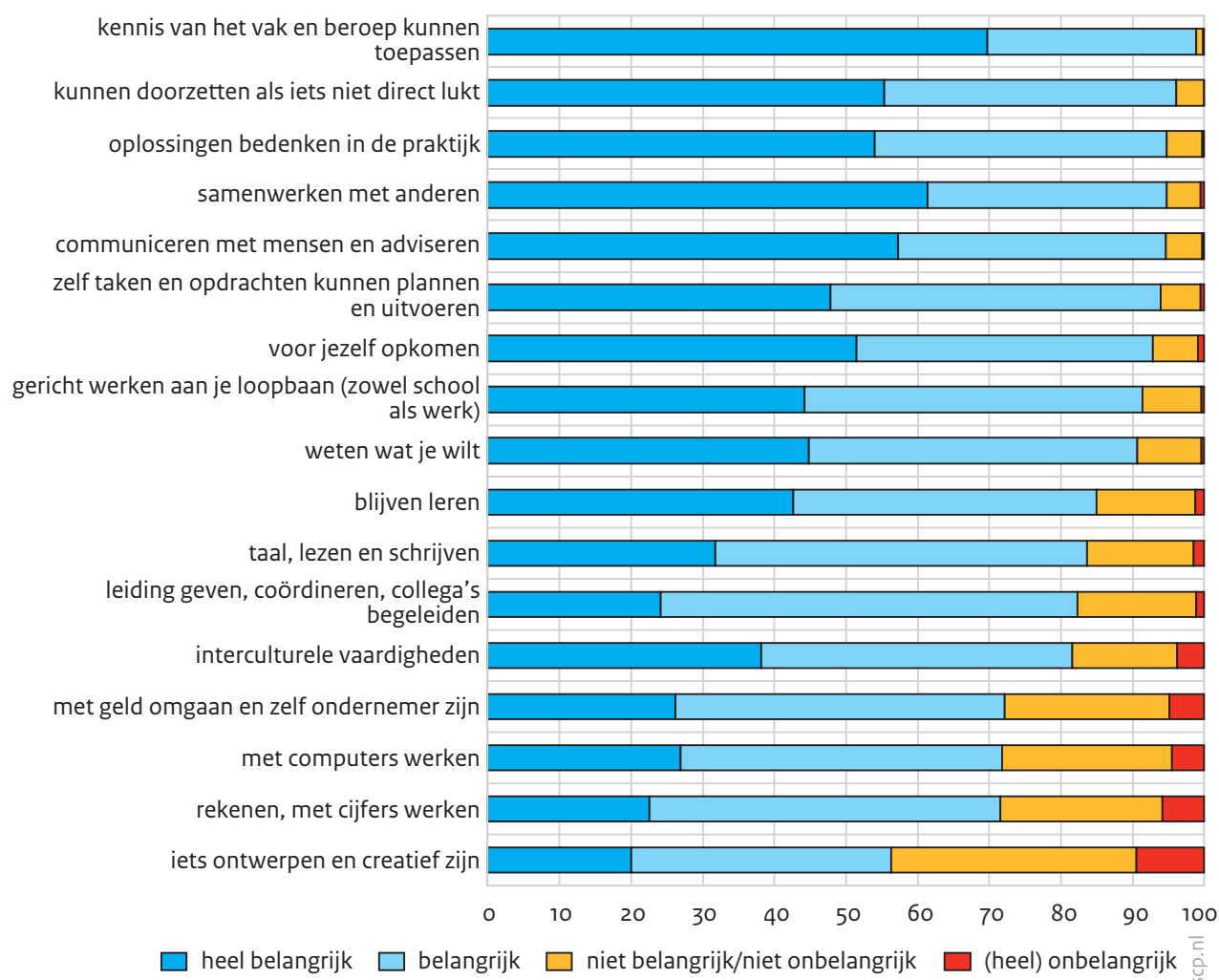
Wat denken mbo-studenten zelf nodig te hebben aan vaardigheden voor hun toekomstige en langdurige inzetbaarheid op de arbeidsmarkt? Is er verschil tussen studenten van de verschillende sectoren in wat ze belangrijk vinden? Leggen ze andere accenten dan de professionals? We hebben de eerder onderscheiden vaardigheden zo concreet mogelijk benoemd en aan de studenten voorgelegd.

Belang van vaardigheden voor langdurige inzetbaarheid volgens studenten

Mbo'ers vinden de voorgelegde vaardigheden zonder uitzondering van belang om later altijd werk te hebben (figuur 4.3). Kennis van het vak en beroep kunnen toepassen (vakspecifieke vaardigheden) staan voor de studenten daarbij op nummer één. Dit wordt op de voet gevolgd door enkele hogere orde (denk)vaardigheden en sociaal-emotionele vaardigheden. 'Blijven leren' wordt door de studenten iets minder van belang geacht dan de voornoemde typen vaardigheden. Mogelijk reikt de blik van de studenten (nog) niet zo ver vooruit en is hun eerste zorg om na hun opleiding aan het werk te komen. Dat neemt niet weg dat een overgrote meerderheid (meer dan 80%) ervan overtuigd is dat een leven lang leren belangrijk is voor hun toekomst. Taal en rekenen en 21^e-eeuwse vaardigheden (geformuleerd als 'met computers werken' en 'met geld omgaan en zelf ondernemer zijn') zijn door de studenten wat lager geplaatst in de hiërarchie van vaardigheden voor de toekomst. Ook interculturele vaardigheden, een aspect van burgerschap (geformuleerd als 'goed (kunnen) omgaan met heel verschillende meningen en met mensen uit verschillende culturen') vindt men minder belangrijk om aan het werk te kunnen blijven. Nog het minst belangrijk wordt 'iets ontwerpen en creatief zijn' gevonden, maar ook daarvan zegt nog altijd meer dan de helft van de studenten deze vaardigheid (heel) belangrijk te vinden voor hun arbeidsmarktpositie op de langere termijn.

Figuur 4.3

Mbo-studenten en oud-studenten over het belang van vaardigheden om later altijd werk te hebben, 2015 (gerangschikt op heel belangrijk en belangrijk) (in procenten)^a



a Voor de leesbaarheid zijn in de figuur de categorieën 'onbelangrijk' en 'zeer onbelangrijk' samen genomen.

Bron: SCP (MBOres'15, studenten)

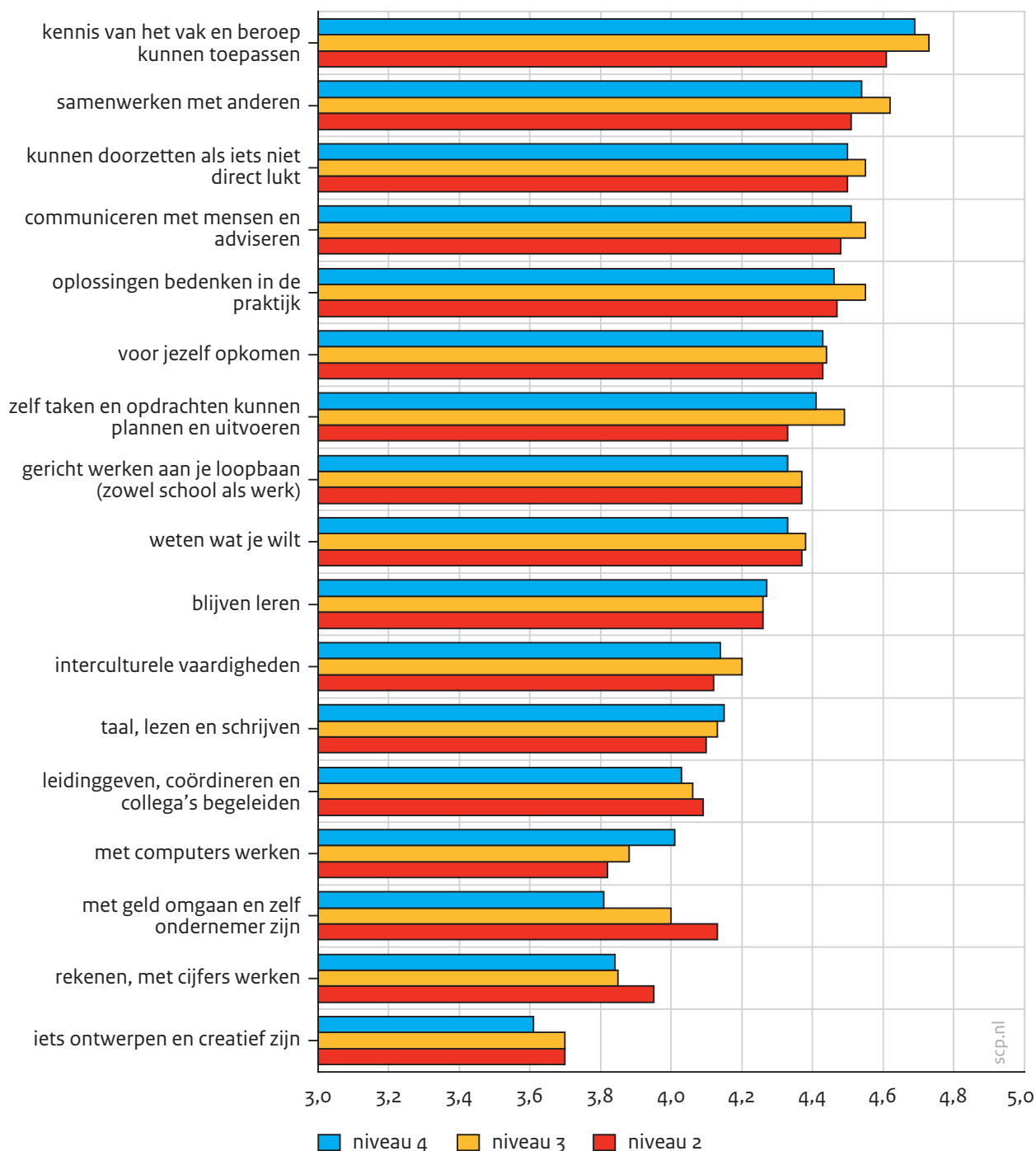
Studenten en professionals denken niet wezenlijk anders over het belang van de verschillende vaardigheden, maar er zijn wel accentverschillen. Financiële vaardigheden/ ondernemerschap staat bij de studenten bijvoorbeeld hoger in het rijtje van belangrijke vaardigheden voor de toekomstige arbeidsmarkt, en ook burgerschapsvaardigheden plaatst men hoger in de hiërarchie dan de professionals. Computer- en ict-vaardigheden plaatsen de studenten daarentegen lager dan de professionals; misschien omdat ze deze al goed beheersen of vanzelfsprekend vinden.

Vaardigheden voor langdurige inzetbaarheid naar niveau

Mbo-studenten in de verschillende mbo-niveaus verschillen soms in het belang dat ze aan bepaalde vaardigheden toekennen om in de toekomst altijd werk te hebben (figuur 4.4).

Figuur 4.4

Mbo-studenten en oud-studenten over het belang van vaardigheden om later altijd werk te hebben, naar niveau, 2015 (gemiddelde van 1 = heel onbelangrijk t/m 5 = heel belangrijk)^a



a Volgorde vaardigheden op grond van gemiddelde scores in totaal.

Bron: SCP (MBOres'15, studenten)

Voor veel vaardigheden maakt het mbo-niveau volgens de studenten niet uit. Of ze nu in niveau 2, 3 of 4 zitten, voor een langdurige deelname aan de arbeidsmarkt schatten ze bijvoorbeeld in gelijke mate het belang van blijven leren en loopbaanvaardigheden in.

Verschillen zijn er ook. Mbo-studenten in niveau 2 denken dat ze vaker dan studenten in andere mbo-niveaus rekenvaardigheden nodig hebben en ook vaker dat ze financiële en ondernemersvaardigheden moeten hebben. Het lijkt op voorhand niet waarschijnlijk dat zij dat meer nodig zouden hebben dan andere studenten. Het kan duiden op de ambitie om later als zelfstandige te werken, of misschien getuigt het van onzekerheid over hun prestaties op die terreinen.

Verder zeggen studenten in niveau 2 minder vaak te hoeven beschikken over de vaardigheid 'zelf taken en opdrachten kunnen plannen en uitvoeren'.

Mbo-studenten in niveau 3 geven vaker dan studenten in de andere niveaus aan vakspecifieke kennis nodig te hebben om altijd aan het werk te blijven. Studenten in niveau 4 onderscheiden zich alleen op de ict-vaardigheid en zeggen vaker deze vaardigheid van belang te vinden om later altijd werk te hebben.

Vaardigheden voor langdurige inzetbaarheid naar sector

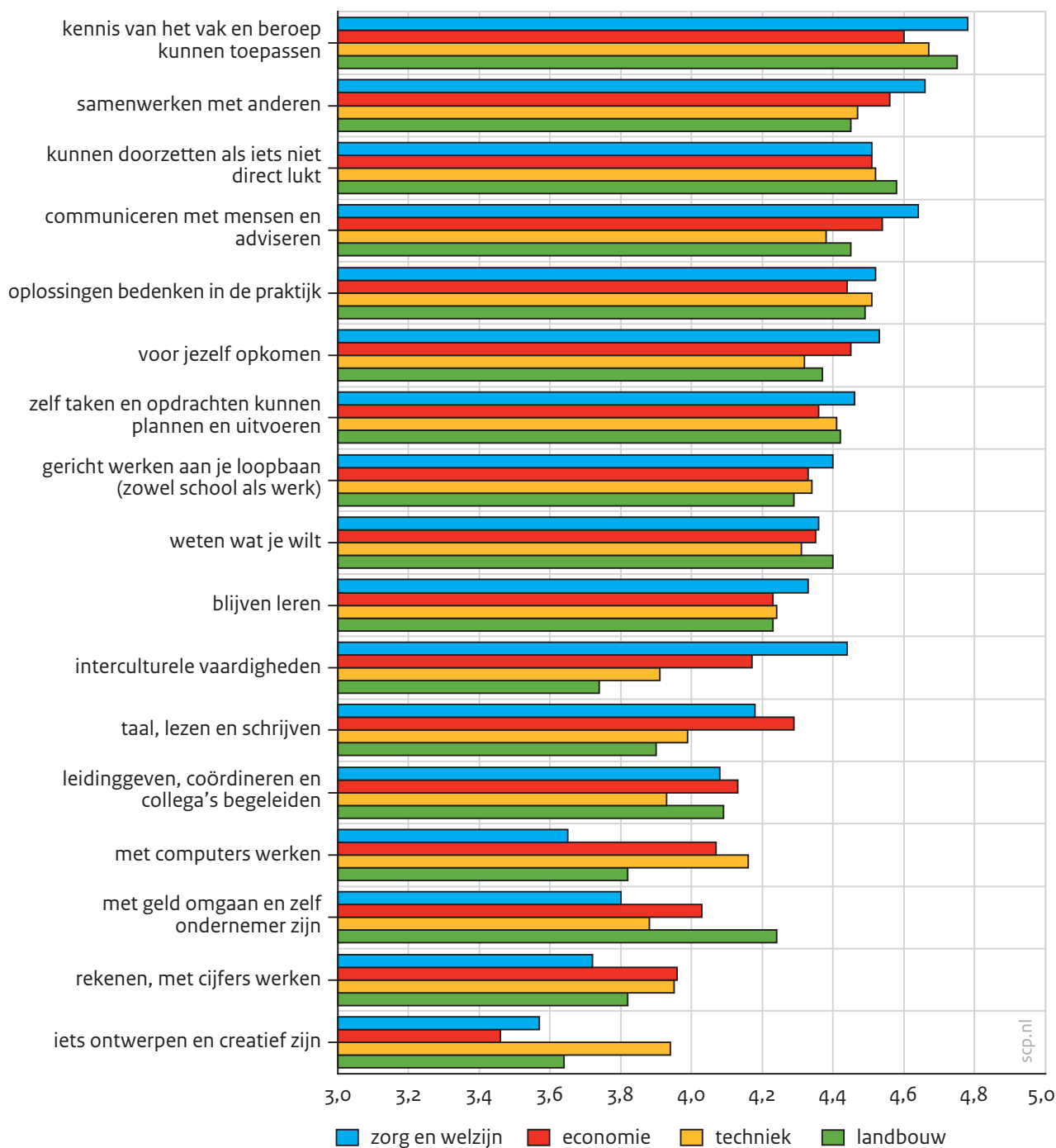
In figuur 4.5 zijn de opvattingen van mbo'ers naar sector uitgesplitst. Er is een groot verschil voor een bepaald aspect van burgerschap, namelijk interculturele vaardigheden. Studenten in de sector zorg & welzijn – waar het werken met mensen centraal staat – vinden dit belangrijk voor hun langdurige inzetbaarheid. Voor de sector landbouw is de omgang met mensen minder vaak de focus, al zullen in sommige regio's en werk-omgevingen met veel arbeidsmigranten (bv. de glas- en tuinbouw in het Westland) interculturele vaardigheden goed van pas komen.

Verder zien we dat vooral studenten zorg & welzijn veel van de voorgelegde vaardigheden van groot belang vinden voor het behouden van werk, en ook belangrijker vinden dan studenten in andere sectoren. In de figuur is dit ook bij andere vaardigheden zichtbaar, bijvoorbeeld bij de vaardigheid 'blijven leren'. Uitzondering hierop zijn computervaardigheden en ondernemerschap: deze vinden studenten zorg & welzijn juist minder relevant. Studenten economie zijn van mening dat taalvaardigheid voor toekomstig werk belangrijk blijft. Studenten economie en studenten techniek geven vaker aan rekenen en computervaardigheden van belang te vinden. Studenten techniek vinden 'iets ontwerpen en creatief zijn' belangrijk. Studenten in de sector landbouw vinden vooral dat ze om altijd werk te hebben over financiële en ondernemersvaardigheden moeten te beschikken. Er zijn ook vaardigheden die alle studenten relevant vinden voor hun toekomst: doorzettingsvermogen, zelfbewustzijn en loopbaanvaardigheden.

Het blijkt dus dat de studenten eerst en vooral menen hun vakkennis nodig te hebben voor een goede toekomst. Dat is tenslotte waarvoor ze hun opleiding volgen. Verder valt op dat zaken zoals doorzettingsvermogen, kunnen samenwerken met anderen, communiceren, oplossingen bedenken in de praktijk en assertief zijn ook hoog scoren. Dat zijn vaardigheden en eigenschappen die niet aan een beroep of sector of zelfs uitsluitend aan werksituaties zijn gebonden, maar die de studenten overal van pas kunnen komen.

Figuur 4.5

Mbo-studenten en oud-studenten over het belang van vaardigheden om later altijd werk te hebben, naar sector, 2015 (gemiddelde van 1 = heel onbelangrijk t/m 5 = heel belangrijk)^a



a Volgorde vaardigheden op grond van gemiddelde scores in totaal, inclusief opleidingen in een combinatie van sectoren.

Bron: SCP (MBOres'15, studenten)

Tot slot valt op dat loopbaanvaardigheden en het blijven leren misschien niet bovenaan staan, maar toch door het overgrote deel van de studenten belangrijk worden gevonden voor hun toekomst. We gaan daar in de volgende paragraaf dieper op in.

4.4 Leren en blijven leren

Percepties van studenten over waar zij vaardigheden leren

Bijna driekwart van de mbo-studenten (71%) zegt te weten waar ze goed in zijn, in uitblinken of talent voor hebben. Opvallend is dat deze studenten zeggen dat ze daar vooral achter zijn gekomen door hun stage of werk (48%) of dat ze dit al wisten voordat ze aan de mbo-studie begonnen (36%). Slechts 16% zegt er door hun opleiding (mbo of vervolgopleiding) achter te zijn gekomen.

Dit roept de vraag op hoe studenten aankijken tegen de rol van de school in het bijbrengen van vaardigheden. Vinden ze dat ze de verschillende vaardigheden vooral leren in hun opleiding op school of vooral daarbuiten, zoals op de werkplek, tijdens de stage of thuis? Of vinden ze dat vaardigheden eigenlijk niet aan te leren zijn en is dat misschien een kwestie van aanleg?

De (oud-)studenten is een lijst van zeventien vaardigheden voorgelegd met de vraag om aan te geven waar zij denken dat ze die vaardigheden vooral leren (figuur 4.6).

Vaardigheden die men vooral op school zegt te leren

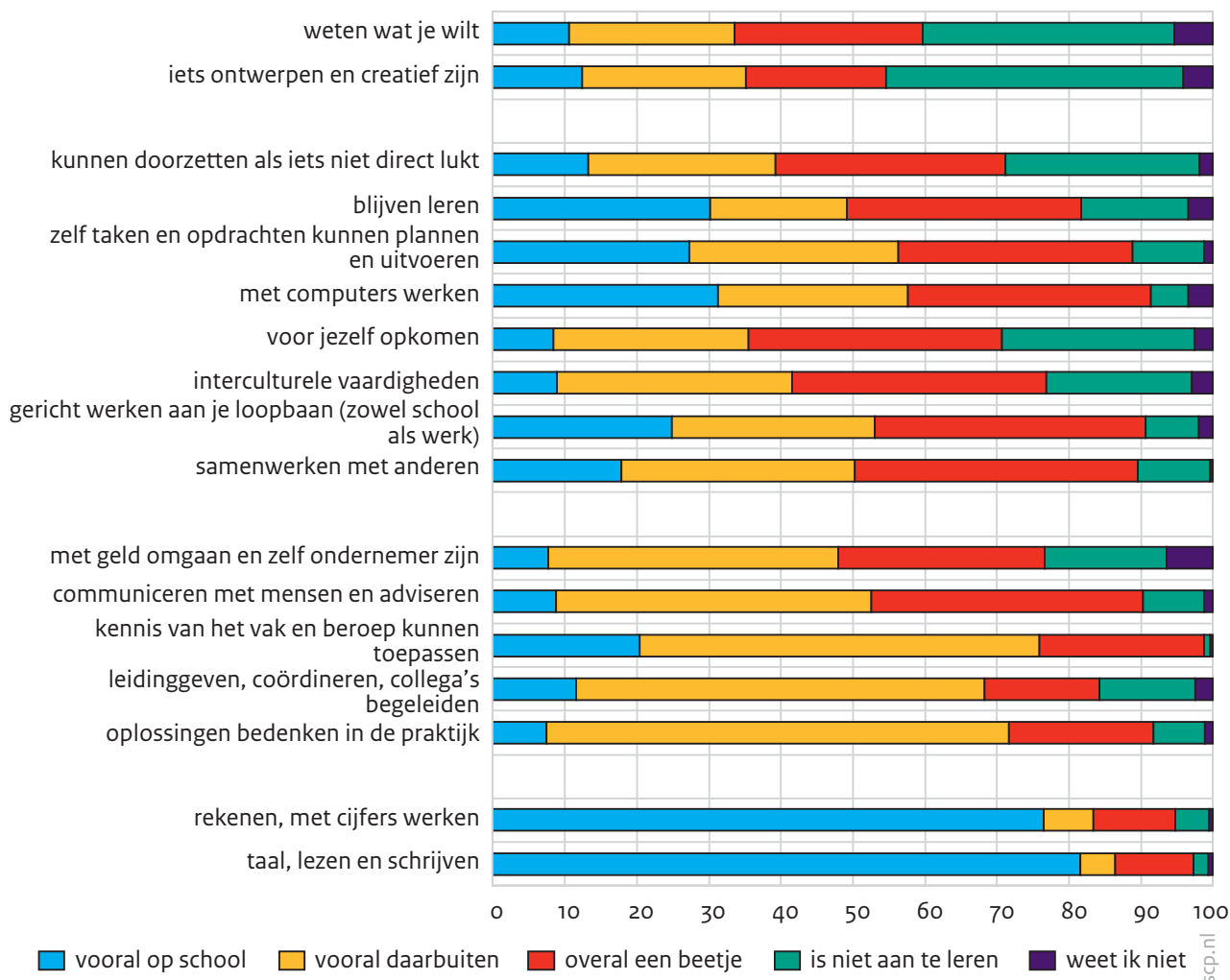
Twee vaardigheden associëren studenten vooral met het leren op school: taal, lezen en schrijven (82%) en rekenen, met cijfers werken (76%). Deze vaardigheden die men vooral op school zegt te leren, worden op grote afstand gevolgd door met computers werken en blijven leren, maar dat zijn vaardigheden waarvan meer mbo'ers van mening zijn dat je dat overal wel een beetje leert.

Vaardigheden die men vooral buiten school zegt te leren (werk, stage, thuis)

Oplossingen bedenken in de praktijk, en leidinggeven, coördineren, collega's begeleiden wordt vooral met leren buiten school in verband gebracht. Ook van kennis van het vak en beroep kunnen toepassen zegt meer dan de helft van de studenten dit vooral buiten school te leren. Niet iedereen vindt dat; bijna een kwart zegt dat ze dit overal een beetje leren en een vijfde zegt het toch vooral op school te leren. Verder worden communiceren met mensen, adviseren en met geld omgaan en zelf ondernemer zijn vooral buiten school geleerd, volgens de studenten.

Figuur 4.6

Perceptie van mbo-studenten over waar zij vaardigheden leren, 2015 (in procenten)



Bron: SCP (MBOres'15, studenten)

Vaardigheden die men overal een beetje leert

Tussen de 30% en 40% van de mbo'ers vindt van ongeveer de helft van de vaardigheden dat noch school, noch werk, stage of thuis de belangrijkste plek is om te leren, maar dat je deze vaardigheden overal wel een beetje opdoet. Het zijn vooral generieke, niet aan een vak gebonden vaardigheden die aan bod komen over de hele breedte van het curriculum. Boven aan het lijstje van de studenten staan samenwerken met anderen, communiceren met mensen en adviseren, en gericht werken aan je loopbaan. Interculturele vaardigheden zegt men ook overal een beetje te leren (35%) of vooral buiten school (33%), of vindt men niet aan te leren (20%). Nog geen tiende deel meent dat je dit op school leert. Zelf taken en opdrachten kunnen plannen en uitvoeren is ook zo'n vaardigheid die men overal een beetje zegt te leren.

Vaardigheden die je niet kunt leren

Van twee vaardigheden vindt een aanzienlijk deel van de mbo'ers dat die niet aan te leren zijn. Dat betreft iets ontwerpen en creatief zijn, en weten wat je wilt. (Iets) kleinere aandelen vinden dat je deze vaardigheden wel degelijk kunt leren, maar niet bij uitstek op school. Persoonlijkheidskenmerken (ofwel sociaal-emotionele vaardigheden) zoals doorzettingsvermogen (geformuleerd als 'kunnen doorzetten als iets niet direct lukt') en assertiviteit ('voor jezelf kunnen opkomen') scoren ook relatief hoog op vaardigheden waarvan men vindt dat ze niet aan te leren zijn, maar de meningen hierover zijn verdeeld. Slechts weinigen zeggen echter dat je dit vooral op school leert.

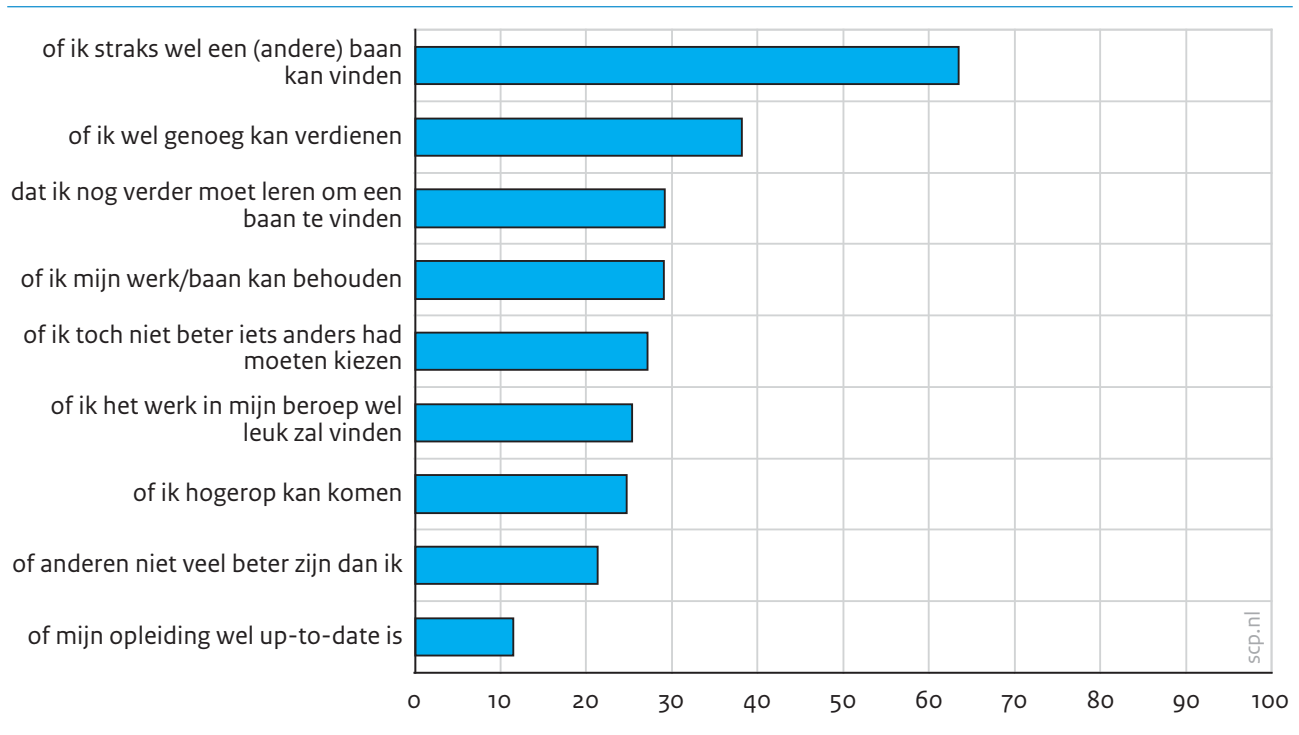
Zorgen over de toekomst?

De studenten zijn jong en willen na hun opleiding graag aan de slag. We willen weten hoe ze hun kansen op de arbeidsmarkt inschatten en of ze zich zorgen maken over hun toekomst. Vinden ze dat hun opleiding hen goed voorbereidt op (blijvende) deelname aan de arbeidsmarkt? Het gaat hier dus om een min of meer subjectieve inschatting van hun responsiviteit.

Hoewel recent de vraag naar mbo'ers sterk toeneemt, was die vraag ten tijde van de enquête in een aantal sectoren minder gunstig. Die minder gunstige situatie van toen komt tot uitdrukking in de antwoorden van de studenten. Meer dan de helft van de studenten maakt zich zorgen over hun toekomst: 43% doet dat soms, 13% vaak. Figuur 4.7 laat zien waarover ze zich zorgen maken.

Figuur 4.7

Onderwerpen waarover mbo'ers zich zorgen maken, 2015 (in procenten)



Bron: SCP (MBOres'15, studenten)

Onzekerheid over hun kansen op de arbeidsmarkt baart veel mbo'ers zorgen. Ruim 60% van de studenten vraagt zich soms of zelfs vaak af of ze straks een baan (of als men al werkt: een andere baan) kunnen vinden, en bijna 30% of ze hun werk/baan wel zullen kunnen behouden. Ook maken veel studenten zich zorgen over zaken zoals beloning en carrièreperspectieven. De inhoudelijke kant van het werk wordt ook genoemd als bron van zorg (of ze het werk wel leuk zullen vinden en of ze niet beter iets anders hadden moeten kiezen). Ten slotte maakt een deel zich zorgen over de aard en kwalificatie van hun mbo-opleiding. Zo denkt iets minder dan een derde dat ze nog verder moeten leren voor het vinden van een baan, en 11% vraagt zich af of hun opleiding wel up-to-date is.

Mbo-studenten in niveau 4 maken zich soms over andere zaken zorgen dan mbo-studenten in lagere niveaus (niet in figuur). Het vinden van een baan en de onzekerheid of anderen niet beter zijn dan zij baart mbo'ers van niveau 4 meer zorg dan mbo'ers van de andere niveaus. Mbo'ers in niveau 4 lijken zich meer bewust van de concurrentie en twijfelen of anderen niet capabeler zijn dan zij; mogelijk denken ze daarbij aan de hbo'ers.

Verder hebben vooral mbo'ers in niveau 4 zorgen of ze iets anders hadden moeten kiezen, en of ze het werk wel leuk zullen vinden. Deze twijfel speelt minder bij de andere niveaus. Het enige onderwerp waarover niveau 4-studenten zich juist minder zorgen maken dan studenten van de lagere niveaus zijn hun kansen om hogerop te komen; die schatten ze juist hoger in.

Hoewel recent de vraag op de arbeidsmarkt dus is verbeterd voor mbo'ers, zijn het ten tijde van het onderzoek vooral studenten zorg & welzijn die zich zorgen maken over het vinden van een baan (niet in figuur). Studenten techniek zijn daar nauwelijks bang voor. Zij maken zich meer zorgen over of ze het werk wel leuk vinden en of anderen niet veel beter zijn dan zij. Op dat punt maken de studenten zorg & welzijn zich weer niet druk.

In de sectoren landbouw en techniek maken veel studenten zich zorgen over hun verdienvermogen, en zowel in landbouw als economie maken de studenten zich zorgen over het behoud van werk of baan.

In de sectoren landbouw en zorg & welzijn maken studenten zich minder zorgen over hun kans om hogerop te komen.

Toekomstplannen: blijvend investeren in toekomst?

Studenten maken zich dus zorgen over de toekomst en hun werksituatie later. Wat willen de studenten na hun opleiding eigenlijk doen: wagen ze meteen een kans op de arbeidsmarkt of willen ze verder leren?

Bijna vier op de tien studenten (37%) noemt verder leren als eerstvolgende stap na hun huidige opleiding. Dat kan een vervolgopleiding in het hbo zijn (toegang tot het hbo is alleen voor mbo-studenten in niveau 4 mogelijk), of doorstroom naar mbo-opleidingen van gelijk niveau in een andere richting, of van gelijke richting op een hoger (mbo-)niveau. Daarnaast zegt 17% dat ze wel willen doorleren, maar dan in combinatie met werk (relatief vaak gezegd door de bbl-studenten).

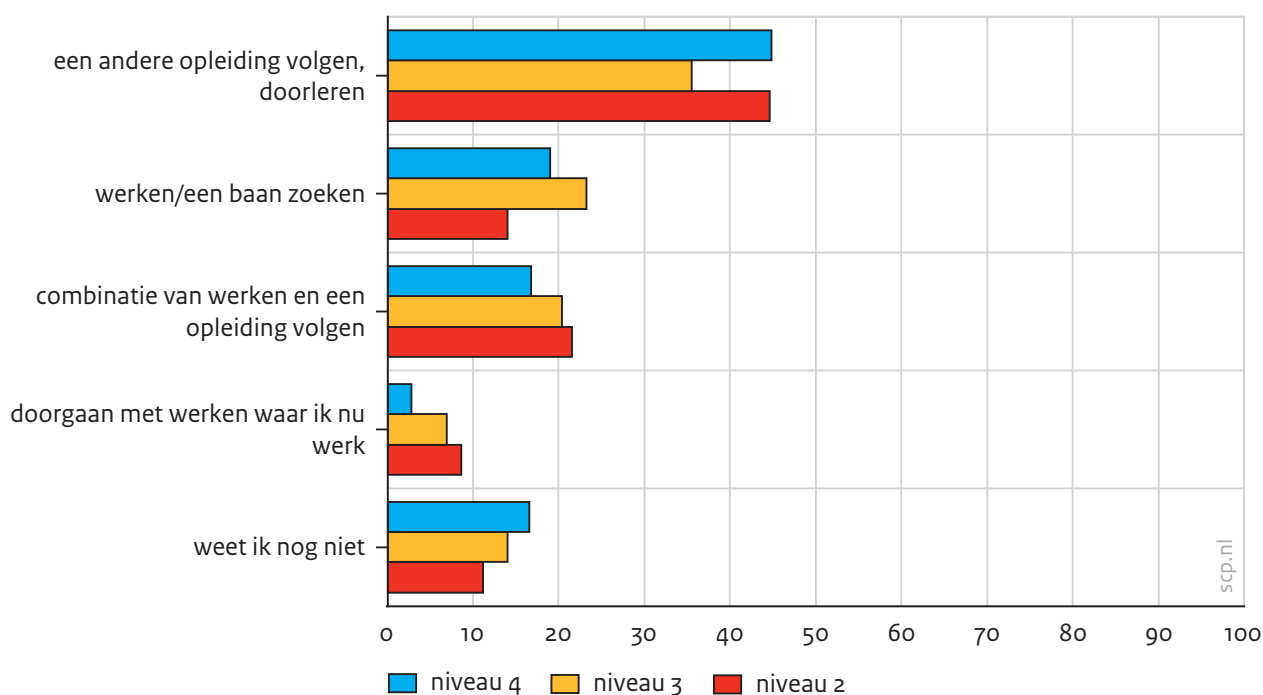
Bijna een derde van de mbo-studenten wil na de huidige opleiding aan het werk, of als ze al werk hebben daarmee doorgaan (ook dit zijn weer relatief vaak bbl-studenten);

en 14% van de mbo'ers weet nog niet wat ze gaan doen. Een deel van deze groep zegt in een latere fase misschien nog een opleiding te willen volgen. Daarmee blijkt een groot deel van de mbo'ers in principe bereid om in hun loopbaan te blijven investeren.

In figuur 4.8 zijn de toekomstplannen naar mbo-niveau weergegeven. Mbo'ers in niveau 3 zijn minder vaak van plan om door te leren dan niveau 4-studenten, maar ook minder dan niveau 2-studenten. Mbo'ers van niveau 3 willen na de huidige opleiding vooral aan het werk.

Figuur 4.8

Toekomstplannen van mbo'ers, naar mbo-niveau, 2015 (in procenten)



Bron: SCP (MBOres'15, studenten)

Figuur 4.9 geeft de toekomstplannen naar sector weer. Hieruit is op te maken dat studenten in de sectoren economie en zorg & welzijn vaker willen doorleren, en dat studenten in de sector landbouw vaker dan andere studenten aan het werk willen na hun opleiding.

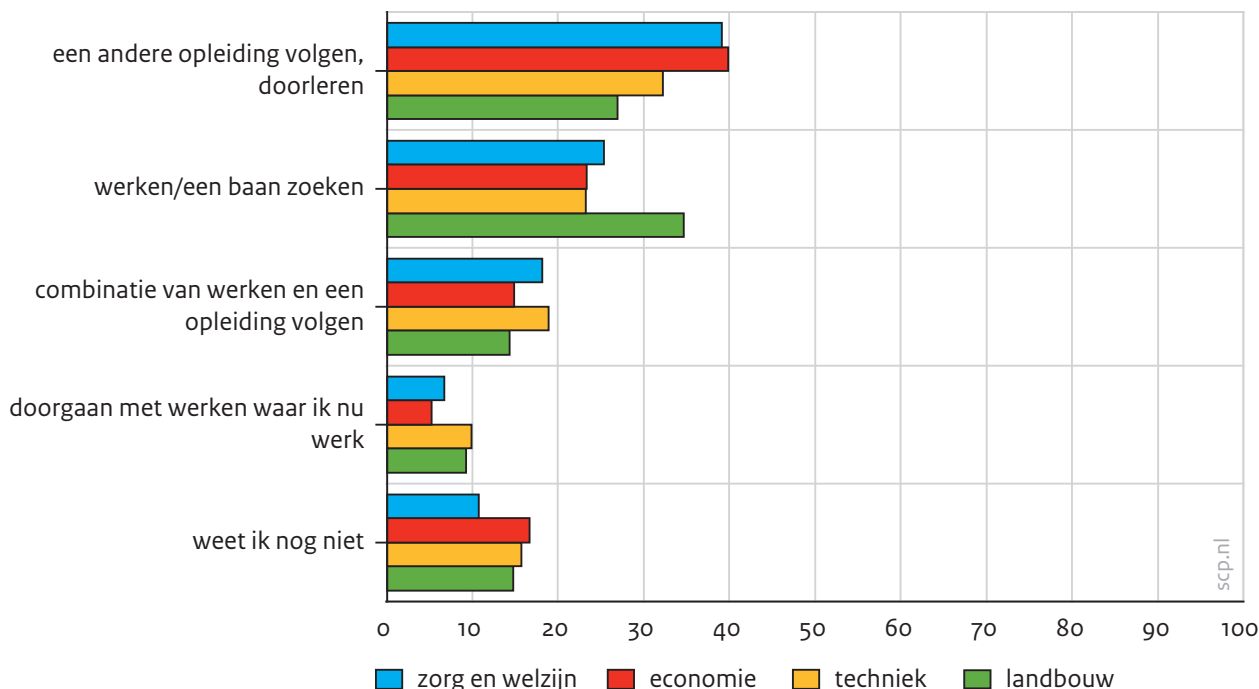
Landbouw is een sector met een sterk en duidelijk beroepsprofiel. Bijna 60% van de studenten in de sector landbouw koos heel bewust voor deze opleiding (ze wilden dit altijd al doen), studenten in de andere sectoren kozen minder vaak zo bewust.

Economie is een sector met een minder duidelijk beroepsprofiel. Studenten die voor een opleiding in deze sector kiezen, doen dat vaak omdat ze daarmee nog alle kanten op denken te kunnen (45% van hen denkt dat; dat is significant vaker dan de studenten in andere sectoren). Ze hebben bij de start van hun studie misschien ook minder duidelijk voor ogen wat ze later willen gaan doen. Die twijfel lijkt aan te houden, aangezien 17% niet weet wat ze hierna gaan doen. Onder de bijna 40% die verder gaat leren, kunnen zowel 'uitstellers' zitten (al dan niet gebaseerd op de arbeidsmarktsituatie), als studenten die inmiddels

weten waar hun talenten en interesses liggen, als ook studenten die gewoon hogerop willen komen.

Figuur 4.9

Toekomstplannen van mbo'ers, naar sector, 2015 (in procenten)



Bron: SCP (MBOres'15, studenten)

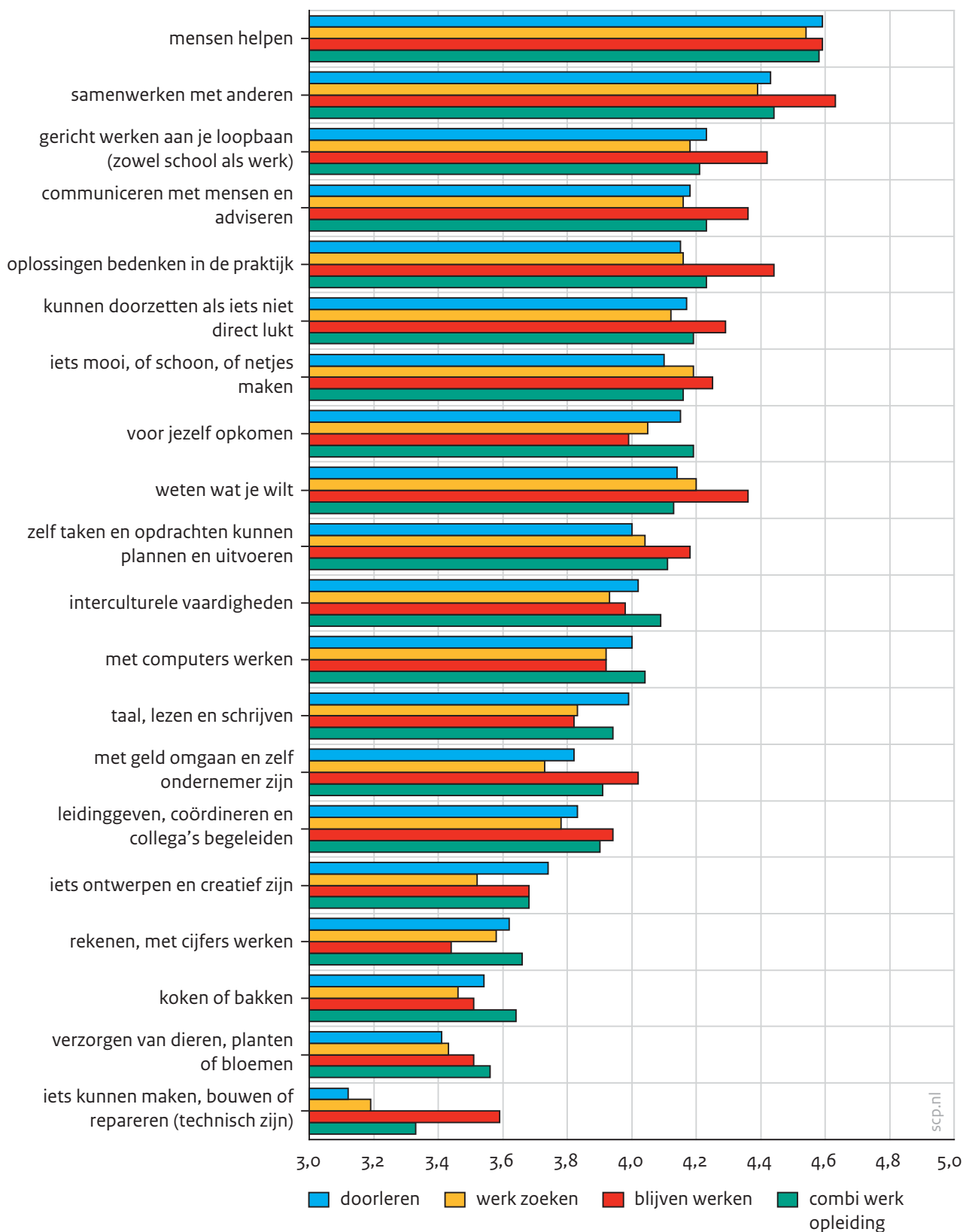
Toekomstplannen en beheersing van vaardigheden

Waarom willen jongeren doorleren, is dat omdat ze hun vaardigheidsniveau of -palet ontoereikend vinden en daarmee tekortschieten in responsiviteit? En vinden jongeren die willen werken dat niveau en palet dan wel toereikend? Of hebben ze andere drijfveren om verder te leren?

Uit figuur 4.10 blijkt dat er wel verschillen zijn tussen de studenten met uiteenlopende toekomstplannen, maar nauwelijks tussen de groep die verder wil leren en de groep die wil gaan werken. Vooral degenen die tijdens hun opleiding al werken en dat ook daarna willen doen, achten zichzelf het meest vaardig; dat zijn vaak maar niet uitsluitend bbl'ers. Zij vinden meer dan anderen dat ze goed toegerust zijn met hogere orde (denk)vaardigheden, sommige sociaal-emotionele vaardigheden, ondernemerschap, loopbaanvaardigheden, metacognitie en technisch zijn. Bij twee vaardigheden (rekenen/met cijfers werken en voor jezelf opkomen) scoren ze lager dan andere groepen. Het lijkt erop dat deze werkzame mbo'ers zekerder zijn over de mate waarin ze de meeste vaardigheden beheersen, misschien omdat ze daar in hun werk eerder ervaring mee hebben opgedaan, of dat ze deze zelfs dagelijks in praktijk kunnen brengen.

Figuur 4.10

Mbo'ers over de beheersing van vaardigheden in relatie tot hun toekomstplannen, 2015 (gemiddelde van 1 = heel onbelangrijk t/m 5 = heel belangrijk)



Bron: SCP (MBOres'15, studenten)

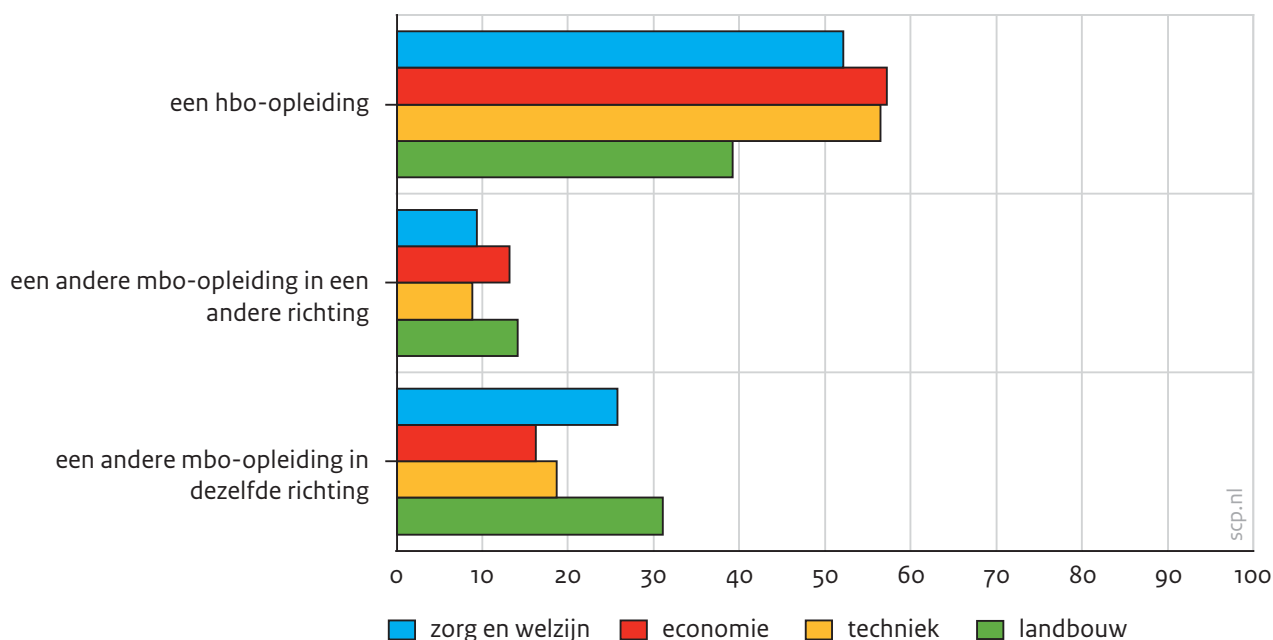
Ten slotte merken we op dat de kleine groep studenten die nog niet weten wat ze na deze opleiding gaan doen (14% van totale groep) vrij onzeker is over de mate van bekwaam en vaardig zijn. Zij scoren op veel vaardigheden lager dan andere groepen (niet in figuur).

Plannen om verder te leren

Aan studenten die verder willen leren, of werken en leren willen combineren, is vervolgens gevraagd welke opleiding ze willen gaan doen. Meer dan de helft (54%) wil naar het hbo. Dit zijn niet alleen, maar wel vaak mbo-studenten in niveau 4. Ook een deel van de studenten in niveau 3 en enkele studenten in niveau 2 spreken de ambitie uit om ooit een hbo-opleiding te gaan doen. Verder wil 21% van de potentiële doorleeders een mbo-opleiding in dezelfde richting gaan volgen, en wil 11% dat in een andere richting gaan doen. Figuur 4.11 laat nog eens zien dat studenten in de sector landbouw minder vaak dan de studenten in de andere sectoren geïnteresseerd zijn in een vervolgopleiding in het hbo. Ook is zichtbaar dat zij net als studenten zorg & welzijn relatief vaak geïnteresseerd zijn in een vervolgopleiding in het mbo in de richting waarin ze nu al zitten; ze lijken zich dus te willen verbreden op een domein waarvoor ze eerder met overtuiging kozen. Maar het kan er ook op wijzen dat men op een lager niveau is gestart en daarna alsnog een diploma op een hoger mbo-niveau wil halen. We kunnen dat onderscheid met deze gegevens niet maken, maar we weten dat een deel van de mbo'ers binnen het mbo 'stapelt'.

Figuur 4.11

Opleidingsplannen van mbo'ers na hun huidige opleiding, naar sector, 2015 (in procenten)



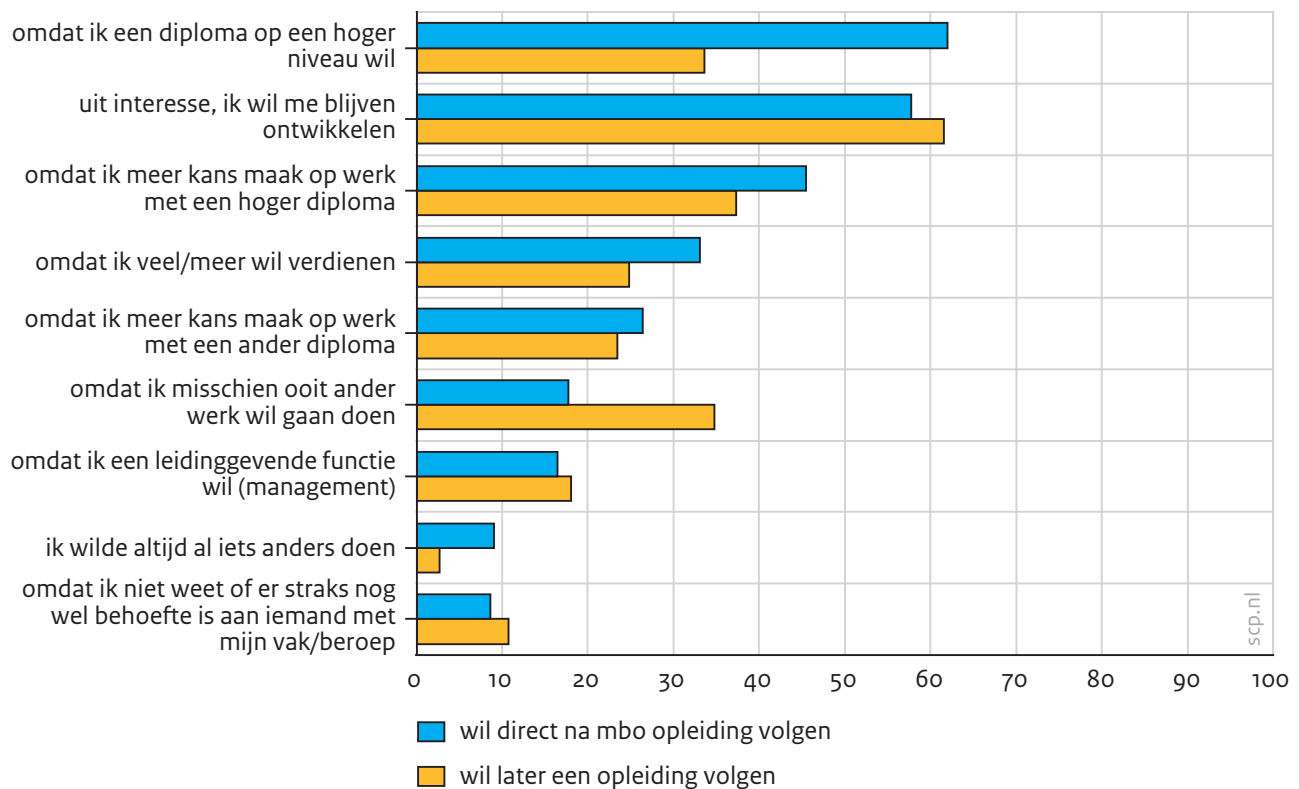
Bron: SCP (MBOres'15, studenten)

In figuur 4.12 zijn de belangrijkste redenen weergegeven waarom mbo-studenten nog een opleiding willen volgen. Zowel de antwoorden van studenten die dat direct na hun huidige

opleiding willen doen, als van studenten die dat later in hun loopbaan van plan zijn, zijn in de figuur opgenomen.

Figuur 4.12

Redenen waarom mbo-studenten nog een andere opleiding willen gaan volgen (direct na het mbo of later), 2015 (in procenten)



Bron: SCP (MBOres'15, studenten)

Studenten die direct na hun huidige opleiding verder willen leren, zeggen dat ze graag een diploma op een hoger niveau willen halen (62%). Voor de groep die later een opleiding wil volgen, is dat veel minder vaak een beweegreden (34%). Ruim een derde (35%) van deze groep wil vooral doorleren als dat voor de overstap naar ander werk nodig zou zijn; in de andere groep is dat een reden bij 18% van de studenten.

Het valt op dat in beide groepen meer dan de helft van de studenten vooral wil doorleren omdat ze het belangrijk vinden zich verder te ontwikkelen. Er is geen verschil naar niveau bij de studenten die zeggen verder te willen leren omdat ze zich blijvend willen ontwikkelen.

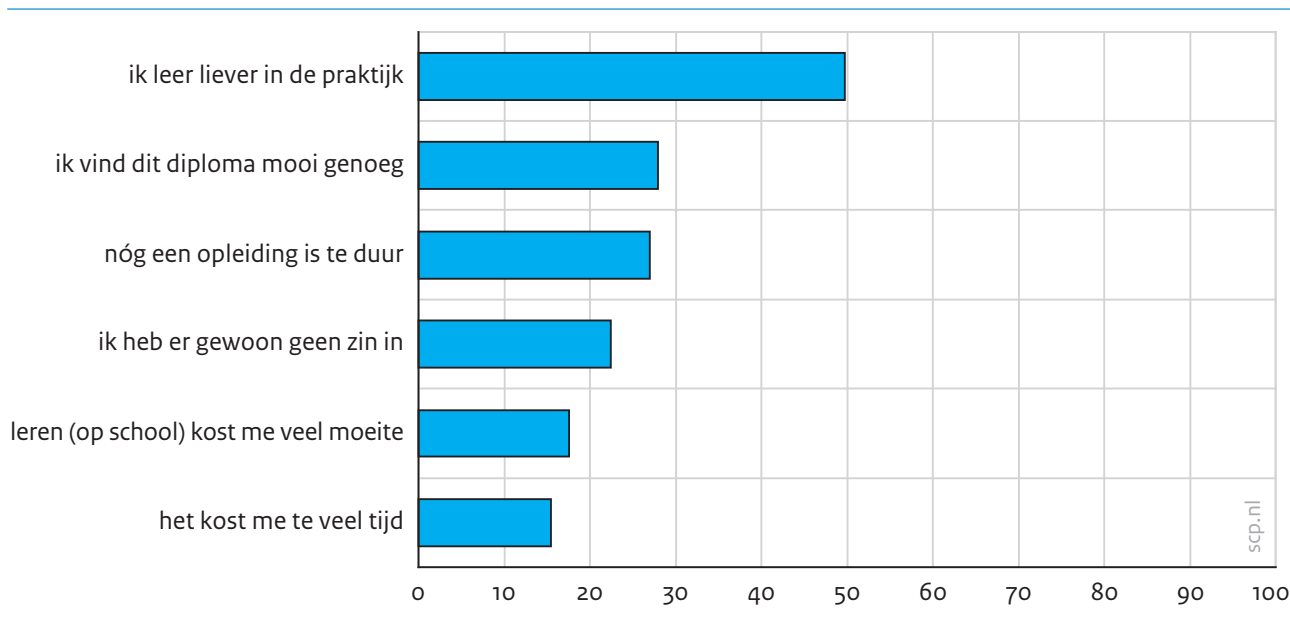
Vooral studenten in niveau 4 willen aansluitend doorleren omdat ze een diploma op een hoger niveau willen halen; minder vaak zijn het studenten in niveau 3; en nog weer minder die in niveau 2. Hetzelfde patroon zien we bij studenten die willen doorleren omdat ze verwachten dan meer kans op werk te hebben.

Mbo-studenten die niet van plan zijn om door te leren

Sommige studenten twijfelen of ze verder willen leren op school, andere studenten weten al dat ze dat niet willen. Ook aan deze studenten is gevraagd waarom dat zo is (25% van de totale groep). Figuur 4.13 maakt duidelijk dat deze studenten de voorkeur geven aan leren in de praktijk.

Figuur 4.13

Redenen waarom mbo-studenten niet verder willen leren, 2015 (in procenten)



Bron: SCP (MBOres'15, studenten)

Degenen die nu niet verder willen studeren, maar nog niet zeker weten of ze dat in de toekomst misschien wel gaan doen, is gevraagd wat hen van gedachten zou kunnen doen veranderen (niet in figuur; 20%). De meest genoemde redenen zijn: als het hen helpt om carrière te maken (70%), als ze daardoor meer kunnen gaan verdienen (45%), of als ze daardoor ook in de toekomst verzekerd zullen blijven van een baan (39%).

Samenvattend: de helft van de mbo-studenten wil verder leren. Een deel van hen wil dit aansluitend aan de huidige opleiding doen, een ander deel wil dat in een latere fase doen. We hebben de *intentie* gemeten om zich via formele opleidingskanalen te scholen, maar dit zegt uiteraard weinig over de daadwerkelijke verdere ontwikkeling van de mbo'ers in hun loopbaan. Veel jongeren zullen via het werk op informele wijze leren. Eerder gaven ze al aan veel vaardigheden vooral in de praktijk te leren en niet of niet uitsluitend in hun opleiding op school. Meer dan de helft van de mbo'ers die nu of later verder wil leren, zegt dat te willen doen uit interesse; ze willen zich blijven ontwikkelen.

4.5 Sleutelpersonen over langdurige inzetbaarheid van mbo'ers

In de gesprekken met vertegenwoordigers van de sectorkamers wordt regelmatig gereflecteerd op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de afzonderlijke branches die belangrijk zijn voor de toekomst van mbo-opgeleiden. Men vindt een oriëntatie op de toekomst lastig, want die is moeilijk voorspelbaar.

Opleidingen aanpassen aan de vraag op de arbeidsmarkt móét, zegt een van de informanten, zeker als duidelijk is dat de banen voor bepaalde opleidingsrichtingen gaan veranderen of verdwijnen. Bij herhaling wordt het voorbeeld van de betekenis van de 3D-printer voor beroepen van de toekomst genoemd. Een nieuwe methode bijvoorbeeld om met een 3D-printer beton te storten, heeft volgens een van de informanten grote gevolgen voor het beroep van metselaar. Nu al wordt in de bouw veel gewerkt met prefab materiaal, dat alleen nog aan elkaar geschakeld en bevestigd hoeft te worden, en dus om een ander-soortige bouwvakker vraagt dan de 'traditionele' bouwvakker.

Tegelijkertijd waarschuwen andere sleutelpersonen voor te snelle reacties van het onderwijs op zulke veranderingen. Het is niet per se slecht, zegt een van hen, dat het onderwijs achter de feiten aanloopt. Als nog niet duidelijk is welke kant de ontwikkelingen op gaan en wat de effecten daarvan zullen zijn op de banen en beroepen van morgen, moet gewaakt worden voor te snelle aanpassingen van het curriculum, zegt men. Dit betekent niet dat het mbo niets zou hoeven doen, maar het is veiliger om in te zetten op verbreding van de kwalificatiestructuur dan op een nieuw smal curriculum, waarvan de bruikbaarheid en maatschappelijke wenselijkheid zich nog niet hebben bewezen.

Loopbaanoriëntatie noodzakelijk om studenten beter te laten kiezen voor later

Er wordt de laatste jaren in het mbo-onderwijs veel meer aandacht besteed aan loopbaan-oriëntatie. Dat is volgens onze informanten een goede ontwikkeling. Studenten krijgen daarmee ruimte om zich te oriënteren op hun vakgebied en op wat hen interesseert.

Studenten hebben baat bij zo'n oriëntatiefase; hierdoor blijft het onderwijs namelijk ook de zoekende jongeren boeien en binden, en laat het hen op termijn een gedegen afweging maken voor een beroep dat bij hen past én dat perspectief heeft, zegt men.

Veel studenten zouden volgens een van de informanten nauwelijks weloverwogen keuzes maken: 'Hoe overwogen is nu een keuze van een 12-jarige om timmerman of verpleegkundige te worden?' Een deel van de studenten weet het al wel als ze het mbo binnenkomen, maar die keuze is volgens de informant deels op emotie of traditie gebaseerd (bv. ouders en grootouders werkzaam in de bouw of zorg), en niet op wat hun eigen talenten zijn. Het kan bovendien een keuze zijn voor een beroep dat er straks mogelijk niet meer is.

Een duidelijke interesse van studenten stelt de instelling vaak voor een dilemma, zegt een andere informant. Studenten hebben volgens hem soms een weinig realistisch beeld van de arbeidsmarkt. Wat te doen, zegt hij, als alle studenten kapper willen worden, terwijl daar onvoldoende werkgelegenheid voor is? Zij hebben daar nog geen zicht op, maar hoe hou je die jongeren binnenboord als je ze niet zou toelaten tot een opleiding die ze willen

volgen? Deze informant heeft liever dat deze studenten een diploma halen in een vak van hun keuze – ook al zullen ze daar misschien geen werk in vinden – dan dat ze ongemotiveerd een andere beroepsopleiding gaan doen. Dat laatste vergroot immers de kans op uitval en daarmee de kans dat ze zonder diploma op de arbeidsmarkt terechtkomen. Scholen zouden daarom niet zo veel met arbeidsmarktvoorspellingen kunnen, aangezien studenten hun keuze voor een opleiding vooral baseren op wat ze nu willen en kennen. Daarom laat men studenten kiezen wat ze graag willen en zorgt men er als instelling voor dat ze daarbij een zo hoog mogelijk niveau halen. Het argument daarvoor is dat veel studenten later toch andere richtingen zullen inslaan, en daarom zou breed opleiden de voorkeur verdienen boven smal en specialistisch.

Brede basis aan vakkennis en generieke vaardigheden van belang voor toekomst

De sleutelpersonen zijn niet somber over veranderingen die zich in inhoud en vorm van de beroepen voor mbo'ers zullen voordoen. Mbo'ers komen volgens hen nog altijd goed aan het werk en men verwacht dat dit in de toekomst niet anders zal zijn. De studenten moeten naast een vakspecifieke basiskennis dan wel beschikken over brede, generieke vaardigheden, zegt men. Dat is niet alleen belangrijk omdat het onmogelijk is om de bewegingen van de arbeidsmarkt te voorspellen en de opleidingen daar snel op aan te passen, maar ook omdat een brede basis meer kansen biedt op de arbeidsmarkt dan een smalle, gespecialiseerde.

Het gaat er volgens een informant straks niet meer om dat je iets met behulp van een bepaald gereedschap kunt maken, maar dat je 'gereedschapsvaardig' bent: waar moet je op letten als je gereedschap ter hand neemt (veiligheid en gezondheid), wat kan het apparaat wel en wat kan het niet? Als een mbo'er dan later in een andere werkomgeving terechtkomt en met ander gereedschap te maken krijgt, dan weet hij welke vragen hij zichzelf moet stellen.

Een bepaalde machine leren bedienen heeft niet zo veel zin meer, veel belangrijker is het om te weten hoe een workflow werkt en hoe je als onderdeel in het proces een order uitvoert: 'Dan maakt het niet meer uit of je achter een broodmachine staat of achter een drukpers, je bent dan bijna hetzelfde aan het doen.' De informanten blijven bovendien steeds benadrukken dat de middelbare beroepsopleiding vooral als startpunt van de loopbaan moet worden gezien. Veel mbo'ers beginnen in het beroep of de branche van hun opleiding en groeien door naar andere of meer gespecialiseerde functies of beroepen, andere mbo'ers starten meteen al in een ander beroep of andere branche dan waarvoor ze zijn opgeleid, en slechts een klein deel blijft volgens hen de hele loopbaan actief in het hetzelfde beroep als waarin ze zijn geschoold. Een opleiding met een brede kwalificatiestructuur is volgens de vertegenwoordigers van de sectorkamers een betere, want flexibelere oriëntatie op werk.

Hoe belangrijk sommige vertegenwoordigers van de sectorkamers een brede basis vinden, lichten ze toe met voorbeelden van mbo'ers die goed terecht zijn gekomen in andere richtingen en sectoren dan waarin ze zijn opgeleid. Afgestudeerde mbo'ers van maritieme opleidingen brengen eerst een paar jaar op zee door en daarna slaan ze andere richtingen

in. Ze weten dan bijvoorbeeld veel van motoren of logistiek, kunnen vaak leidinggeven en gaan daarmee elders aan de slag. Jongeren die een opleiding in de horeca hebben gevolgd, worden volgens een van de informanten bijvoorbeeld ook aangenomen in de financiële sector. De hospitality-vaardigheden die ze in hun opleiding hadden geleerd (omgangsvormen, tafelmanieren, etiquette), maakten hen aantrekkelijk voor de financiële sector. De vakspecifieke vaardigheden van die sector zouden hun gaandeweg tijdens het werk wel worden bijgebracht, had hun werkgever gezegd.

Notie van blijven leren bijbrengen in de opleiding

Als jongeren na hun mbo-opleiding van school komen, zijn ze niet meteen een fantastische vakman of meester, zeggen vertegenwoordigers van een sectorkamer. Ze moeten eerst nog veel leren. Daarbij komt dat veel mbo'ers niet in het beroep of de branche van hun opleiding aan het werk zullen gaan of blijven. Blijven leren en blijven investeren in jezelf wordt daarom alleen maar urgenter, aldus de sleutelpersonen.

Sommige informanten vinden dat het bijbrengen van de benodigde flexibele houding en de wil om te blijven leren een taak is van het onderwijs, anderen vinden dat onderwijs en bedrijfsleven dat samen ter hand moeten nemen. De houding om door te leren is iets wat op jonge leeftijd aangeleerd kan en moet worden, daarover zijn onze informanten het eens. Dat die lerende houding zo belangrijk is, blijkt uit het voorbeeld van zzp'ers die er niet in slagen te profiteren van de aantrekkelijke markt na de crisis. Velen van hen zouden volgens een van de informanten de noodzakelijke ondernemersvaardigheden missen en die ook niet meer leren tijdens hun loopbaan, omdat ze niet hebben geleerd om in zichzelf te blijven investeren. Naast de notie van een leven lang leren, is meer aandacht voor ondernemersvaardigheden in de mbo-opleidingen dan ook van wezenlijk belang voor de langdurige inzetbaarheid van de zelfstandige beroepsbeoefenaar (niveau 3 en 4). Vooral omdat er naar verwachting alleen maar meer zelfstandigen en kleine bedrijfjes bij zullen komen. De informanten onderstrepen het belang van ondernemersvaardigheden voor langdurige inzetbaarheid van mbo'ers.

Een leven lang leren wordt in het mbo, net als de beroepskeuze, steeds meer gestimuleerd via loopbaanoriëntatie of loopbaanbegeleiding. 'Totdat ze hier de deur uit gaan,' zegt een van de informanten, en hij hoopt dat afgestudeerde mbo'ers er na de opleiding in hun loopbaan mee verdergaan. De praktische uitwerking van blijven leren tijdens de loopbaan kan per mbo-niveau anders zijn, zegt een andere informant, maar de grondhouding van willen bijblijven in je vak is dezelfde. Een mbo'er van niveau 2 leert bijvoorbeeld door te kijken of vragen te stellen aan collega's in de praktijk, en een mbo'er van niveau 4 leert misschien door een studieboek ter hand te nemen. Duaal leren wordt door een van de sleutelpersonen genoemd als ideaal voor de permanente ontwikkeling van vaardigheden zoals dat al gebeurt in de bbl.

4.6 Conclusies over vaardigheden voor de toekomst en een leven lang leren

In dit hoofdstuk lag de nadruk op een juiste toerusting van mbo'ers voor blijvende inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. De volgende deelvraag stond centraal:

Welke vaardigheden vinden betrokkenen belangrijk met het oog op een werkend bestaan in de toekomst; en hoe belangrijk vinden ze een leven lang leren?

Deze vragen hebben we voorgelegd aan de professionals (docenten en leidinggevenden), aan de studenten zelf en aan vertegenwoordigers van de sectorkamers.

Professionals in het mbo: breed palet aan vaardigheden nodig

Professionals in het mbo zijn van mening dat studenten over een scala aan vaardigheden moeten beschikken om goed voorbereid te zijn voor de toekomst. Zij vinden alle in de enquête voorgelegde vaardigheden belangrijk, al brengen ze wel gradaties in belang aan. Met het oog op de toekomst vinden ze communicatieve vaardigheden, kunnen samenwerken, vakspecifieke en sociaal-emotionele vaardigheden, als ook probleemoplossend vermogen en kritisch denken heel belangrijk. Op het tweede plan, maar nog altijd belangrijk, plaatsen ze enkele 21^e-eeuwse vaardigheden, loopbaanvaardigheden, metacognitie, en basis- en burgerschapsvaardigheden.

Sommige vaardigheden worden voor studenten in de ene sector belangrijker gevonden dan voor studenten in de andere sector. Communicatieve vaardigheden bijvoorbeeld worden voor de sectoren zorg & welzijn en economie belangrijk gevonden, maar net als sociaal-emotionele vaardigheden vindt men die iets minder belangrijk voor studenten techniek.

Als we de vaardigheden die de professionals van belang vinden voor *de toekomst* van de studenten vergelijken met de vaardigheden die ze van belang vinden voor *de huidige arbeidsmarkt* (hoofdstuk 3), dan zien we nauwelijks verschillen. Of het nu om de huidige of de toekomstige arbeidsmarkt gaat, het zijn steeds dezelfde vaardigheden die aan de top van de hiërarchie, in het midden, en aan de onderkant staan. Dit is natuurlijk niet vreemd: onderwijs is per definitie bedoeld om jongeren voor te bereiden op de toekomst. We constateren ook dat professionals in het onderwijs niet verwachten dat mbo'ers andere typen vaardigheden nodig hebben om in de toekomstige arbeidsmarkt aan het werk te kunnen blijven. Niet uit te sluiten is dat, ook gezien de onzekerheid over de veranderingen in de arbeidsmarkt, professionals onvoldoende zicht hebben op welke vaardigheden er nodig zijn op de lange termijn. Dat zou ervoor pleiten dat zij zich consequent, en misschien meer dan nu het geval is, op de hoogte moeten stellen van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (kennis-circulatie, samenwerking met bedrijfsleven; zie hoofdstuk 2).

Studenten zijn bezorgd om hun toekomst, maar ook ambitieus en leergierig

Studenten verwachten dat vakspecifieke vaardigheden het belangrijkste zijn voor hun toekomst. Ze maken dus vooralsnog geen onderscheid in wat ze nu nodig denken te hebben en later. Het vooropstellen van vakspecifieke vaardigheden leidt misschien tot een kwets-

bare positie op de langere termijn, aangezien heel vakspecifieke vaardigheden later in de loopbaan aan belang inboeten. Maar de studenten zijn realistisch: meer dan 80% beseft dat een leven lang leren belangrijk is voor hun toekomst. Bovendien hechten ze veel belang aan doorzettingsvermogen. De studenten zijn ambitieus en willen zich blijven ontwikkelen.

Die ambitie wordt ook ingegeven door zorgen over hun toekomstige arbeidsmarktpositie. De arbeidsmarktpositie van mbo'ers is momenteel weer vrij gunstig. Meer dan de helft van de studenten maakt zich ten tijde van dit onderzoek zorgen over hun toekomst: het meest of ze straks wel een baan kunnen vinden, werk kunnen behouden, of bijvoorbeeld genoeg kunnen verdienen. Vooral studenten in de sector zorg & welzijn zijn er bezorgd over of ze een baan kunnen vinden. Studenten in de techniek maken zich zorgen over hun toekomstig inkomen, en studenten in niveau 4 vrezen de concurrentie van hbo'ers.

Dergelijke zorgen, maar ook de ambitie om verder te komen, maken dat veel studenten verder willen leren; aansluitend op hun huidige opleiding of later in hun loopbaan als dat gunstig zou zijn voor hun carrière of arbeidsmarktpositie.

Meer dan de helft van de studenten wil nu al door naar het hbo en een deel gaat verder in het mbo. Een belangrijke reden is dat men een hoger diploma wil halen en daarmee meer kans op een baan denkt te hebben, maar een even vaak genoemde reden is interesse: de mbo'ers willen zich blijven ontwikkelen.

Sleutelpersonen vinden blijven leren en motivatie belangrijk voor duurzame inzetbaarheid

Volgens de sleutelpersonen is de intentie van studenten om door te willen leren een goede basishouding. Blijven leren en blijven investeren wordt steeds belangrijker, zo verwachten de vertegenwoordigers van de sectorkamers. Zij vinden bovendien dat een bredere opleiding meer garanties voor de toekomst biedt dan een smalle specifieke opleiding. Daarnaast vinden ze ondernemersvaardigheden belangrijk voor de toekomst van mbo'ers; iets wat de professionals minder relevant vinden.

Verder lijken de sleutelpersonen de arbeidsmarktrelevantie bij het kiezen van een opleiding ondergeschikt te vinden aan de motivatie van de student. De informanten vinden het belangrijker om een student gemotiveerd binnenboord te houden, dan dat ze – toch meer in lijn met de eis van macrodoelmatigheid – de student sturen in de richting van een meer kansrijke opleiding. Velen zullen uiteindelijk toch in andere richtingen terechtkomen; het versterkt hun pleidooi voor bredere opleidingen.

Kortom, de discussie over welke vaardigheden mbo'ers nodig hebben om ook in de toekomst inzetbaar te zijn, is nog lang niet beslecht en dat blijkt ook uit de opvattingen van de betrokkenen. Een brede mix van hogere orde (denk)vaardigheden, vakspecifieke vaardigheden en sociaal-emotionele vaardigheden lijkt een goede en veilige basis voor de start op de arbeidsmarkt én voor de toekomst. Er zal immers altijd een spanning zijn tussen de toerusting voor het werk op de huidige arbeidsmarkt en de toerusting voor nog niet bestaande beroepen (TK 2015/2016b). Breed opleiden biedt mbo'ers dan meer ruimte en kansen. De veranderingen vragen niet alleen om blijvende waakzaamheid bij mbo-instel-

lingen om de aansluiting met het beroepenveld te bewaren, maar ook om flexibiliteit van mbo'ers om zich aan te passen en om te vormen, om aan het werk te kunnen blijven. Het streven naar responsiviteit betreft zowel het niveau van de instelling als dat van de student.

Studenten zelf hebben de intentie en ambitie om te blijven leren. Een deel van hen zegt nu al niet verder te willen leren en de vraag is uiteraard ook of de intentie van de studenten die wel verder willen leren uiteindelijk ook daadwerkelijk wordt omgezet in actie. Het belangrijkste is dat de studenten zich ervan bewust zijn dat één opleiding voor het leven waarschijnlijk niet zal volstaan.

5 Visie op het mbo

5.1 Veranderingen in het mbo

In dit hoofdstuk gaan we in op de visie van professionals, studenten en sleutelpersonen op het veranderende mbo en de toekomst van het mbo. Het mbo heeft de laatste jaren veel veranderingen ondergaan en de beleidsaandacht voor het mbo is groot. Enkele van deze veranderingen kwamen al eerder aan bod, zoals de tendens naar het veralgemeniseren van mbo-opleidingen door meer nadruk op algemeen vormende vakken, en het verbreden van opleidingen door een vereenvoudigde kwalificatiestructuur met vaak bredere, geclusterde profielen. Er is ook sprake van flexibilisering van opleidingen door invoering van keuzedelen en soms ook cross-overopleidingen. Tegelijkertijd wordt er blijvend geappelleerd aan vakmanschap en vakspecialisatie. Het is de vraag wat degenen die in het mbo werken van die veranderingen vinden en waar ze in de praktijk van alledag eventueel tegenaan lopen.

In de volgende paragrafen laten we vooral de professionals aan het woord over hoe zij de veranderingen in het mbo waarderen. Welke veranderingen nemen zij waar als docent of leidinggevende in het mbo; wat gaat er goed en waarover maken ze zich zorgen?

Verder vragen we hun om de toegenomen beleidsaandacht te beoordelen: wat merken ze daarvan in hun dagelijkse praktijk en hoe waarderen ze het beleid? Tot slot vragen we alle betrokkenen om zich uit te spreken over de implicaties van alle veranderingen met het oog op de responsiviteit. Wat betekenen de veranderingen voor de waarde van een in het mbo behaald diploma op de arbeidsmarkt, en voor de positie van het mbo: is het mbo toekomstbestendig? We sluiten af met een eindoordeel van professionals over hoe zij vinden dat het mbo er al met al voor staat. Ontwikkelt het mbo zich volgens hen in de gewenste richting?

Per paragraaf presenteren we steeds een aantal stellingen over genoemde kwesties waarover de professionals, en soms ook de studenten, zich hebben uitgesproken. Vervolgens gaan we dieper in op de onderwerpen aan de hand van de toelichtingen die de professionals over deze onderwerpen gaven bij een open vraag in de vragenlijst. Dit kwalitatieve materiaal bevat soms uitgebreide verhalen, en deze zijn geanalyseerd en gerubriceerd naar thema. Sommige onderwerpen kwamen ook in de interviews met de vertegenwoordigers van de sectorkamers naar voren. Ook deze zijn hier verwerkt.

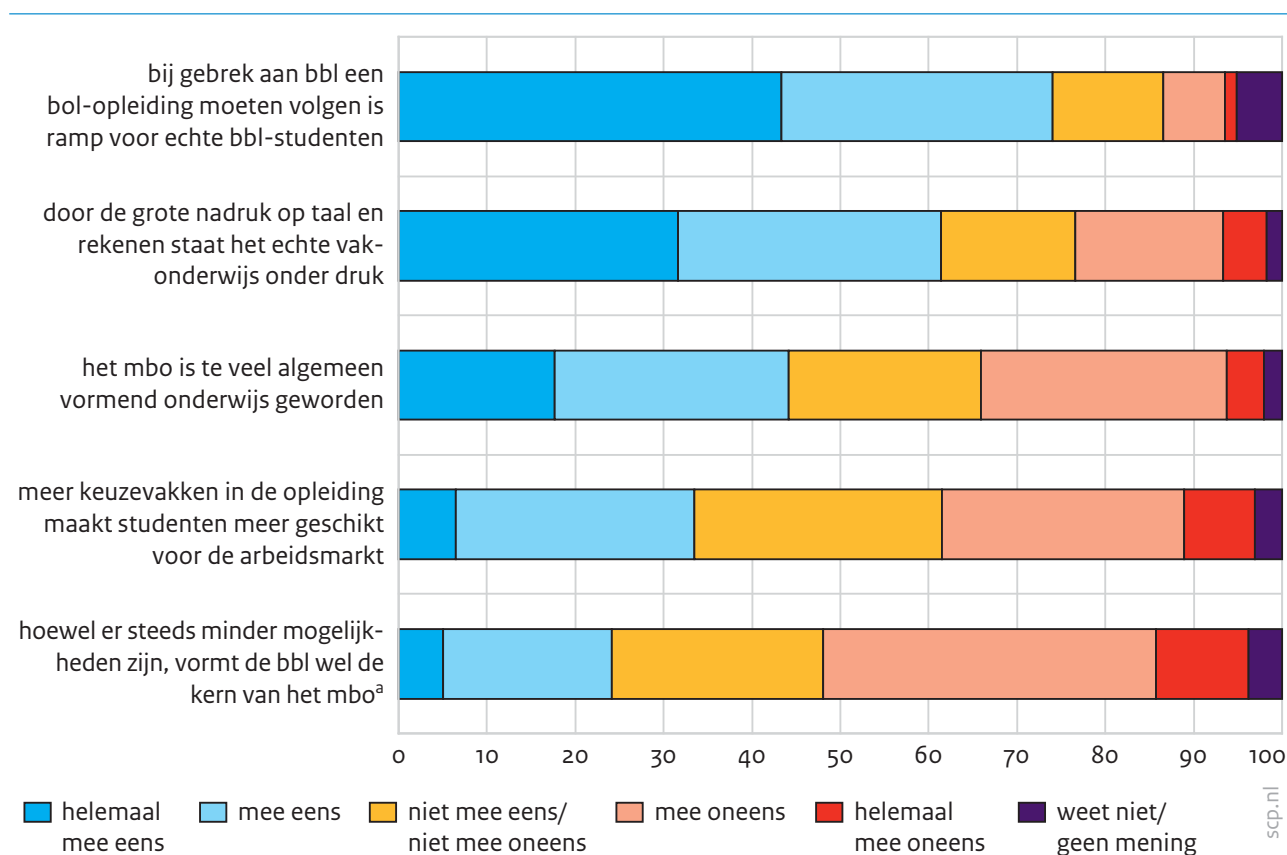
5.2 Opvattingen in het mbo óver het mbo

In een aantal stellingen hebben we de professionals gevraagd naar veranderingen die de aard van het mbo-onderwijs betreffen: het al jarenlang krimpende aandeel van de bbl-route en daarmee van duale trajecten, veralgemenisering door meer nadruk in het curriculum op taal en rekenen en verbreding van opleidingen, en flexibilisering door meer keuzedelen.

De professionals maken zich grote zorgen over de jarenlange afname van de bbl. Toch zien de professionals de bbl niet echt als de spil van het mbo; een kwart onderschrijft die stelling (figuur 5.1). Een groot deel van de professionals ziet echter wel bedreigingen voor wat men als de essentie van dit onderwijs ziet: het echte vakonderwijs. Dat staat onder druk, volgens 63% van de professionals, door de toegenomen nadruk op taal en rekenen; 44% vindt dat het mbo te veel algemeen vormend onderwijs is geworden. Meer verdeeld is men over de veranderingen door de introductie van meer keuzevakken. Al eerder hoorden we enkele kritische geluiden over deze zogenoemde keuzedelen en de vraag of deze wel bijdragen aan de responsiviteit. Toch meent een derde van de professionals dat keuzedelen de baankansen van een mbo'er gunstig kunnen beïnvloeden.

Figuur 5.1

Opvattingen van professionals over veranderingen in het mbo, 2015 (in procenten)



a Recent stijgt het aandeel bbl'ers overigens weer iets.

Bron: SCP (MBOres'15, professionals)

De opvattingen van de professionals over veranderingen in het mbo komen ook terug bij een open vraag die we hun stelden over wat momenteel hun grootste zorg is over het mbo. Deze vraag legden we ook voor aan de vertegenwoordigers van de sectorkamers in de interviews. De antwoorden illustreren een grote betrokkenheid van docenten en leidinggevenden bij het onderwijs, bij de studenten en hun toekomst. We beschrijven hier eerst de opvattingen die over de thema's in figuur 5.1 gaan. Verderop in het hoofdstuk komen ook andere punten die men inbracht naar voren.

De bbl onder druk

Op de vakschool waar we een oriënterend gesprek voerden, is men erin geslaagd om de laatste jaren het aandeel bbl-opleidingen in stand te houden. Weliswaar was het percentage bbl'ers ooit hoger, maar na de periode van crisis zegt men nu stabiel op 5% van alle deelnemers te zitten. Men zegt zelfs iets te kunnen groeien, maar de vakbonden staan op het standpunt dat eerst mensen moeten worden herplaatst voordat het wenselijk is dat er in de branche nieuwe bbl-plaatsen bij komen.

De landelijke trend laat al jaren een sterke daling in het aandeel bbl-deelnemers zien.

In 2009 waren er landelijk 167.088 bbl-leerlingen, in 2015 nog maar 97.466, zo blijkt uit cijfers van het CBS en van DUO (SER 2016b). Recent – en nadat het veldwerk voor deze studie werd verricht – is na een lange tijd van daling weer een lichte stijging te zien: het aantal bbl'ers komt sinds kort weer boven de 100.000 uit (SBB 2017).

De bbl kan worden gezien als de meest responsieve leerweg binnen het mbo. Bbl'ers hebben immers al werk en volgen aanvullend op het praktijkleren lessen op school. De SER (2016b) stelt dat er juist in de bbl goede kansen liggen voor jongeren.

Veel professionals maken zich zorgen over de afname van bbl-opleidingen (zoals gezegd is de lichte stijging pas zeer recent opgetreden); men ziet dat als een groot verlies. Driekwart van de professionals vindt het een ramp voor bbl'ers als zij door gebrek aan leerwerkplekken moeten kiezen voor de bol-variant van een opleiding (figuur 5.1). In een toelichting zegt een professional dat door de afname van de bbl ook de relatie van het mbo met het bedrijfsleven verandert: meer op afstand en minder verweven, en mogelijk dus ten koste van de responsiviteit. Meer in het algemeen is men van mening dat de beroepspraktijkvorming in het mbo onder druk staat. Er zijn niet altijd voldoende stageplaatsen en zoals eerder al naar voren kwam: er is in de ogen van veel professionals te weinig tijd in het curriculum voor praktijklessen. Juist ook voor de bbl-opleidingen vindt men dat er een onevenredig groot deel van de tijd naar taal en rekenen gaat, en naar burgerschap.

Vakonderwijs onder druk door veralgemenisering

Meer dan de helft van de professionals maakt zich zorgen over de toegenomen aandacht voor taal en rekenen in het mbo en de daaraan verbonden eisen. Men is van mening dat de hoeveelheid tijd die in het curriculum is ingeruimd voor deze basisvaardigheden ten koste gaat van de beroepsgerichte vakken.

Men spreekt over *veralgemenisering*, over *avo-isering* van beroepsonderwijs en over *vertheoretisering*, en men is daar geen voorstander van. Er is minder tijd voor de stage en de beroepspraktijkvorming en dat zou volgens de professionals ten koste gaan van de motivatie van studenten.

Veel professionals maken zich zorgen over de toegenomen aandacht voor de basisvaardigheden en bijbehorende eisen. Voor de hogere niveaus geldt dat studenten hun opleiding misschien op een lager niveau zullen moeten afronden, omdat de algemene vakken een struikelblok vormen, zo meent men. Doorstroom naar het hbo lijkt dan uitgesloten.

De professionals denken dat voor een deel van de studenten de strengere eisen voor taal en rekenen in het mbo negatief zullen uitpakken; dat is een van de meest geuite zorgen. Men vindt de eisen te streng voor een populatie leerlingen die doorgaans moeite hebben met deze vakken, maar wel gemotiveerd zijn voor een beroepsopleiding en daar aanleg voor hebben. De grootste zorg van de docenten gaat uit naar de lagere niveaus; voor hen vindt men de eisen te zwaar. Die eisen zorgen er volgens hen voor dat studenten hun diploma niet zullen halen en voortijdig afhaken.

De basisvaardigheden zouden volgens deze docenten slechts ondersteunend moeten zijn, en niet leidend, zoals nu dreigt. Een van hen zegt:

Ik geef zelf rekenen; het niveau is dramatisch, maar het kan wel een goede lasser zijn. Geef een aantekening op het diploma voor rekenen en Nederlands. Laat een werkgever kiezen welke automonteur, fitnessinstructeur ze willen hebben. Frustreer de studenten níét, zij zijn het kind van de rekening, terwijl het misschien goede vakmensen zijn.

Niet alleen maakt men zich zorgen over de lagere niveaus, maar ook over leerlingen met een migratieachtergrond. Zij zouden meer dan gemiddeld moeite hebben met grammatica. In hun toekomstige baan worden ze echter vooral beoordeeld op hun communicatieve vaardigheden (spreekvaardigheid) en niet op hun grammatica. Sommige docenten menen dat hierdoor talent verloren gaat. Een van hen zegt:

Mensen die Nederlands als tweede taal hebben, krijgen niet de gelegenheid hun kwaliteiten in te zetten op de arbeidsmarkt. Toetsen zijn nog steeds te 'Nederlands' en te weinig toegesneden op het vak of de sector.

Men vindt dat de drempel voor een beroepsopleiding te hoog komt te liggen voor een grote groep leerlingen. Een docent noemt het 'een regelrechte ramp', een ander zegt: 'Triest dat het zover heeft moeten komen. Ik hoop dat de overheid inziet dat ze fout bezig is.'

Een mogelijk effect van de strengere eisen is het weglekken van nieuwe instroom van studenten naar particuliere opleidingen die geen algemeen vormende vakken verplichten, vermoedt men. Veel studenten zouden de voorkeur aan zo'n opleiding geven.

Tegelijkertijd lijken de professionals niet te willen tornen aan het niveau van examinering. Men zou de kwaliteit van diploma's nog beter willen borgen.

Sommige docenten vinden de strengere (examen)eisen die worden gesteld aan de algemene vakken juist redelijk en menen dat het niveau van de studenten tekortschiet; dat niveau is volgens hen al jaren te laag. Deze docenten menen dat de studenten bij hun start op het mbo al een achterstand hebben in taal en rekenen. Die in het voortraject opgelopen achterstand moet het mbo vervolgens zien weg te werken, en dat gaat heel moeizaam. Ook het niveau waarop de studenten het Engels beheersen, zou bij beginnende studenten volgens hen te laag zijn. De tekorten doen zich volgens de professionals op alle opleidingsniveaus voor. Het niveau van de mbo-4-studenten zou volgens sommigen ook te laag zijn voor een succesvolle doorstroom naar het hbo.

Hoewel we eerder zagen dat verbreding van opleidingen door vooral de sleutelpersonen, maar ook door leidinggevende professionals als een responsieve reactie werd gezien, zijn er onder de docenten ook bezwaren tegen deze tendens. Men vindt dat door het verbreden van steeds meer opleidingen de diepgang gering is. Dat laatste wordt volgens de docenten ook veroorzaakt door het terugbrengen van de meeste opleidingen van vier jaar naar drie jaar. Enkele docenten spreken over 'uitholling', 'verschraling' en 'vervlakking' van het onderwijs: 'Er worden geen vakmensen opgeleid, maar mensen met versnipperde kennis'.

Een van de grootste zorgen vinden de professionals de verschuiving in de aard van het mbo die men de laatste jaren waarneemt. Deze zorg wordt door veel professionals gedeeld. Opleidingen worden volgens de docenten te generiek door de grote nadruk op algemene vakken. Studenten zouden hierdoor het beroep niet langer herkennen in de opleiding, en volgens sommige docenten sluit het mbo door deze veralgemenisering ook niet langer aan bij de wensen van het bedrijfsleven.

Keuzedelen en flexibilisering

Recent is besloten om tijd in de mbo-opleiding te reserveren voor keuzedelen.

De gedachte is dat hierdoor niet alleen de actualiteit in de opleidingen beter zou kunnen worden geborgd, maar bijvoorbeeld ook de regionale component in de opleiding verder zou kunnen worden versterkt en daarmee de responsiviteit worden verhoogd. Een deel van de professionals is kritisch over de invoering van keuzedelen. Men vindt bijvoorbeeld dat er te veel opleidingstijd voor wordt ingeruimd. Tezamen met de aandacht voor generieke vakken zoals rekenen en taal zou dit ten koste gaan van het opleiden voor het beroep. Een docent uit sector zorg & welzijn zegt hierover:

De keuzeonderdelen zijn een grote zorg, omdat de opleiding verpleegkunde te maken heeft met de eisen van de Wet BIG, die vrijwel niet meer na te komen zijn met de generieke vakken en keuzedelen. Er is onvoldoende tijd voor het vakonderwijs.

Voor de professionals komt de verandering bovendien te snel op voorgaande wijzigingen in het curriculum. Het verplicht invoeren van veel keuzedelen zou volgens hen ook niet stroken met het beleid om het aantal kwalificatiedossiers te reduceren.

De beleidsaanneme dat de keuzedelen juist tot een beter arbeidsmarktprofiel leiden, wordt door ruim een derde van de professionals niet gedeeld (figuur 5.1). Het curriculum wordt in hun ogen steeds meer gevuld met zaken waar het bedrijfsleven niet op zit te wachten. Men verwacht bovendien dat het door de grote diversiteit aan keuzedelen voor het bedrijfsleven onduidelijk wordt wat de verschillende opleidingen behelzen. Eerder zagen we al dat ook een paar vertegenwoordigers van de sectorkamers kritisch waren over het beoogde doel van regionale responsiviteit; men meende dat de keuzedelen eerder de student faciliteren dan het regionale bedrijfsleven.

Positie van kwetsbare leerlingen

Een ander thema dat nadrukkelijk in de open vraag naar voren komt, is dat van kwetsbare leerlingen: leerlingen die het volgens de professionals steeds moeilijker krijgen in het mbo. Sommige professionals zouden bijvoorbeeld graag bepaalde leerlingen die weliswaar al een diploma in het voortgezet onderwijs hebben gehaald toch eerst in niveau 1 willen plaatsen, maar ze moeten de leerling vanwege dat diploma in niveau 2 laten starten. Deze leerlingen zouden echter in de entreeopleiding beter kunnen worden voorbereid op een opleiding in niveau 2. Soms gaat het volgens deze professionals al mis bij de intake en worden zorgleerlingen op een te hoog niveau geplaatst. Afstroom naar een lager niveau is dan niet altijd mogelijk, vooral op vakscholen waar de mogelijkheden daartoe beperkter zijn. De problemen van kwetsbare jongeren concentreren zich volgens een van de docenten in de entreeopleiding en zet het niveau daarvan dusdanig onder druk dat de doorstroom naar niveau 2 in gevaar komt.

Door alle aandacht die uitgaat naar leerlingen die extra zorg of aandacht nodig hebben, blijft er volgens sommige docenten bovendien te weinig tijd over voor de goede leerlingen. Men zou graag meer begeleidingsuren ter beschikking hebben voor leerlingen met leer- en gedragsproblemen. Voor een meer adequate ondersteuning zegt men vaak onvoldoende mensen te hebben.

Ook vertegenwoordigers van de sectorkamers maken zich zorgen over de positie van kwetsbare jongeren. Men beschouwt het als een maatschappelijke opdracht om als mbo samen met het bedrijfsleven een adequaat opleidingstraject op te zetten, zodat de kwetsbare groep een zekere mate van zelfstandigheid weet te bereiken en verder komt in het leven. Een van de vertegenwoordigers meent dat juist de studenten in niveau 2 kwetsbaar zijn en het meest geraakt worden door extra eisen aan basisvaardigheden en studieduurbeperking. Enerzijds is het goed om hoge eisen te stellen, maar anderzijds zou volgens deze vertegenwoordiger de zwakkere jongeren extra tijd moeten worden gegund om misschien op een hoger niveau te kunnen uitstromen. Het vergt volgens een van de informanten grote inspanningen van het mbo-onderwijs om vooral de groep kwetsbare jongeren in de lagere mbo-niveaus goede attitudes en sociaal gedrag bij te brengen. Bovendien vraagt het volgens hem ook extra inspanningen om voor elkaar te krijgen dat het bedrijfsleven medeverantwoordelijkheid neemt door deze kwetsbare groep 'op te vangen' in de bedrijven.

5.3 Beleidsmaatregelen in de praktijk

Toegenomen beleidsaandacht

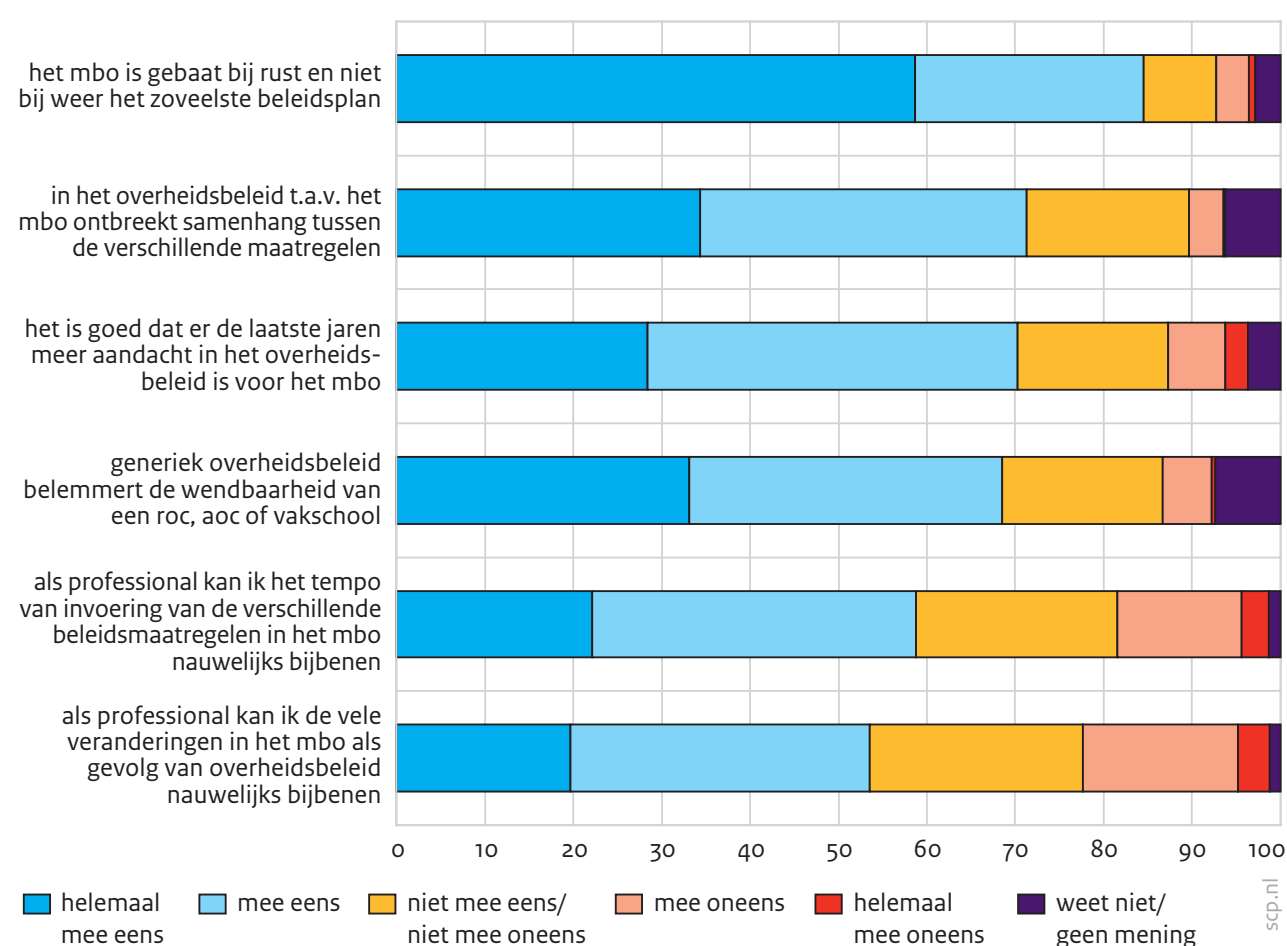
Met het *Actieplan mbo. Focus op vakmanschap 2011-2015* (TK 2010/2011) start een reeks van maatregelen die erop is gericht om de kwaliteit van het mbo te verbeteren. Verdere impulsen gaan uit van de mbo-agenda *Ruim baan voor vakmanschap* (TK 2013/2014a) en bijvoorbeeld de bestuursakkoorden mbo waarvan de eerste in 2011 en de tweede in 2014 is gesloten.

Wij legden de professionals de vraag voor hoe ze de wijzigingen in het mbo als gevolg van diverse maatregelen ervaren. Zeven op de tien professionals in het mbo is blij met de toegenomen aandacht de laatste jaren voor het mbo (figuur 5.2). Wel zeggen de professionals dat al die veranderingen ook veel van hen vergen. Iets meer dan de helft (54%) zegt *het aantal wijzigingen nauwelijks te kunnen bijbenen*; en 60% geeft aan vooral moeite te hebben met *het tempo* waarin de veranderingen plaatsvinden.

Daarnaast meent bijna driekwart van de professionals dat niet alle beleidsmaatregelen altijd even goed met elkaar stroken. Ook past het doorgaans generieke beleid niet altijd bij hun roc of vakschool, waardoor men zich minder wendbaar acht. En hoewel men het positief vindt dat het mbo zo veel aandacht krijgt, wordt het door de professionals op dit moment ervaren als te veel beleidsdrukke: een overgrote meerderheid meent dat het mbo is gebaat bij rust en niet bij weer nieuwe beleidsplannen.

Figuur 5.2

Opvattingen van professionals over overheidsbeleid ten aanzien van het mbo, 2015 (in procenten)



Bron: scp (MBOres'15, professionals)

Kritische geluiden: er verandert veel, in een hoog tempo, en de samenhang ontbreekt

Enerzijds vindt men de toegenomen beleidsaandacht voor het mbo een goede zaak, maar anderzijds lijkt men op dit moment pas op de plaats te willen. In de open vraag komt dit thema ook terug. Een van de docenten heeft het over de ‘enorme veranderdrang van de overheid’. Het tempo van verandering ligt te hoog, zo meent een deel van de professionals; men zegt dat vernieuwing op vernieuwing wordt gestapeld en dat daardoor de continuïteit ontbreekt. Bovendien vindt men lang niet iedere verandering ook altijd een verbetering en ontbreekt het volgens sommige professionals aan samenhang in het beleid. Een van de ergernissen betreft de gang van zaken rond het vak rekenen en wat men ‘de halfslachtige invoering daarvan’ noemt. Docenten zijn teleurgesteld dat invoering van de rekentoets in het mbo werd uitgesteld; zij hadden ernaartoe gewerkt.

Recente generieke beleidsmaatregelen staan volgens sommige professionals soms ver af van de dagelijkse gang van zaken op de werkvloer en doen ook niet altijd recht aan de specifieke situatie waarin men werkt. Een voorbeeld van te generiek beleid is volgens een van hen de zogenoemde ‘1000 urennorm’ die voor hun opleiding een ‘overbodige maatregel’ was. Het vaststellen van een urennorm was bedoeld om kwalitatief goed en vooral voldoende intensief onderwijs te realiseren. Onder bepaalde voorwaarden mocht overigens worden afgeweken van deze norm.

Een ander hekelt het ‘op één hoop gooien’ in het beleid van de bol en bbl en de vier verschillende niveaus daarbinnen. De verschillen tussen sectoren, leerroutes en niveaus zijn te groot voor generieke maatregelen, vindt deze docent. Een andere docent stelt dat de aansturing in de opleidingen voor de verpleging door twee ministeries tot conflicterende wet- en regelgeving leidt.

Meerdere professionals hebben het over ‘steeds wisselend’, ‘zwabberend’ of een enkeling zelfs over ‘zwalkend’ beleid. Een van hen vindt het lastig om aan verschillende eisen te voldoen.

We moeten straks generalisten afleveren, maar ook ‘alserter inspelen op de wensen van het bedrijfsleven’. Ik weet dat het bedrijfsleven bij ons in de regio over het algemeen niet zit te wachten op generalisten, maar juist op mensen die iets kunnen.

Enkele docenten missen door de vele veranderingen en het tempo waarin deze elkaar opvolgen het overzicht en de laatste stand van zaken in het beleid. Dat zorgt voor onrust en deze docenten zijn dan ook van mening dat het mbo rust moet worden gegund. Het lijkt professionals beter als de opbrengsten van vernieuwingen eerst worden afgewacht. Een van hen zegt:

Geef het mbo rust, zodat kiemen kunnen rijpen. Door de vele beleidswijzigingen in de afgelopen jaren wordt alle inspanning gelijk weer overvleugeld door nieuw beleid en kan niemand de vruchten plukken.

Naast de vele veranderingen wordt door een paar professionals gesproken over ‘starre’, ‘beheersmatige’ of ‘beklemmende’ regels. Er vindt volgens sommigen te veel controle plaats, terwijl vertrouwen volgens hen het uitgangspunt zou moeten zijn. De verantwoordingsplicht slaat volgens sommigen door en zou de docenten ‘het enthousiasme en de bezieling’ ontnemen. Net als destijds in het hoger onderwijs hebben enkele professionals het over toegenomen rendementsdenken in het mbo en velen spreken over de bureaucratie. Overigens geldt dat verwijt zeker niet alleen het overheidsbeleid, maar ook (en misschien vaker nog) het beleid van instellingen, waardoor er in de woorden van een van de docenten ‘een administratief monster’ zou zijn ontstaan. In de reacties lopen kritische noties over het overheidsbeleid en de maatregelen van managers binnen de instelling soms door elkaar.

5.4 Kansen op de arbeidsmarkt met een mbo-diploma

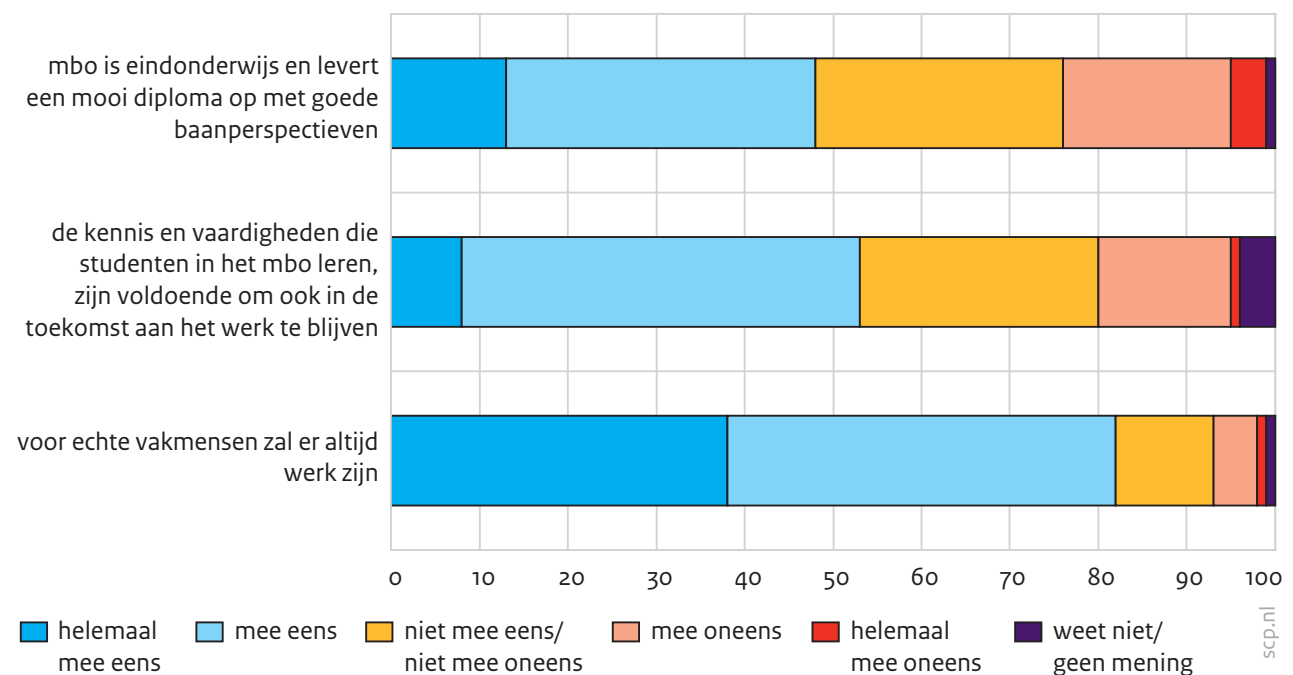
Lang niet alle veranderingen in het mbo kunnen dus op een even ruimhartige steun van de betrokkenen rekenen, maar welke consequenties heeft dat voor de maatschappelijke waarde die de betrokkenen toekennen aan een in het mbo behaald diploma en de toegang daarmee tot de arbeidsmarkt? De professionals hebben zich daarover in een aantal stellingen uitgesproken, en sommigen lichten dat antwoord uitgebreider toe in de open vraag. In de enquête onder studenten en in sommige gesprekken met de sleutelpersonen kwam dit thema eveneens ter sprake en ook daarvan doen we hier verslag. In hoofdstuk 4 lag de nadruk op het palet aan vaardigheden dat mbo’ers in hun loopbaan op de langere termijn nodig hebben volgens betrokkenen; in dit hoofdstuk gaat het dus om een algeheel oordeel over de responsiviteit van mbo-opgeleiden en de bijdrage daaraan van het mbo.

Echte vakmensen komen er wel, volgens de docenten

Allereerst blijkt een ruime meerderheid van de professionals vrij positief te zijn over het arbeidsmarktperspectief van hun studenten op de langere termijn. Men is van mening dat er voor goede vakmensen altijd plaats zal zijn op de arbeidsmarkt (figuur 5.3). Ongeveer de helft meent bovendien dat het mbo daar voldoende op voorbereidt en dat de kennis en vaardigheden die de studenten op het mbo hebben geleerd ook in toekomst toereikend zullen zijn. Ongeveer een kwart van de professionals is het oneens met dat vermeende gunstige baanperspectief van mbo-opgeleiden.

Figuur 5.3

Opvattingen van professionals over toekomstperspectief van mbo'ers, 2015 (in procenten)



Bron: SCP (MBOres'15, professionals)

De professionals spreken zich ook uit over de baankansen naar gevolgd niveau van een opleiding. Twee derde van professionals is vrij pessimistisch over de kans op werk voor jongeren met niveau 1 en 2 (figuur 5.4). Het mbo biedt op de lagere niveaus opleidingen aan die volgens sommige docenten niet altijd of slechts heel beperkt arbeidsmarktrelevant zouden zijn. Een van hen zegt:

Leerlingen die onzinberoepen (dierenverzorger, recht niveau 2) leren en daarna pas ontdekken dat er geen vraag naar hen is.

Bovendien worden volgens hen juist de banen op niveau 2 door automatisering en robotisering bedreigd. Het arbeidsmarktperspectief is volgens sommige docenten niet alleen voor de lagere niveaus ongunstig, maar ook voor mbo-opgeleiden in niveau 3. Doorstromen naar een hoger niveau zit er bovendien volgens een van hen steeds minder in, waardoor baankansen in het algemeen zullen afnemen.

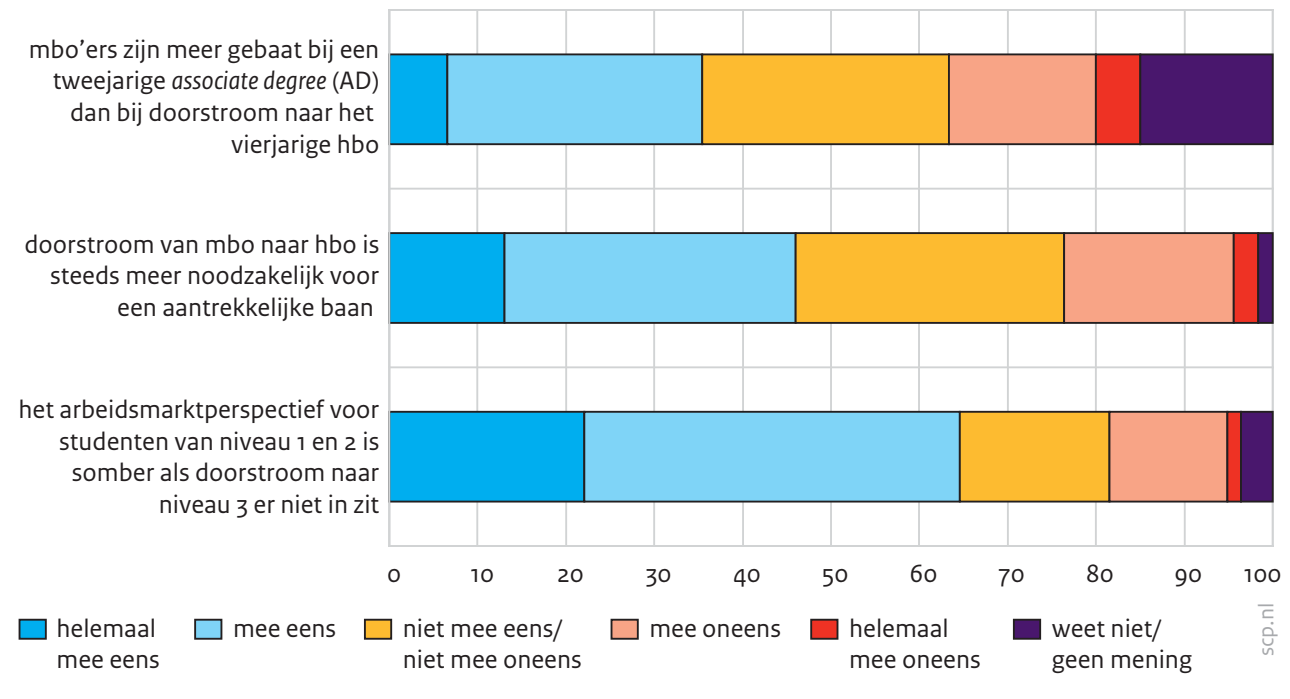
De ontwikkeling is zodanig dat het mbo eindonderwijs is en studenten op een dood spoor zitten. Naar mijn mening kunnen mbo-studenten steeds moeilijker wisselen van werk op een steeds veranderende arbeidsmarkt.

Bijna de helft van de professionals vindt dat mbo'ers voor een echt aantrekkelijke baan zullen moeten doorstromen naar het hbo. Wat men aantrekkelijk vindt, blijft echter de vraag. Een groot deel van de professionals neemt geen stelling in deze kwestie of zegt het niet te weten, en dat geldt ook voor de opvatting dat mbo'ers vooral gebaat zouden zijn bij

een *associate degree* (AD) in het hbo. Ruim een derde is duidelijk en vindt een AD voor de mbo'ers bijzonder geschikt (figuur 5.4).

Figuur 5.4

Opvattingen van professionals over doorstroom en baankansen van mbo'ers, 2015 (in procenten)



Bron: SCP (MBOres'15, professionals)

In een toelichting op dit onderwerp lijken de docenten soms wat pessimistisch over de doorstroommogelijkheden binnen het mbo, en van het mbo naar het hbo. De al eerder uitvoerig besproken nadruk op basisvaardigheden en strengere eisen ten aanzien van de beheersing daarvan doen de doorstroom van niveau 2 naar 3 en van niveau 3 naar 4 stagneren, zo meent men. Inperkingen van de studiefinanciering betekenen ook dat de doorstroommogelijkheden binnen het mbo naar een hoger niveau worden beperkt, zeggen enkele professionals. Beide beperkingen stroken volgens de professionals niet met de maatregel om de opleidingsduur in te korten tot drie jaar. Deze was vooral bedoeld om de doorstroom binnen 'de beroepskolom' te vergroten.

Een paar docenten is niet zo gelukkig met die nadruk op de doorstroomfunctie van het mbo; daarmee wordt volgens hen het signaal afgegeven dat een mbo-diploma niet langer toereikend is of zal zijn. Overigens realiseert men zich dat er sprake is van verdringing op de arbeidsmarkt en men maakt zich zorgen over het feit dat hbo'ers vaak de voorkeur genieten boven een mbo'er. Werk dat voorheen door mbo'ers werd gedaan, wordt steeds vaker door hbo'ers gedaan, zo meent men.

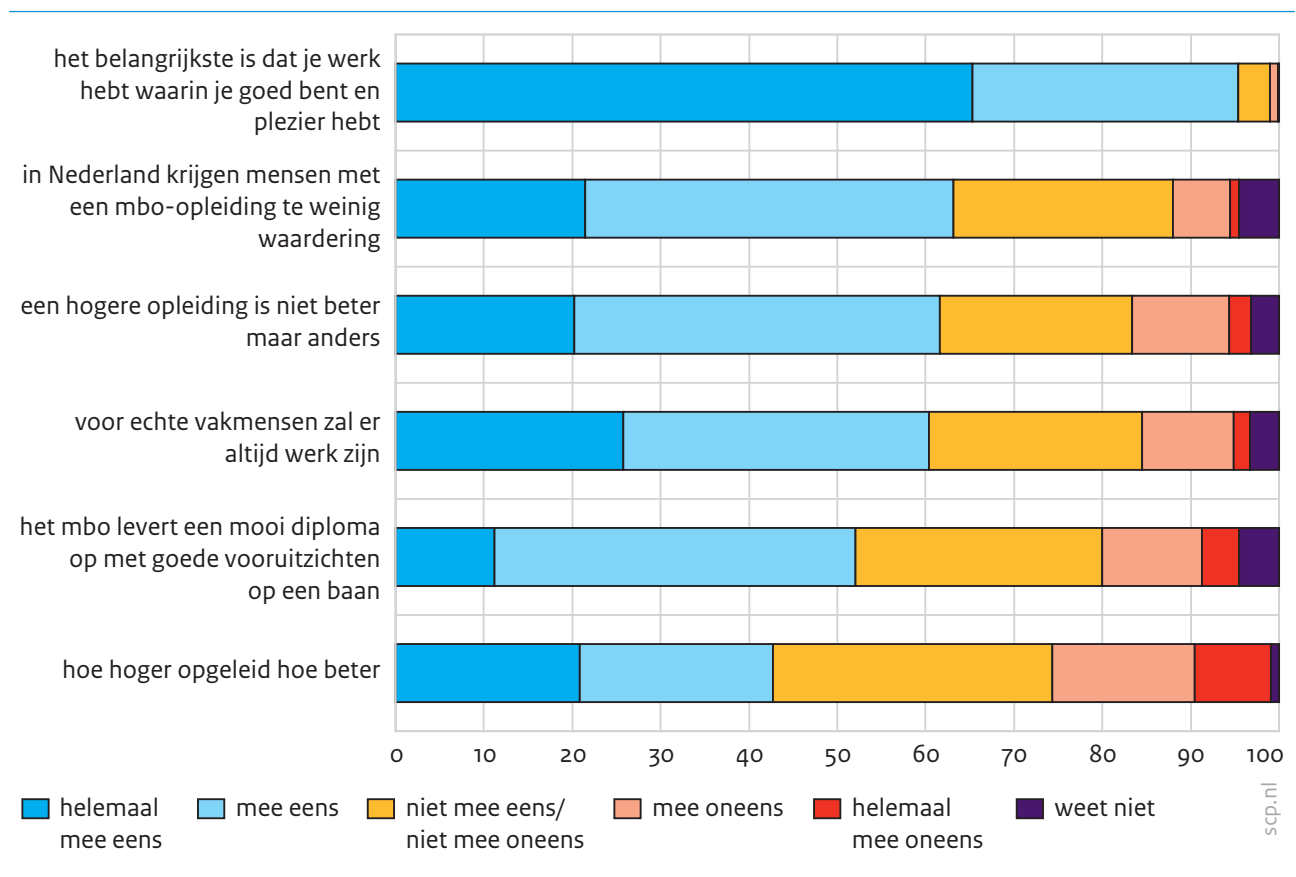
Studenten over hun kansen met een mbo-diploma

De studenten spreken zich meer in algemene zin uit aan de hand van stellingen over een toekomst met een mbo-diploma. Ze vinden het heel belangrijk dat ze (straks) werk hebben

waarin ze goed zijn en plezier hebben (figuur 5.5). We zagen in hoofdstuk 4 dat meer dan de helft van de mbo-studenten zich zorgen maakt over hun toekomst en hun kans op werk. Gevraagd naar hun opvattingen over de waarde en waardering van een mbo-diploma in het algemeen, zien we ook dat een meerderheid van de studenten erop vertrouwt dat er voor mbo-opgeleiden plaats is op de arbeidsmarkt. Weliswaar zijn ze iets minder stellig dan de professionals, maar toch is 60% van de studenten ervan overtuigd dat er voor echte vakmensen altijd werk zal zijn. Nog steeds een (krappe) meerderheid (53%) onderschrijft de stelling dat het mbo een mooi diploma oplevert met goede vooruitzichten op een baan; 15% is het daar (helemaal) niet mee eens. De studenten techniek zijn van alle studenten iets minder pessimistisch; niet alleen over hun eigen kansen, maar ook over die van mbo'ers in het algemeen (de uitsplitsing naar sector is niet opgenomen in figuur 5.5).

Figuur 5.5

Opvattingen van mbo-studenten over de waarde(ring) van hun diploma en opleiding in het algemeen, 2015 (in procenten)



Bron: SCP (MBOres'15, studenten)

Een deel van de studenten lijkt niet zonder meer mee te gaan in de stelling dat een hoger diploma per definitie meer waard zou zijn. Studenten in de sector economie vinden weliswaar iets vaker 'hoe hoger, hoe beter', maar een kwart van alle studenten is het daar niet mee eens. Een ruime meerderheid (62%) benadrukt dat een hogere opleiding vooral 'anders' is, maar niet per definitie 'beter'. Deze opvatting leeft het meest bij de studenten

in de sector zorg & welzijn. Mbo'ers verdienen in de ogen van eveneens een ruime meerderheid van de studenten dan ook meer maatschappelijke erkenning.

Er is weinig verschil in opvatting tussen studenten van de verschillende opleidingsniveaus. Wel lijken juist de studenten in niveau 2 iets positiever over het baanperspectief van de mbo'er in het algemeen. Ze zeggen vaker dan studenten in de andere mbo-niveaus dat er voor echte vakmensen altijd werk zal zijn, en dat het mbo een mooi diploma oplevert met goede vooruitzichten op een baan.

Vertegenwoordigers van de sectorkamers over baankansen

De vertegenwoordigers van de sectorkamers zijn over het algemeen vrij positief over het toekomstig arbeidsmarktperspectief van mbo'ers. Men verwacht dat nieuwe ontwikkelingen niet zomaar zullen leiden tot minder banen, maar juist voor de mbo'ers ook weer banen zullen opleveren. Weliswaar zal de inhoud van het werk veranderen, maar het beroep zelf blijft wel bestaan, zo denkt men. Een van de genoemde voorbeelden betreft het beroep van opticien. Nu leren de studenten nog hoe ze brilglazen moeten slijpen. In de toekomst wordt volgens de informant dat werk waarschijnlijk door 3D-printers gedaan, maar blijft het beroep van opticien bestaan.

Het optimisme bij de sectorkamervertegenwoordiging over het toekomstig arbeidsmarktperspectief verschilt per (en soms ook binnen een) sector, en naar het niveau van de opleiding. De markt voor logistiek bijvoorbeeld wordt door een van de sleutelpersonen als kwetsbaar ingeschat. Zowel bijvoorbeeld het inchecken van koffers op een luchthaven, als het zoeken en verzenden van pakketten bij bedrijven zoals bol.com, zullen nog sterker worden geautomatiseerd en leiden volgens de informant tot minder kans op werk voor vooral niveau 2-opgeleiden. Ook in andere sectoren voorziet men een knelpunt op niveau 2.

We hebben hier nog steeds op niveau 2 administratieve opleidingen, nou, die verdwijnen allemaal en we zien in de bankensector juist al dat soort banen verdwijnen, en wij leiden er nog voor op.

Een andere informant constateert dat de eisen die door het bedrijfsleven aan mbo'ers van de hogere niveaus worden gesteld steeds hoger worden. Hij voorziet dat op termijn niveau 4 niet meer genoeg zal zijn, maar dat een *associate degree* de ondergrens zal worden om aan het werk te komen in banen die nu nog wel door mbo'ers van niveau 4 worden ingevuld.

De ontwikkelingen in beroepen als gevolg van robotisering en innovatie in het bedrijfsleven en de samenleving kunnen interessante nieuwe mogelijkheden opleveren voor mbo'ers van verschillend niveau. Nieuwe beroepen worden volgens enkele informanten vaak geïmplementeerd door hbo'ers of mbo'ers van niveau 4, maar de taken in die beroepen kunnen na de ontwikkeling- en opstartfase worden uitgevoerd door mbo'ers van de lagere niveaus, of door mbo'ers die in het werk naar niveau 4 kunnen doorgroeien. Bijkomend voordeel is volgens de informanten dat de bedrijven deze doorgroeiers ook

gemakkelijker kunnen vasthouden, 'dat zorgt voor stabiliteit', terwijl volgens hen onder hogeropgeleiden in dat soort nieuwe functies het verloop heel groot is.

De meeste zorgen heeft men over mbo'ers in de lagere niveaus. Een van de sleutelpersonen maakt zich zorgen of er straks niet een verloren categorie studenten zal ontstaan; iets waar de sectorkamer voor zou moeten waken. De oplossing ligt volgens een van de informanten in het proberen om studenten in niveau 2 en 3 op een hoger niveau te krijgen.

Een basisberoepsgerichte leerling uit het vmbo heeft, zo meent een andere informant, gewoon meer tijd nodig om dat hogere mbo-niveau te behalen. Het is volgens deze informant een maatschappelijke keuze hoeveel tijd we hem of haar daarvoor gunnen.

Er zijn ook informanten die zeggen dat er altijd een groep jongeren zal blijven die geen hoger niveau kan bereiken, 'tenminste niet in die levensfase; misschien dat ze later rijpen en zich verder kunnen ontwikkelen'. Vanwege hun geringere kansen op de arbeidsmarkt zijn studenten in niveau 2 volgens een van de sleutelpersonen daarom vooral gebaat bij een bredere opleiding.

Andere sleutelpersonen menen dat het zo'n vaart niet zal lopen voor de niveau 2-opgeleiden. Een van hen geeft een voorbeeld uit de autotechniek. Geavanceerde technologie toegepast in auto's zal volgens deze informant eerder het werk op niveau 4 bedreigen, aangezien fabrieken zelf eventuele updates voor autosoftware zullen gaan uitvoeren. Op niveau 2 en 3 zal er daarentegen nog steeds werk in de garage blijven.

5.5 Is het mbo zelf toekomstbestendig?

De essentie van het mbo nu en in de toekomst

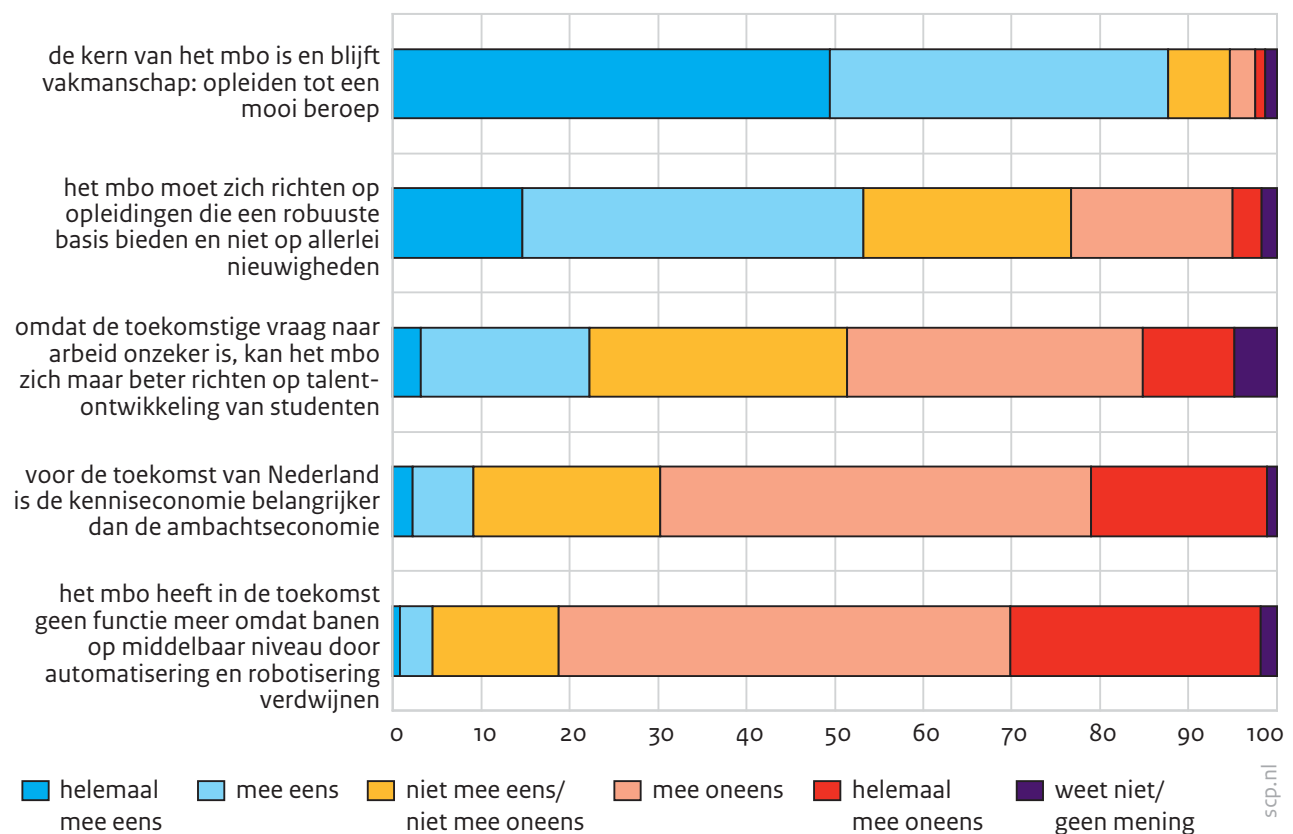
Aansluitend op de vraag hoe men het arbeidsmarktperspectief voor mbo-opgeleiden inschat, is ook de vraag naar de toekomst van het mbo zelf gesteld. Allereerst hebben we de professionals aan de hand van stellingen gevraagd wat ze de essentie van het mbo-onderwijs vinden. Kort samengevat vindt men dat vakmanschap – het opleiden voor een mooi beroep – de kern van het mbo is en ook blijft in de toekomst (figuur 5.6). Daarom moet men zich niet te veel laten afleiden door allerlei nieuwigheden, maar de studenten gewoon een goede basis meegeven. Bijna een kwart van de professionals denkt daar anders over.

Men ziet ook in de toekomst een plaats in het onderwijsstelsel voor het mbo; minder dan 5% van de professionals meent dat er voor het mbo in de toekomst geen plaats meer is als de arbeidsmarkt voor middelbaar opgeleiden krimpt. Het overgrote deel van de professionals vindt niet dat de kenniseconomie voor de toekomst van Nederland belangrijker is dan de ambachtseconomie.

Kortom: een ruime meerderheid meent dat het mbo ook in de toekomst bestaansreden heeft.

Figuur 5.6

Opvattingen van professionals over de essentie en de toekomst van het mbo, 2015 (in procenten)



Bron: SCP (MBOres'15, professionals)

Enkele professionals lichten hun standpunt toe. Een van hen meent dat het mbo moet veranderen, juist met het oog op de toekomstige inzetbaarheid van studenten. Er wordt in het mbo nog te weinig met het oog op de langere termijn geleerd, zo meent deze docent.

Het mbo levert snijbloemen af, terwijl de arbeidsmarkt in de toekomst bloembollen nodig heeft.

Meer in het algemeen vindt men dat het mbo te weinig weet in te spelen op nieuwe ontwikkelingen; in hoofdstuk 2 zijn die opvattingen uitgebreid besproken. Het mbo zou volgens een van de docenten responsiever kunnen zijn en juist regionaal een grote innovatieve rol kunnen spelen, maar daarvoor zou volgens deze docent veel moeten gebeuren:

Een mbo met niveaus 3 en 4 kan ook een kenniscentrum worden, dat in de regio vooruitloopt in technologie en techniek. Daardoor kan een mbo-instelling ook een meerwaarde worden voor het bedrijfsleven eromheen. Dat vraagt echter om een andere mindset, financieringsmethode, en een ander type onderwijs. Als dat gerealiseerd kan worden, is het mbo ook voor de toekomst toponderwijs. Zo niet... dan zie ik het echt niet positief in op de lange termijn.

Een bedreiging voor de toekomst van het mbo zien sommige docenten in de dalende leerlingenaantallen. Daarmee staat de toekomst van hun roc op spel, maar ook het mbo in het algemeen. Anderen vrezen dat het hbo het mbo gaat overvleugelen.

De vertegenwoordigers van de sectorkamers over de toekomst van het mbo

Ook enkele vertegenwoordigers van de sectorkamers spreken zich uit over de toekomst van het mbo. Een van de informanten ziet die toekomst rooskleurig in en stelt dat het mbo bij uitstek de onderwijssoort is die gewend is om in te spelen op nieuwe ontwikkelingen, in tegenstelling tot andere onderwijssoorten zoals het voortgezet onderwijs en het hbo.

Een andere informant meent dat het mbo-onderwijs klaar is voor de toekomst door veranderingen in de docentenpopulatie nu een vrij grote groep professionals met pensioen zal gaan en vervangen wordt door jongere docenten. Bovendien worden er volgens deze informant ook hogere eisen gesteld aan zittende docenten en zal 'de kwaliteitsimpuls die vanuit de samenleving uitgaat naar het mbo' effect hebben.

Een andere vertegenwoordiger van de sectorkamers is somberder over de toekomst en ziet net als sommige professionals in bedrijfsscholen een bedreiging voor het mbo. Hij twijfelt aan de waarde van een mbo-diploma als grote bedrijven weer vaker zelf de opleiding ter hand gaan nemen. De waarde van het mbo-diploma is volgens hem ook in het geding door het groeiend aantal zzp'ers: klanten van een zzp'er zullen waarschijnlijk niet snel naar diens diploma vragen.

Recente plannen om de positie van het mbo te verbeteren

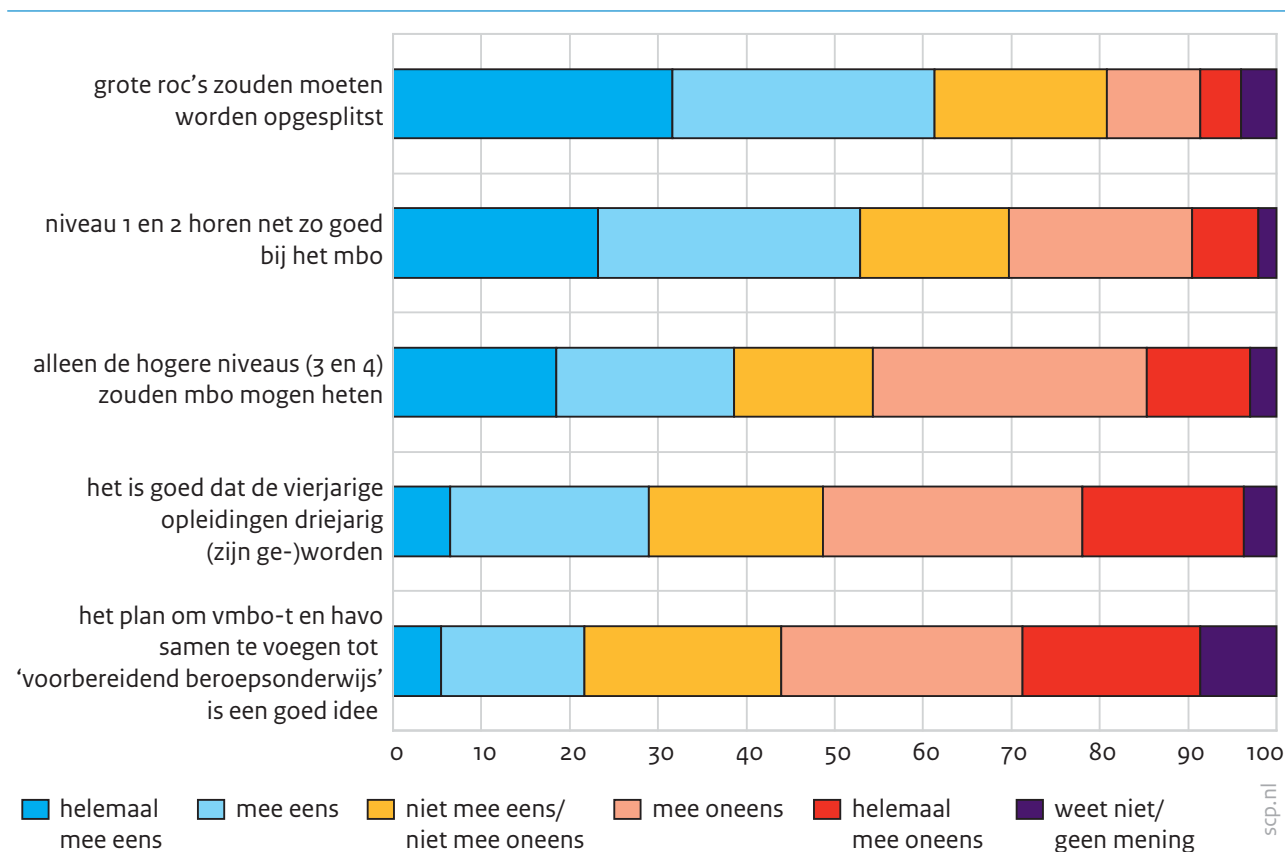
Er zijn de laatste jaren verschillende plannen geopperd om het mbo beter toe te rusten voor de toekomst. Een daarvan was bedoeld om de verschillende niveaus binnen het mbo te verduidelijken door een andere naamgeving (MBO Raad 2015). Alleen de niveaus 3 en 4 zouden zich nog mbo mogen noemen. Een meerderheid van de professionals benadrukt echter dat voor hen niveau 1 en 2 ook bij het mbo horen (figuur 5.7). Wel steunt een groter deel de opvatting dat een onderscheid in naamgeving naar niveau niet verkeerd is.

Dat de meeste vierjarige opleidingen inmiddels driejarig zijn, vindt ongeveer de helft van de professionals geen goede zaak. Dit heeft alles te maken met de tijd die in hun ogen is gemoeid met studenten op te leiden tot beginnend beroepsbeoefenaar én aandacht te schenken aan algemeen vormende vakken.

Opvallend genoeg is er ruime steun onder de professionals om roc's op te splitsen in kleinere eenheden. Men vindt de organisaties vaak te groot en te log, en hekelt ook de bestuurskracht. De Tweede Kamer, maar ook de MBO Raad en het JOB, zagen daarentegen weinig in de plannen van de minister in die richting (TK 2015/2016d). Eerder geopperde plannen van de MBO Raad (2015) om havo en vmbo-t samen te voegen, kunnen onder de professionals daarentegen op weinig steun rekenen.

Figuur 5.7

Opvattingen van professionals over recente ontwikkelingen en maatschappelijk debat, 2015 (in procenten)



Bron: SCP (MBOres'15, professionals)

Eindoordeel over het mbo

De vertegenwoordigers van de sectorkamers menen dat het tijd wordt om eens wat positiever over het mbo te denken. De oecd (2015b) prijst immers de kwaliteit en het functioneren van het Nederlandse stelsel met het mbo.

We hebben de professionals om hun algemene oordeel over het mbo gevraagd. De professionals laten een gemengd beeld zien in hun antwoord op de vraag welke kant het over het algemeen met het mbo op gaat. Duidelijk de verkeerde kant op, meent 11%. Een even groot deel vindt echter precies het tegenovergestelde en zegt dat het juist de goede kant op gaat. Ruim een derde ziet het iets meer de verkeerde kant op gaan en eveneens ruim een derde meent voorzichtig dat het de goede kant op gaat. Er is kortom sprake van een zeer gemengd beeld: 47% vindt het 'iets meer' of 'duidelijk' de goede kant op gaan met het mbo en 45% 'iets meer' of 'duidelijk' de verkeerde kant. Minder dan 10% weet het niet. Degenen met leidinggevende taken zijn positiever in hun oordeel dan de docenten in het mbo: 67% van de leidinggevend en vindt het de goede kant op gaan, en 49% van de docenten is die mening toegedaan.

Op de vraag in welke mate het beleid van de overheid de richting bepaalt, zijn leidinggevend en docenten meer eensgezind: bijna twee derde van de professionals vindt dat het beleid een negatieve impact heeft op hoe het gaat met het mbo, en een derde meent juist dat het beleid de situatie in het mbo gunstig beïnvloedt.

5.6 Conclusies over de toekomst voor mbo'ers en het mbo

In dit hoofdstuk stond de visie op het mbo van betrokkenen bij het mbo centraal. De deelvraag luidde:

Hoe denken de betrokkenen in het mbo over recente veranderingen in het mbo? Wat gaat er goed met het oog op responsiviteit en waarover maakt men zich zorgen?

We beginnen hier eerst met een inventarisatie van factoren die in dit hoofdstuk naar voren kwamen en die van invloed zijn op het toekomstperspectief voor de mbo'ers en het mbo. Die factoren zijn eerder negatief gekleurd in de mening van de professionals dan positief. Dat heeft voor een belangrijk deel te maken met de vraag waaruit we hier rijkelijk putten: 'Wat is momenteel uw grootste zorg over het mbo?' en waarbij slechts een enkeling zei geen enkele zorg te hebben of de vraag onbeantwoord liet. Daarnaast is de professionals een aantal stellingen voorgelegd over de veranderende positie van het mbo, waar men wel of niet mee kon instemmen.

Factoren die bijdragen aan de responsiviteit van mbo'ers en het mbo

Een van de veranderingen in het mbo waarover de professionals zich uitspreken, betreft de jarenlange daling van het aandeel bbl'ers, terwijl het aandeel (voltijds) bol'ers stijgt. Hoewel recent een lichte stijging is waar te nemen, lijkt de bbl onder druk te staan en dat is niet goed voor het type student dat juist gebaat is bij een duaal traject. Zij moeten vaak noodgedwongen kiezen voor een opleiding in de bol. De beroepspraktijkvorming in het algemeen staat volgens de professionals onder druk: het aantal stageplaatsen is niet altijd toereikend en de ruimte in het curriculum is ingeperkt. Dat is niet alleen door de reductie van de meeste vierjarige opleidingen naar drie jaar, maar ook doordat er voor algemene vakken zoals taal en rekenen meer tijd is ingeruimd. De professionals betwisten niet het belang van deze basisvaardigheden, maar stellen wel dat de tijd en aandacht die daarmee gemoeid gaat ten koste gaat van beroepsgerichte vakken. Bovendien vindt men dat de strengere eisen aan de prestaties op deze vakken bepaalde groepen dupeert, die juist in een beroepsopleiding op hun plaats zijn. Vooral studenten op de lagere niveaus en studenten met een migratieachtergrond zouden hiervan de dupe worden. Deze vakken kunnen voor veel studenten een struikelblok vormen voor het halen van een diploma en kunnen de doorstroom naar een hoger niveau belemmeren. Voor de lagere niveaus en misschien deels ook studenten met een migratieachtergrond vindt men de responsiviteit dus minder goed.

Een deel van de professionals en ook de vertegenwoordigers van de sectorkamers lijken kritisch over de toegevoegde waarde van keuzedelen in het curriculum. Men meent dat het ten koste gaat van de beroepspraktijkvorming en betwijfelt of het regionale bedrijfsleven hierop zit te wachten. Dat laatste was juist expliciet een van de doelen bij de invoering ervan. Keuzedelen maken het volgens sommige professionals voor het bedrijfsleven lastig om opleidingen te herkennen en te waarderen.

De betrokkenen maken zich ook zorgen over de positie van kwetsbare studenten in het onderwijs. De eisen voor deze groep worden als te zwaar beoordeeld; de mogelijkheden om deze studenten meer tijd te gunnen voor een opleiding zijn soms beperkt en eventueel afstromen naar een lager niveau is niet altijd mogelijk.

Er wordt in het onderwijs soms gemopperd op ‘Den Haag’ of ‘de politiek’, maar de professionals die wij ondervroegen, vinden het positief dat het mbo een aantal jaar geleden door de minister van ocv op de agenda is gezet; zeven op de tien professionals vindt het goed dat er meer aandacht is voor het mbo in beleid en politiek. Wel zijn er professionals die het overheidsbeleid te generiek en soms weinig van toepassing op hun instelling, sector of opleidingsrichting vinden. Men ervaart ook niet altijd alle beleidsmaatregelen als even coherent, bijvoorbeeld het moeten voldoen aan de eis om zowel vakmensen af te leveren ten behoeve van het regionale bedrijfsleven, maar tegelijkertijd breder moeten opleiden en meer algemene vakken moeten onderwijzen. Het aantal veranderingen en het tempo van de veranderingen in het mbo maakt dat de professionals de beleidsdrukte momenteel te groot vinden. De professionals willen pas op de plaats om de maatregelen goed te implementeren en de uitkomsten ervan te monitoren en daar is veel voor te zeggen.

Toekomst van banen op mbo-niveau

Over het algemeen zijn de professionals vrij positief over het toekomstperspectief van mbo-opgeleiden: voor echte vakmensen zal er altijd werk zijn, meent meer dan 80%. Ongeveer de helft van de professionals denkt dat de studenten momenteel voldoende kennis en vaardigheden leren om ook in de toekomst aan het werk te blijven, maar ongeveer een kwart betwijfelt dat gunstige perspectief. We zagen al dat men vooral twijfelt over de kansen voor studenten in de lagere niveaus; een zorg die de vertegenwoordigers van de sectorkamers delen. Maar voor een aantrekkelijke baan – er is immers ook sprake van verdringing – vreest bijna de helft van de professionals dat mbo’ers zullen moeten doorstromen naar het hbo. Men vraagt zich echter af of die doorstroomkansen niet te zeer zijn ingeperkt door strengere prestatie-eisen en bijvoorbeeld inperking van de studiefinanciering.

Een meerderheid van de studenten vertrouwt erop dat er voor mbo-gediplomeerden plaats is en blijft op de arbeidsmarkt. Juist de studenten in niveau 2, over wie andere betrokkenen zich zorgen maken, zijn positief over de waarde van het mbo-diploma. Niet bekend is of ze daarbij aan een bepaald niveau denken of aan de waarde op zich van het gediplomeerd zijn. Dat laatste is zonder meer waar: de positie op de arbeidsmarkt van degenen die een startkwalificatie hebben behaald (een diploma op ten minste mbo-niveau 2) is gunstiger dan van degenen zonder startkwalificatie.

Toekomst van het mbo

De professionals denken dat de ambachtseconomie voor Nederland van belang blijft en dat het mbo toekomst heeft. Slechts 5% van de professionals meent dat bij een krimpende arbeidsmarkt op het middenniveau de bestaansreden van het mbo in het stelsel verdwijnt.

Wel denkt een deel van de betrokkenen dat het mbo responsiever moet zijn door beter in te spelen op nieuwe ontwikkelingen, en dat verandering noodzakelijk is.

Gevraagd naar een samenvattend oordeel over welke kant het momenteel met het mbo op gaat, ontstaat een zeer gemengd beeld: de helft ziet een (iets meer) positieve ontwikkeling, de andere helft een (iets meer) negatieve ontwikkeling.

De betrokkenen zijn kortom vrij positief over de toekomst voor mbo-opgeleiden in het algemeen, maar maken zich zorgen over het perspectief voor de lagere niveaus. Studenten zelf zijn iets voorzichtiger, maar toch ook overwegend positief. Als het inderdaad zo is dat er juist voor echt vakmanschap altijd plaats zal zijn, zoals de betrokkenen menen, dan is het de vraag of de veralgemeniseringstrend in het mbo met het opleiden voor dat vakmanschap schuurt. Een deel van de professionals lijkt daarvan overtuigd; het is een van de redenen waarom zij vinden dat het mbo niet de goede kant op gaat. Het echte vakonderwijs staat volgens hen onder druk en benadeelt een grote groep studenten in vooral de lagere niveaus. Ook zou het bedrijfsleven juist die echte vakmensen willen. Tegelijkertijd wordt het belang van basisvaardigheden – ook met het oog op responsiviteit – niet betwist, maar gaat de hoeveelheid tijd die daarmee is gemoeid ten koste van het opleiden voor vakmanschap.

Het is een van de dilemma's waarvoor het mbo zich geplaatst ziet en waar we in het slot hoofdstuk op terugkomen.

6 Conclusies

6.1 Mbo en de veranderende arbeidsmarkt

Centraal in dit rapport staat het thema van de responsiviteit van het middelbaar beroeps-
onderwijs (mbo): het vermogen om snel en adequaat in te spelen op nieuwe omstandighe-
den om mbo-studenten zo goed mogelijk toe te rusten voor de arbeidsmarkt van nu, maar
ook voor later. De huidige situatie op de arbeidsmarkt, waarbij banen in een steeds sneller
tempo verdwijnen, opkomen en veranderen, vraagt volgens de minister van ocv om een
flexibel middelbaar beroepsonderwijs dat snel kan inspelen op de veranderende vraag
naar andere typen kennis en vaardigheden. Het is volgens de minister een taak van het
mbo om jongeren, die het misschien in de toekomst steeds moeilijker krijgen om werk te
vinden, goed voor te bereiden op deze toegenomen dynamiek (TK 2015/2016c). Dit bete-
kent dat het mbo-onderwijs goed moet kunnen inspelen op de veranderende vraag naar
vaardigheden, omdat dit de economische kansen van net afgestudeerden op de arbeids-
markt kan vergroten.

De minister ziet een rol voor de sectorkamers weggelegd als het gaat om het inzichtelijk
maken van veranderingen op de arbeidsmarkt en om aan te geven wat deze veranderingen
betekenen voor de vaardigheden die werknemers nodig hebben om duurzaam inzetbaar te
blijven (TK 2015/2016b).

In dit rapport hebben we onderzocht hoe het mbo probeert gehoor te geven aan deze
opdracht. We hebben enquêtes gehouden onder mbo-docenten, leidinggevend en mbo-
studenten. Ook zijn gegevens van oud-studenten onderzocht. Daarnaast hebben we
gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van de sectorkamers, die als intermediair
tussen het mbo-onderwijs en de arbeidsmarkt fungeren. De focus in dit onderzoek ligt op
het mbo zelf, het perspectief van de betrokkenen op genoemde thematiek staat hier
centraal.

6.2 Korte beantwoording van de onderzoeksvragen

De centrale onderzoeksvraag luidt:

*Hoe denken betrokkenen in het mbo over de wijze waarop het mbo gehoor geeft aan de maatschappe-
lijke opdracht van eigentijds vakmanschap en duurzame inzetbaarheid van mbo'ers op een verande-
rende arbeidsmarkt?*

Of met andere woorden: hoe responsief is het mbo volgens betrokkenen?

De volgende deelvragen zijn onderzocht:

- 1 Hoe probeert men actualiteit en vernieuwing in de opleidingen te borgen? In hoeverre
zoekt men daarvoor de samenwerking met het bedrijfsleven en kennisinstellingen;

past men het opleidingsaanbod aan, en vindt er kennisuitwisseling en professionalisering van docenten plaats?

- 2 Met welk palet aan vaardigheden zijn mbo-studenten volgens betrokkenen goed toegerust voor hun start op de arbeidsmarkt, en hoe denken oud-studenten daarover?
- 3 Welke vaardigheden vinden betrokkenen belangrijk met het oog op een werkend bestaan in de toekomst, en hoe belangrijk vinden ze een leven lang leren?
- 4 Hoe denken de betrokkenen in het mbo over recente veranderingen in het mbo? Wat gaat er goed met het oog op responsiviteit en waarover maakt men zich zorgen?

Borging van actualiteit en vernieuwing vooral via reguliere samenwerking met bedrijfsleven

Er zijn verschillende manieren om het mbo-opleidingsaanbod en onderwijs actueel te houden. Een daarvan is om zich als professional en instelling op de hoogte te stellen van de nieuwste ontwikkelingen door samenwerking met het bedrijfsleven en met (andere) kennisinstellingen. Er wordt volgens de docenten en leidinggevenden in het mbo en de sectorkamers al veel samengewerkt, vooral met het bedrijfsleven/afnemend beroepenveld, maar ook met (andere) kennisinstellingen. Vertegenwoordigers van de sectorkamers wijzen op de vaak zeer grote en al van oudsher bestaande verschillen tussen sectoren in de mate waarin mbo en (regionale) bedrijfsleven samenwerken. De samenwerking is er vooral op gericht om de aansluiting tussen opleiding en arbeidsmarkt te optimaliseren. De samenwerking wordt volgens de meeste professionals ook gebruikt om nieuwe kennis en inzichten te benutten voor het actualiseren van het onderwijs- en opleidingsaanbod. In zeer beperkte mate wordt samenwerking expliciet met dit doel aangegaan. Men kiest ook voor samenwerking om stageplaatsen en leerwerkplekken te creëren. Bij de samenwerking met kennisinstellingen ligt het accent niet zozeer op vernieuwing als wel op het optimaliseren van de overgangen en aansluiting binnen de route vmbo-mbo-hbo. We zien dus dat er al wel veel wordt samengewerkt, maar dat dit nog niet overal in voldoende mate gebeurt en ook niet altijd structureel verankerd is.

Meer dan de helft van de professionals (docenten en leidinggevenden) geeft aan dat de samenwerking met het oog op actualisering van het aanbod verbetering behoeft. Veel instellingen hebben volgens hen de laatste jaren het onderwijs- en opleidingsaanbod veranderd. Daarmee is men als mbo al wel meer responsief en vraaggericht, maar toch nog te weinig, volgens de betrokkenen.

Veranderingen in het aanbod vloeiden ook voort uit het verplicht reduceren van het aantal kwalificatiedossiers en kwalificaties. De professionals noemen kleine en grote veranderingen, zoals het gebruik van nieuwe leermiddelen en leermaterialen, of het compleet opheffen van opleidingen. Daarnaast zijn opleidingen verbreed, nieuw opgestart of specialistischer gemaakt. Nieuwe leerwegen en nieuwe opleidingen over de sectoren heen komen ook voor, maar worden minder vaak genoemd. Het arbeidsmarktperspectief is leidend voor het doorvoeren van zulke aanpassingen, zegt men, maar financiële overwegingen spelen ook een rol.

Het is volgens betrokkenen nog onduidelijk of de invoering van keuzedelen de responsiviteit van het mbo zal vergroten. Een deel van het curriculum reserveren voor keuzedelen biedt het mbo volgens sommigen meer wendbaarheid en meer mogelijkheden voor maatwerk. Maar anderen twijfelen of de keuzedelen niet te ver af staan van wat het bedrijfsleven graag ziet in een opleiding. Of verbreding van opleidingen de responsiviteit vergroot, is ook de vraag. Enerzijds biedt elke herziening en dus ook verbreding kansen om nieuwe ontwikkelingen in de opleiding op te nemen en zo bij te dragen aan de responsiviteit. Bovendien benadrukken vooral de vertegenwoordigers van de sectorkamers dat breed opgeleid vaak ook breed inzetbaar betekent. Anderzijds vindt men het risico van verbreding dat opleidingen minder herkenbaar zijn voor studenten en bedrijven. Een van de aspecten van responsiviteit is een proactieve houding; hoe proactief zijn degenen die in het mbo werken? Docenten vinden het belangrijk om zich te informeren, op stagebezoek te gaan, en deel te nemen aan projecten en cursussen om op de hoogte te blijven van nieuwe ontwikkelingen in hun branche of op hun terrein. De kennis die ze op die manier opdoen, wordt vooral benut voor eigen onderwijs of ontwikkeling, of informeel gedeeld met een of meer collega's. De docenten worden ook gestimuleerd om stage- en werkbezoeken af te leggen, maar dit is lang niet altijd verplicht en ook de deelname aan andere activiteiten om op de hoogte te blijven, is vaak vrijblijvend. Instellingen in het mbo proberen dus op verschillende manieren actualiteit en innovatie in de opleidingen te borgen, maar het beeld is dat die borging beter kan, volgens betrokkenen. Het mbo is volgens hen nog te weinig vraaggericht en te weinig wendbaar, en implementatie van vernieuwingen duurt vaak lang. We zagen dat professionalisering van docenten weliswaar wordt gestimuleerd, maar niet altijd verplicht is. Het delen van kennis door professionals en bedrijfsleven en professionals onderling is gefragmenteerd en evenmin structureel of formeel verankerd.

Breed palet aan vaardigheden nodig voor start op de arbeidsmarkt

Wat hebben studenten nodig voor een succesvolle start op de arbeidsmarkt? Welke mix aan vaardigheden maakt het mbo en de mbo'ers responsief? Volgens de oecd (2010; 2014) zou er idealiter in de opleiding van studenten een balans moeten worden gevonden tussen wat studenten willen en kunnen, en wat de arbeidsmarkt nodig heeft. Op zoek naar die perfecte mix legden we de professionals een lijst van vaardigheden voor in onze enquête. De professionals blijken eigenlijk alles belangrijk te vinden; er is nuance, maar het gaat slechts om gradaties. Voor een goede aansluiting op de arbeidsmarkt zijn persoonlijkheidskenmerken, sociaal-emotionele en hogere orde (denk)vaardigheden en vakspecifieke vaardigheden heel belangrijk. Docenten denken hier overigens net iets anders over dan leidinggevend: docenten leggen meer nadruk op het belang van vakkennis en vakvaardigheden, de leidinggevend meer op sociaal-emotionele en hogere orde (denk)vaardigheden. Vertegenwoordigers van de sectorkamers relativeren ook iets van het belang van vakvaardigheden; ze benadrukken dat minder vakspecialisme juist tot een bredere inzet op de arbeidsmarkt leidt. Ook zij benadrukken het belang van sociaal-emotionele en hogere orde (denk)vaardigheden. De professionals vinden rekenvaardig-

heden, financiële vaardigheden en ondernemerschap wat minder belangrijk dan andere vaardigheden. Enkele vertegenwoordigers van de sectorkamers vinden financiële vaardigheden en ondernemerschap juist erg belangrijk met het oog op het toenemend aantal zzp'ers en kleine bedrijfjes.

De professionals maken enig onderscheid naar het belang van vaardigheden voor de verschillende mbo-niveaus. Het gaat nogmaals om graduele verschillen, maar een opvallend verschil betreft bijvoorbeeld de burgerschapsvaardigheden, die men belangrijker vindt voor de lagere niveaus dan voor de hogere niveaus. Voor de hogere niveaus vindt men dan bijvoorbeeld metacognitie (het eigen leerproces kunnen sturen) en probleemoplossend vermogen en kritisch denken belangrijker dan voor de lagere niveaus. Over het algemeen stelt men hogere eisen aan de bekwaamheid van mbo-studenten in de hogere niveaus. Men nuanceert ook naar sector; sociaal-emotionele vaardigheden vindt men bijvoorbeeld voor technici iets minder belangrijk dan voor mbo'ers in andere sectoren.

Afgestudeerde mbo'ers zeggen – anderhalf jaar na hun afstuderen – dat vooral persoonlijkheidskenmerken en vakkennis er in hun functie toe doen, maar ook de andere vaardigheden zijn belangrijk. Alleen de basisvaardigheden rekenen en taal vindt men minder van belang. Opvallend is dat er, ondanks de gesignaleerde veranderingen op de arbeidsmarkt, volgens de oud-studenten in de periode 2004-2015 niets wezenlijks is veranderd in de eisen die het bedrijfsleven aan de beheersing van hun vaardigheden stelt. Ook de aansluiting van de opleiding op de arbeidsmarkt is volgens hen in die periode niet veranderd. Een grote meerderheid van oud-studenten vindt dat hun mbo-opleiding goed aansluit op hun huidige functie. Afgaand op wat zij zeggen nodig te hebben in hun werk en hoe zij de aansluiting tussen opleiding en arbeidsmarkt beoordelen, lijkt het brede palet van benodigde vaardigheden behoorlijk robuust.

De professionals en vertegenwoordigers van de sectorkamers differentiëren naar sector en niveau en lijken daarmee een balans te zoeken tussen wensen van de markt en wensen en mogelijkheden van studenten. Volgens oud-studenten lukt dat aardig: volgens hen rust het mbo de studenten voldoende toe voor een goede start op de arbeidsmarkt, ondanks de grote veranderingen die zich daar de laatste jaren voordeden en nog steeds voordoen. Afgaand op wat oud-studenten zeggen nodig te hebben in hun werk en hoe ze de aansluiting van de opleiding op de arbeidsmarkt beoordelen, lijkt het mbo redelijk responsief.

Benodigde vaardigheden voor langdurige inzetbaarheid en leven lang leren

In feite zijn de kenmerken van responsiviteit: veerkracht, adaptatie en een proactieve houding, eigenschappen die ook de mbo'ers zelf mede in staat zullen stellen om in de toekomst adequaat om te gaan met veranderingen op de arbeidsmarkt en daar effectief op weten in te spelen. De professionals vinden dat studenten over een breed palet aan vaardigheden moeten beschikken om goed voorbereid te zijn op de toekomst. Zij vinden zowel communicatieve vaardigheden, kunnen samenwerken, vakspecifieke en sociaal-emotionele vaardigheden, als probleemoplossend vermogen en kritisch denken belangrijke vaardigheden voor de toekomst. Op het tweede plan, maar nog altijd belangrijk, plaatsen zij de 21^e-eeuwse vaardigheden, loopbaanvaardigheden, metacognitie, en basis-

en burgerschapsvaardigheden. Er is nauwelijks verschil in wat de betrokkenen voor de huidige of de toekomstige arbeidsdeelname van mbo'ers van belang vinden. Dit is natuurlijk niet zo vreemd: onderwijs betekent per definitie jongeren voorbereiden op de toekomst. Hooguit zou je verwachten dat loopbaanvaardigheden, waaronder het leven lang leren, nog wat hoger terecht zouden komen in de rangorde van vaardigheden van belang voor toekomstige en langdurige inzetbaarheid.

Studenten verwachten dat hun vakspecifieke vaardigheden het belangrijkste zijn voor hun toekomst, maar bijvoorbeeld sociaal-emotionele vaardigheden doen daar volgens hen nauwelijks voor onder. Aangezien heel vakspecifieke vaardigheden later in de loopbaan aan belang inboeten, lijkt al te veel nadruk op vakspecifieke vaardigheden op de langere termijn tot een kwetsbare positie te leiden. Ook zouden de meer generieke competenties juist van belang zijn voor intersectorale mobiliteit (Kans et al. 2016). De studenten die hier zijn ondervraagd, zijn echter realistisch. Ook zij denken over een breed palet aan vaardigheden te moeten beschikken en meer dan 80% beseft dat een leven lang leren belangrijk is voor hun toekomst. Bovendien hechten ze veel belang aan doorzettingsvermogen, een belangrijke eigenschap om in het leven vooruit te komen. Een opvallende en ook enigszins verontrustende uitkomst van het onderzoek is dat meer dan de helft van de studenten zich zorgen maakt over hun toekomst. Ze zijn er niet gerust op dat er straks werk voor hen is. Deze zorg geldt meer voor de studenten zorg & welzijn dan voor studenten in de techniek. Studenten in niveau 4 vrezen vooral de concurrentie van hbo'ers. De conjunctuur is overigens momenteel voor veel mbo'ers wat gunstiger dan ten tijde van het onderzoek. Omdat er soms toch sprake lijkt van een mismatch tussen vraag en aanbod, geldt dat echter niet voor alle mbo'ers.

Onzekerheid over de toekomst bepaalt mede het grote aandeel studenten dat verder wil leren. Meer dan de helft wil dat aansluitend op de huidige opleiding doen, al dan niet in combinatie met werk. Een hoger diploma willen behalen (in het mbo of hbo) is de belangrijkste drijfveer. Belangrijk is ook dat bijna twee derde van de studenten zegt uit interesse verder te willen leren; zij willen zich blijven ontwikkelen. Degenen die nog twijfelen over hun vervolgstap, zeggen later eventueel bereid te zijn om verder te leren, als hen dat helpt in hun loopbaan. Het is volgens de sleutelpersonen een goede grondhouding: blijven leren en blijven investeren in jezelf wordt steeds belangrijker, verwachten de vertegenwoordigers van de sectorkamers. Of de huidige studenten de intentie om te leren in de toekomst daadwerkelijk zullen omzetten in actie is nog de vraag, maar de grote belangstelling voor vervolgopleidingen maakt duidelijk dat velen er zich bewust van zijn dat één opleiding voor het leven waarschijnlijk niet zal volstaan.

Veranderingen in het mbo, een gunstig toekomstperspectief?

Over het algemeen zijn zowel de professionals als de vertegenwoordigers van de sectorkamers, als ook de studenten zelf vrij positief over het toekomstperspectief van mbo-opgeleiden: voor echte vakmensen zal er altijd werk zijn, meent men. Ongeveer de helft van de professionals is van mening dat de opleiding van de studenten voldoende kennis en vaardigheden biedt om ook in de toekomst aan het werk te blijven. Anderen betwijfelen

dat gunstige perspectief. De responsiviteit van studenten in de lagere niveaus wordt betwijfeld. Aan de bovenkant van het mbo vreest men voor verdringing op de arbeidsmarkt door hbo-opgeleiden.

Een zorg over de toekomst voor mbo'ers betreft de jarenlange daling van het aandeel bbl'ers (SER 2016b), hoewel het aandeel bbl'ers recent weer licht stijgt. Bedacht moet worden dat de arbeidsmarktpositie van bbl'ers vaak gunstig afsteekt bij die van bol-opgeleiden en dat geldt ook voor niveau 2, zij het dat dat vaak geen sterke arbeidsmarktpositie is naar aantal uren en type aanstelling (CMMBO 2017). In het algemeen staat echter de beroepspraktijkvorming volgens de professionals onder druk: het aantal stageplaatsen is lang niet overal toereikend en de ruimte in het curriculum voor beroepspraktijkvorming is ingeperkt. Dat is niet alleen door de reductie van de meeste vierjarige opleidingen naar drie jaar, maar ook doordat er voor algemene vakken zoals taal en rekenen meer tijd is ingeruimd. De professionals vinden dat de tijd en aandacht die daarmee gemoeid gaat ten koste gaat van beroepsgerichte vakken, en dat strengere eisen aan de prestaties op deze vakken bepaalde groepen dupeert. Vooral studenten op de lagere niveaus en studenten met een migratieachtergrond zouden hiervan de dupe worden.

Een meerderheid van de studenten zelf vertrouwt erop dat er voor mbo-gediplomeerden plaats is en blijft op de arbeidsmarkt. Juist de studenten in niveau 2, over wie andere betrokkenen zich zorgen maken, zijn positief over de waarde van het mbo-diploma. Ook voor het mbo zelf zien de meeste professionals en vertegenwoordigers van de sector kamers een rol weggelegd in de toekomst. De kern van het mbo vindt men vakmanschap, het opleiden voor een mooi beroep. En daarom ziet men in de toekomst altijd een rol voor het mbo in het stelsel. Slechts een kleine minderheid van de professionals meent dat er voor het mbo geen plaats meer is als de arbeidsmarkt voor middelbaar opgeleiden krimpt. Wel vindt men aanpassingen noodzakelijk die zowel de robuustheid als wendbaarheid van het mbo-aanbod vergroten. De vraag is of die twee zaken elkaar niet bijten.

Mbo staat voor een lastige opgave: op zoek naar balans

Het mbo staat voor een lastige opgave om tegemoet te komen aan de veranderende eisen op de arbeidsmarkt, daarbij oog te houden voor de andere doelen die het mbo beoogt, én rekening te houden met de samenstelling van de leerlingenpopulatie in het mbo (hun mogelijkheden, interesses en talenten). Tegelijkertijd zal het onderwijs altijd achterlopen op ontwikkelingen in het veld, en corresponderen de langetermijnbelangen van mbo'ers niet altijd met de kortetermijnbehoeften van het bedrijfsleven.

We kunnen constateren dat het mbo redelijk responsief is, maar dat verbetering mogelijk is. De samenwerking tussen mbo en bedrijfsleven schiet soms tekort of behoeft verankering, en hetzelfde geldt voor kennisdeling tussen bedrijfsleven en mbo, en binnen het mbo tussen (teams van) docenten. De vaardigheden waarmee de studenten worden toegerust, zijn vooralsnog redelijk robuust gebleken in de afgelopen jaren. De vraag is of dat in de toekomst ook nog zo zal zijn.

6.3 Aangrijpingspunten voor het beleid

Het perspectief van de betrokkenen op de responsiviteit van het mbo en de mbo-studenten legde enkele aandachtspunten voor beleid op aanpalende onderwerpen bloot. We stippen de belangrijkste aan.

Niveau 2: startkwalificatieniveau?

In dit rapport werd duidelijk dat de betrokkenen zich grote zorgen maken over de studenten die in niveau 2 studeren. Men beschouwt sommige opleidingen op dat niveau als weinig arbeidsmarktrelevant en vreest dan ook voor hun baankansen. De vertegenwoordigers van de sectorkamers lieten ook andere geluiden horen: de toekomstige arbeidsmarktpositie van niveau 3 of 4 zouden soms kwetsbaarder zijn door verdringing. Toch maakten ook de sectorkamers zich zorgen over niveau 2. Is niveau 2 toereikend voor een goede start op de arbeidsmarkt – is met andere woorden dit niveau ook startkwalificatieniveau?

Ander onderzoek laat zien dat niveau 2 niet één groep is, maar dat er grote verschillen zijn in de arbeidsmarktrelevantie van verschillende mbo-opleidingen op niveau 2. Hetzelfde onderzoek laat bovendien zien dat de mbo'ers in niveau 2 vaak willen doorstromen naar een hoger mbo-niveau (Meng en Sijbers 2017).

Doorstromen naar een hoger niveau past bij de gedachte van permanente ontwikkeling en zal de kansen van aanvankelijk op niveau 2 opgeleiden zeker vergroten. Het behoud van doorstroommogelijkheden naar een hoger niveau in het mbo is dan ook cruciaal.

De cascadebeposting in het mbo (naarmate een student langer staat ingeschreven, ontvangt de instelling minder geld) staat daarmee op gespannen voet en houdt een zeker risico in voor deze groep. Bovendien worden de doorstroommogelijkheden binnen het mbo en van mbo naar hbo voor sommige studenten gehinderd door strengere eisen aan de basisvaardigheden, en bijvoorbeeld ook door afschaffing van de basisbeurs. Daarnaast zijn er grenzen aan het leervermogen van sommige studenten.

Kwetsbare groepen

Een grote zorg betreft de studenten in de lagere niveaus en kwetsbare jongeren: vooral voor deze (deels overlappende) categorieën is het mbo nog te weinig responsief.

De professionals maken zich zorgen of deze jongeren, die extra zorg of aandacht nodig hebben, voldoende kunnen worden voorbereid en begeleid richting de arbeidsmarkt.

Responsiviteit heeft twee richtingen: richting het (regionale) bedrijfsleven of afnemend veld, en richting de studenten in het mbo. Niet alleen moet de opleiding aansluiten bij de vraag van het bedrijfsleven, maar ook alle studenten in hun diversiteit kwalificeren voor een betaalde baan op de arbeidsmarkt (Onstenk en Westerhuis 2017). Weet het mbo deze groep studenten voldoende zelfredzaam te maken? Meer samenwerking met het bedrijfsleven lijkt noodzakelijk om deze kwetsbare groep ook in een werksituatie extra te begeleiden.

Loopbaanoriëntatie

Een belangrijke vaardigheid is het ‘leren leren’: jongeren moeten het liefst al op jonge leeftijd competenties aangeleerd krijgen waardoor ze weten hoe ze zich kennis en vaardigheden eigen kunnen maken. Het is belangrijk dat studenten ‘leren leren’ en daarmee ook kunnen sturen in hun eigen loopbaan, zodat ze ook in de toekomst werk kunnen vinden als de beroepen waarvoor ze in eerste instantie zijn opgeleid, zijn verdwenen of zijn veranderd (Christoffels en Baay 2016). In dat verband zijn een goede loopbaanoriëntatie en -begeleiding voor mbo-studenten van groot belang (Onderwijsraad 2012). In het curriculum is hier zeker plaats voor ingeruimd. De vraag is of dit in de huidige staat voldoende en actueel is. Bovendien zouden mbo’ers ook na examinering en hun start op de arbeidsmarkt nog baat hebben bij loopbaanoriëntatie.

Professionalisering een must

Er wordt momenteel door het beleid al sterk ingezet op scholing en professionalisering van docenten en teams. Mogelijk biedt de invoering van het lerarenregister met de plicht tot regelmatige bijscholing een verdere impuls voor professionalisering en kennisuitwisseling. Meer (verplichte) stages voor docenten in het bedrijfsleven zou hun kennis over actuele ontwikkelingen en daarmee de responsiviteit van het mbo kunnen vergroten.

Mbo is gebaat bij rust

De professionals brachten duidelijk naar voren dat men in het mbo gebaat is bij rust. In het onderwijs is dit vaker de houding bij veranderingen: het mbo onderging wel erg veel veranderingen in een korte tijd. De professionals zeiden zowel de hoeveelheid veranderingen van de afgelopen jaren als het tempo van de veranderingen niet te kunnen bijbenen. Nu de kwalificatiedossiers zijn herzien en de keuzedelen zijn ingevoerd, lijkt het goed om de resultaten daarvan te monitoren voordat nieuwe maatregelen worden ingevoerd.

6.4 Tot slot

Belangrijk is om te bedenken dat er voor het mbo niet een standaardoplossing mogelijk is. Daarvoor is het mbo te divers, met al zijn opleidingen, niveaus en leerwegen. We kijken aan het eind van dit hoofdstuk naar een paar dilemma’s die in het hele mbo spelen. Niet al deze dilemma’s zijn misschien nieuw, maar ze krijgen door dit onderzoek wel een nieuwe lading.

Breed of smal opleiden?

Een van de grote dilemma’s in het mbo is hoe breed of smal men de studenten moet opleiden om responsief te zijn. Dat is een discussie die al jarenlang speelt (Bronneman-Helmerts 2011; Karsten 2016), maar die in dit onderzoek in een nieuw licht wordt geplaatst. In dit rapport neigen de leidinggevenden en vertegenwoordigers van de sectorkamers meer naar het breder opleiden en de docenten juist naar het smaller en meer vakspecialistisch opleiden. We moeten uiteraard oppassen voor al te grove generalisaties, maar smal en vakspe-

cialistisch opleiden biedt de mbo'ers misschien een betere startpositie op de arbeidsmarkt. Op den duur zou dat een fuik kunnen blijken, als het werk in die richting opdroogt of te zeer van karakter verandert. De bredere opleidingen zouden dan meer garantie bieden. Dat opleidingen worden verbreed, wordt niet uitsluitend ingegeven vanuit een arbeidsmarktperspectief; ook financiële overwegingen spelen daarbij een rol. Het is voor mbo-instellingen niet altijd mogelijk om een ruim aanbod aan specialistische opleidingen in stand te houden. Dit onderzoek liet bovendien zien dat voorstanders van het breed opleiden dit niet alleen met het oog op de langere termijn gunstiger vinden, maar juist ook voor het kunnen starten op de arbeidsmarkt. Studenten met een breder profiel komen voor meer banen in aanmerking dan de smaller opgeleiden.

Voor het afnemend veld zijn de bredere opleidingen minder herkenbaar, en dat geldt ook voor de studenten. Er zijn studenten die nog niet precies weten welk vak bij hen past, en er is een groep die al bij aanvang van de opleiding een duidelijk beroep voor ogen heeft. Deze studenten zijn vooral gemotiveerd door het beroepsspecifieke karakter van de opleiding; dat is wat hen motiveert, ze komen om een vak te leren. Voor die wensen zou voldoende aandacht in de opleiding moeten blijven; misschien door de bbl-route bij deze 'vakgemotiveerde' jongeren nadrukkelijker onder de aandacht te brengen. In het bedrijfsleven komen ze dan direct met het vakspecialistisch werk in aanraking, en op school leren ze de theoretische achtergrond en kunnen ze hun praktische kennis verbreden. Een andere mogelijkheid is om de keuzedelen in nauwere samenwerking met het bedrijfsleven zeer vakspecialistisch en verdiepend in te vullen.

[Avo-isering van het mbo? Vakonderwijs onder druk](#)

Er zijn grote zorgen onder de professionals over de toegenomen aandacht in het mbo voor taal en rekenen en de daaraan verbonden eisen. Het mbo moet studenten ook in deze basisvaardigheden goed toerusten, maar hierdoor zouden sommige studenten gedupeerd raken en het specifieke karakter van het onderwijs onder druk komen te staan. Eerder onderzoek van het SCP naar de betekenis van vakmanschap in het mbo liet zien dat de aankomende vakmensen in het mbo vooral gemotiveerd zijn voor dat vak of beroep (Turkenburg 2014). Bovendien bleken de studenten zelfvertrouwen en zoiets als beroepstrots te ontwikkelen naarmate ze vorderen met hun opleiding. De algemene vakken kunnen voor sommige studenten een hindernis vormen in dat proces van beroepsvorming. In het mbo probeert men de algemene vakken soms al te verbinden of te integreren in de beroepsvorming. Misschien is daar nog meer winst te behalen; een geïntegreerde toepassing van deze vaardigheden binnen verschillende vakken zou het meest lonend zijn (Onderwijsraad 2012; WRR 2013).

Een betere beheersing van de basisvaardigheden draagt ongetwijfeld bij aan de inzetbaarheid van mbo'ers en vergroot waarschijnlijk ook kans op succes bij doorstroom naar het hbo. Maar de vraag is of de balans tussen beroepsvorming en algemene vakken niet doorslaat. Tezamen met de trend van verbreding van opleidingen roept een grote nadruk op de algemeen vormende vakken de vraag op hoe onderscheidend het beroepsonderwijs is. Hoe aantrekkelijk is een steeds algemener beroepsonderwijs – met strengere eisen ten

aanzien van de beheersing van basisvaardigheden – voor de studenten die bewust voor een praktische opleiding kozen?

Motivatie of baankans voorop?

Een ander dilemma dat de responsiviteit betreft, is hoe sterk mbo-instellingen studenten moeten sturen in hun opleidingskeuze. Mbo-instellingen hebben een wettelijk vastgelegde zorgplicht voor een arbeidsmarktrelevant opleidingsaanbod, de aankomende studenten daarover te informeren, en dus geen opleidingen aanbieden waar geen vraag naar is (macrodoelmatigheid). Dat lijkt een duidelijk criterium, maar dat blijkt het in de praktijk niet altijd te zijn. De mbo-instelling krijgt soms tegenstrijdige signalen over de vraag naar – en daarmee kansen voor – studenten van bepaalde opleidingen. Het bedrijfsleven zegt bijvoorbeeld geen werk te hebben in die richting of op dat niveau, terwijl de betreffende mbo'ers toch werk vinden. Op grond van zulke tegenstrijdige geluiden is het lastig om te besluiten of de opleiding moet worden gehandhaafd of beëindigd.

Bovendien hebben de mbo-instellingen er moeite mee om gemotiveerde studenten de toegang tot een bepaalde opleiding te ontzeggen met het oog op deze macrodoelmatigheidseis. Motivatie (en dan vooral intrinsieke motivatie) is immers een belangrijke factor voor studiesucces en daar zijn professionals in het mbo zich van bewust. De uitval in het mbo is weliswaar de laatste jaren sterk gedaald van 9% voortijdig schoolverlaters in 2006/'07 naar 4,6% in 2015/'16 (ocw 2017), maar dat is nog altijd een fors aantal jongeren. Een gemotiveerde student afwijzen en proberen toe te leiden naar een andere opleiding die meer baanzekerheid lijkt te bieden, heeft als risico dat de student voortijdig uitvalt en zonder diploma en misschien ook zonder startkwalificatie de arbeidsmarkt betreedt.

De startkwalificatie is weliswaar geen garantie voor succes, maar het is duidelijk dat een bepaald startniveau en bijbehorend diploma jongeren meer perspectief biedt dan zonder deze toerusting. Bovendien is het voorkómen van opleidingstekorten gunstiger dan om deze naderhand proberen te herstellen: de kosten zijn hoger en de te nemen drempel voor de betrokkene waarschijnlijk ook.

Wat is een goede basis? Veel rijtjes, maar breed en divers palet lijkt het devies

Een belangrijke vraag in dit rapport is over welke vaardigheden mbo'ers moeten beschikken om te blijven leren en duurzaam inzetbaar te zijn. Het debat daarover is nog volop gaande, en elke organisatie legt eigen accenten, maar de overeenkomsten zijn groot.

Om succesvol te zijn op de huidige dynamische arbeidsmarkt moeten jongeren over voldoende cognitieve en sociaal-emotionele vaardigheden beschikken (oecd 2015a). De mate waarin iemand over bepaalde kennis en vaardigheden beschikt, voorspelt voor een groot deel de kans op werk, een vast contract en de hoogte van het salaris. Voldoende flexibiliteit, aanpassingsvermogen en leervermogen zijn belangrijk voor studenten om ook in de toekomst werk te kunnen vinden (SER 2015). De WRR (2013) wees al eerder op het belang van vaardigheden zoals probleemoplossend redeneren, analytisch denken, samenwerken en 'leren leren'. Volgens de WRR zoeken werkgevers naar werknemers die niet alleen over bepaalde kennis beschikken, maar ook over persoonlijke vaardigheden zoals doorzettings-

vermogen, veerkracht, discipline, gevoel voor sociale normen, kunnen omgaan met autoriteit, motivatie, zelfbewustzijn, kunnen omgaan met tegenslagen (WRR 2013). De aandacht voor persoonlijke vaardigheden sluit ook aan bij uitkomsten van onderzoek dat benadrukt dat een te eenzijdig focus op cognitie moet worden vermeden, omdat blijkt dat ook persoonlijkheid en motivatie belangrijke voorspellers zijn bij de kans op een baan, het salaris dat iemand verdient en het aantal jaren dat wordt geïnvesteerd in onderwijs (CPB 2014: 3). De Onderwijsraad benadrukt dat vaardigheden zoals digitale geletterdheid, probleemoplossingsvaardigheden, kritisch denken, creativiteit, kunnen samenwerken en communiceren en vaardigheden om het eigen leren te sturen belangrijk zijn voor de toekomst (Onderwijsraad 2014). In een verkennend onderzoek van TNO blijkt dat bedrijven naast vakinhoudelijke kennis en vaardigheden bij werknemers ook steeds meer vragen om sociale en communicatieve vaardigheden, flexibiliteit, ondernemendheid, proactiviteit, samenwerken, het verkrijgen van overzicht en zicht op de eigen bijdrage in het totale proces (Gründemann et al. 2015).

Het lijkt vrijwel onmogelijk om vast te stellen welke vaardigheden in de toekomst nodig zullen zijn. Twee gedachten kunnen leidend zijn als het om een afweging daarin gaat. Allereerst laten oud-studenten door de jaren heen feitelijk zien dat de vaardigheden die ze nodig hebben in hun (eerste) baan vrij robuust zijn, ondanks het feit dat de arbeidsmarkt en het werken in de verschillende branches veranderde. Kennelijk leidt het mbo de jongeren goed op tot beginnende vakmensen; ongeveer 80% van de oud-studenten zegt dat de aansluiting opleiding en werk goed is.

Een tweede afweging is: omdat het nu eenmaal onduidelijk is welke vaardigheden er precies in de toekomst nodig zijn, levert een advies als dat van de OECD (2017) misschien wel de beste strategie. In dit advies gaat het om risicoreductie en stelt de OECD voor om een uitgebalanceerd portfolio aan vaardigheden en kennis te ontwikkelen: *'High levels of cognitive skills, social and emotional skills and job-specific skills are needed to ensure that individuals and society are resilient and adaptable in the context of change'* (OECD 2017: 32). Zeker als we bedenken dat de initiële opleiding in het mbo slechts het begin van een leven lang leren is. De betrokkenen in dit onderzoek komen min of meer op hetzelfde uit: het gaat om een breed palet aan vaardigheden waarvan de zogenoemde *transferable skills* (vaardigheden die niet alleen van belang zijn voor één beroep of sector) een heel belangrijke component zijn.

Initieel én postinitieel

Absolute responsiviteit in het mbo is niet haalbaar. Daarvoor is bijvoorbeeld de studieduur te kort, maar zijn ook de toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt te onzeker. Niet alle benodigde vaardigheden kunnen in het mbo worden aangeleerd of ontwikkeld, en dat is ook niet nodig. De betrokkenen in dit onderzoek benadrukken dat mbo'ers worden opgeleid als *beginnend* vakman of -vrouw. Het verder leren en ontwikkelen vindt voor een belangrijk deel informeel en later plaats, tijdens het werk. Ook nu al zeggen de studenten veel vaardigheden buiten de context van school te leren. Het is dan ook belangrijk dat tijdens die initiële fase de basis voor een goede start wordt gelegd, waarop de mbo'ers in hun loopbaan verder kunnen bouwen.

Summary

A calling for vocational training

Insiders on the responsiveness of Dutch senior secondary vocational education

Senior secondary vocational education and the changing labour market

The central theme in this report is the responsiveness of Dutch senior secondary vocational education (*middelbaar beroepsonderwijs* – MBO), i.e. its ability to respond quickly and effectively to new circumstances so as to equip students as adequately as possible for the labour market, today and in the future. According to the Minister of Education, Culture and Science, the current situation on the Dutch labour market, with jobs disappearing, being created and changing at an ever faster rate, demands a flexible vocational education system which is able to respond rapidly to the changing demand for different types of knowledge and skills. The Minister argues that one of the tasks of senior secondary vocational education (MBO) is to ensure that young people, who may encounter increasing difficulties in finding work in the future, are well prepared for this increased dynamic (TK 2015/2016c). This means that MBO training must be capable of responding to the changing demand for skills as a means of increasing the economic labour market opportunities of newly qualified students.

The Minister sees a role for the sectoral committees in identifying changes on the labour market and indicating their significance in terms of the skills needed to ensure the sustainable employability of workers (TK 2015/2016b).

This report describes how the MBO system is trying to meet this challenge. The study was based on surveys of MBO teachers, managers and students, as well as on data on former students. We also interviewed representatives of the sectoral committees, which function as intermediaries between vocational education and training and the labour market. The focus of this study is on MBO itself, based on the perspective of the stakeholders in relation to the central theme.

Brief answers to the research questions

The central research question was as follows:

How do those involved in senior secondary vocational education feel about the way the MBO system is meeting its social mission of equipping students with the professional skills they need and ensuring their sustainable employability on a changing labour market?

In other words, how responsive do stakeholders feel the MBO system is?

The following three constituent questions were also investigated:

- 1 What efforts are made to keep MBO programmes topical, relevant and innovative?
To what extent is cooperation sought with prospective employers and centres of

- expertise, is the training offer adapted, and are systems in place for knowledge-sharing and professionalisation of teaching staff?
- 2 What do stakeholders feel constitutes a good skill set to ensure that students are well equipped to enter the labour market, and what are the views of former students on this?
 - 3 Which skills do stakeholders consider important for employment in the future, and how do they rate the importance of lifelong learning?
 - 4 How do those involved in senior secondary vocational education view recent changes in the MBO system? What is going well in terms of responsiveness and where are the points of concern?

Topicality, relevance and innovation mainly ensured through systematic collaboration with employers

There are various ways of keeping vocational education and training topical and relevant. One is for professionals and colleges to keep abreast of the latest developments by cooperating with prospective employers and with (other) centres of expertise. According to teaching staff and managers, there is already a high level of cooperation within senior secondary vocational education and the sectoral committees, especially with (prospective) employers, but also with (other) centres of expertise. Representatives of the sectoral committees also point to the often very wide and long-standing differences between sectors in the degree of cooperation between MBO and (regional) businesses. The main purpose of this cooperation is to optimise the match between vocational education and training and the labour market. According to most professionals, the cooperation is also used as a means of exploiting new knowledge and insights to ensure that the education and training remains up to date, though this is very rarely the explicit motivation for the cooperation. Cooperation is also used as a means of creating internships and apprenticeships.

The emphasis in the cooperation with centres of expertise is not so much on innovation as on optimising and smoothing the transition and match from preparatory secondary vocational education (VMBO) to senior secondary vocational education (MBO) and higher professional education (HBO). Whilst there is already a good deal of cooperation, it is not yet happening to a sufficient degree everywhere and is not always structurally embedded.

More than half the professionals surveyed (teaching staff and managers) acknowledge a need to improve the cooperation with a view to keeping the training up to date. They report that many MBO colleges have changed the education and training they provide in recent years, but feel that, while MBO has become more responsive and demand-led, there is still some way to go.

Changes in the programmes offered have also resulted from the mandatory reduction in the number of qualification files and qualifications. The professionals interviewed cited both minor and major changes, such as the use of new teaching resources and materials, or the scrapping of certain programmes altogether. Some programmes have also been broadened, relaunched or made more specialist in nature. New learning pathways and new programmes spanning several sectors have also been developed, but were cited less fre-

quently. Respondents report that the main driver for these changes is the focus on the labour market, though financial considerations also play a role.

According to respondents, it is still unclear whether the introduction of student options will increase the responsiveness of MBO. Some believe that reserving part of the curriculum for options will make the system more flexible and create more opportunities for customisation; others have concerns that the options may bear too little relation to what employers would like to see in a vocational training programme. Whether broadening programmes increases responsiveness is also debatable. On the one hand, every reform – and therefore also broadening the programmes – creates opportunities to incorporate new developments in the programme and therefore improves its responsiveness. There is also a feeling, especially among representatives of the sectoral committees, that broad training often equates to broad employability. On the other hand, there is a perceived risk that broadening programmes will make them less recognisable for both students and prospective employers.

One aspect of responsiveness is a proactive attitude. How proactive are those working in senior secondary vocational education? Teachers regard it as important to stay informed, to conduct internship visits and to take part in projects and courses to keep abreast of new developments in their discipline or field. The knowledge they gain in this way is used mainly for their own teaching or development, or is shared informally with one or more colleagues. Teachers are also encouraged to carry out internship and work placement visits, but this is by no means always compulsory, and participation in other activities to keep up with new developments is also often not a mandatory requirement.

MBO colleges thus use various means in a bid to embed topicality and innovation in their programmes, but according to respondents, there is room for improvement here. They believe that MBO is insufficiently demand-led and is too inflexible, and that it often takes a long time to implement innovations. Whilst we observed that professionalisation of teachers is encouraged, it is not always compulsory. The sharing of knowledge by professionals and prospective employers and between professionals themselves is fragmented and lacks any structural or formal embedding.

[Broad skill set needed to enter the labour market](#)

What do students need to ensure a successful start on the labour market? What mix of skills makes MBO and MBO students responsive? According to the OECD (2010; 2014), a balance should ideally be struck in the training programmes between what students would like and are able to do and what the labour market needs. In a bid to identify that perfect mix, we submitted a list of skills to the professionals in our survey. The MBO professionals were found to consider everything important; whilst there is some nuance, this is merely a matter of gradation. These professionals feel that personality characteristics (social and emotional skills), higher order (intellectual) skills and job-specific skills are extremely important for a smooth transition to the jobs market. Teachers and managers differ slightly on their views here, with teachers placing more emphasis on the importance of job-specific knowledge and skills, and managers more on social, emotional and higher order (intellec-

tual) skills. Representatives of the sectoral committees also place caveats alongside the importance of job-specific skills, stressing that less specialisation actually leads to broader employability. They also emphasise the importance of social, emotional and higher order (intellectual) skills. MBO professionals regard numerical skills, financial skills and entrepreneurship as slightly less important than other skills. By contrast, some representatives of the sectoral committees consider financial skills and entrepreneurship to be extremely important in view of the growing number of self-employed workers and small businesses. MBO professionals draw a distinction between the importance of skills for the different MBO levels. The differences are once again a matter of gradation, though an example of a striking difference is citizenship skills, which are considered more important for the lower than the higher MBO levels. Similarly, skills such as metacognition (the ability to shape one's own learning process), problem-solving ability and critical thinking are considered more important for the higher tracks than the lower levels. Generally speaking, higher demands are placed on these competences for students in the higher MBO tracks. Respondents also see some differences depending on the sector, with social and emotional skills being considered slightly less important for students on technical programmes, for example, than for those in other sectors.

MBO graduates themselves, interviewed 18 months after leaving, report that personality characteristics and job-specific knowledge are the most important skills in their current jobs, but that the other skills are also important. Only basic skills (e.g. arithmetic and language) are considered less important. Strikingly, despite the highlighted changes in the labour market, former students from the period 2004-2015 do not feel that there have been any material changes in the requirements of employers as regards their command of their skills. They also feel that the match between vocational training and the labour market has not changed over that period. A large majority of former students feel that their vocational training prepared them well for their present job. Based on what they say they need in their work and how they assess the match between vocational training and the labour market, the broad range of skills needed appears to be reasonably robust.

MBO professionals and sectoral committees representatives differentiate by sector and level, and thus appear to seek a balance between the wishes of the market and the wishes and capabilities of students. According to former students, they are successful in this: they believe that MBO equips students adequately for a good start on the labour market, despite the major changes that have taken place in recent years and are still taking place.

Based on what former students say they need in their work and how they assess the match between vocational training and the labour market, vocational education and training in the Netherlands appears to be reasonably responsive.

Required skill set for long-term employability and lifelong learning

The characteristic elements of responsiveness – resilience, adaptability and a proactive approach – are in reality qualities that will also help MBO students to cope with future changes on the labour market and to respond to those changes effectively. The professionals in our study believe that students need a broad skill set to ensure they are adequately

prepared for the future. They regard communication skills, the ability to cooperate with others, job-specific and social and emotional skills, problem-solving ability and critical thinking as important skills for the future. Slightly less prominent in their view, though still important, are 21st-century skills, career skills, metacognition and basic and citizenship skills. There is virtually no difference in what respondents consider important for the present and future employment of MBO students. That is of course not very surprising: by definition, education is about preparing young people for the future. At most it might be expected that career skills, including lifelong learning, would be placed somewhat higher in the ranking of skills that are important for future and lasting employability.

Students believe that their job-specific skills will prove to be the most important for their future employment, though social and emotional skills, for example, are almost as important in their view. As the importance of highly job-specific skills diminishes later in a person's career, placing too much emphasis on these skills could lead to vulnerability in the longer term. The more generic competences could also prove to be of particular importance for intersectoral mobility (Kans et al. 2016). The students interviewed in our study are however realistic: they too think they need to possess a wide range of skills, and more than 80% believe that lifelong learning is important for their future. They also attach a good deal of importance to perseverance as a key quality for getting on in life. A striking and somewhat disconcerting finding of the study is that more than half the students surveyed are concerned about their future and uncertain that there will be work for them. These worries apply more for students in the care and welfare sector than for those on technical programmes. The main competition for students at MBO level 4 (the highest level) is from students on higher professional education programmes (HBO). In fact, the economic climate for many MBO students is currently rather more favourable than at the time of the study though, given the apparent mismatch that sometimes occurs between demand and supply, this does not apply for all MBO students.

Uncertainty about the future is one of the factors prompting a large portion of students to continue studying. More than half would like to do so immediately following their present programme, possibly in combination with working. The main driver is the desire to attain a higher qualification (MBO or HBO). Another key finding is that almost two-thirds of students say they want to continue learning out of interest and a desire to continue their development. Those who are still unsure about their next step say they might be willing to continue learning at a later stage if this would help them in their career. According to the key persons surveyed, this is a good basic attitude: continuing to learn and to invest in yourself is becoming increasingly important in the view of the sectoral committees representatives. Whether the current crop of students will actually convert their intention to learn in the future into action remains to be seen, but the great interest in follow-on courses makes it clear that many students are aware that following one course of training will probably not be enough to see them through their lives.

Changes in MBO: good prospects for the future?

Generally speaking, MBO professionals, the sectoral committees representatives and students themselves are fairly optimistic about the future prospects for MBO graduates, believing that there will always be work for genuine professionals. Roughly half the MBO professionals believe that the programmes provide students with sufficient knowledge and skills to enable them to remain in work in the future. Others cast doubt on this optimistic view. There are doubts about the responsiveness of students in the lower MBO levels, whilst in the upper MBO tracks there are fears of job displacement by HBO graduates.

One concern for the future for MBO graduates is the continuing decline over a number of years in the percentage of students following a work-based learning pathway (e.g. day release programmes) (SER 2016b), though the percentage has recently begun rising slightly again. It has to be borne in mind that the labour market position of these students often compares favourably with those who have followed full-time vocational training, and this also applies for those in MBO level 2, even though their labour market position is often not strong in terms of the number of hours and type of work (CMMBO 2017). In general, however, according to the MBO professionals the work placement system is under pressure: the number of internships is by no means adequate everywhere and the space allocated for work placements in the curriculum has in many cases been curtailed. This is not only a result of the reduction of most four-year programmes to three years, but also of the allocation of extra time for general subjects such as language and arithmetic. MBO professionals feel that the time and attention this takes is at the expense of vocational subjects, and that imposing stricter achievement standards for these general subjects puts certain groups at a disadvantage, especially those in the lower tracks with a migration background.

A majority of MBO students are confident that there will always be work for those with vocational qualifications. Notably, students on MBO level 2 programmes, about whom other stakeholders expressed concerns, are optimistic about the value of their MBO qualification.

The majority of MBO professionals and sectoral committees representatives also believe that senior secondary vocational education will continue to have a role in the future. They see professionalism and training for a good occupation as being at the heart of senior secondary vocational education, and therefore believe that MBO will continue to play a role in the system in the future. Only a small minority of professionals believe there will no longer be a place for MBO if the jobs market for people with a secondary education qualification contracts. There is however a perceived need for adaptations to increase both the robustness and flexibility of MBO. The question then is whether these are to some extent two conflicting aims.

A difficult challenge: looking for a balance

Senior secondary vocational education faces a difficult challenge in meeting the changing requirements of the labour market, taking into account the other goals of MBO and also of the profile of students in terms of their capabilities, interests and talents. At the same time, education will always lag behind developments in the field, and the long-term interests of

MBO students will not always correspond with the short-term needs of prospective employers.

We may conclude that the MBO system is reasonably responsive, but that there is room for improvement. The cooperation between MBO and prospective employers often falls somewhat short or needs to be embedded more strongly, and the same applies for knowledge-sharing between prospective employers and MBO colleges, as well as between teaching staff/teams. The skills with which students are equipped have thus far proved to be reasonably robust in recent years. The question is whether this will continue to be the case in the future.

Pointers for policy

The views of stakeholders on the responsiveness of MBO and MBO students exposed a number of focus areas for policy in related areas. The most important are highlighted below.

Level 2: basic qualification level?

It became clear in this study that those involved in senior secondary vocational education are very concerned about students in MBO level 2. They regard some programmes at this level as having little relevance for the labour market and therefore fear for these students' chances of finding work. The sectoral committees representatives also expressed a view that the future labour market position of students in levels 3 or 4 could in some cases be rendered more vulnerable due to displacement. However, the sectoral committees also expressed concerns about level 2: is this level adequate to give qualified students a good start on the labour market? In other words, is this level equivalent to the national basic qualification level?

Other research has shown that level 2 students are not a homogeneous group, and that there is wide variation in the labour market-relevance of different vocational programmes at this level. The same research also showed that level 2 MBO students are often keen to progress to a higher MBO level (Meng & Sijbers 2017).

Progression to a higher level fits in with the notion of lifelong development and will undoubtedly increase the opportunities of students initially qualifying at level 2. It is therefore crucial that the ability to progress to a higher MBO level is retained. The cascade funding in MBO, whereby the college receives less funding the longer a student is enrolled, is at odds with this and undoubtedly constitutes a risk for this group. The opportunities to progress to higher levels within MBO and from MBO to HBO are moreover impeded for some students by the stricter requirements being placed on basic skills, and also by factors such as the scrapping of the basic student grant. There are also limits to the learning capacities of some students.

Vulnerable groups

One major concern relates to students in the lower levels and vulnerable young people: the MBO system is still too unresponsive for these (partially overlapping) categories. The professionals surveyed expressed concerns about whether these young people, who need additional care or attention, can be adequately prepared for and guided towards the labour market. Responsiveness works in two directions: towards (regional) businesses and prospective employers, and towards MBO students. A vocational programme not only has to provide what prospective employers want, but must also qualify all students, in all their diversity, for paid employment (Onstenk & Westerhuis 2017). Does senior secondary vocational education make this group of students sufficiently self-reliant? More cooperation with prospective employers would seem to be necessary in order to provide extra support to this vulnerable group, including in the work situation.

Career orientation

One important skill is 'learning to learn': young people have to be taught competences, preferably at an early age, to give them the tools to acquire knowledge and skills. It is important that students 'learn to learn' and are therefore able to help shape their own careers, so that they are able to find work in the future if the occupations for which they initially trained disappear or change (Christoffels & Baay 2016). Good career orientation and guidance for MBO students is of great importance in this context (Onderwijsraad 2012). Space has certainly been allocated for this in the curriculum; the question is whether this is adequate and sufficiently up to date in its present form. Moreover, many MBO students would benefit from career orientation even after qualifying and beginning on the labour market.

Professionalisation essential

Government policy is already strongly focused on training and professionalisation of teachers and teams. The introduction of a teachers' register, with a requirement to undertake regular in-service training, could also provide a further boost for professionalisation and knowledge-sharing. More (compulsory) work placements for teachers could also increase their knowledge of current developments and therefore improve the responsiveness of MBO.

MBO needs a period of calm

The professionals in our study made clear that MBO will benefit from a period of calm. This is not an uncommon attitude in the face of change in the education sector, and the MBO system has undergone a great many changes within a short period. The professionals reported that they were unable to keep up with either the number or pace of the changes in recent years. Now that the qualification files have been revised and options introduced, this appears to be a good moment to monitor the results before introducing yet more new measures.

Conclusion

It is important to bear in mind there is no ‘one size fits all’ solution for senior secondary vocational education: MBO is too diverse for this, with all its programmes, levels and learning pathways. At the end of this chapter, we look at some of the dilemmas facing the MBO system as a whole. Not all of these dilemmas may be new, but this study has given them a new dimension.

Broad or narrow training?

One of the major dilemmas in MBO is how broad or narrow the programmes need to be in order to be responsive. This is a debate that has been ongoing for years (Bronneman-Helmerts 2011; Karsten 2016), but it is placed in a new light in this study. In this report, the MBO managers and sectoral committees representatives tend towards a broader training, while teachers tend to favour narrower, more specialised training. Whilst we must of course beware of overly broad generalisations, it may be that narrow, job-specific training programmes will put students in a better starting position on the labour market. In time, this could prove to be something of a dead-end, if jobs in these disciplines disappear or change radically. Broader training programmes would then offer more guarantees. The broadening of programmes is not based solely on a labour market perspective; financial considerations also play a role. MBO colleges are not always able to maintain a wide range of specialist training programmes. Moreover, this study shows that proponents of broad training consider this preferable not only with a view to the longer term, but particularly for students’ ability to make a start on the labour market, because students with a broader training profile can be considered for more jobs than those with a narrower profile.

Broader training programmes are less recognisable for both prospective employers and students. There are some students who do not yet know precisely which is the most appropriate profession for them, and there is a group who have their sights set on a specific occupation right from the start of their training. These students are motivated mainly by the job-specific character of the training programme; that is what motivates them: they come to college in order to learn a trade or profession. Programmes need to continue devoting sufficient attention to meeting these wishes, perhaps by drawing the work-based learning pathway more explicitly to the attention of these ‘job-motivated’ students. They will then receive direct practical experience in the workplace whilst being able to broaden their practical knowledge with the theoretical background gained at college. Another possibility would be to devise the options in close cooperation with prospective employers so that they are highly practical and deepen the student’s knowledge and skills.

Generalisation of MBO? Vocational training under pressure

There are major concerns among MBO professionals about the growing emphasis being placed in senior secondary vocational education on language and numerical skills and the standards being imposed in this regard. MBO must also ensure that students are well

versed in these basic skills, but this could put some students at a disadvantage as well as have an impact on the specific character of vocational education. Earlier research by SCP on the significance of professionalism in MBO showed that future professionals in senior secondary vocational education are motivated primarily by their chosen profession or occupation (Turkenburg 2014). Students were also found to develop self-confidence and something akin to professional pride as they progressed through their training. For some students, the general subjects could create an obstacle in the vocational training process. Attempts are already being made to link these general subjects to the vocational training, or even to integrate them within it. It may be that further gains could be made here; an integrated application of these skills within different subjects would then pay the biggest dividends (Onderwijsraad 2012; WRR 2013).

A better command of basic skills will undoubtedly contribute to the employability of MBO students and is also likely to increase their chances of progressing to higher professional education (HBO). The question is whether the balance between vocational training and general subjects is not shifting too far. Together with the trend towards broadening training programmes, placing great emphasis on general subjects begs the question of how distinctive vocational education really is. How appealing will an ever more generalist vocational education, with stricter requirements regarding the mastery of basic skills, be for students who have deliberately opted for a practical training programme?

Priority for motivation or job opportunities?

Another dilemma relating to responsiveness is how much MBO colleges should seek to steer students in their choice of programme. Colleges have a statutory duty of care to provide training that is relevant for the labour market, to inform prospective students about this and therefore not to offer training programmes for which there is no demand (macro-efficiency). This appears to be a clear criterion, but in practice this is not always the case. MBO colleges sometimes receive conflicting signals about the demand – and therefore the opportunities – for students in particular programmes. Employers, for example, may say that they have no work in a particular field or at a particular level, whereas the students concerned do in fact find work. In the light of such conflicting signals, it is difficult to decide whether a particular programme should be maintained or cancelled.

MBO colleges also have difficulty in denying access to certain courses to motivated students based on this macro-efficiency requirement. Motivation (and especially intrinsic motivation) is after all an important factor for successful study, and MBO professionals are aware of this. Although dropout rates from MBO have fallen sharply in recent years, from 9% in 2006/07 to 4.6% in 2015/16 (OCW 2017), this is still a large number of young people. Rejecting a motivated student and trying to persuade them to embark on a different programme that appears to offer a better chance of finding work carries the risk that the student will drop out without completing their course and possibly that they will enter the labour market without a basic qualification. And whilst the national basic qualification is not a guarantee for success, it is clear that having a certain initial level and associated qualification offers young people better prospects than not having these assets. Moreover, preventing

educational deficits from occurring is preferable to trying to put them right later, when the costs, and probably also the threshold to be overcome by the person concerned, are higher.

What is a good basis? Lots of strands, but a broad and varied skill set appears to be key

An important question in this study relates to which skills MBO students need to possess in order to continue learning and be sustainably employable. While the debate on this is still in full swing, and each organisation places its own emphases, there are wide correspondences.

To be successful on the present, dynamic labour market, young people must possess adequate cognitive as well as social and emotional skills (OECD 2015a). The degree to which someone possesses certain knowledge and skills is a good predictor of their chance of finding work, having a permanent employment contract and the level of their salary. Sufficient flexibility, adaptability and learning capacity are important in ensuring that students are able to continue finding work in the future (SER 2015). The Netherlands Scientific Council for Government Policy (WRR) has already highlighted the importance of skills such as problem-solving reasoning, analytical thinking, cooperation and 'learning to learn' (WRR 2013). According to the WRR, employers are looking for employees who not only possess certain knowledge, but also have personal skills such as perseverance, resilience, discipline, an awareness of social norms, the ability to deal with authority, motivation, self-awareness, and the ability to cope with setbacks (WRR 2013). The attention for personal skills is also in line with research findings emphasising that an overly one-sided focus on cognition is something to be avoided, because personality and motivation are also found to be key predictors of someone's chance of finding work, the salary they will earn and the number of years they will invest in education (CPB 2014: 3). The Education Council of the Netherlands (*Onderwijsraad*) stresses the importance for the future of skills such as digital literacy, problem-solving, critical thinking, creativity, the ability to cooperate and communicate and the ability to steer one's own learning (*Onderwijsraad* 2014). An exploratory study by the Dutch research organisation TNO found that, in addition to job-specific knowledge and skills, companies are also increasingly looking for employees with social and communication skills, flexibility, entrepreneurship, proactivity, cooperation, the ability to see the big picture and an understanding of their own contribution in the total process (Gründemann et al. 2015).

It would appear to be virtually impossible to determine which skills will be needed in the future. However, two thoughts can serve as a guide in making this judgement. First, former students have shown in practice over the years that the skills they need in their (first) jobs are fairly robust despite the fact that the labour market and the work in different sectors has changed. Evidently, MBO prepares young people well to begin life as professionals: roughly 80% of former students report a good match between their training and their work.

A second consideration is that, given the lack of clarity about precisely which skills will be needed in the future, a report such as that by the OECD (2017) may well offer the best

strategy. The report focuses on risk reduction, and the OECD proposes developing a balanced portfolio of skills and knowledge: ‘High levels of cognitive skills, social and emotional skills and job-specific skills are needed to ensure that individuals and society are resilient and adaptable in the context of change’ (OECD 2017: 32). This is particularly relevant if we consider that the initial training in senior secondary vocational education is merely the beginning of a process of lifelong learning. The respondents in this study reach more or less the same conclusion: what is needed is a broad skill set in which ‘transferable skills’ (i.e. skills that are not just important for one occupation or sector) are a key component.

Initial and post-initial

Absolute responsiveness in MBO is not feasible: the programmes are too short for this, and future developments on the labour market too uncertain. Not all the skills needed can be – or need to be – taught or developed within MBO. The respondents in this study stress that MBO students are trained as *beginning* professionals; their further learning and development will take place largely informally and at a later time, on the job. Even now, students say they learn many skills outside of the context of college. It is therefore important that a solid basis for a good beginning is established during the initial phase, on which MBO students can continue to build throughout their careers.

Bijlage A Toelichting bij hoofdstuk 2: over samenwerking in het mbo en veranderingen in het opleidingsaanbod en onderwijs

A.1 Samenwerking in het mbo

Structurele samenwerking toen en nu

De samenwerking tussen het mbo en het bedrijfsleven is intensief; de beoogde doelen, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn echter in de loop van de tijd aan verandering onderhevig geweest.

In de jaren tachtig van de twintigste eeuw werden per bedrijfstak overleggen opgestart. Deze zogenoemde BOOB's (Bedrijfstakgewijs Overleg Onderwijs Bedrijfsleven) ontwikkelden samen sectorale, landelijke opleidingsprogramma's (Rijgersberg 2015). De BOOB's gingen in 1993 op in landelijke organen.

Met de invoering van de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) in 1996 vond in het mbo een ingrijpend proces van schaalvergroting plaats, waarbij het merendeel van de beroepsopleidingen opging in nieuwe Regionale Opleidingscentra (roc's). Een belangrijk motief achter de roc-vorming was het creëren van een meer samenhangend en arbeidsmarktgericht opleidingsaanbod (Bronneman-Helmerts 2011).

Met de invoering van de WEB in 1996 veranderde de verdeling van de taken en verantwoordelijkheid tussen de rijksoverheid en de onderwijsinstellingen en andere partijen. De overheid zorgde nog wel voor de bestuurlijke kaders en randvoorwaarden op stelselniveau. Instellingen zelf kregen ruimte om zelfstandig en meer vraaggericht te opereren.

De bedoeling was dat zij in samenspraak met andere betrokkenen in de regio (o.a. gemeenten en het bedrijfsleven) oplossingen zouden realiseren voor maatschappelijke ontwikkelingen en vraagstukken. De overheid zou toezien op de werking van het stelsel als geheel. Mbo-instellingen moesten verantwoording afleggen aan zowel de overheid als de omgeving (Bronneman-Helmerts 2011).

In de beleidsagenda *Het regionale netwerk aan zet* uit 2004 (ocw 2004), beter bekend als *Koers BVE*, werden door de rijksoverheid doelen op landelijk niveau geformuleerd (zoals o.a. een grotere vervlechting van het onderwijs met de beroepspraktijk en meer ruimte voor inbreng van de regio), en kregen instellingen en regionale netwerken ruimte om hun eigen doelen te formuleren en te realiseren.

In het *Actieplan mbo. Focus op vakmanschap 2011-2015* (TK 2010/2011) werd een flink aantal maatregelen aangekondigd voor verdere kwaliteitsverbetering van het mbo. Opnieuw stond de aansluiting van het onderwijsaanbod op de arbeidsmarkt op de agenda. Daarnaast was er aandacht voor de inzet van ervaren mensen uit het bedrijfsleven als docent. In het actieplan *Ruim baan voor vakmanschap: een toekomstgericht mbo* (TK 2013/2014a) werd opnieuw intensieve samenwerking tussen mbo-instellingen en (regionale) innovatieve bedrijven bepleit om tot aantrekkelijk en eigentijds mbo te komen. Ook werden middelen beschikbaar gesteld voor een Regionaal Investeringsfonds. De minister van Onderwijs, Cul-

tuur en Wetenschap (ocw) benadrukte dat innovaties vooral in de regio en samen met het bedrijfsleven vorm moeten krijgen (TK 2013/2014a).

De invoering van het competentiegericht onderwijs in 2012 had tot doel dat het onderwijs een betere aansluiting op de beroepspraktijk zou krijgen. Naast kennis en vaardigheden zouden studenten ook een adequate beroepshouding, sociale vaardigheden en kritisch denkvermogen moeten ontwikkelen. Omdat men vond dat een deel daarvan beter in de beroepspraktijk kon worden ontwikkeld, werd binnen bestaande opleidingen een groter deel van de opleiding naar de beroepspraktijk verlegd (Bronneman-Helmers 2011).

Om tot een samenhangende kwalificatiestructuur te komen, werd door de overheid het initiatief genomen tot het instellen van een nieuwe bestuurlijke partner: de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) (TK 2010/2011), opgericht op 1 januari 2012. Hierin werken bedrijfsleven en het onderwijs nauw samen. De belangrijkste taak van de SBB is het optimaliseren van de aansluiting van het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven.

In 2012 en 2013 is door de SBB aan een nieuw model voor de kwalificatiedossiers gewerkt en is een start gemaakt met het herzien van de kwalificatiestructuur. Naast reductie van het aantal kwalificatiedossiers, het verwijderen van overlap tussen kwalificaties, en het zorgen voor betere uitvoerbaarheid van het onderwijs, was versterking van de regionale inbreng in het onderwijs een belangrijk doel, net als het opleiden van voldoende deskundige vakmensen binnen het mbo (TK 2013/2014b). De SBB heeft een flinke reorganisatie doorgemaakt; sinds 1 augustus 2015 kent de SBB een nieuwe structuur in de vorm van sectorkamers, waarin op landelijk en sectoraal niveau afspraken worden gemaakt over het ontwikkelen en onderhouden van de kwalificatiestructuur, zorgen voor voldoende en kwalitatief goede leerbedrijven en stageplaatsen, en het ontwikkelen van arbeidsmarkt- en doelmatigheidsinformatie. Daarnaast houden de sectorkamers zich bezig met onderwerpen die te maken hebben met de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. De sectorkamers laten zich adviseren door een achterban. Daarvoor zijn marktsegmenten ingericht. Het is de bedoeling dat de marktsegmenten de sectorkamers voorzien van actuele informatie en ontwikkelingen en deze op de agenda zetten (SBB 2015).

Naast de samenwerking op sectoraal niveau binnen de sectorkamers, en de inbreng daarbij van de marktsegmenten, fungeren vanuit de MBO Raad op sectoraal niveau ook acht bedrijfstakgroepen (btg's), overeenkomstig met de acht sectorkamers binnen de SBB (MBO Raad 2016a). Iedere btg ontwikkelt beleid dat gericht is op het landelijke sectorale onderwijsveld. Het hoofddoel van een btg is het realiseren van een optimale aansluiting van het onderwijs op het afnemende werkveld binnen die sector en afstemming met het vmbo en hbo. Andere taken zijn belangenbehartiging, kennis delen en het samenwerken in projecten. Via een btg kan innovatie en ontwikkeling plaatsvinden ten behoeve van alle roc's in Nederland. In 2016 betrof dat bijvoorbeeld de invoering van de nieuwe kwalificatiedossiers en de examinering (MBO Raad 2016b).

(Tijdelijke) samenwerking via subsidies

Naast structurele samenwerking op sectorniveau stimuleert de overheid nauwere samenwerking tussen onderwijsinstellingen en het regionale bedrijfsleven met behulp van subsidies. Zo werd vanuit het zogenoemde *Innovatiearrangement Platform Beroepsonderwijs* tussen 2003 en 2011 geëxperimenteerd met het vormgeven van leerprocessen in een bedrijfsmatige leeromgeving. Er waren verschillende vormen van samenwerking, waarbij de mate van samenwerking en integratie van de onderwijsprocessen varieerde: samenwerking in de vorm van projecten, samenwerking met een intermediair, het opzetten van een school in een bedrijf of een bedrijf in een school, of het opzetten van een geheel nieuwe (samenwerkings)organisatie (Smulders et al. 2013).

Bij alle genoemde samenwerkingsvormen was het centrale doel de verbetering van het vakmanschap van de uitstromende studenten, maar de samenwerking had soms ook tot doel om de instroom van studenten in een sector of opleiding te vergroten. Andere beoogde doelen waren kennisontwikkeling van docenten, en het realiseren van een leer-cultuur en kennisontwikkeling in de betrokken bedrijven (Smulders et al. 2013).

Vanaf 2014 stelde het ministerie van ocv opnieuw subsidie beschikbaar voor de ontwikkeling van duurzame publiek-private samenwerking via het Regionaal Investeringsfonds mbo. Doel is om de aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren (TK 2013/2014c). Het Regionaal Investeringsfonds mbo vloeit nog voort uit het Regeerakkoord *Bruggen slaan* (Kabinet-Rutte II 2012), waarin werd aangekondigd om de mogelijkheden te verkennen van meer cofinanciering door het bedrijfsleven, waaronder een investeringsfonds voor moderne apparatuur en middelen voor techniekopleidingen.

Samenwerking in topsectoren

Een andere vorm van samenwerking tussen het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven zien we binnen de zogenoemde topsectoren. Er zijn negen topsectoren: Agri & Food, Chemie, Creatieve Industrie, Energie, High Tech Systemen en Materialen (HTSM), Tuinbouw & Uitgangsmaterialen, Life Sciences & Health, Logistiek, en Water.

Ondernemers uit deze topsectoren werken samen met (regionale) onderzoeksinstituten en overheden in de zogenoemde topsectorenaanpak. Doelen zijn de goede concurrentiepositie van Nederland behouden, het verdienvermogen van Nederland vergroten en voor duurzame economische groei zorgen.

Binnen het topsectorenbeleid is het een belangrijk streven om *human capital* en innovatie sterker met elkaar te verbinden. Via de Human Capital Agenda's (HCA's) beoogt men een betere aansluiting tussen onderwijs en bedrijfsleven te realiseren, en door het verbeteren van het beroepsperspectief de sectoren aantrekkelijker te maken voor (potentiële) werknemers (Topsectoren 2016). Er wordt aandacht besteed aan het beroepsonderwijs in de gehele beroepskolom (vmbo, mbo, hbo). Men wil inspelen op verwachte tekorten aan goed geschoolde nieuwe medewerkers (bv. in de techniek). Daarnaast heeft het zich blijvend ontwikkelen van medewerkers de aandacht (een leven lang leren). Binnen de HCA's streeft men naar intensivering van de samenwerking tussen bedrijven en het beroeps-

onderwijs via zogenoemde centra voor publiek-private samenwerking in het mbo (pps-centra).

Samenwerking in Centra voor Innovatief Vakmanschap (civ)

De schakel tussen uitvoering van de HCA's en innovatie wordt voor het mbo gevormd door de Centra voor Innovatief Vakmanschap (civ's). Sinds 2011 werken de overheid, ondernemers uit de negen topsectoren en het beroepsonderwijs samen binnen civ's. Doelen zijn verbetering van de onderwijskwaliteit en van de instroom in het initiële beroepsonderwijs, bijdragen aan het innovatievermogen van bedrijven en het vergroten van de mobiliteit en de flexibiliteit van het zittend personeel aldaar (Corstjens en Van Staalduinen 2014).

In 2007 zijn de eerste civ's opgericht. In juni 2013 waren er zeventien centra en ten tijde van een evaluatie in 2016 waren dit er al ruim honderd (PBT-netwerk 2016; Platform Bèta Techniek 2015).

De aanvragen voor subsidie, onder andere voor extra middelen uit het Regionaal Investeringsfonds, zijn ingediend door samenwerkingsverbanden van mbo-scholen met bedrijven, zorg- en welzijnsinstellingen, gemeenten, provincies, vmbo-scholen en hogescholen.

Binnen deze civ's lijkt het mbo zich vooral te richten op de scholing van docenten, de werving van studenten, en het creëren van realistische leersituaties en nieuwe leeromgevingen. Dit sluit volgens sommigen niet helemaal aan bij waar de bedrijven behoefte aan hebben. Die vragen de civ's expliciet om 'innovatieve dienstverlening, zoals om-, bij- en nascholing en een ondersteunende rol bij innovatieprojecten' (Corstjens en Van Staalduinen 2014: 31).

De civ's profileren zich verschillend: bijvoorbeeld als een samenwerkingsverband, een regionaal centrum, een kenniswerkplaats, een kenniservaringsplaats of een proeftuin. Met de verschillende vormen van samenwerking worden ook verschillende doelen nagestreefd. Uit een inventarisatie van het Platform Bèta Techniek (2015) zou het om de volgende doelen gaan:

- verbeteren van de aansluiting opleiding en arbeidsmarkt;
- inspelen op de behoeften van bedrijven;
- verminderen van tekorten op de arbeidsmarkt;
- ontwikkelen van nieuw aanbod zoals: specialistische kopstudies, nieuwe opleidingsvarianten (bv. varianten bol/bbl) of zogenoemde cross-overs;
- bijdragen aan doorlopende leerlijnen (met vmbo en hbo).

Daarnaast probeert men binnen een civ ook aanpassingen in het aanbod aan studenten te realiseren om het onderwijs aantrekkelijker, uitdagender of meer up-to-date maken.

Het gaat hierbij bijvoorbeeld om:

- een uitdagende leeromgeving bieden;
- nieuwe leermaterialen ontwikkelen;
- studenten kennis laten maken met de modernste apparatuur;

- nieuwe kennis en inzichten integreren in het onderwijs;
- praktijkopdrachten, onderzoeken en stages voor studenten realiseren.

Kennisuitwisseling door samenwerking

De samenwerking tussen mbo, bedrijfsleven en andere (kennis)instellingen in de vorm van een civ biedt mogelijkheden voor kennisuitwisseling, en kan ook een rol spelen bij de professionalisering van docenten in het mbo en het bijscholen van werknemers uit bedrijven. Kennisuitwisseling kan ook plaatsvinden door gastdocenten uit het bedrijfsleven die gastcolleges geven op de opleiding, of bijvoorbeeld via masterclasses. Zulke vormen van kennisdeling zijn natuurlijk niet alleen voorbehouden aan samenwerkingsverbanden in de vorm van een civ.

A.2 Veranderingen in het opleidingsaanbod en onderwijs

Invloed van wetten en regels

De laatste jaren is het overheidsbeleid sterk bepalend geweest voor veranderingen in het opleidingsaanbod in het mbo. Het beleid is gericht op het actualiseren van het opleidingsaanbod en op het verbeteren van de kansen van mbo'ers op de arbeidsmarkt door meer overeenstemming van vraag en aanbod. We noemen hier de herziening van de kwalificatiestructuur, macrodoelmatigheid van het opleidingsaanbod, het inkorten van de langere mbo-opleidingen tot drie jaar, en meer focus op de basisvaardigheden taal en rekenen.

Herziening kwalificaties

Het onderwijsaanbod binnen mbo-instellingen wordt in eerste instantie bepaald door de wettelijk vastgestelde kwalificatiestructuur en de kwalificatiedossiers. Veranderingen in het aanbod door aanpassing van de kwalificatiedossiers hebben een vrij lange doorlooptijd (meerdere jaren), terwijl veranderingen op de (regionale) arbeidsmarkt en technologische vernieuwingen vaak om een snellere aanpassing van het curriculum vragen. Voor het mbo is het daarom lastig om snel op actuele ontwikkelingen in te spelen (Onderwijsraad 2014). Een belangrijke maatregel voor het opleidingsaanbod die vrij recent van kracht werd, is de vermindering van het aantal kwalificatiedossiers. Aanpassing werd nodig geacht omdat de arbeidsrelevantie van een aantal opleidingen niet even duidelijk zou zijn, en het (te) grote aantal kwalificaties binnen het mbo de besturing en bedrijfsvoering van de instellingen zou compliceren. Daardoor zou ook de kwaliteit van opleidingen onder druk komen te staan (Commissie Onderwijs en Besturing BVE2010).

Het aantal kwalificatiedossiers en het aantal kwalificaties is teruggebracht naar 176 kwalificatiedossiers (dat waren er 237 in 2013) en 487 kwalificaties (dat waren er 613 in 2013) (Herziening MBO 2015). Inhoudelijk zouden de kwalificatiedossiers moeten worden teruggebracht tot de kern van het beroep. Daarnaast zijn sommige kwalificaties verbreed en sommige verwante kwalificaties geclusterd. Het idee is dat bredere opleidingen (op basis van brede kwalificatiedossiers) de studenten meer kansen op de arbeidsmarkt

bieden. De herziene kwalificatiestructuur met de nieuwe kwalificatiedossiers werd eerder al op veel scholen gehanteerd, maar is wettelijk verplicht sinds 1 augustus 2016.

De nieuwe kwalificatiedossiers bestaan uit drie delen: een basisdeel, een profieldeel en keuzedeel. Het basisdeel bevat twee onderdelen: de generieke onderdelen voor alle kwalificaties (Nederlandse taal, rekenen (waarvoor referentieniveaus gelden), loopbaan-oriëntatie en burgerschap, en voor mbo niveau 4 daarnaast nog Engels) en de gemeenschappelijke beroepsinformatie die voor alle beroepen in een bepaald kwalificatiedossier nodig is en dus voor alle profieldelen in een bepaald dossier vergelijkbaar is. Dit betreft gemeenschappelijke kerntaken en werkprocessen voor het gehele kwalificatiedossier. De verschillen tussen afzonderlijke beroepen zijn uitgewerkt in profieldelen. De 'vrije ruimte' waaraan de instellingen in het verleden zelf invulling mochten geven, is omgezet in zogenoemde keuzedelen. Keuzedelen kunnen dienen als verbreding of verdieping, of om een nieuw onderwerp toe te voegen aan de kwalificatie. Ook kan de student in een keuzedeel worden voorbereid op doorstroming naar het hbo. Met de invoering van de keuzedelen verwacht men dat beter kan worden ingespeeld op de wensen van het bedrijfsleven in de regio, wat tot betere aansluiting op de arbeidsmarkt zou moeten leiden. Instellingen kunnen zich hiermee bovendien profileren en meer inhoudelijke uitdaging toevoegen aan de opleidingen.

Elke kwalificatie bestaat uit een basisdeel, een profieldeel, en keuzedelen. De drie componenten samen vormen de beroepsopleiding. Studenten kunnen zelf kiezen welke keuzedelen ze willen volgen. De student doet examens voor het keuzedeel, maar kan hier (nog) niet op zakken.

Vanaf het studiejaar 2018/'19 gaat het behaalde resultaat voor een keuzedeel meetellen in de slaag/zakregeling en dus meewegen in het behalen van het mbo-diploma (MBO Raad 2016c).

Macrodoelmatigheid: opleiden voor beroepen waar vraag naar is

Mbo-instellingen zijn verplicht te zorgen voor afstemming van het opleidingsaanbod met het bedrijfsleven en andere instellingen in de regio (TK 2012/2013). De overheid wil daarmee voorkomen dat opleidingen met een zeer ongunstig arbeidsmarktperspectief blijven bestaan en ook vergaande versnippering van het aanbod tegengaan. Opleidingen met een te ongunstig arbeidsmarktperspectief moeten worden opgeheven. Daarnaast kunnen nieuwe opleidingen worden gestart. Er is meer ruimte gekomen om te experimenteren met de start van nieuwe opleidingen.

Andere ontwikkelingen

Sinds 1 augustus 2014 zijn vierjarige mbo-opleidingen ingekort tot drie jaar, met uitzondering van enkele techniek- en vakopleidingen.

De zogenoemde 'entreeopleiding' is in de plaats gekomen van mbo niveau 1 en heeft een tweeledig doel: opleiden voor doorstroom naar mbo niveau 2, waarvoor de deelnemer taal- en rekenniveau 2F nodig heeft, of opleiden voor de arbeidsmarkt. De drempelloze

instroom voor een opleiding op niveau 2 is beëindigd; men heeft nu een diploma nodig om aan de opleiding te kunnen beginnen.

Het aanbod kan ook veranderen omdat er (wettelijk) meer mogelijkheden zijn gekomen om specialisatie in opleidingen aan te brengen, opleidingen te verbreden, en om nieuwe opleidingen over bestaande sectoren heen te ontwikkelen, zogenoemde cross-overs.

Bijlage B Vaardigheden voorgelegd aan professionals in het mbo

In de SCP-vragenlijst voor professionals in het mbo (MBOres professionals) zijn dertien vaardigheden opgenomen, verdeeld over acht typen van vaardigheden (vergelijk tabel 3.1). *Basisvaardigheden* zijn opgenomen als twee items: taal en rekenen. Dat geldt ook voor de vaardigheden die we hier aanduiden met de term *21^e-eeuwse vaardigheden* (computer- en ict-vaardigheden, financiële vaardigheden en ondernemerschap).

Hogere orde (denk)vaardigheden zijn ook 21^e-eeuwse vaardigheden, maar die bespreken we in dit onderzoek apart. De betreffende vaardigheden zijn over vier items verdeeld voorgelegd, te weten: samenwerken, communiceren, probleemoplossend vermogen en kritisch denken, en creativiteit en innovatief zijn. Dit is gedaan omdat hier verschil werd verwacht in door de professionals toegekend belang voor verschillende groepen mbo-studenten.

Vakspecifieke vaardigheden is opgenomen als één item en dat geldt ook voor *metacognitie* (het eigen leerproces kunnen sturen), en voor *burgerschap, loopbaanvaardigheden* en *persoonlijkheid/sociaal-emotionele vaardigheden*. Dit is gedaan om de belasting voor de respondenten zo laag mogelijk te houden. Uitsplitsing in verschillende items zou bijvoorbeeld bij persoonlijkheidskenmerken naar verwachting weinig meerwaarde hebben. Hoe persoonlijkheid ook wordt gemeten (via vragenlijsten of gedrag), steeds komt uit die onderzoeken naar voren dat de gezamenlijke kenmerken van de persoonlijkheid van iemand van belang is diens positie op de arbeidsmarkt (Borghans et al. 2014).

Tabel B.1

Type vaardigheden volgens de indeling van scp in de onderhavige studie en volgens de uitwerking ervan in de enquête voor mbo-professionals

onderhavige studie	uitwerking in enquête voor professionals
<i>basisvaardigheden</i>	<i>basisvaardigheden</i>
– taal	– taal
– rekenen	– rekenen
<i>vakspecifieke vaardigheden (kernvakken)</i>	<i>vakspecifieke vaardigheden</i>
– vakkennis	– vakspecifieke vaardigheden
– vakvaardigheden	
<i>hogere orde (denk)vaardigheden</i>	<i>hogere orde (denk)vaardigheden</i>
– samenwerken	– samenwerken
– communicatieve vaardigheden	– communiceren
– probleemoplossend vermogen en kritisch denken	– probleemoplossend vermogen en kritisch denken
– creatief en innovatief vermogen	– creativiteit en innovatief zijn
<i>persoonlijkheid/sociaal-emotionele vaardigheden</i>	<i>persoonlijkheid/sociaal-emotionele vaardigheden</i>
– zelfbewust zijn	– sociaal-emotionele vaardigheden
– nieuwsgierig zijn	
– doorzettingsvermogen	
– leiderschap	
<i>21^e-eeuwse vaardigheden</i>	<i>21^e-eeuwse vaardigheden</i>
– computer- en ict-vaardigheden	– computer- en ict-vaardigheden
– financiële vaardigheden en ondernemerschap	– financiële vaardigheden en ondernemerschap
<i>burgerschap</i>	<i>burgerschap</i>
– burgerschapsvaardigheden	– burgerschapsvaardigheden of interculturele vaardigheden
<i>metacognitie</i>	<i>metacognitie</i>
– het eigen leerproces kunnen sturen	– het eigen leerproces kunnen sturen
– zelf taken en opdrachten kunnen plannen en uitvoeren	
<i>loopbaanvaardigheden</i>	<i>loopbaanvaardigheden</i>
– flexibel zijn	– loopbaanvaardigheden (flexibiliteit, leven lang leren)
– leven lang leren	
– gericht werken aan je loopbaan	

Lijst van afkortingen

AD	<i>associate degree</i>
aoc	agrarijche opleidingscentrum
bbl	beroepsbegeleidende leerweg
btg	bedrijfstakgroep
bol	beroepsopleidende leerweg
BOOB	Bedrijfstakgewijs Overleg Onderwijs Bedrijfsleven
bve	beroepsonderwijs en volwasseneneducatie
civ	Centrum voor Innovatief Vakmanschap
DUO	Dienst Uitvoering Onderwijs
HCA	Human Capital Agenda
mbo	middelbaar beroepsonderwijs
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
pps	publiek-private samenwerking
ROA	Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt
roc	regionaal opleidingscentrum
SBB	Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
WEB	Wet educatie en beroepsonderwijs
WRR	Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid
zzp	zelfstandige zonder personeel

Lijst van geraadpleegde personen

Interviews sectorkamers en enkele oriënterende gesprekken op roc's en vakscholen

Hr. Abe Simoa
Mw. Bettie Hoogsteen
Hr. David van Tricht
Hr. Ed van den Berg
Hr. Fred van der Westerlaken
Hr. Fred van Vliet
Hr. Geo Aldershof
Hr. Gerrit Vreugdenhil
Mw. Hafida Talhaoui
Mw. Hedy Segond von Banchet
Hr. Hylke Warners
Mw. Ineke Donkervoort
Hr. Louis Spaninks
Hr. Marc Otto
Mw. Marlies van Doorn
Hr. Otto Jelsma
Hr. René van Schalkwijk
Hr. Ricardo Winter
Hr. Ronald Wilcke

Literatuur

- Berge, W. van den, R. Daas, A.B. Dijkstra, T. Ooms en B. ter Weel (2014). *Investeren in skills en competenties. Een voorstudie voor programmering van onderzoek en beleid*. Den Haag/Amsterdam: Centraal Planbureau/ Universiteit van Amsterdam.
- Blatter, B., L. Dorenbosch en L. Keijzer (2014). *Duurzame inzetbaarheid in perspectief. Inzichten en oplossingen op sector, organisatie en individueel niveau*. Leiden: TNO.
- Bol, Th. en H. van de Werfhorst (2016). *De link tussen school en werk in een polariserende arbeidsmarkt*. Amsterdam: Amsterdam Centre for Inequality Studies, Universiteit van Amsterdam.
- Bol, T. en J.J. Rözer (nog te verschijnen). Vakmanschap op de arbeidsmarkt. Een analyse van de arbeidsmarktuitkomsten van afgestudeerden uit het middelbaar beroepsonderwijs. In: *Mens en Maatschappij*.
- Borghans, L., R. Diris en B. ter Weel (2014). *Investerings in persoonlijke ontwikkeling verbeteren sociaal-economische uitkomsten*. Den Haag: Centraal Planbureau (CPB Policy Brief 2014/08).
- Broek, A. van den, C. van Kampen, J. de Haan, A. Roeters, M. Turkenburg en L. Vermeij (red.) (2016). *De toekomst tegemoet. Sociaal en Cultureel Rapport 2016*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Bronneman-Helmers, H.M. (2011). *Overheid en onderwijsbestel. Beleidsvorming rond het Nederlandse onderwijsstelsel (1990-2010)*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Christoffels, I. en P. Baay (2016). *De toekomst begint vandaag: 21ste-eeuwse vaardigheden in het beroeps- onderwijs*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ecbo).
- Cito (2011). *Meting taal en rekenen 2010. Een indicatie van leerprestaties in termen van het referentiekader*. Arnhem: Cito.
- CMMBO (2017). *Advies. Arbeidsmarktperspectief mbo niveau 2*. Den Haag: Commissie Macrodoelmatigheid mbo.
- Coburn, C.E. (2004). Beyond decoupling: Rethinking the relationship between the institutional environment and the classroom. In: *Sociology of Education*, jg. 77, nr. 3, p. 211-244.
- Coenen, J., H. Heijke en C. Meng (2012). *Smal versus breed opleiden*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ecbo).
- Commissie Onderwijs en Besturing BVE (2010). *Naar meer focus op het mbo! Advies van de Commissie Onderwijs en Besturing BVE*. Den Haag: Commissie Onderwijs en Besturing BVE.
- Commissie vraagfinanciering mbo (2017). *Doorleren werkt. Samen investeren in nieuwe zekerheid*. Den Haag: Commissie vraagfinanciering mbo.
- Corstjens, H. en P. van Staalduinen (2014). *Dynamiek onderweg. Midterm review Centres of Expertise & Centra voor innovatief vakmanschap* (auditrapportage). Platform Bèta Techniek en Expertcommissie.
- CPB (2014). *Investerings in persoonlijke ontwikkeling verbeteren sociaal economische uitkomsten*. Den Haag: Centraal Planbureau (CPB Policy Brief 2014/8).
- CPB (2015). *Baanpolarisatie in Nederland*. Den Haag: Centraal Planbureau (CPB Policy Brief 2015/3).
- Expertgroep Doorlopende Leerlijnen Taal en Rekenen (2008). *Over de drempels met taal en rekenen*. Enschede: SLO Nationaal expertisecentrum leerplanontwikkeling.
- Frey, C. en M. Osborne (2013). *Future of Employment*. Oxford: Oxford University.
- Gründemann, R.W.M., L.E. Keijzer, J.M.A.F. Sanders en W. van der Torre (2015). *Leren in een turbulente omgeving; vijf inspirerende voorbeelden*. Leiden: TNO.
- Hanushek, Eric A., Guido Schwerdt, Ludger Woessmann en Lei Zhang (2017). General Education, Vocational Education, and Labor-Market Outcomes over the Life-Cycle. In: *Journal of Human Resources*, 52(1), p. 49-88.
- Hargreaves, A. (2004). Inclusive and exclusive educational change: emotional responses of teachers and implications for leadership. In: *School Leadership & Management*, jg. 24, nr. 2, p. 287-309.
- Heij, K., Tj. Haitema en J. Fond Lam (2008). *Taalniveau in het mbo*. Leiden: Bureau ICE.

- Herzienting mbo (2015). *Informatie kwalificatiestructuur mbo*. Geraadpleegd op 2 februari 2016 via www.herzientingmbo.nl/de-herzienting/inhoud.
- Kabinet-Rutte II (2012). *Bruggen slaan. Regeerakkoord vvd-PvdA*. Den Haag: Rijksoverheid.
- Kans, K., I. Christoffels, R. Schipperheyn, M.J. Groeneveld, J. Cuppen en A. Hofland (2016). *Leven lang leren: een perspectief vanuit het beroep*. Den Bosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ecbo).
- Karsten, S. (2016). *De hoofdstroom in de Nederlandse onderwijsdelta*. Antwerpen/Apeldoorn: Garant.
- MBO Raad (2015). *Het mbo in 2025. Manifest voor de toekomst van het middelbaar beroepsonderwijs*. Geraadpleegd op 15 oktober 2016 via <https://www.mborraad.nl/sites/default/files/publications>.
- MBO Raad (2016a). *Informatie Bedrijfstakgroepen*. Geraadpleegd op 14 maart 2016 via <http://www.mborraad.nl/?category/43102/Bedrijfstakgroepen.aspx>.
- MBO Raad (2016b). *Informatie kwalificeren en examineren*. Geraadpleegd op 2 maart 2016 via www.mborraad.nl.
- MBO Raad (2016c). *Informatie slaag/zakregeling*. Geraadpleegd op 2 maart 2016 via www.mborraad.nl.
- Meng, Ch. en E. Sijbers (2017). *Arbeidsmarktrelevantie mbo niveau 2*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).
- Neuvel, J., T. Bersee, H. den Exter en M. Tijssen (2004). *Nederlands in het middelbaar beroepsonderwijs. Verkennend onderzoek naar het onderwijsaanbod Nederlands en de taalvaardigheid van leerlingen*. 's-Hertogenbosch: CINOP.
- OCW (2004). *Koers BVE. Het regionale netwerk aan zet*. Den Haag: ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- OCW (2017). *Bijlage bij brief Schooluitval d.d. 27 februari 2017*. Den Haag: ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- OECD (2010). *Learning for jobs. Reviews of Vocational Education and Training*. Parijs: OECD Publishing.
- OECD (2014). *Skills Beyond School: Synthesis Report*. Parijs: OECD Reviews of Vocational Education and Training.
- OECD (2015a). *Skills Outlook 2015. Youth, Skills and Employability*. Parijs: OECD Publishing.
- OECD (2015b). *Education at a glance*. Parijs: OECD Publishing.
- OECD (2017). *OECD Skills Strategy. Diagnostic Report: The Netherlands 2017*. Parijs: OECD Publishing.
- Onderwijsraad (2012). *Over de drempel van postinitieel leren*. Den Haag: Onderwijsraad.
- Onderwijsraad (2014). *Een eigentijds curriculum*. Den Haag: Onderwijsraad.
- Onderwijsraad (2016). *Vakmanschap voortdurend in beweging*. Den Haag: Onderwijsraad.
- Onstenk, J. en A. Westerhuis (2017). *Het mbo is altijd al responsief geweest*. Geraadpleegd op 12 april 2017 via www.scienceguide.nl/201704/het-mbo-is-altijd-al-responsief-geweest.aspx.
- PBT-netwerk (2016). *Auditrapportage 2016. Centra voor innovatief vakmanschap en Centres of expertise*. Geraadpleegd op 7 april 2017 via www.pbt-netwerk.nl.
- Platform Bèta Techniek (2015). *Publiek Privaat Samenwerken in Centres of expertise en Centra voor innovatief vakmanschap*. Geraadpleegd op 24 juni 2015 via www.publiekprivaatsamenwerken.nl/home.
- Rijgersberg, B. (2015). *60 jaar samenwerking beroepsonderwijs-bedrijfsleven*. Zoetermeer: Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven.
- ROA (2013). *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Atlas 1999-2012. Middelbaar beroepsonderwijs*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- ROA (2014). *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2013*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA-R-2014/5).
- ROA (2016). *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2015*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA-R-2016/2).
- SBB (2015). *Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven*. Geraadpleegd op 15 februari 2016 via <https://www.s-bb.nl/samenwerking/sectorkamers>.
- SBB (2017). *Informatie feiten en cijfers*. Geraadpleegd op 15 mei 2017 via <https://www.s-bb.nl/feiten-en-cijfers>.
- SER (2015). *Hoe leren wij in de toekomst? Verslag van de SER-dialoogbijeenkomsten over leren in de toekomst*. Den Haag: Sociaal Economische Raad.
- SER (2016a). *Mens en technologie. Samen aan het werk*. Den Haag: Sociaal Economische Raad.

- SER (2016b). *Toekomstgericht beroepsonderwijs. Deel 1 Voorstellen ter versterking van de beroepsbegeleidende leerweg*. Den Haag: Sociaal Economische Raad.
- SER (2017). *Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan*. Den Haag: Sociaal Economische Raad.
- Sijde, P. van der, en R. Slotman (2004). Knowledge circulation. Introduction Special Issue. In: *Industry & Higher Education*, jg. 18, nr. 5, p. 289-292.
- Smulders, H., A. Hoeve en M. van der Meer (2013). *Krachten bundelen voor vakmanschap: over co-makership tussen onderwijs en bedrijfsleven*. 's-Hertogenbosch/Utrecht: Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ecbo).
- Topsectoren (2016). *Human capital voor de topsectoren van Nederland. Roadmap 2016-2020*. Geraadpleegd op 25 juli 2017 via www.topsectoren.nl.
- TK (2010/2011). *Beroepsonderwijs en Volwassenen Educatie*. Brief van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 16 februari 2011. Tweede Kamer, vergaderjaar 2010/2011, 31524, nr. 88.
- TK (2012/2013). *Beroepsonderwijs en Volwassenen Educatie*. Brief van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 14 april 2013. Tweede Kamer, vergaderjaar 2012/2013, 31524, nr. 166.
- TK (2013/2014a). *Beroepsonderwijs en Volwassenen Educatie*. Brief van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 2 juni 2014. Tweede Kamer, vergaderjaar 2013/2014, 31542, nr. 207.
- TK (2013/2014b). *Beroepsonderwijs en Volwassenen Educatie*. Brief van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 4 maart 2014. Tweede Kamer, vergaderjaar 2013/2014, 31542, nr. 193.
- TK (2013/2014c). Nationaal Onderwijsakkoord: De route naar geweldig onderwijs. Bijlage bij: *Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (VIII) voor het jaar 2014*. Brief van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 19 september. Tweede Kamer, vergaderjaar 2013/2014, 33750 VIII, nr. 8, blg-252747.
- TK (2014/2015). *Leven lang leren*. Brief van de ministers van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 4 november 2014. Tweede Kamer, vergaderjaar 2014/2015, 30012, nr. 41.
- TK (2015/2016a). *Arbeidsmarktbeleid*. Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 30 november 2015. Tweede Kamer, vergaderjaar 2015/2016, 29544, nr. 676.
- TK (2015/2016b). *Beroepsonderwijs en Volwassenen Educatie*. Brief van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 14 september 2015. Tweede Kamer, vergaderjaar 2015/2016, 31524, nr. 250.
- TK (2015/2016c). *Leven Lang Leren*. Brief van de ministers van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 26 oktober 2015. Tweede Kamer, vergaderjaar 2015/2016, 30012, nr. 55.
- TK (2015/2016d). *De menselijke maat in het mbo*. Brief van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 26 november 2015. Tweede Kamer, vergaderjaar 2015/2016, 31524, nr. 256.
- Turkenburg, M. (2014). *Kansen voor vakmanschap in het mbo*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Veer, J. van der, M. van der Meer en A. Hemerijck (2014). *Toerusting over de levensloop: naar een verbindende leer-architectuur in het (beroeps)onderwijs. Een beschouwing over de institutionele herijking op het grensvlak van onderwijs en arbeidsmarkt*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ecbo).
- Velden, R. van der (2006). *Generiek of specifiek opleiden?* (oratie). Maastricht: Maastricht University / Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).
- Vlasblom, J.D., P. van Echtelt en M. de Voogd-Hamelink (2015). *Aanbod van Arbeid 2014. Arbeidsdeelname, flexibilisering en duurzame inzetbaarheid*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Vrooman, C., M. Gijsberts en J. Boelhouwer (red.) (2014). *Verschil in Nederland. Sociaal en Cultureel Rapport 2014*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- WRR (2013). *Naar een lerende economie. Investeren in het verdienvermogen van Nederland*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau

SCP-publicaties

Onderstaande lijst bevat een selectie van publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Deze publicaties zijn in gedrukte vorm verkrijgbaar bij de (internet)boekhandel en zijn als pdf gratis te downloaden via www.scp.nl. Een complete lijst is te vinden op www.scp.nl/publicaties.

SCP-publicaties 2017

- 2017-1 *Grenzen aan de eenheid. De beleving en waardering van diversiteit en inclusiviteit onder medewerkers van Defensie* (2017). Iris Andriessen, Wim Vanden Berghe en Leen Sterckx. M.m.v. Jantine van Lisdonk en Ans Merens. ISBN 978 90 377 0814 1
- 2017-2 *Wie maakt het verschil? Sociale ongelijkheid in condities en consequenties van informele hulp. Oratie.* (2017). Alice de Boer. ISBN 978 90 377 0752 6
- 2017-3 *Langer zelfstandig. Ouder worden met hulpbronnen, ondersteuning en zorg* (2017). Cretien van Campen en Jurjen Iedema (SCP), Marjolein Broese van Groenou (VU-LASA) en Dorly Deeg (VUMC-LASA). ISBN 978 90 377 0817 2
- 2017-4 *Beleidssignalement Ervaringen van LHBT-personen met sport* (2017). Ine Pulles en Kirsten Visser. ISBN 978 90 377 0820 2 (pdf)
- 2017-5 *Voorzieningen verdeeld. Profijt van de overheid* (2017). Martin Olsthoorn, Evert Pommer, Michiel Ras, Ab van der Torre en Jean Marie Wildeboer Schut. ISBN 978 90 377 0821 9
- 2017-6 *Van oost naar west. Poolse, Bulgaarse en Roemeense kinderen in Nederland: ouders over de leefsituatie van hun kinderen* (2017). Ria Vogels, Simone de Roos, Freek Bucx. ISBN 978 90 377 0819 6
- 2017-7 *First steps on the labour market* (2017). Ans Merens, Freek Bucx en Christoph Meng (ROA). ISBN 978 90 377 0822 6
- 2017-8 *Zorg en ondersteuning in Nederland: kerncijfers 2015. Ontvangen hulp bij het huishouden, persoonlijke verzorging, verpleging en begeleiding* (2017). Debbie Verbeek-Oudijk, Lisa Putman, Mirjam de Klerk. ISBN 978 90 377 0818 9 (pdf)
- 2017-9 *Kwesties voor het kiezen. Analyses van enkele maatschappelijke thema's voor de Tweede Kamerverkiezingen 2017* (2017). ISBN 978 90 377 0770 0 (pdf)
- 2017-10 *Achtervolgd door angst. Een kwantitatieve vergelijking van angst voor slachtofferschap met een algemeen gevoel van onveiligheid* (2017). Lonneke van Noije en Jurjen Iedema. ISBN 978 90 377 0825 7
- 2017-11 *Discriminatie herkennen, benoemen en melden* (essay) (2017). Iris Andriessen. ISBN 978 90 377 0826 4 (pdf)
- 2017-12 *Dorpsleven tussen stad en land. Slotpublicatie Sociale Staat van het Platteland* (2017). Anja Steenbekkers, Lotte Vermeij en Pepijn van Houwelingen. ISBN 978 90 377 0830 1 (pdf)
- 2017-13 *Leren van verschillen. Opleidingsverschillen in de vrouwenemancipatie* (2017). Anne Roeters. ISBN 978 90 377 0829 5 (pdf)
- 2017-14 *Transgender personen in Nederland* (2017). Lisette Kuyper, m.m.v. Wim Vanden Berghe. ISBN 978 90 377 0831 8 (pdf)
- 2017-15 *Gelijk verdeeld. Een verkenning van de taakverdeling bij lhb-stellen* (2017). Anne Roeters, Floor Veerman en Eva Jaspers. ISBN 978 90 377 0832 5 (pdf)

- 2017-16 *Nederlanders en nieuws. Gebruik van nieuwsmedia via oude en nieuwe kanalen (2017)*. Annemarie Wenckers en Jos de Haan. ISBN 978 90 377 0833 2 (pdf)
- 2017-17 *Beroep op het mbo. Betrokkenen over de responsiviteit van het middelbaar beroepsonderwijs (2017)*. Monique Turkenburg en Ria Vogels. M.m.v. Yvette Sol. ISBN 978 90 377 0836 3
- 2017-18 *Ouderen in verpleeghuizen en verzorgingshuizen. Landelijk overzicht van hun leefsituatie in 2015/'16 (2017)*. Debbie Verbeek-Oudijk en Cretien van Campen. ISBN 978 90 377 0838 7
- 2017-19 *Gelukkig in een verpleeghuis? Ervaren kwaliteit van leven en zorg van ouderen in verpleeghuizen en verzorgingshuizen (2017)*. Cretien van Campen en Debbie Verbeek-Oudijk. ISBN 978 90 377 0837 0

Digitale publicaties 2017

- Zorg en ondersteuning in Nederland: kerncijfers 2015 (onepager)*. Debbie Verbeek-Oudijk, Lisa Putman en Mirjam de Klerk. ISBN 978 90 377 0824 0, publicatiedatum 23-1-2017
- Eerste treden op de arbeidsmarkt (digitaal magazine)*. Ans Merens, Freek Bucx, m.m.v. Christoph Meng (ROA). ISBN 978 90 377 0823 3, publicatiedatum 31-1-2017

Overige publicaties 2017

- Burgerperspectieven 2017 | 1 (2017)*. Paul Dekker, Josje den Ridder en Pepijn van Houwelingen. ISBN 978 90 377 0827 1
- Burgerperspectieven 2017 | 2 (2017)*. Josje den Ridder, Iris Andriessen en Paul Dekker. ISBN 978 90 377 0834 9
- Oud worden in Nederland (2017)*. Redactie: Lotte Vermeij (SCP) en Radboud Engbersen (PLATFORM31). ISBN 978 90 377 0835 6

SCP-publicaties 2016

- 2016-1 *Trust, life satisfaction and opinions on immigration in 15 European countries (2016)*. Jeroen Boelhouwer, Gerbert Kraaykamp en Ineke Stoop. ISBN 978 90 377 0775 5
- 2016-2 *Lekker vrij!? Vrije tijd van vrouwen, tijdsdruk en de relatie met de arbeidsduur van vrouwen (2016)*. Wil Portegijs (SCP), Mariëlle Cloïn (SCP), Rahil Roodsaz (Atria) en Martin Olsthoorn (SCP). ISBN 978 90 377 0776 2
- 2016-3 *Kiezen bij de kassa. Een verkenning van maatschappelijk bewust consumeren in Nederland (2016)*. Peggy Schyns. ISBN 978 90 377 0709 0
- 2016-4 *Kleine gebaren. Het belang van dorpsgenoten voor ouderen op het platteland (2016)*. Lotte Vermeij. ISBN 978 90 377 0779 3 (pdf)
- 2016-5 *Niet buiten de burger rekenen! Over randvoorwaarden voor burgerbetrokkenheid in het nieuwe omgevingsbestel (2016)*. Andries van den Broek, Anja Steenbekkers, Pepijn van Houwelingen en Kim Puffers. ISBN 978 90 377 0774 8
- 2016-6 *Een lang tekort. Langdurige armoede in Nederland (2016)*. Jean Marie Wildeboer Schut en Stella Hoff. ISBN 978 90 377 0780 9
- 2016-7 *Zorg en ondersteuning in Nederland: kerncijfers 2014 (2016)*. Lisa Putman, Debbie Verbeek-Oudijk, Mirjam de Klerk en Evelien Eggink. ISBN 978 90 377 0785 4 (pdf)
- 2016-8 *LHBT-monitor 2016. Opmvattingen over en ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen (2016)*. Lisette Kuyper. ISBN 978 90 377 0787 8
- 2016-9 *Overall rapportage sociaal domein 2015. Rondom de transitie (2016)*. Evert Pommer en Jeroen Boelhouwer (red.). ISBN 978 90 377 0788 5

- 2016-10 *Samenvatting Overall rapportage sociaal domein 2015. Rondom de transitie* (2016). Evert Pommer, Jeroen Boelhouwer, Esther van den Berg en Maaïke den Draak. ISBN 978 90 377 0789 2
- 2016-11 *Societal Pessimism: A Study of its Conceptualization, Causes, Correlates and Consequences* (2016). Eefje Steenvoorden. ISBN 978 90 377 0786 1
- 2016-12 *Cumulaties in de jeugdhulp* (2016). Klarita Sadiraj, Michiel Ras en Evert Pommer. ISBN 978 90 377 0790 8 (pdf)
- 2016-13 *Gedeelde waarden en een weerbare democratie. Een verkenning op basis van bevolkingsenquêtes* (2016). Paul Dekker en Josje den Ridder. ISBN 978 90 377 0793 9 (pdf)
- 2016-14 *Thuiszorguitgaven en informele hulp. Relatie tussen veranderingen in de thuiszorguitgaven en het gebruik van informele hulp* (2016). Debbie Verbeek-Oudijk en Isolde Woittiez. ISBN 978 90 377 0792 2 (pdf)
- 2016-15 *Werkloos toezien? Gevolgen van de crisis voor emancipatie en welbevinden* (2016). Ans Merens en Edith Josten. ISBN 978 90 377 0791 5 (pdf)
- 2016-16 *Het brede-welvaartsbegrip volgens het SCP* (2016). Jeroen Boelhouwer. ISBN 978 90 377 0794 6 (pdf)
- 2016-17 *Sport en cultuur. Patronen in belangstelling en beoefening* (2016). Annet Tiessen-Raaphorst en Andries van den Broek. ISBN 978 90 377 0795 3 (pdf)
- 2016-18 *Gemiddelde budgetten per cliënt (en dag) voor de cliënten met een voogdijmaatregel en cliënten die 18 jaar of ouder zijn* (2016). Evert Pommer en Klarita Sadiraj. ISBN 978 90 377 0797 7 (pdf)
- 2016-19 *Verzorgd in Europa: kerncijfers 2013. Een vergelijking van de zorg en ondersteuning voor 50-plussers in veertien Europese landen* (2016). Debbie Verbeek-Oudijk en Lisa Putman. ISBN 978 90 377 0798 4 (pdf)
- 2016-20 *Taking part in uncertainty. The significance of labour market and income protection reforms for social segmentation and citizens' discontent* (2016). J.C. Vrooman. ISBN 978 90 377 0799 1
- 2016-21 *Tussen groen en grijs. Een verkenning van tuinen en tuinieren in Nederland* (2016). Jeanet Kullberg. ISBN 978 90 377 0796 0
- 2016-22 *De dorpse doe-democratie. Lokaal burgerschap bekeken vanuit verschillende groepen dorpsbewoners* (2016). Lotte Vermeij, Joost Gieling. ISBN 978 90 377 0802 8 (pdf)
- 2016-23 *Aanbod van arbeid* (2016). Patricia van Echtelt, Simone Croezen, Jan Dirk Vlasblom, Marian de Voogd-Hamelink, m.m.v. Lucille Mattijssen. ISBN 978 90 377 0801 1
- 2016-24 *Beleidssignalement. Het gebruik van kinderopvang door ouders met lagere inkomens* (2016). Anne Roeters en Freek Bucx. ISBN 978 90 377 0803 5 (pdf)
- 2016-25 *Gemeentelijke prestaties gemeten. Een vooronderzoek naar de meting van prestaties van de lokale overheid op gemeentelijk niveau* (2016). Evert Pommer en Ingrid Ooms. ISBN 978 90 377 0804 2 (pdf)
- 2016-26 *Nieuwe Spaanse migranten in Nederland* (2016). Mérove Gijsberts, Marcel Lubbers, Fenella Fleischmann, Mieke Maliepaard en Hans Schmeets. ISBN 978 90 377 0805 9 (pdf)
- 2016-27 *Zorg en onbehagen in de bevolking* (2016). Paul Dekker, Josje den Ridder en Pepijn van Houwelingen, m.m.v. Sjoerd Kooiker. ISBN 978 90 377 0807 3 (pdf)
- 2016-28 *Wikken en wegen in het hoger onderwijs. Over studieloopbanen en instellingsbeleid* (2016). Lex Herweijer en Monique Turkenburg. ISBN 978 90 377 0806 6
- 2016-29 *Beperkt in functie. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname van mensen met gezondheidsbeperkingen* (2016). Redactie: Maroesjka Versantvoort en Patricia van Echtelt. ISBN 978 90 377 0808 0

- 2016-30 *Wel thuis? Literatuurstudie naar factoren die zelfstandig wonen van mensen met beperkingen beïnvloeden* (2016). Maaïke den Draak, Anna Maria Marangos, Inger Plaisier, Mirjam de Klerk.
ISBN 978 90 377 0811 0
- 2016-31 *De toekomst tegemoet. Sociaal en Cultureel Rapport 2016* (2016). Redactie: Andries van den Broek, Cre-
tien van Campen, Jos de Haan, Anne Roeters, Monique Turkenburg en Lotte Vermeij.
ISBN 978 90 377 0544 7
- 2016-32 *Integratie in zicht? De integratie van migranten in Nederland op acht terreinen nader bekeken* (2016). Redac-
tie: Willem Huijnk en Iris Andriessen. ISBN 978 90 377 0812 7
- 2016-33 *Emancipatiemonitor 2016* (2016). Wil Portegijs (SCP) en Marion van den Brakel (CBS) (red.).
ISBN 978 90 377 0813 4

Digitale publicaties 2016

- Armoede in kaart 2016* (card stack). Stella Hoff, Jean Marie Wildeboer Schut, Benedikt Goderis, Cok Vrooman.
ISBN 978 90 377 0809 7, publicatiedatum 27-9-2016
- Media:Tijd in kaart* (card stack). Annemarie Wennekers, Jos de Haan en Frank Huysmans.
ISBN 978 90 377 0815 8, publicatiedatum 20-12-2016
- Zorg en ondersteuning in Nederland: kerncijfers 2014* (onepager). Lisa Putman, Debbie Verbeek-Oudijk, Mirjam de
Klerk en Evelien Eggink. ISBN 978 90 377 0784 7, publicatiedatum 25-4-2016

Overige publicaties 2016

- Burgerperspectieven 2016 | 1* (2016). Josje den Ridder, Paul Dekker en Pepijn van Houwelingen, m.m.v. Esther
Schrijver. ISBN 978 90 377 0772 4
- Burgerperspectieven 2016 | 2* (2016). Josje den Ridder, Wouter Mensink, Paul Dekker en Esther Schrijver.
ISBN 978 90 377 0800 4
- Burgerperspectieven 2016 | 3* (2016). Paul Dekker, Lianne de Blok en Joep de Hart. ISBN 978 90 377 0810 3
- Burgerperspectieven 2016 | 4* (2016). Paul Dekker, Josje den Ridder, Pepijn van Houwelingen en Andries van den
Broek. ISBN 978 90 377 0816 5

Werkprogramma

Het Sociaal en Cultureel Planbureau stelt jaarlijks zijn Werkprogramma vast. De tekst van het lopende pro-
gramma is te vinden op de website van het SCP: www.scp.nl.