Leerbedrijven en competentiegericht opleiden

Onderzoek naar de ervaringen van leerbedrijven
met competentiegericht opleiden en competentiegerichte
kwalificatiedossiers in zorg en welzijn

april 2008

CINOP EC
José van den Berg
Anneke Westerhuis

KBA
Ben Hövels
Paul den Boer

Inhoud

1 Introductie 2
1.1 Aanleiding en doel van het onderzoek 2
1.2 Opzet van het onderzoek 3
1.3 Leeswijzer 4

2 De telefonische enquête onder leerbedrijven 5
2.1 De opzet van de enquête 5
2.2 Veranderingen in de inhoud van de beroepspraktijkvorming onder invloed van cgo 6
2.3 Veranderingen in de organisatie van de beroepspraktijkvorming onder invloed van cgo 8
2.4 Cgo en de contacten met ROC's 12
2.5 Kennis en gebruik van competentiegerichte kwalificatiedossiers 13
2.6 Samenvatting en conclusies 14

3 De vervolginterviews 17
3.1 Inleiding 17
3.2 Oordeel over competentiegericht opleiden als onderwijsconcept 17
3.3 Inhoud en organisatie van de beroepspraktijkvorming 22
3.4 Afstemming tussen leerbedrijf en ROC 24
3.5 Oordeel over de competentiegerichte kwalificatiedossiers 27
3.3 Samenvatting en conclusies 29

4 Samenvatting, conclusies en aanbevelingen 32
4.1 Aanleiding, doel en opzet van het onderzoek 32
4.2 Onderzoeksbevindingen 33
4.3 Aanbevelingen 36

Bijlage 1 Methodische verantwoording 40
Bijlage 2 Samenstelling van de groep respondenten van de telefonische enquête 44

1 Introductie

1.1 Aanleiding en doel van het onderzoek

In het mbo leidt de wending naar competenties tot forse wijzigingen in de kwalificatiestructuur en in opleidingen zelf. Het aantal kwalificaties is aanzienlijk gereduceerd en kwalificaties zijn – volgens een voorgegeven, uniformerend format – geformuleerd in competentiegerichte kwalificatieprofielen i.c. kwalificatiedossiers per sector. Mbo-opleidingen worden daarop gebaseerd en competentiegericht inhoud en vorm gegeven, vooralsnog met name in het kader van de experimenten competentiegericht opleiden.

Voor de Calibris-kwalificaties in de domeinen verpleging en verzorging (V&V), sociaal-agogisch werk (SAW), assisterenden gezondheidszorg (AG) en sport en bewegen (SB) is in het cursusjaar 2005-2006 voor het eerst geëxperimenteerd met competentiegerichte kwalificaties; deze experimenten zijn in het cursusjaar 2006-2007 voortgezet en uitgebreid. Over het experimenteerjaar 2005-2006 heeft Calibris zelf een bescheiden evaluatie in de onder haar ressorterende domeinen uitgevoerd bij een aantal leerbedrijven en ROC's.

In vervolg op deze eerste evaluatie had Calibris voor het experimenteerjaar 2006-2007 behoefte aan een meer gedegen evaluatie-onderzoek van de experimenten competentiegericht opleiden en in relatie daarmee van de competentiegerichte kwalificatiedossiers bij leerbedrijven van haar vier domeinen. Als doelstellingen van dit evaluatieonderzoek heeft Calibris geformuleerd:

1. het bieden van inzicht in de stand van zaken met betrekking tot de uitvoering van competentiegericht opleiden (cgo) bij leerbedrijven in de vier domeinen van Calibris;
2. het bieden van inzicht in de stand van zaken met betrekking tot het gebruik van competentiegerichte kwalificatiedossiers door deze leerbedrijven;
3. het bieden van inzicht in de tevredenheid van deze leerbedrijven met betrekking tot de bruikbaarheid, herkenbaarheid en toetsbaarheid van de competentiegerichte kwalificatiedossiers.

Calibris wil met behulp van de uitkomsten van het onderzoek desgewenst de betreffende kwalificatiedossiers bijstellen. Daarnaast is het de bedoeling dat de uitkomsten van het onderzoek Calibris in staat zullen stellen om leerbedrijven gerichter te ondersteunen bij (de implementatie van) competentiegericht opleiden.

Het onderzoek is uitgevoerd door het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) en het CINOP Expertisecentrum.

1.2 Opzet van het onderzoek

Het onderzoek is uitgevoerd in de periode tussen juni 2007 en maart 2008 en bestond uit een voorfase en een hoofdfase.

De *voorfase* was primair gericht op de uitwerking van de vraagstelling van het onderzoek en de onderzoeksaanpak, maar ook op het verkrijgen van eerste indicaties voor eventueel gewenste bijstellingen van kwalificatiedossiers.
De voorfase bestond uit de volgende activiteiten:

1. Een verkennende telefonische enquête onder opleidingscoördinatoren en praktijkopleiders in 79 leerbedrijven die hebben deelgenomen aan trainingen en themabijeenkomsten i.v.m. competentiegericht opleiden van Calibris. Veruit de meeste van deze leerbedrijven zijn afkomstig uit de zorg- en welzijnssector.
2. Vervolginterviews met vertegenwoordigers van 10 van deze leerbedrijven.
3. Gesprekken met vertegenwoordigers van sociale partners die zijn betrokken bij de competentiegerichte kwalificatiestructuur in de vier domeinen van Calibris. In deze gesprekken zijn (deels branchespecifieke) thema's en aandachtspunten geïnventariseerd met het oog op de invulling van de hoofdfase van het onderzoek. Deze informatie wordt in dit rapport niet afzonderlijk gerapporteerd, maar is met name benut bij het ontwikkelen van de topiclijsten voor de interviews onder leerbedrijven (zie bijlage 1).

De *hoofdfase* was gericht op een verklaring en verdieping van de bevindingen uit de voorfase, met het oog op het opsporen van slaag- en faalfactoren bij de invoering van cgo. De hoofdfase bestond uit twee activiteiten:

1. Een secundaire analyse op de uitkomsten van de telefonische enquête.
2. Verdiepende interviews in 25 leerbedrijven, gelijk verdeeld over de branches verpleging, verzorging en thuiszorg (VVT), gehandicaptenzorg, GGZ, ziekenhuizen en kinderopvang.

In bijlage 1 (methodische verantwoording) worden de belangrijkste onderzoeksactiviteiten nader beschreven.

Reikwijdte en representativiteit van het onderzoek

Voor de interpretatie van de onderzoeksuitkomsten zijn de volgende onderzoeksmatige beperkingen van belang:

. Alle domeinen van Calibris (V&V, SAW, AG en SB) zijn in het onderzoek vertegenwoordigd, maar het onderzoek is toegespitst op de domeinen V&V en SAW (en daarbinnen met name de kinderopvang).
. De leerbedrijven die in dit onderzoek zijn betrokken, zijn geen representatieve afspiegeling van de leerbedrijven in de zorg- en welzijnssector. De respondenten zijn afkomstig uit een adressenbestand van personen die zich bij Calibris hadden opgegeven voor deskundigheidsbevordering in het thema competentiegericht opleiden. Ze kunnen worden beschouwd als 'early adopters' wat betreft cgo.

. Vrijwel alle leerbedrijven die in de interviews zijn betrokken, hebben ervaring opgedaan met leerlingen die competentiegericht worden opgeleid. Echter in de meeste gevallen is dit nog niet of pas zeer recent – vanaf schooljaar 2007/2008 - in het kader van de officiële *experimenten* van ROC's met de competentiegerichte kwalificatiedossiers. De concrete ervaringen met deze kwalificatiedossiers zijn daarom nog vrij beperkt en pril.

1.3 Leeswijzer

Het vervolg van dit rapport is als volgt opgebouwd:
Hoofdstuk 2 beschrijft de opzet en de bevindingen van de enquête onder 79 leerbedrijven. Zowel de enquête als zodanig (onderdeel van de voorfase van het onderzoek) als de uitkomsten van de secundaire analyse (onderdeel van de hoofdfase) komen in dit hoofdstuk aan bod.
Hoofdstuk 3 gaat in op de verdiepende interviews die na de enquête zijn gevoerd in 25 leerbedrijven.
In hoofdstuk 4 worden de belangrijkste uitkomsten van de enquête en van de vervolginterviews samengebracht in de vorm van een geïntegreerde samenvatting, conclusies en aanbevelingen.

2 De telefonische enquête onder leerbedrijven

2.1 De opzet van de enquête

De telefonische enquête onder leerbedrijven had als doel om informatie op te leveren voor het uitwerken van de vraagstelling van de hoofdfase van het onderzoek en - eerste - indicaties te geven van door leerbedrijven gewenste bijstellingen van de nieuwe kwalificatiedossiers. De enquête had een verkennend karakter; de vragenlijst bestond vooral uit gesloten vragen.

Voor deelname aan de enquête kwamen leerbedrijven in aanmerking die (gebruiks)ervaring hebben met competentiegericht opleiden en met de nieuwe kwalificatiedossiers. Omdat er geen adressenbestand is van leerbedrijven die aan dat profiel voldoen, is gekozen voor het gebruik van een bestand van Calibris van opleidingscoördinatoren en praktijkopleiders van leerbedrijven die zich hebben opgegeven voor trainingen en thema-bijeenkomsten over competentiegericht opleiden.Het bestand bestond uit 158 personen, met 79 van hen (50%) is in de periode tussen eind juli en eind augustus 2007 een telefonische enquête afgenomen. De overige 79 personen waren in deze (vakantie)periode niet bereikbaar voor een afspraak of gaven aan onvoldoende op de hoogte te zijn van cgo.

Tabel 2.1: Verdeling van het responsbestand naar sector en branche

sector / branche	*aantal leerbedrijven in responsbestand*
Zorg en welzijn	74
waarvan:	
VVT (verpleging verzorging thuiszorg)	31
ziekenhuizen	5
GGZ	4
gehandicaptenzorg	6
kinderopvang	24
welzijn (sociaal-cultureel werk)	3
gevangeniswezen	1
Sport en bewegen	4
Onderwijs	1
Totaal	*79*

Alle domeinen van Calibris (V&V, SAW, AG en SB) zijn in de enquête vertegenwoordigd, maar de meeste respondenten komen uit de domeinen V&V en/of SAW. De kwalificaties waar de meeste respondenten mee te maken hebben zijn: helpende, verzorgende, verpleegkundige mbo en pedagogisch werker (niveau 3 en mindere mate niveau 4). De exacte verdeling van de respondenten over de domeinen van Calibris en naar kwalificatie/opleiding is weergegeven in bijlage 2.

In de volgende paragrafen van dit hoofdstuk worden de uitkomsten van de enquête weergegeven aan de hand van de onderzoeksvragen:

- ervaringen met cgo bij leerbedrijven in de domeinen van Calibris (paragraaf 2.2 tot en met paragraaf 2.4)
- kennis en gebruik van competentiegerichte kwalificatiedossiers (paragraaf 2.5).

Het hoofdstuk wordt afgesloten met een samenvatting en een weegave van de belangrijkste conclusies (paragraaf 2.6).

In de hoofdfase van het onderzoek is een secundaire analyse uitgevoerd op de telefonische enquête (zie bijlage 1 voor een methodische verantwoording). De belangrijkste resultaten daarvan zijn verwerkt in de slotparagraaf van dit hoofdstuk.

2.2 Veranderingen in de inhoud van de BPV onder invloed van cgo

In de enquête is gevraagd of met de invoering van competentiegericht opleiden veel is veranderd in de inhoud van de beroepspraktijkvorming. Uit tabel 2.2 blijkt dat iets meer dan de helft van de respondenten (54%) vindt dat dit zo is; 29% is van mening dat de veranderingen 'niet ingrijpend' zijn..

Tabel 2.2: Veranderingen in de inhoud van BPV na de invoering van cgo

	aantal	**percentage**
Er is veel veranderd	43	54
Het valt wel mee, geen ingrijpende veranderingen	23	29
Er is nauwelijks iets veranderd	6	8
Weet niet	7	9
Totaal	*79*	*100*

Ongeveer de helft van de respondenten (51%) vindt dat de veranderingen in de inhoud van de BPV zowel voor- als nadelen met zich mee brengen[1]. Degenen die alleen nadelen zien zijn veruit in de minderheid (4%):

Tabel 2.3: De voor- en nadelen van de veranderingen in de inhoud van BPV

	aantal	**percentage**
Alleen voordelen	25	35
Alleen nadelen	3	4
Voor- en nadelen	37	51
Weet niet; kan geen voor- of nadelen noemen	7	10
Totaal	*72*	*100*

Respondenten zijn gevraagd de voor- en nadelen te benoemen. De meeste respondenten noemen de verbetering van de kwaliteit van het opleidingstraject als voordeel, maar er zijn ook andere voordelen:

[1] Deze vraag is niet gesteld aan de 7 respondenten die geen mening hebben over de veranderingen in de inhoud van de BPV (zie tabel 2.2). Daarom tellen de aantallen in tabel 2.3 niet op tot 79 maar tot 72.

- Meer kwaliteit in het opleidingsproces; de opleiding gaat dieper omdat leerlingen worden verplicht om naar zichzelf te kijken: ‘leerlingen worden meer zelfstandig en worden zo beter voorbereid op het moderne werknemerschap’ (bijvoorbeeld door het gebruik van Persoonlijke Ontwikkelingsplannen en Persoonlijke Activiteitenplannen). Ook is de structuur van de opleidingen duidelijker geworden met ‘de proeven van bekwaamheid en worksamples’ en is duidelijker waarop getoetst moet worden en ‘wat er van leerlingen in de praktijk wordt verwacht’.
- Betere integratie van theorie en praktijk in het leerproces: de beroepspraktijk staat meer centraal en er is meer sprake van een integratie van kennis, gedrag en vaardigheden.

Opvallend is dat veel *nadelen*, afgezien van opmerkingen over het moeten wennen aan de nieuwe opzet (‘overgangsfase’) en het taalgebruik (veel moeilijke woorden, veel tekst), een spiegelbeeld zijn van de voordelen:

- Minder kwaliteit in het opleidingsproces, omdat de vakinhoud minder centraal staat: ‘door de nadruk op POP’s en PAP’s worden veel leerlingen te veel didactisch opgeleid in plaats van vakinhoudelijk’.
- De integratie van theorie en praktijk wordt lastiger omdat er meer druk komt op de aansluiting tussen school en praktijk: ‘vragen en onderzoeken (vanuit de school) sluiten niet aan op de praktijk’.
- Een lager rendement van de opleidingen. Sommige respondenten verwachten een grotere uitval omdat leerlingen die heel veel sturing nodig hebben uit de boot zullen vallen: ‘er wordt wel heel veel zelfsturing gevraagd’.

De praktijkopdrachten bij cgo

Om een concreter beeld te krijgen van de veranderingen in de inhoud van de BPV, is de respondenten gevraagd of de *praktijkopdrachten* van de leerlingen onder invloed van cgo zijn veranderd. Volgens twee derde van de respondenten (66%) is dit het geval. Als we de antwoorden op de (open) vervolgvraag naar de *aard* van de veranderingen rubriceren, blijkt dat deze vooral betrekking hebben op:

. meer maatwerk. De praktijkopdrachten zijn meer toegespitst op de leerdoelen van de leerling; de leerling heeft een grotere vrijheid én verantwoordelijkheid in het invullen van het eigen leerproces (leerdoelen, praktijkopdrachten, werkplan). Deze verandering wordt duidelijk het meest genoemd.
. meer reflectie. De opdrachten zijn er meer op gericht leerlingen een spiegel voor te houden, hen na te laten denken bij wat ze doen. Het meest expliciet komt dit tot uitdrukking in reflectieverslagen die leerlingen moeten maken.
. ‘grotere’ opdrachten waarin elementen van kennis, vaardigheden en gedrag zijn geïntegreerd.

Een vijftal respondenten noemt als belangrijkste verandering dat de opdrachten *praktijkgerichter* zijn geworden, waarbij zowel wordt gedoeld op de inhoud (meer geënt op de

beroepspraktijk) als op de betrokkenheid van de praktijk bij het vaststellen van de opdrachten. ‘De opdrachten worden meer gekoppeld aan het werkveld’. Daar staat tegenover dat een ongeveer even grote groep respondenten aangeeft dat de opdrachten juist minder praktijkgericht zijn; dit wordt in verband gebracht met de grotere rol van de deelnemer bij het vaststellen van de opdrachten. ‘De leerling gaat veel zelfstandiger aan de slag, er is minder afstemming met de praktijk’.

2.3 Veranderingen in de organisatie van de beroepspraktijkvorming onder invloed van cgo

De respondenten vinden in meerderheid dat de *organisatie* van de BPV als gevolg van de invoering van cgo in meer of mindere mate is veranderd, zij het dat hierover de meningen meer verdeeld zijn dan over veranderingen in de *inhoud* van de BPV. Ruim een derde van de respondenten (38%) vindt dat er veel is veranderd in de organisatie van de BPV, en een bijna even grote groep (37%) betitelt de veranderingen als ‘niet ingrijpend’; zie tabel 2.4.

Tabel 2.4: Veranderingen in de organisatie van de BPV na invoering van cgo

	aantal	percentage
Er is veel veranderd	30	38
Het valt wel mee, geen ingrijpende veranderingen	29	37
Er is nauwelijks iets veranderd	12	15
Weet niet	8	10
Totaal	*79*	*100*

Tabel 2.5 geeft aan dat van de 71 respondenten die een mening hebben over de veranderingen, ook nu weer de grootste groep voor- én nadelen ziet (35%). De groep die alleen nadelen ziet vormt weer de minderheid (17%):

Tabel 2.5: De voor- en nadelen van veranderingen in de organisatie van de BPV

	aantal	percentage
Alleen voordelen	16	23
Alleen nadelen	12	17
Voor- en nadelen	25	35
Weet niet; kan geen voor- of nadelen noemen	18	25
Totaal	*71*	*100*

Het meest genoemde *voordeel* van de veranderingen in de organisatie van de BPV is de grotere betrokkenheid van leerbedrijven bij het opleiden:

- Meer betrokkenheid van leerbedrijven bij het opleiden. Voordelen die in dit verband zijn genoemd, zijn onder meer:
  - meer praktijkgerichtheid;
  - door de grotere inbreng vanuit de praktijk is een betere aanpassing aan de organisatie van het werk mogelijk;

    . het geeft meer zicht in de kwaliteiten van werkbegeleiders; werkbegeleiders leren anders naar hun werk te kijken.
- Een betere opleidingsorganisatie, bijvoorbeeld:
    . stagiaires kunnen aan vaste werkbegeleiders worden gekoppeld;
    . langere stages voor bol-leerlingen;
    . meer structuur in de contacten met studenten;
    . in teams komt een beter leerklimaat.

  Meer contact met de scholen en daardoor ook een betere koppeling tussen theorie en praktijk: ‘we zitten er goed bij als er problemen zijn’.
- Betere opbrengsten voor het bedrijf: de meer coachende dan sturende begeleiding levert meer betrokken en initiatiefrijkere deelnemers op.

Behoudens *nadelen* die samenhangen met de omschakeling (wennen aan het concept van competentiegericht opleiden, veranderingen brengen onrust mee), is het grootste nadeel de toegenomen belasting van de leerbedrijven. Daarmee is het meest genoemde nadeel de keerzijde van het meest genoemde voordeel (meer betrokkenheid van de leerbedrijven):

- Meer verantwoordelijkheid en een grotere belasting voor de leerbedrijven. De leerbedrijven zijn meer tijd kwijt aan:
    . het kwalificeren van personeel (m.n. werkbegeleiders);
    . het begeleiden van leerlingen;
    . het afnemen van examens.
- Het contact met de school laat te wensen over. Klachten hebben onder meer betrekking op:
    . gebrek aan contact, minimale communicatie;
    . onduidelijke handvaten voor de praktijk/de werkvloer;
    . onbereikbaarheid van mentoren van de school:
- Grotere belasting van leerlingen. Leerbedrijven wijzen op het risico dat:
    . de leerlingen de verantwoordelijkheid niet aankunnen;
    . de leerlingen ‘te veel blijven zwemmen’, of dat ‘te snel bepaalde competenties verwacht worden in de opleiding’.

De inzet van werkbegeleiders

Competentiegericht opleiden veronderstelt een andere inzet van werkbegeleiders bij het begeleiden van de deelnemers. Merken de leerbedrijven dat de eisen die aan begeleiding worden gesteld veranderen? Uit de antwoorden blijkt dat 75% (59 personen) van de respondenten deze vraag bevestigend beantwoordt. De andere respondenten (20 personen; 25%) geven aan dat ze geen veranderingen hebben waargenomen. Tabel 2.6 laat zien dat van de 59 respondenten die hebben gemerkt dat de inzet van werkbegeleiders met de invoering van cgo is veranderd, 39% aangeeft dat dit voor- en nadelen heeft. De groep die alleen nadelen ziet is veruit in de minderheid (10%):

Tabel 2.6: De voor- en nadelen van de andere inzet van werkbegeleiders

	aantal	percentage
Alleen voordelen	20	34
Alleen nadelen	6	10
Voor- en nadelen	23	39
Weet niet	10	17
Totaal	*59*	*100*

De *voordelen* van de andere inzet van werkbegeleiders zitten vooral in het feit dat opleiden voor bedrijven meer betekenis krijgt:

- Je kunt leerlingen beter inwerken in de eigen organisatie en je krijgt beter zicht op de potenties van mensen met het oog op het selecteren van toekomstig personeel: ‘vanaf de dag dat de leerling begint met zijn stage totdat de stage eindigt is er vat op de leerling’; ‘we kunnen de kwaliteit van mensen die straks bij ons in de praktijk komen beter in de gaten houden’.
- De omschakeling naar cgo is voor de werkbegeleider een leerproces met positieve effecten: ‘we worden bewuster van onze eigen competenties’.
- Zinvoller contact met de scholen: werkbegeleiders staan meer met de scholen in contact: ‘door deze aanpak luisteren scholen meer naar de praktijk en weten ze eerder waar de knelpunten zitten’.

De grotere belasting van bedrijven is het meest genoemde *nadeel*, maar ook de zorg of de andere rol van werkbegeleiders niet een brug te ver is:

- De belasting voor het bedrijf in tijd en geld: ‘er komen steeds meer taken bij’,’geen tijd hiervoor door de hoge werkdruk’. De belasting geldt zowel voor de werkbegeleider zelf als voor de organisatie, in verband met het – op korte termijn – scholen van de werkbegeleiders.
- Zorg over de haalbaarheid van de rolverandering voor werkbegeleiders. Verschillende respondenten vragen zich af of je met de invoering van cgo niet een ander type mensen nodig hebt: ‘reflectie en feedback geven is voor niet alle begeleiders weggelegd’. Er zijn geen doeners meer nodig: ‘het grootste knelpunt is dat de mensen die bij ons begeleiden 'doeners' zijn en gewend zijn een oplossing te zoeken en dat is niet de insteek van het competentiegericht onderwijs’.
  Een leerbedrijf in de sportsector wijst op de – structurele – onmogelijkheid om aan geschikte mensen te komen: ‘In de sportsector, waarin veel vrijwilligerswerk wordt verricht, zijn te weinig goed opgeleide werkbegeleiders’.

Er is grote instemming met de constatering dat werkbegeleiders scholing moeten volgen voor de begeleiding van leerlingen in het competentiegericht onderwijs; 85% van de respondenten is het hier mee eens. Opleidingsvormen als trainingen en cursussen worden vaak genoemd, maar ook workshops van ROC’s.

De rol van leerbedrijven in de beoordeling van leerlingen

Een meerderheid van de respondenten (72%, 57 personen) is van mening dat de rol van de leerbedrijven in de beoordeling met de invoering van cgo is veranderd (niet in een tabel opgenomen). Van deze 57 respondenten, ziet de grootste groep (37%) voor- en/of nadelen in de nieuwe rol van leerbedrijven in de beoordeling (tabel 2.7). De groep die alleen nadelen ziet is weer de kleinste (18%):

Tabel 2.7: De voor- en nadelen van de nieuwe rol van leerbedrijven bij het beoordelen

	aantal	**percentage**
Alleen voordelen	15	26
Alleen nadelen	10	18
Voor- en nadelen	21	37
Weet niet	11	19
Totaal	*57*	*100*

Ook nu is het meest genoemde *voordeel* de grotere inbreng vanuit de bedrijven. Op de tweede plaats komt een betere kwaliteit van de beoordelingsprocedures:

- De invloed van het bedrijfsleven/leerbedrijven op de beoordeling levert meer rendement voor de bedrijven op: de kwaliteitsbewaking ligt in het bedrijfsleven want er wordt beoordeeld vanuit praktijkkaders, daardoor stromen mensen die klaar zijn met de opleiding veel makkelijker door in de praktijk.
- Verbeterde procedures. De volgende voordelen worden in dit verband genoemd:
  . een duidelijker opzet van de beoordeling;
  . criteria zijn helder te toetsen;
  . de rol van leerbedrijven is helder;
  . de toetsing wordt over een langere periode gedaan in plaats van in één dag.
- Meer coherentie in de beoordeling door het samen optrekken van school en bedrijf: ‘door de aanpak moet je als school en bedrijf tot een gezamenlijk oordeel komen’.

De *nadelen* zitten vooral in de belasting die de nieuwe rol voor bedrijven met zich meebrengt, een consequentie van een grotere betrokkenheid. Ook wordt als nadeel gezien dat er meer druk komt op de samenwerking met de school; leerbedrijven moeten met de school door één deur omdat je in de beoordeling tot een gezamenlijk oordeel moet komen:

- Grotere belasting van leerbedrijven. De organisatie is meer tijd kwijt (aan beoordeling), de beoordeling is arbeidsintensiever en vraagt meer administratie.
  Ten aanzien van de belasting van medewerkers wordt gerefereerd aan de werkbegeleiders: de spanning tussen hun eigen werkzaamheden en de begeleiding wordt groter. En beoordelaars moeten omschakelen naar nieuwe didactische vaardigheden.
- Druk op de samenwerking met de school: ‘het bedrijf kijkt anders naar de leerling dan de school. Wij moeten voet bij stuk houden over wat wij vinden dat de competenties moeten zijn’. De school kijkt meer naar de inspanningen: ‘ze heeft zo haar best gedaan’. De druk komt ook door onduidelijkheid over de organisatie, de beoordelingscriteria en over wie de proeven van bekwaamheid gaat afnemen en omdat men leerbedrijven pas

laat in het beoordelingsproces betrekt.
Een meer principieel punt is het volgende: ‘Er is een arbeidsovereenkomst tussen de organisatie en de leerling, zodat de organisatie bepaalde resultaten verwacht (en daarop ook wil beoordelen). Dat is niet de insteek van het competentiegericht opleiden. In de praktijk hebben wij qua beoordeling weinig (zelf) meer te zeggen’.

2.4 Cgo en de contacten met ROC’s

Iets meer dan de helft van de respondenten (52%) werkt in het kader van cgo samen met één ROC, de overige respondenten hebben te maken met meerdere ROC’s (tabel 2.8):

Tabel 2.8: Aantal ROC’s waarbij respondenten betrokken zijn

	aantal	percentage
Betrokken bij 1 ROC	41	*52*
Betrokken bij 2 ROC’s	18	*23*
Betrokken bij 3 ROC’s	12	*15*
Betrokken bij 4 ROC’s	5	*6*
Betrokken bij 5 ROC’s	1	*1*
Betrokken bij 6 ROC’s	1	*1*
Betrokken bij 8 ROC’s	1	*1*
Totaal	*79*	*99*

Welke invloed heeft de invoering van competentiegericht opleiden op de contacten van de leerbedrijven met de ROC’s? Vaak wordt verondersteld dat de contacten intensiever worden. De meerderheid van de respondenten (57%) ervaart dat ook, maar er is ook een relatief grote groep (43%) die de intensivering van het contact niet kan bevestigen. Van de respondenten die vinden dat het contact intensiever is geworden, ervaart ruim de helft (56%) zowel voor- als nadelen; slechts twee procent ziet alleen nadelen:

Tabel 2.9: De voor- en nadelen van intensiever contact met ROC’s

	aantal	percentage
Alleen voordelen	19	42
Alleen nadelen	1	2
Voor- en nadelen	25	56
Totaal	*45*	*100*

De *voordelen* concentreren zich op een verbeterde communicatie:

- Meer samenwerking, meer overleg, meer invloed, kortere lijnen en meer en laagdrempelig direct contact, waarmee bijvoorbeeld eerder duidelijk wordt of het wel of niet goed gaat met leerlingen (‘je leidt met zijn tweeën op’).
- Leerbedrijven krijgen meer inzicht in hoe het op school werkt en wat er speelt.
- Meer informatie-uitwisseling waardoor betrokkenen breder geïnformeerd zijn en van meer zaken op de hoogte zijn.

De genoemde *nadelen* liggen ook op het communicatieve vlak:

- Er zijn praktische knelpunten zoals tijdgebrek en slechte bereikbaarheid (aan beide kanten).
- De school heeft weinig begrip voor de meningen van bedrijven, hetgeen o.a. tot uiting komt in:
  . onvoldoende invloed van bedrijven op de opleiding;
  . het voorop stellen van eigen principes door de school; het werkveld moet zich aanpassen;
  . de school wil te veel bij werkbegeleiders neerleggen).
- Gebrek aan eenduidigheid in de communicatie met de school omdat leerbedrijven ervaren dat docenten verschillend over cgo denken.

2.5 Kennis en gebruik van competentiegerichte kwalificatiedossiers

Tabel 2.10a laat zien van hoe veel competentiegerichte kwalificatiedossiers de respondenten uit de leerbedrijven op de hoogte zijn. Een vrij grote groep kent geen enkel dossier (27%), maar de meeste respondenten (73%) geven aan van de inhoud van één of meer dossiers op de hoogte te zijn:

Tabel 2.10a: Aantal kwalificatiedossiers waarvan respondenten op de hoogte zijn

	aantal	percentage
Op de hoogte van 0 kwalificatiedossiers	21	*27*
Op de hoogte van 1 kwalificatiedossier	26	*33*
Op de hoogte van 2 kwalificatiedossiers	20	*25*
Op de hoogte van 3 kwalificatiedossiers	12	*15*
Totaal	*79*	*100*

Het aantal respondenten dat daadwerkelijk gebruik maakt van kwalificatiedossiers ligt lager: 53% maakt naar eigen zeggen gebruik van één of meer kwalificatiedossiers en 47% (nog) niet:

Tabel 2.10b: Aantal door respondenten gebruikte kwalificatiedossiers

	aantal	percentage
0 kwalificatiedossiers gebruikt	37	47
1 kwalificatiedossier gebruikt	19	24
2 kwalificatiedossiers gebruikt	17	21
3 kwalificatiedossiers gebruikt	6	8
Totaal	*79*	*100*

Het aantal respondenten met suggesties voor wijzigingen in de inhoud van de dossiers is met 18% relatief gering; 82% heeft geen voorstellen voor in hun ogen wenselijke aanpassingen (zie tabel 2.10c).

Tabel 2.10c: Aantal kwalificatiedossiers waarvoor men een aanpassing wenst

	aantal	percentage
0 kwalificatiedossiers	65	82
1 kwalificatiedossier	6	8
2 kwalificatiedossiers	8	10

Totaal	*79*	*100*

De gewenste aanpassingen zijn in te delen in drie categorieën:

- Beter en helderder taalgebruik en een meer overzichtelijke indeling;
- Missen van bepaalde inhouden (bijvoorbeeld: specifieke doelgroepen in de psychiatrie, aandacht voor transmuraal werken en het werken met zorgprogramma's, omgaan met culturele verschillen);
- Bezwaar tegen het ontbreken van differentiaties.

2.6 Samenvatting en conclusies

Het kwantitatieve deel van het onderzoek bestond uit een telefonische enquête onder leerbedrijven. Tussen eind juli en eind augustus 2007 zijn 79 opleidingscoördinatoren en praktijkopleiders geënquêteerd. Alle sectoren van Calibris zijn in de enquête vertegenwoordigd, maar de meeste respondenten komen uit de sectoren verpleging & verzorging en/of sociaalagogisch werk.
De respondenten komen uit een adressenbestand van personen die zich hadden opgegeven voor deskundigheidsbevordering in cgo. Verondersteld mag worden dat deze personen al met het cgo hebben kennisgemaakt en vanuit eigen ervaring zich een oordeel hebben gevormd; het zijn '*early adopters*'. De mening van de respondenten is daarmee niet representatief voor de mening van alle leerbedrijven in de 'Calibris sectoren'.

Eind 2007 is een secundaire analyse uitgevoerd op de de bevindingen van de telefonische enquête. De belangrijkste uitkomsten van deze secundaire analyse zijn in deze samenvatting verwerkt.

Veranderingen onder invloed van cgo

De invoering van cgo brengt voor leerbedrijven op vele fronten veranderingen met zich mee:

* Veranderingen in de inhoud van de BPV (volgens 83% van de respondenten);
  . leerlingen hebben een grotere vrijheid en verantwoordelijkheid in het bepalen van leerdoelen en praktijkopdrachten; de opdrachten zijn meer gericht op reflectie en op een integratie van kennis, vaardigheden en gedrag.
* Veranderingen in de organisatie van de BPV (75%);
  . leerbedrijven zijn meer betrokken bij de BPV.
* Een andere inzet van de werkbegeleider bij het begeleiden van leerlingen (75%);
  . werkbegeleiders krijgen een meer coachende rol.
* Een andere rol van het leerbedrijf bij de beoordeling (72%);
  . beoordeling vindt meer plaats op de werkplek; een grotere rol van het leerbedrijf bij de beoordeling.

* Intensiever contact met het ROC / de ROC's (57%).
  . meer samenwerking en overleg. Volgens ruim de helft van de respondenten is het contact intensiever geworden, maar er is dus ook een vrij grote groep (43%) die aangeeft dat invoering van cgo *niet* tot intensiever contact met ROC's heeft geleid.

Uit een nadere analyse van de antwoorden blijkt dat de respondenten die aangeven dat er onder invloed van cgo veel verandert in de inhoud en/of organisatie van de BPV meer uitgesproken zijn in het signaleren van veranderingen op de andere terreinen (de inzet van de werkbegeleider, de beoordeling, het contact met de ROC's). Men ziet over de gehele linie meer veranderingen.

Door de leerbedrijven genoemde positieve en negatieve aspecten van cgo

De grootste groep respondenten geeft aan dat de invoering van cgo *voordelen én nadelen* heeft. Dit geldt voor alle thema's die aan de orde zijn gesteld: (veranderingen in) de inhoud en organisatie van de BPV, de inzet van werkbegeleiders, de rol van het leerbedrijf bij de beoordeling en de contacten met ROC's. De groep die *alleen voordelen* ziet, is steeds tweede in omvang. De groep respondenten die *alleen nadelen* ziet is in alle gevallen het kleinst.

Een andere uitkomst is dat vooral respondenten die aangeven dat er veel verandert onder invloed van cgo zowel voordelen als nadelen onderkennen (en dus niet alleen voordelen óf alleen nadelen). De conclusie die je hieruit kunt trekken is dat vooral mensen die door cgo veel zien veranderen genuanceerd oordelen over deze veranderingen.

Opvallend is dat steevast voor- en nadelen elkaars spiegelbeeld zijn. Voor- en nadelen zijn twee zijden van één medaille:
. Respondenten zijn het erover eens dat de rol van het leerbedrijf in het opleiden groter wordt, maar tegenover het voordeel van een toegenomen praktijkgerichtheid staat het nadeel dat opleiden het bedrijf meer tijd kost.
. Leerlingen worden beter voorbereid op 'modern werknemerschap'(reflectie, zelfstandigheid, initiatief), maar dit lijkt ten koste te gaan van de vakinhoud.

De nieuwe rol van de werkbegeleider (coachen in plaats van instueren) geeft meer zicht op de potenties van leerlingen (van belang met het oog op het selecteren van nieuw personeel), maar respondenten vragen zich af of deze rol voor alle huidige begeleiders haalbaar is.

Kennis en gebruik van competentiegerichte kwalificatiedossiers

Een grote groep respondenten (73%) geeft aan van de inhoud van één of meer dossiers op de hoogte te zijn, maar het aantal respondenten dat daadwerkelijk gebruik maakt van kwalificatiedossiers is met 53% veel lager; 47% van de respondenten maakt (nog) geen gebruik van deze dossiers. Slechts een kleine groep respondenten (18%) heeft suggesties voor

aanpassing van één of meer kwalificatiedossiers. De gewenste aanpassingen zijn in te delen in drie categorieën:

- Beter en helderder taalgebruik en een meer overzichtelijke indeling;
- Missen van bepaalde inhouden (bijvoorbeeld: specifieke doelgroepen in de psychiatrie, aandacht voor transmuraal werken en het werken met zorgprogramma's, omgaan met culturele verschillen);
- Bezwaar tegen het ontbreken van differentiaties.

Lang niet alle respondenten kennen en gebruiken dus de competentiegerichte kwalificatiedossiers of hebben hier een mening over. Daardoor is in dit stadium – de gegevens zijn verzameld in de zomer van 2007 - de vraag naar de tevredenheid van leerbedrijven over de competentiegerichte kwalificatiedossiers (nog) niet te beantwoorden.

Nagegaan is of er een verband is tussen kennis van competentiegerichte kwalificatiedossiers en de mening over cgo. Dit bleek niet het geval: respondenten die één of meer dossiers kennen, hebben geen andere mening over cgo dan degenen die niet op de hoogte zijn van kwalificatiedossiers.

3 De vervolginterviews

3.1 Inleiding

Bijna alle deelnemers aan de telefonische enquête – 75 van in totaal 79 – toonden zich bereid om mee te werken aan een vervolginterview. In totaal zijn met 35 respondenten (opleidingscoördinatoren en praktijkopleiders) vervolggesprekken gevoerd, 10 in de hoofdfase van het onderzoek en 25 in hoofdfase.
De beschrijving van de resultaten van de interviews in dit hoofdstuk is voornamelijk gebaseerd op de 25 interviews in de hoofdfase. Deze gesprekken boden de mogelijkheid om te zoeken naar achtergronden van en verklaringen voor de uitkomsten van de telefonische enquête.
De 25 interviews zijn, deels telefonisch en deels face-to-face, door de onderzoekers gevoerd in de periode december 2007 - februari 2008. De interviews zijn gelijk verdeeld over de branches verpleging, verzorging en thuiszorg (VVT), kinderopvang, gehandicaptenzorg, GGZ en ziekenhuizen.
In bijlage 1 wordt beschreven hoe de informanten voor de vervolginterviews zijn geselecteerd.

Opbouw van het hoofdstuk

Het hoofdstuk is verder als volgt opgebouwd:
In paragraaf 3.2 wordt het oordeel van leerbedrijven over cgo in algemene zin beschreven.
In paragraaf 3.3 wordt ingegaan op veranderingen in de inhoud en organisatie van de BPV. In het verlengde hiervan wordt ingegaan op de veranderde rol van de praktijkopleider en de werkbegeleider.
In paragraaf 3.4 komt de afstemming tussen het leerbedrijf en de ROC's aan bod.
In paragraaf 3.5 verschuift het onderwerp van cgo als onderwijsconcept naar de competentiegerichte kwalificatiedossiers.
De bevindingen worden samengevat in paragraaf 3.6.

3.2 Oordeel van leerbedrijven over competentiegericht opleiden als onderwijsconcept

Omdat het begrip 'competentiegericht opleiden' multi-interpretabel is, is bij aanvang van de interviews gevraagd wat competentiegericht opleiden voor de informant inhoudt. Daarmee werd spraakverwarring voorkomen en tegelijkertijd werd duidelijk welke betekenis dit begrip voor de leerbedrijven heeft. Hoewel er verschillende accenten werden gelegd, overheersen de gemeenschappelijke elementen in de omschrijvingen:

. de integratie van kennis, vaardigheden en beroepshouding binnen een werksetting;
. de aansluiting op de kwaliteiten / competenties van de leerling en de actieve rol van de leerling in het leerproces.

De interviews in de leerbedrijven bevestigen het beeld dat oprijst uit de telefonische enquête: de invoering van competentiegericht opleiden heeft heel wat voeten in de aarde. Zowel voor het leerbedrijf, de leerling en het ROC zijn de veranderingen volgens de meeste informanten ingrijpend. De veranderingen traden soms abrupt, soms meer geleidelijk op; het is ook niet altijd mogelijk om aan te geven wanneer het cgo 'begon'.
Ook in een ander opzicht worden de enquêtebevindingen bevestigd. Bij geen enkel leerbedrijf werden uitsluitend voordelen of uitsluitend nadelen van cgo genoteerd; het is altijd een combinatie van beide, en vaak zijn het verschillende kanten van dezelfde medaille. In dit hoofdstuk komen we hier nog op terug.
Een derde overeenkomst met de bevindingen van de enquête is dat de branche waartoe het leerbedrijf behoort en het domein waartoe de kwalificatie behoort niet samenhangen met het oordeel over cgo als onderwijsconcept.

Leerbedrijven zijn positief over het onderwijsconcept cgo, of tenminste in principe positief

De ervaringen met competentiegericht opleiden lopen nogal uiteen. Echter de grondhouding ten opzichte van cgo als onderwijsconcept is positief[2]. In de (weinige) leerbedrijven waar de balans tussen voor- en nadelen momenteel negatief uitvalt, ligt dat volgens de leerbedrijven niet aan het onderwijsconcept zelf maar aan de invulling of toepassing daarvan, m.n. ROC's die in een aantal opzichten tekortschieten, of de toepassing voor leerlingen voor wie het niet geschikt is (hierover later meer).
De onderzochte leerbedrijven roepen niet om een terugkeer naar vroeger; wel werd door enkele informanten cgo gezien als 'een verbeterde uitvoering van de vroegere inservice opleidingen'.
Achtereenvolgens worden de ervaren voor- en nadelen van cgo kort beschreven.

Ervaren voordelen en meerwaarde van competentiegericht opleiden

In grote lijnen kunnen de door leerbedrijven genoemde voordelen van cgo in de volgende drie punten worde samengevat:
1. Het leren in de *praktijk* staat meer centraal. Dit biedt mogelijkheden om de eigen instelling c.q het eigen werkveld beter tot uitdrukking te laten komen in de opleiding. Het leerbedrijf heeft meer invloed op de (praktijkcomponent van de) opleiding.
2. De aandacht voor *reflectie*. "Leerlingen niet meer alleen een kunstje, maar denken daar meer bij na". De beroepshouding wordt meer geïntegreerd in de opdrachten. Dit alles leidt tot mondige, zelfstandige, positief-kritische leerlingen en (later) werknemers.

[2] We wijzen er nogmaals op dat in het onderzoek leerbedrijven zijn betrokken die kunnen worden beschouwd als 'early adopters' wat betreft cgo.

“Het leidt tot meer doelbewuste en zelfstandige leerlingen…. Leerlingen hebben een meer actieve houding in het leerproces, maar ook als werknemer. Ze creëren meer doorzettingsvermogen en laten zien dat ze van wanten weten. Dit omdat ze daar in de opleiding meer mee bezig zijn”.

Als kritische kanttekening wordt ingebracht dat sommige ROC’s er van uit lijken te gaan dat reflectie ‘vanzelf gaat’. “Het moet wel worden aangeleerd”.

3. *Flexibele leertrajecten.* De leerroute is beter afgestemd op de mogelijkheden van de leerling, en er zijn voor leerlingen meer mogelijkheden om te leren in hun eigen tempo. Deze flexibiliteit in de leerroutes houdt in dat ‘goede’ leerlingen sneller door de opleiding heen kunnen. Het kan voor leerbedrijven resulteren in een flexibeler inzet van de leerlingen.

   ”Vroeger was er een vast moment in de opleiding waar verpleegkundig rekenen aan bod kwam en dat betekende dat ze allemaal op hetzelfde moment medicijnen mochten uitdelen. Nu zijn er leerlingen die er sneller aan toe zijn, die kunnen we dan eerder inzetten. Er zijn ook leerlingen die er juist later aan toe zijn. Die staan nu niet meer zo onder druk als vroeger. Leerlingen groeien in hun eigen tempo”.

   Hoewel veel leerbedrijven de mogelijkheden tot flexibele inzet toejuichen, komt het ook voor dat de flexibele leertrajecten juist niet aansluiten bij de praktijk in het leerbedrijf. Zo geeft een informant uit een ziekenhuis aan dat verzoeken vanuit de opleiding om leerlingen te mogen laten ‘prikken’ soms worden geweigerd omdat dit volgens de interne protocollen (nog) niet kan.
   Daarnaast is er bij een aantal leerbedrijven sprake van een zeker wantrouwen als het gaat om competenties waarvan de leerling zegt dat die al elders (op school, in een ander werkveld) zijn verworven.

Kanttekeningen bij cgo:

Ook de kanttekeningen die bij cgo worden gemaakt, kunnen in enkele groepen worden geclusterd. De eerste vier zijn de belangrijkste c.q. meest genoemde.

1. Competentiegericht opleiden is *niet voor elke leerling geschikt*, of tenminste niet op de manier waarop het door het ROC wordt aangeboden. Cgo vereist onder meer een grote mate van verantwoordelijkheid van de leerling (voor het eigen leerproces), zelfstandigheid, planningsvaardigheden, leergierigheid en schrijfvaardigheden; dit alles is niet voor iedere leerling weggelegd.

   “Competentiegericht opleiden creëert zelfstandige leerlingen, maar heeft ook meer zelfstandige leerlingen nodig om goed uitgevoerd te kunnen worden”.

Informanten benadrukken dat dit per leerling verschilt (leerstijl, motivatie, behoefte aan structuur) en op elk niveau zijn er leerlingen voor wie cgo wel of juist niet geschikt is. In het algemeen levert cgo echter voor de lagere kwalificatieniveaus (m.n. niveau 1 en 2) de meeste problemen op. Twee informanten wijzen daarnaast op de leeftijdsfactor: in de pubertijd zijn jongeren niet gericht op plannen.
De informanten verschillen in hun oordeel over de vraag of cgo *als zodanig* niet geschikt is voor 'zwakkere' leerlingen, of dat het probleem eerder zit in de (te weinig gedifferentieerde) *invulling* van het onderwijsconcept. In elk geval is duidelijk dat deze leerlingen meer structuur en begeleiding nodig hebben dan zij nu vaak krijgen. De leerbedrijven wijzen in dit verband vooral naar de ROC's, maar geven tegelijkertijd aan dat het ook voor werkbegeleiders en praktijkopleiders in de leerbedrijven zelf niet altijd gemakkelijk is om de begeleiding af te stemmen op het niveau of leerstijl van de leerling. Soms gebeurt dit wel expliciet:

"De leerlingen moeten een reflectieverslag maken. De helpenden hebben vaak geen idee hoe ze dat moeten aanpakken. We begeleiden ze dan stap voor stap. Eerst: wat heb je gedaan? Dan: hoe heb je het gedaan? Pas als ze daar wat mee vertrouwd zijn komt aan de orde: waarom heb je het zo gedaan, hoe ging het en wat zou je de volgende keer anders kunnen doen?"

2. Er is *te weinig aandacht voor (vak)kennis*. Deze klacht wordt vaak geuit, in verschillende varianten. In algemene zin wordt gesteld dat er minder aandacht is voor vakkennis (bijvoorbeeld; anatomie, pathologie, psychopathologie), of dat de kennis die wordt verworven naar inhoud te willekeurig is. De meeste klachten hebben betrekking op de kwalificatieniveaus 3 en 4.

   "We moeten er voor zorgen dat we niet doorschieten. Kennis is hartstikke belangrijk. Zonder kennis kun je geen vaardigheden leren en kun je ook niet professioneel reflecteren".

   Soms krijgen de praktijkopleiders van leerlingen te horen dat op de school de theorie wel is aangewezen, maar dat de stof niet is behandeld. Ook zijn er informanten die zeggen dat de kennis te veel aan het leerbedrijf wordt overgelaten.

   "Het ROC gaat uit van zelfinzicht van de deelnemers, ze kunnen zelf kiezen wat belangrijk is en bepalen zelf of ze genoeg weten. De school gaat daar snel mee akkoord. En dan moet het werkveld maar ingrijpen als ze zien dat er lacunes zijn in de kennis. Ze verwachten dat wij deze kennis dan aanleren".

   Sommige informanten spreken van een gebrekkige aandacht voor 'vakinhoud' in plaats van 'vakkennis', waarmee wordt aangegeven dat het ervaren tekort niet alleen betrekking heeft op kennis maar ook op basisvaardigheden.

3. De *belasting voor leerbedrijven*. Vrijwel alle informanten geven aan dat het cgo de leerbedrijven meer tijd kost, en volgens de meesten van hen is deze extra tijdsinvestering van structurele aard en inherent aan de nieuwe manier van begeleiden en beoordelen. Andere informanten verwachten dat na de aanloopperiode, waarin veel tijd gemoeid is met het begeleiden en scholen van werkbegeleiders en het oplossen van kinderziekten, de tijdsinvestering voor het leerbedrijf niet groter zal zijn dan voorheen. Dit hangt ook af van de wijze waarop het leerbedrijf en het ROC de begeleiding hebben vormgegeven.

   ”Onze werkbegeleiders worden door het ROC benaderd om aanwezig te zijn bij panelgesprekken waarbij de leerling wordt beoordeeld als hij een afstudeeropdracht uitvoert. Dat is erg arbeidsintensief, de zorg moet ook doorgaan. De docenten moeten meer in het leerbedrijf komen”.

   Meer leerbedrijven melden dat er verschil van mening is met het ROC over heel praktische zaken zoals de locatie waar (voortgangs)gesprekken plaatsvinden.

   “Het lijkt zowel bij ons als bij het ROC aan tijd te ontbreken. Daarom schieten we allebei in een reactieve houding”.

   In drie leerbedrijven wordt gemeld dat de tijd voor begeleiding van leerlingen onder druk staat; dit staat op gespannen voet met cgo. In drie andere leerbedrijven wordt hiervoor juist extra ruimte vrijgemaakt in het kader van de professionalisering of in verband met de steeds krapper wordende arbeidsmarkt.

   ”Als we als leerbedrijf klagen over de opleiding, moeten we ook zelf de hand uit de mouwen steken, initiatief nemen en investeren. Doordat we hierin investeren worden we ook kritischer naar de opleiding toe”.

4. Er wordt een spanning gesignaleerd tussen ‘de deelnemer centraal’ en ‘de praktijk (of de cliënt) centraal’.

   ”De cliënt moet centraal staan in het leerproces. Nu staat de leerling te veel centraal. Het is allemaal te ver doorgeschoten. We willen als leerbedrijf natuurlijk ook wel werken aan de ontwikkeling van de leerling zelf, maar we willen vooral een werkkracht hebben die we straks kunnen inzetten”.

   Dit spanningsveld wordt ook gecreëerd door enerzijds de belangen van de leerling en anderzijds de werkdruk in het leerbedrijf. Als de leerling praktijkopdrachten wil of moet uitvoeren die niet aansluiten op de praktijk, roept dit de vraag op welke bijdrage de leerling heeft voor de organisatie.

5. De uitvoering van cgo blijkt niet ‘waterdicht’: enkele informanten geven aan dat er leerlingen door de opleiding slippen die eigenlijk niet geschikt zijn voor het werk. Dat wordt in verband gebracht met het adagium dat de leerling verantwoordelijk is voor het eigen leerproces.

   “Wie corrigeert als een leerling een te positief beeld heeft, of geeft, van het eigen functioneren? Je moet als werkbegeleider van goeden huize komen als de leerling zegt dat hij iets beheerst en de school het ook snel goed vindt”.

   Andere informanten nuanceren of weerspreken dit beeld. Zij geven aan dat deze situatie zich vóór de komst van cgo ook voordeed of dat het door de invoering van cgo juist eerder duidelijk wordt als het mis dreigt te gaan met de leerling.

3.3 Inhoud en organisatie van de beroepspraktijkvorming

De inhoud en organisatie van de BPV verandert

De inhoud van de BPV verandert als gevolg van cgo, niet in de eerste plaats wat betreft de ‘leerstof’ als zodanig, maar meer wat betreft de vorm waarin is dit gegoten. Bij cgo zijn er geen standaardopdrachten voor iedere leerling op hetzelfde moment, maar wordt gewerkt met POP’s, PAP’s en portfolio’s waarin competenties en daaraan gekoppelde beroepsproducten zijn opgenomen. De leerling is zelf in hoge mate verantwoordelijk voor het bepalen van de leerdoelen.
Deze verandering wordt in alle leerbedrijven geconstateerd. Wel verschillen ROC’s sterk wat betreft het stadium waarin het invoeringsproces van cgo zich bevindt en, afgaande op de ervaringen van de onderzochte leerbedrijven, ook wat betreft de mate waarin de randvoorwaarden voor cgo op orde zijn.

De rol van werkbegeleiders verandert wezenlijk

Voor de werkbegeleider brengt het cgo grote veranderingen met zich mee. Niet de werkbegeleider maar de leerling bepaalt in hoge mate *wat* er *wanneer* geleerd wordt. Voor werkbegeleiders is dit minder beheersbaar, het biedt minder houvast. Het leerproces en de leerroute zijn per leerling verschillend (inhoud, tempo etc.), en daar moeten werkbegeleiders erg aan wennen.

“Het competentiegericht opleiden dwingt de werkbegeleider om met zijn tengels van de leerling af te blijven. De werkbegeleider bepaalt niet meer wat er afgetekend moet worden. Maar hij moet wel de kaders aangeven, het proces volgen, zich voortdurend afvragen of hij iets kan doen”.
“De werkbegeleiders zijn gewend om te zorgen en te sturen, om oplossingen aan te dragen. Nu moeten ze het balletje terugleggen”.

“De werkbegeleiders moeten coachen, maar dat vinden ze moeilijk. Vaak wordt gedacht: ‘de leerling moet het nu zelf doen’, en vervolgens doen zij zelf niets meer”.

De werkbegeleiders krijgen ook een grotere rol bij de beoordeling van leerlingen (zie verderop in deze paragraaf).
In de leerbedrijven was of is in meer of mindere mate sprake van weerstand bij werkbegeleiders. Dit is ook afhankelijk van de wijze waarop cgo is ingevoerd en de manier waarop de werkbegeleiders op hun nieuwe rol zijn voorbereid en hierin worden begeleid. In veel van de onderzochte leerbedrijven zijn of worden hiervoor cursussen gegeven aan werkbegeleiders. Toch komt uit de interviews ook naar voren dat er grote verschillen zijn in de manier waarop de leerbedrijven zich op de komst van het cgo hebben voorbereid. In sommige leerbedrijven is geanticipeerd op de komst van het cgo en is ruim tevoren nagedacht over de organisatie en vorm van de begeleiding, zijn de werkbegeleiders in de voorbereiding betrokken (draagvlak) en zijn zij goed voorbereid op hun nieuwe rol. In andere instellingen is deze voorbereiding later op gang gekomen en verloopt het proces minder gestructureerd c.q. vanuit beleid aangestuurd.

De rol van de praktijkopleider verandert eveneens

De praktijkopleider heeft wat betreft cgo een belangrijke spilfunctie. Hoewel de taakinvulling van de praktijkopleider per instelling enigszins varieert, is in het algemeen zichtbaar dat er een verschuiving plaatsvindt in de werkzaamheden: minder accent op het begeleiden van leerlingen en meer op het begeleiden van werkbegeleiders. Daar hoort o.a. deskundigheidsbevordering bij, het zorgen voor draagvlak, coaching van werkbegeleiders en het maken van een vertaalslag van theorie naar praktijk.
In bijna alle onderzochte leerbedrijven vindt de begeleiding van leerlingen plaats door werkbegeleiders en één of meer praktijkopleiders. In twee instellingen is recent gekozen voor een decentralisering van de praktijkopleidersfunctie. Daar is op afdelingsniveau een praktijkbegeleider aangesteld (deeltaak van het afdelingshoofd die daarvoor voor een aantal uren is vrijgesteld). Zij spelen onder meer een rol bij de beoordeling van leerlingen.

Beoordeling: invloed cgo begint merkbaar te worden

Veel informanten vinden het nog vroeg om een oordeel te geven over de wijze van beoordelen in het kader van cgo. In veel gevallen is sprake van een overgangssituatie waarbij wordt geëxperimenteerd met toetsing op de werkplek c.q. de proeve van bekwaamheid en tegelijkertijd op de ‘oude’manier wordt getoetst. In enkele leerbedrijven wordt de nieuwe manier van beoordelen al systematisch toegepast.

“Vroeger had je opdrachten die soms wel, soms niet werden getoetst, het was niet formeel geregeld. Nu wordt elke periode van 10 weken stage afgesloten met een toetsing. Conform een

protocol wordt op een vast moment een casus van A tot Z doorlopen in de praktijk. Dit geeft een veel beter beeld van het functioneren".

In het algemeen is sprake van een positieve grondhouding ten opzichte van de nieuwe manier van beoordelen. De overwegingen daarvoor zijn dezelfde als voor cgo als onderwijsconcept in algemene zin (zie paragraaf 3.2). Tegelijkertijd is duidelijk dat de eerste stappen op weg naar het competentiegericht beoordelen niet zonder problemen verlopen.

. er is sprake van kinderziekten, bijvoorbeeld: opdrachten die in de praktijk moeten worden getoetst maar die in het leerbedrijf niet voorkomen of niet te plannen zijn; onduidelijkheid over wat thuishoort in de formatieve en in de summatieve toetsing;
. de tijdsinvestering. Waar de informanten verschillen over de vraag of de *begeleiding* van leerlingen door cgo *structureel* meer tijd vergt, is de verwachting ten aanzien van de beoordeling dat dit wel het geval zal zijn.
. er zijn praktisch/organisatorische problemen. Een instelling in de psychiatrie:

  "Het is op zich al moeilijk om een tijdstip te plannen waarop zowel werkbegeleider, de docent als de leerling kunnen. Maar dan loop je ook nog het risico dat de cliënt om wie het gaat niet in goeden doen is en het allemaal niet door kan gaan".

  Volgens de vertegenwoordiger van de instelling voor thuiszorg is het structureel onhaalbaar om de toetsing bij de cliënt te doen. De cliënt daar niet op zit te wachten, zeker als het gaat om een 'vreemde' leerling.

3.4 Afstemming tussen leerbedrijf en ROC

Afstemming tussen ROC en leerbedrijf wisselt, maar is in het algemeen voor verbetering vatbaar.

De wijze en de mate van samenwerking tussen het leerbedrijf en het ROC lopen sterk uiteen. Bij enkele leerbedrijven was vóór de introductie van cgo al sprake van een intensieve samenwerking, bij andere is deze samenwerking door het cgo intensiever geworden en er is ook een groep leerbedrijven die wat dit betreft geen groot verschil ervaart.
In grote lijnen kan worden geconstateerd dat in de 'begeleidingsdriehoek' leerling – ROC – leerbedrijf de verbinding tussen ROC en leerbedrijf relatief zwak is.

"Als het heel duidelijk is dat het niet goed gaat met de leerling, nemen we direct contact op met het ROC. Maar het komt ook voor dat de werkbegeleider twijfelt over de leerling en er niet goed de vinger op kan leggen. Misschien twijfelt de docent op het ROC ook. Maar de indrukken van de werkbegeleider en de docent komen niet bij elkaar. Daardoor wordt niet of pas laat duidelijk als er problemen zijn met de leerling".
"Het totaalplaatje ontbreekt omdat wij niet weten wat er op school gebeurt. Daardoor is de afstemming tussen theorie en praktijk moeilijk".

Er zijn ook leerbedrijven waar het bilateraal overleg op uitvoerend niveau (begeleiding van leerlingen) wel als bevredigend en afdoende wordt ervaren. Dat geldt bijvoorbeeld voor leerbedrijven waar leerafdelingen zijn ingesteld. Maar ook in een deel van de overige leerbedrijven is sprake van intensieve afstemming en overleg.

Een opleidingscoördinator in een ziekenhuis: "In samenwerking met het ROC is een PD-team opgezet. Dit team begeleidt leerlingen bij alle aspecten van de praktijk en de scholing. De 'P' staat voor de praktijk, dit gedeelte wordt mij ingevuld. Het 'D'-gedeelte wordt ingevuld door een docent van het ROC. Deze docent is 1 dag per week aanwezig in het leerbedrijf en vangt leerlingen op met alle vragen over de opleidingen. We stemmen dit onderling af. Op deze manier wordt cgo in goede banen geleid".

Intensieve afstemming en samenwerking kost veel tijd. Vooral vanuit dit oogpunt wordt in toenemende mate wordt gekeken of ict een rol kan spelen in de begeleiding.

Niet alleen de communicatie en afstemming tussen leerbedrijf en ROC op uitvoerend niveau varieert. Dat geldt zeker ook voor de betrokkenheid van het werkveld bij de opleiding, zowel wat betreft de inhoud (ontwikkelen van opleidingen) als de vorm (cgo als onderwijsconcept). De betrokkenheid van de leerbedrijven bij het vaststellen van de inhoud van opleidingen is in het algemeen vrij gering, waarbij moet orden aangetekend dat zeker niet alle leerbedrijven hierin een rol willen spelen omdat ze dit een verantwoordelijkheid achten van het ROC.
Het wordt ROC's eerder kwalijk genomen als zij het onderwijsconcept cgo in de leerbedrijven 'dumpen' zonder hen daarin vooraf bij te betrekken of op z'n minst te informeren. Dat is volgens de informanten in een aantal leerbedrijven gebeurd en dat leidt tot grote onvrede. Daarbij wordt soms ook de hand in eigen boezem wordt gestoken (leerbedrijven die vanwege tijdgebrek niet deelnemen aan voorbereidingtrajecten of informatiebijeenkomsten, of zich zelf onvoldoende hebben voorbereid).

Stadium van invoering: veel ROC's zijn nog zoekende of hebben randvoorwaarden (nog) niet op orde

De interviews maken duidelijk dat, volgens de informanten uit de leerbedrijven, veel ROC's zelf nog bezig zijn om handen en voeten te geven aan het onderwijsconcept cgo; de randvoorwaarden zijn volgens hen nog lang niet altijd op orde. Op deze situatie wordt door leerbedrijven verschillend gereageerd. In het algemeen is er begrip voor de complexe situatie waarin ROC's verkeren (overgang van het oude naar het nieuwe systeem, noodzakelijke cultuuromslag bij docenten, steeds veranderende kwalificatiedossiers etc.) en voor het optreden van kinderziektes.

"Alles is in ontwikkeling, voor het ROC, voor de leerling en voor ons. We moeten er samen in groeien".

Tegelijk blijkt dat een aantal leerbedrijven zich assertiever opstelt: als het geduld opraakt, overweegt men (al dan niet tijdelijk) van ROC te switchen en twee leerbedrijven hebben de daad bij het woord gevoegd. Deze 'emancipatie' van het leerbedrijf heeft zeker ook te maken met de grotere rol én de grotere tijdsinvestering die van het leerbedrijf wordt gevraagd.
De twee belangrijkste knelpunten zijn:

. docenten van het ROC zijn niet vertrouwd met het nieuwe leren en met hun eigen begeleidingsrol;
. het ROC communiceert onvoldoende met het leerbedrijf.

"De docenten komen in de begeleiding niet verder dan: 'wat denk je zelf'? Dat is geen begeleiden, ze weten niet wat ze moeten doen en dat zeggen ze zelf ook. Je merkt ook dat ze het soms ook liever niet willen. Hetzelfde geldt voor de proeven van bekwaamheid: de docenten kunnen niet aangeven wat de proeven inhouden en wat daarbij komt kijken".
"Iedere leerling krijgt op het ROC een studieloopbaanbegeleider toegewezen. Zij moeten minimaal 3 keer per jaar in de praktijk zijn voor een voortgangsgesprek. Maar je ziet grote verschillen, sommige studieloopbaanbegeleiders komen wel 5 keer per jaar, andere helemaal niet. De leerling moet eigenlijk de afspraak initiëren, maar de vraag is wat er gebeurt als ze dit niet doen?"
"Het ROC maakt er een rommeltje van. Er wordt niet gecommuniceerd. Er is wel een werkgroep waar ook instellingen bij zitten, maar de bijeenkomsten zijn vaker niet dan wel doorgegaan. En met ideeën van de instellingen wordt niks gedaan".

Het steekt een aantal informanten uit leerbedrijven ook dat zij het 'op hun bordje krijgen' als het ROC in hun ogen verzaakt. In zijn algemeenheid geldt dat voor leerlingen die onvoldoende voorbereid in het leerbedrijf arriveren, soms zelfs met lege POP's of portfolio's.

"Wij begeleiden de leerlingen bij het maken van een POP. Dat is eigenlijk de omgekeerde wereld".

Veel leerbedrijven hebben met meer dan één ROC te maken. Dat vormde altijd al een complicatie, maar nu des te meer. Het levert vooral problemen op als de ROC's zich elk in een ander stadium van invoering van cgo bevinden of het op een andere manier invullen. En dan zijn er ook nog verschillen *binnen* ROC's. Voor de werkbegeleiders is dit nog het meest problematisch, er wordt wel erg veel gevraagd van hun flexibiliteit en veelzijdigheid in de begeleiding van leerlingen.
Dit is een probleem waarvoor de informanten op korte termijn geen oplossing zien. Voor zover bekend zijn geen pogingen ondernomen om de diverse ROC's meer op één lijn te krijgen.

Belang van het HRD-beleid van het leerbedrijf zelf

Eerder in dit hoofdstuk is aangegeven dat het ene leerbedrijf zich beter op de komst van cgo heeft voorbereid dan het andere. Dat is merkbaar in de problemen die worden ervaren in verband met cgo. De interviews laten daarnaast duidelijk zien dat cgo beter 'landt' in leerbedrijven als het HRM/HRD-beleid van de instelling zelf ook is gestoeld op competentiemanagement. Dit kan bijvoorbeeld tot uitdrukking komen in het werken met POP's, beoordeling a.d.h.v. competenties, functieprofielen die competentiegericht zijn beschrijven en in het algemeen een coachende stijl van leidinggeven.
Het effect van een competentiegericht HRD-beleid is het sterkst merkbaar in de gewenning of weerstand bij werkbegeleiders t.a.v. hun nieuwe begeleidingsrol. Als de werkbegeleider zelf vertrouwd is met POP's en een coachende stijl van de leidinggevende, is het een logische stap om ook op deze manier de leerling te begeleiden.

"We zijn bezig wat betreft het competentiemanagement uit de kinderschoenen te stappen. Er is één ontwikkelingsvisie die zowel geldt voor medewerkers als voor leerlingen, en dat willen we ook uitdragen".

3.5 Oordeel over de competentiegerichte kwalificatiedossiers

Meer dan de helft van de informanten geeft aan op de hoogte te zijn van de relevante kwalificatiedossiers. Voor een deel verdiepen zij zich in deze kwalificatiedossiers om bij te blijven bij de ontwikkelingen, voor een deel heeft het ook een meer directe functie. Het kwalificatiedossier wordt in minimaal vijf van de onderzochte leerbedrijven gebruikt om werkbegeleiders te informeren over wat er op hen afkomt. De betreffende informanten (opleidingcoördinatoren en praktijkopleiders) geven aan dat het kwalificatiedossier zich daar slecht voor leent: het is te omvangrijk en te ingewikkeld en bovendien verandert het steeds. De praktijkopleiders moeten zorgen voor de vertaalslag naar de werkbegeleiders. Zij geven aan behoefte te hebben aan een korte weergave van (essentie van en veranderingen in) de kwalificatiedossiers.
Dat de kwalificatiedossiers in de experimenteerperiode elk jaar veranderen, is voor praktijkopleiders niet alleen lastig om uit te leggen aan hun achterban, maar het kan ook een complicatie zijn bij het vormgeven van het cgo in het leerbedrijf (en voor zover de informanten kunnen overzien geldt dit nog sterker voor de ROC's).

"Vorig jaar hebben we in nauw overleg met het ROC de portfolio's ontwikkeld, op basis van het toen geldende kwalificatiedossier. Dit jaar werken we aan de proeven van bekwaamheid en gebruiken het nieuwe kwalificatiedossier. Dan moeten we dat later weer op elkaar afstemmen".

Een van de veranderingen in de kwalificatiedossiers (m.n. voor verpleegkundige en verzorgende) is het verschijnen en later weer verdwijnen van de uitstroomdifferentiaties. In de onderzochte leerbedrijven leeft dit thema het sterkst bij GGZ-instellingen.

“Dat er geen uitstroomdifferentiaties meer zijn is geen ramp zolang het overleg met het ROC (over een tweejarige differentiatie GGZ in de verpleegkundige opleiding) goed verloopt. Als dat niet zo is, heb je met een differentiatie iets in handen om het af te dwingen”.

Branchespecifiek

De informanten die op de hoogte zijn van de kwalificatiedossiers, hebben zoals hierboven beschreven als belangrijkste commentaar dat de documenten te ingewikkeld en omvangrijk zijn. Twee informanten merkten in dit verband op dat het beroepscompetentieprofiel (hoewel gebaseerd op een ervaren beroepsbeoefenaar) beter herkenbaar of bruikbaar is als communicatie-instrument richting werkbegeleiders.
Er werden in de interviews weinig opmerkingen gemaakt over de inhoud van de kwalificatiedossiers. Daardoor konden ook weinig branche- of kwalificatiespecifieke suggesties worden genoteerd. Enkele uitzonderingen:

. Zoals beschreven speelt de kwestie van het verschijnen en verdwijnen van uitstroomdifferentiatie vooral in de GGZ-instellingen. De welzijnskwalificaties (Maatschappelijke Zorg-Volwassenenwerker) zijn (nog) niet in beeld in de vijf onderzochte GGZ-instellingen. Op hbo-niveau (SPH) is dit meer het geval.
. De informanten in de instellingen voor gehandicaptenzorg geven aan dat zij het kwalificatiedossier Maatschappelijke Zorg-Medewerker gehandicaptenzorg als een vooruitgang zien. Dit is vooralsnog gebaseerd op verwachtingen en minder op ervaringen. Eén van de instellingen meldt desgevraagd het als een pre te zien dat nu ook verpleegtechnische handelingen in die uitstroomrichting zijn opgenomen.

  “We zijn bezig een wijkteam op te zetten zodat we cliënten langer kunnen behouden die anders naar een verzorgingshuis zouden gaan. Dan komen die verpleegtechnische handelingen goed uit”.

. Het kwalificatiedossier Pedagogisch werker-Kinderopvang (niveau 4) bevat coördinerende en beleidsmatige taken die in veel kinderdagverblijven bij de pedagogisch medewerkers/groepsleidsters niet voorkomen: het is een taak van een afdelings-of locatiemanager. Dat kan volgens twee informanten in de BPV tot problemen leiden in de afstemming tussen theorie en praktijk. Eén informant geeft juist aan dat de genoemde taken aansluiten op de tendens dat de span of control van de manager groter wordt:

  “De manager geeft leiding aan verschillende centra en kan daar maar beperkt aanwezig zijn. Dan is het goed als er medewerkers zijn die ook kunnen coördineren”.

. Voor de buitenschoolse opvang (BSO) is er niet een kwalificatie die goed aansluit. Het gaat hier om vrijetijdsbesteding, gericht op een ruimere leeftijdsgroep (basisschoolleeftijd) dan in de kinderdagverblijven. Het werk in de BSO vraagt om een combinatie van elementen uit de kwalificaties voor pedagogisch werk en sociaal-cultureel werker (en

eventueel onderwijsassistent). Instellingen lossen dit nu op door interne bijscholing of door medewerkers in de BSO modulen uit de kwalificatie sociaal-cultureel werker te laten volgen.

3.6 Samenvatting en conclusies

In de hoofdfase van het onderzoek hebben 25 gesprekken plaatsgevonden met opleidingscoördinatoren en praktijkopleiders in leerbedrijven. In elk van de branches verpleging, verzorging en thuiszorg (VVT), kinderopvang, gehandicaptenzorg, GGZ en ziekenhuizen zijn 5 gesprekken gevoerd, deels telefonisch en deels face-to-face.

De interviews in de leerbedrijven bevestigen in een aantal opzichten de bevindingen van de telefonische enquête:

. de invoering van competentiegericht opleiden heeft heel wat voeten in de aarde, voor het leerbedrijf, de leerling en het ROC;
. bij geen enkel leerbedrijf werden uitsluitend voordelen of uitsluitend nadelen van cgo genoteerd; het is altijd een combinatie van beide, en vaak zijn het verschillende kanten van dezelfde medaille;
. de branche waartoe het leerbedrijf behoort en het domein waartoe de kwalificatie behoort hangen niet samen met het oordeel over cgo als onderwijsconcept.

Bij de weergave van de belangrijkste bevindingen moet worden bedacht dat in dit onderzoek vooral ‘early adopters’ zijn betrokken: instellingen die al bezig waren om zich voor te bereiden op de komst van cgo.

Competentiegericht opleiden als onderwijsconcept

De leerbedrijven hebben een positieve grondhouding ten opzichte van cgo als onderwijsconcept. In de (weinige) leerbedrijven waar de balans tussen voor- en nadelen momenteel negatief uitvalt, ligt dat voor leerbedrijven niet aan het onderwijsconcept zelf maar aan de invulling of toepassing daarvan.
In grote lijnen kunnen de door leerbedrijven genoemde voordelen van cgo in de volgende drie punten worde samengevat:

1. Het leren in de *praktijk* staat meer centraal. Dit biedt mogelijkheden om de eigen instelling c.q het eigen werkveld beter tot uitdrukking te laten komen in de opleiding. Het leerbedrijf heeft meer invloed op de (praktijkcomponent van de) opleiding.
2. De aandacht voor *reflectie*. “Leerlingen niet meer alleen een kunstje, maar denken daar meer bij na”. De beroepshouding wordt meer geïntegreerd in de opdrachten. Dit alles leidt tot mondige, zelfstandige, positief-kritische werknemers.
3. *Flexibele leertrajecten*. De leerroute is beter afgestemd op de mogelijkheden van de leerling, en er zijn voor leerlingen meer mogelijkheden om te leren in hun eigen tempo.

Deze flexibiliteit in de leerroutes houdt in dat ‘goede’ leerlingen sneller door de opleiding heen kunnen. Het kan voor leerbedrijven resulteren in een flexibeler inzet van de leerlingen.

De belangrijkste kanttekeningen zijn:

1. Competentiegericht opleiden is *niet voor elke leerling geschikt*, of tenminste niet op de manier waarop het door het ROC wordt aangeboden. Cgo vereist onder meer een grote mate van verantwoordelijkheid van de leerling (voor het eigen leerproces), zelfstandigheid, planningsvaardigheden, leergierigheid en schrijfvaardigheden; dit alles is niet voor iedere leerling weggelegd.
2. Er is *te weinig aandacht voor (vak)kennis.* De kennisverwerving wordt te veel en te gemakkelijk overgelaten aan de leerling zelf of aan het leerbedrijf.
3. De *belasting voor leerbedrijven*. Vrijwel alle informanten geven aan dat het cgo de leerbedrijven meer tijd kost, en volgens de meesten van hen is deze extra tijdsinvestering van structurele aard en inherent aan de nieuwe manier van begeleiden en beoordelen.
4. Een *spanning tussen ‘de deelnemer centraal’ en ‘de praktijk centraal’*. Een aantal informanten vindt dat de balans te ver is doorgeslagen naar de persoonlijke leerdoelen van de deelnemer.

In de voorgaande paragrafen van dit het hoofdstuk zijn de ervaren voor- en nadelen van cgo beschreven en geïllustreerd aan de hand van citaten. Daarbij kwamen onder meer aan bod: de inhoud en organisatie van de BPV, de veranderde rol van de werkbegeleider en de praktijkopleider, en de afstemming tussen leerbedrijf en ROC.
De conclusie die kan worden getrokken is dat er op al deze punten een grote variëteit waar te nemen is. In veel gevallen kan worden gesteld dat zowel bij het ROC als bij het leerbedrijf de randvoorwaarden voor invoering van cgo nog niet voldoende op orde zijn. Ook de aard van de problemen varieert, maar de knelpunten lijken zich toe te spitsen op de rol van de werkbegeleider in de leerbedrijven, de rol van de docent in de ROC’s, en de afstemming tussen leerbedrijf en ROC.

Succesfactoren voor de invoering van cgo

In de interviews zijn de informanten bij wijze van samenvatting gevraagd wat zij op basis van de ervaringen tot nu toe beschouwen als de belangrijkste succesfactoren voor de invoering van cgo. De meest genoemde zijn:

. een open communicatie tussen leerbedrijf en ROC. Dit wordt als een voorwaarde gezien voor de gewenste afstemming tussen theorie en praktijk;
. de rol van de werkbegeleider. De coachende rol is cruciaal voor het welslagen van cgo;
. de leerling. Cgo is geschikt voor leerlingen die het aankunnen en deelnemers aan cgo zouden dan ook hierop geselecteerd moeten worden.

Kwalificatiedossiers

Meer dan de helft van de informanten geeft aan op de hoogte te zijn van de relevante kwalificatiedossiers. Het kwalificatiedossier wordt in minimaal vijf van de onderzochte leerbedrijven gebruikt om werkbegeleiders te informeren over wat er op hen afkomt. De betreffende informanten (opleidingcoördinatoren en praktijkopleiders) geven aan dat het kwalificatiedossier zich daar slecht voor leent: het is te omvangrijk en te ingewikkeld en bovendien verandert het steeds.

4 Samenvatting, conclusies en aanbevelingen

4.1 Aanleiding, doel en opzet van het onderzoek

In het mbo leidt de wending naar competenties tot forse wijzigingen in de kwalificatiestructuur en in opleidingen zelf. Per sector zijn – volgens een voorgegeven, uniformerend format – competentiegerichte kwalificatieprofielen i.c. kwalificatiedossiers geformuleerd. Mbo-opleidingen worden daarop gebaseerd en competentiegericht inhoud en vorm gegeven, vooralsnog met name in het kader van de experimenten competentiegericht opleiden.

Calibris had behoefte aan een evaluatie-onderzoek van de experimenten competentiegericht opleiden voor het experimenteerjaar 2006/2007, en in relatie daarmee van de competentiegerichte kwalificatiedossiers, bij leerbedrijven van haar vier domeinen verpleging en verzorging (V&V), sociaal-agogisch werk (SAW), assisterenden gezondheidszorg (AG) en sport en bewegen (S&B).
Als doelstellingen van dit evaluatieonderzoek heeft Calibris geformuleerd:

1. het bieden van inzicht in de stand van zaken met betrekking tot de uitvoering van competentiegericht opleiden (cgo) bij leerbedrijven in de vier domeinen van Calibris;
2. het bieden van inzicht in de stand van zaken met betrekking tot het gebruik van competentiegerichte kwalificatiedossiers door deze leerbedrijven;
3. het bieden van inzicht in de tevredenheid van deze leerbedrijven met betrekking tot de bruikbaarheid, herkenbaarheid en toetsbaarheid van de competentiegerichte kwalificatiedossiers.

Calibris wil met behulp van de uitkomsten van het onderzoek desgewenst de betreffende kwalificatiedossiers bijstellen. Daarnaast is het de bedoeling dat de uitkomsten van het onderzoek Calibris in staat zullen stellen om leerbedrijven gerichter te ondersteunen bij (de implementatie van) competentiegericht opleiden.

Het onderzoek is uitgevoerd in de periode tussen juni 2007 en maart 2008. De belangrijkste onderzoeksactiviteiten zijn:

- een verkennende telefonische enquête onder opleidingscoördinatoren en praktijkopleiders in 79 leerbedrijven.
- vervolginterviews met vertegenwoordigers van 35 van deze leerbedrijven.

Reikwijdte en representativiteit van het onderzoek

Voor de interpretatie van de onderzoeksuitkomsten zijn de volgende onderzoeksmatige beperkingen van belang:

. Alle domeinen van Calibris (V&V, SAW, AG en S&B) zijn in het onderzoek vertegenwoordigd, maar het onderzoek is toegespitst op de domeinen V&V en SAW (en daarbinnen met name de kinderopvang).
. De leerbedrijven die in dit onderzoek zijn betrokken, zijn geen representatieve afspiegeling zijn van de leerbedrijven in de zorg- en welzijnssector. De respondenten zijn afkomstig uit een adressenbestand van personen die zich bij Calibris hadden opgegeven voor deskundigheidsbevordering in het thema competentiegericht opleiden. Ze kunnen worden beschouwd als ‘early adopters’ wat betreft cgo.

4.2 Onderzoeksbevindingen

Bij de weergave van de onderzoeksbevindingen worden de drie doelstellingen van het project als kapstok gebruikt. De doelstellingen 2. en 3., die betrekking hebben op de competentiegerichte kwalificatiedossiers, worden hierbij samen getrokken.

1. De uitvoering van cgo in de leerbedrijven

De invoering van competentiegericht opleiden heeft heel wat voeten in de aarde. Zowel voor het leerbedrijf, de leerling en het ROC zijn de veranderingen volgens veel informanten (praktijkopleiders en opleidingscoördinatoren in leerbedrijven) ingrijpend:

. de leerling is in hoge mate zelf verantwoordelijk voor het leerproces en bepaalt (samen met de school en het leerbedrijf) wat er wanneer wordt geleerd aan de hand van een POP en portfolio;
. de werkbegeleider in het leerbedrijf krijgt een coachende rol (net als de begeleider op het ROC);
. in de taken van de praktijkopleider in het leerbedrijf krijgt het ondersteunen van de werkbegeleiders een zwaarder accent;
. de toetsing en beoordeling vindt meer en meer in de praktijk plaats (‘proeve van bekwaamheid’).

Leerbedrijven die met deze veranderingen worden geconfronteerd, zien zowel voor- als nadelen aan de invoering van cgo. Opvallend is dat deze voor- en nadelen vaak elkaars spiegelbeeld zijn:

. Aan de ene kant wordt competentiegericht opleiden gewaardeerd in zijn betere voorbereiding op modern werknemerschap, omdat leerlingen worden verplicht om naar zichzelf te kijken (reflectie) en meer zelfstandig worden. Aan de andere kant is de

beheersing van vakinhouden ook nog steeds van belang en volgens veel leerbedrijven staat dit nu minder op de voorgrond.

. Het leren in de praktijk staat meer centraal. De rol van het leerbedrijf is groter geworden en het leerbedrijf heeft meer invloed op de (praktijkcomponent van de) opleiding. Tegenover deze voordelen staat het nadeel dat de tijdsinvestering voor leerbedrijven door cgo toeneemt. Voor een deel is dit tijdelijk (de deskundigheidsbevordering van werkbegeleiders), voor een deel vermoedelijk ook structureel (de beoordeling en volgens veel leerbedrijven ook de begeleiding van leerlingen).

In de onderzochte leerbedrijven is een grote variëteit waar te nemen wat betreft de stand van zaken (stadium van invoering en invulling van cgo) en ook wat betreft de ervaringen die tot nu toe zijn opgedaan. In veel gevallen kan worden gesteld dat zowel bij het ROC als bij het leerbedrijf de randvoorwaarden voor invoering van cgo nog niet voldoende op orde zijn. Ook de aard en de ernst van de ervaren problemen varieert, maar de knelpunten lijken zich toe te spitsen op:

a. *de rol van de werkbegeleider in de leerbedrijven.*
Er verandert veel voor de werkbegeleiders en hun rol in het cgo is cruciaal. De werkbegeleiders zijn nog niet in alle leerbedrijven voldoende voorbereid op hun nieuwe rol. Er is bij hen sprake van gewenningsproblematiek en in meer of mindere mate van weerstand. Het draagvlak bij werkbegeleiders is in de onderzochte leerbedrijven groter als het personeelsbeleid van de instelling zelf ook is gestoeld op competentiemanagement.

b. *de rol van de docent in de ROC's.*
Volgens veel leerbedrijven zijn docenten van ROC's nog onvoldoende vertrouwd met het competentiegericht opleiden en met hun eigen rol hierin (zowel wat betreft de begeleiding als de beoordeling).

c. *de afstemming tussen het leerbedrijf en het ROC.*
In iets meer dan de helft van de geënquêteerde leerbedrijven zijn de contacten tussen het leerbedrijf en het ROC als gevolg van de invoering van cgo intensiever geworden. De vervolginterviews wijzen uit dat in een aantal leerbedrijven de afstemming tussen ROC en leerbedrijf op uitvoerend niveau (begeleiding van de leerling) als bevredigend wordt ervaren. In het algemeen is de afstemming echter nog voor verbetering vatbaar. Een van de gesignaleerde problemen is dat leerbedrijven niet weten wat er op school gebeurt. Daardoor blijft de afstemming tussen theorie en praktijk lastig.

Hoewel er dus de nodige haken en ogen kleven aan de invoering van cgo, blijkt uit de interviews in leerbedrijven een positieve grondhouding ten opzichte van cgo als onderwijsconcept. Ook als de balans tussen de ervaren voor- en nadelen momenteel negatief uitvalt, ligt dat volgens de leerbedrijven niet aan het onderwijsconcept zelf maar aan de invulling of toepassing daarvan.
Een belangrijke kanttekening die leerbedrijven daarbij maken is dat cgo niet voor elke leerling geschikt is. Cgo vereist onder meer een grote mate van verantwoordelijkheid van de leerling (voor het eigen leerproces), zelfstandigheid, planningsvaardigheden, leergierigheid en

schrijfvaardigheden; dit alles is niet voor iedere leerling weggelegd. Of cgo wel of niet geschikt is verschilt per leerling (leerstijl, motivatie, behoefte aan structuur). In het algemeen levert cgo echter voor de lagere kwalificatieniveaus (m.n. niveau 1 en 2) de meeste problemen op.

In de interviews zijn de informanten bij wijze van samenvatting gevraagd wat zij op basis van de ervaringen tot nu toe beschouwen als de *belangrijkste succesfactoren* voor de invoering van cgo. De meest genoemde zijn:

. een open communicatie tussen leerbedrijf en ROC. Dit wordt als een voorwaarde gezien voor de gewenste afstemming tussen theorie en praktijk;
. de rol van de werkbegeleider. De coachende rol is cruciaal voor het welslagen van cgo;
. de leerling. Cgo is geschikt voor leerlingen die het aankunnen en deelnemers aan cgo zouden dan ook hierop geselecteerd moeten worden.

2. Het gebruik van en oordeel over kwalificatiedossiers

Uit de enquête komt naar voren dat een grote groep respondenten (73%) op de hoogte is van de inhoud van één of meer kwalificatiedossiers. Ongeveer de helft van de respondenten geeft aan deze dossiers daadwerkelijk te gebruikten. Slechts een kleine groep respondenten (18%) heeft suggesties voor aanpassing van één of meer kwalificatiedossiers.
De gewenste aanpassingen zijn in te delen in drie categorieën:

- Beter en helderder taalgebruik en een meer overzichtelijke indeling;
- Missen van bepaalde inhouden (bijvoorbeeld: specifieke doelgroepen in de psychiatrie, aandacht voor transmuraal werken en het werken met zorgprogramma's, omgaan met culturele verschillen);
- Bezwaar tegen het ontbreken van differentiaties.

Omdat de opmerkingen gering in aantal zijn en bovendien uiteenlopend van aard, is de vraag naar de tevredenheid van leerbedrijven met de competentiegerichte kwalificatiedossiers (doelstelling 3) in dit stadium nog niet te beantwoorden.

Er zijn twee redenen waarom er in het onderzoek weinig inhoudelijke opmerkingen over de kwalificatiedossiers konden worden genoteerd. Op de eerste plaats waren op het moment van enquêteren (zomer 2007) nog maar weinig leerbedrijven betrokken bij de experimenten op basis van de competentiegerichte kwalificatiedossiers. Op de tweede plaats komt uit de vervolginterviews naar voren dat leerbedrijven eerder zijn gericht op de functie van kwalificatiedossiers als communicatie-instrument (bijvoorbeeld richting werkbegeleiders) dan op de *exacte* inhoud. Kritische opmerkingen over de kwalificatiedossiers hebben vaak betrekking op de omvang, de complexiteit, het taalgebruik en daarnaast op het feit dat de kwalificatiedossiers steeds veranderen.

4.3 Aanbevelingen

De praktijkopleiders en opleidingscoördinatoren in de onderzochte leerbedrijven blijken op basis van hun ervaringen tot nu toe genuanceerd te denken over competentiegericht opleiden. Het heeft voor- en nadelen en die zijn elkaars spiegelbeeld. De vraag rijst hoe we de onderzoeksbevindingen moeten interpreteren en wat de implicaties zijn voor beleid. In deze slotparagraaf worden uit de uitkomsten van het onderzoek enkele beleidsrelevante thema's gedestilleerd. Elk van deze thema's mondt uit in een aanbeveling aan Calibris, opdrachtgever van het onderzoek.

1. De onderzoeksbevindingen roepen de vraag op of de ervaren schaduwzijden van cgo (zoals te weinig aandacht voor vakkennis, de grote tijdsinvestering voor het leerbedrijf) inherent zijn aan het onderwijsconcept of dat ze te voorkomen zijn door een goede invulling en organisatie.

   Aanbeveling voor Calibris:
   Nu enkele jaren ervaring is opgedaan met de invoering van competentiegericht opleiden lijkt de tijd rijp voor het *doorontwikkelen van het onderwijsconcept cgo* waarbij specifiek wordt gezocht naar constructies waarbij de potentiële voordelen (bijvoorbeeld wat betreft praktijkgerichtheid, reflectie, flexibele leertrajecten) zo veel mogelijk worden benut en de genoemde nadelen worden opgeheven of verminderd.
   Calibris kan hier vanuit haar innovatieve taakstelling aan bijdragen, op landelijk en op regionaal niveau:
   . op *landelijk* niveau door op basis van dit en ander onderzoek, evaluaties van projecten en een (systematische) benutting van ervaringen van de opleidingsadviseurs / consulenten van Calibris 'ideaaltypische' invullingen van cgo te construeren. Deze – vanuit het perspectief van het leren in de praktijk/de BPV - ideaaltypische invullingen van cgo kan Calibris inbrengen in overleg op landelijk niveau, bijvoorbeeld met de MBO-raad i.c. de relevante BTG's en met MBO 2010.
   . op *regionaal* niveau door te zorgen voor kennisdeling en voor facilitering en ondersteuning van leerbedrijven en evt. andere betrokkenen, door middel van workshops, het geven van voorlichting, het ontwikkelen van handreikingen etc.

2. De informanten in de onderzochte leerbedrijven staan positief tegenover cgo als onderwijsconcept, maar de invoering ervan heeft heel wat voeten in de aarde en verloopt niet zonder problemen. Daarbij moet in het achterhoofd worden gehouden dat in dit onderzoek 'early adopters' zijn betrokken: opleidingscoördinatoren en praktijkopleiders die hebben deelgenomen aan trainingen en themabijeenkomsten over competentiegericht opleiden. In de onderzochte leerbedrijven zijn bovendien grote (zorg)instellingen met een relatief goed ontwikkelde opleidingsinfrastructuur oververtegenwoordigd. Verwacht mag daarom worden dat de ervaringen met cgo in de onderzochte leerbedrijven gunstiger zijn dan 'gemiddeld' in de leerbedrijven binnen de domeinen van Calibris.

Aanbeveling voor Calibris:
In het algemeen kan worden gesteld dat de activiteiten van Calibris gericht op de ondersteuning van leerbedrijven bij cgo – in het bijzonder deskundigheidsbevordering van werkbegeleiders bij begeleiden en beoordelen – hard nodig blijven.
Voorlichting en ondersteuning van leerbedrijven die nog niet hebben geanticipeerd op de invoering van cgo en/of waar de uitgangssituatie minder gunstig lijkt (bijvoorbeeld wat betreft opleidingsinfrastructuur of –cultuur, onderhandelingspositie t.o.v. ROC's) is daarbij van bijzonder belang. Ook deze leerbedrijven worden met cgo geconfronteerd. Bij het zoeken naar en verspreiden van optimale invullingen van cgo (zie aanbeveling onder 1) moet aan deze categorie leerbedrijven speciale aandacht worden gegeven.
Omdat deze leerbedrijven waarschijnlijk minder gebruik zullen maken van het bestaande aanbod van Calibris (zoals cursussen voor werkbegeleiders) zal naar aanvullende wegen moeten worden gezocht om deze doelgroep te bereiken. De (verlenging van) erkenning van leerbedrijven biedt hiervoor een mogelijke kapstok. In het kader hiervan kan nadrukkelijk informatie worden overgedragen over competentiegericht opleiden in het algemeen en in meer specifieke zin (invulling van cgo bij de relevante ROC's).

3. De signalen uit de onderzochte leerbedrijven geven aanleiding tot de volgende fundamentele vraag over de doelgroep van cgo: is cgo *als zodanig* niet geschikt voor 'zwakkere' leerlingen, of zit het probleem eerder in de (te weinig gedifferentieerde) *invulling* van het onderwijsconcept? Op basis van onderzoeksbevindingen lijkt het er vooralsnog op dat cgo in de huidige vorm niet voor elke leerling geschikt is. In elk geval is duidelijk dat een deel van de leerlingen meer structuur en begeleiding nodig heeft dan is voorzien in het gepraktiseerde cgo opleidingsmodel. Deze conclusie werd onlangs ook getrokken in het rapport 'Tijd voor onderwijs' (2008) van de commissie Dijsselbloem, dat vooral is gebaseerd op ervaringen met het 'nieuwe leren' in het voortgezet onderwijs. Dit rapport verscheen op tijd om lering te kunnen trekken bij de verdere ontwikkeling en invoering van cgo in het mbo.

   Veel van de leerbedrijven in dit onderzoek geven aan dat zij een voorkeur hebben voor cgo-leerlingen, vanwege de zelfstandigheid, de mondigheid en het initiatief die hen worden toegedicht. De vraag is dan: wat gebeurt er met de leerlingen die niet gedijen in het cgo (en daardoor dreigen uit te vallen)? Voor de leerlingen zelf, voor de leerbedrijven (arbeidsmarktkrapte), en voor de samenleving (voortijdig schoolverlaten) is dit een vraag die acute aandacht behoeft.

   Aanbeveling voor Calibris:
   Voor de didactische inrichting van het onderwijs zijn in eerste instantie de ROC's verantwoordelijk. Ook leerbedrijven krijgen echter, zoals het onderzoek duidelijk uitwijst, te maken met leerlingen die het moeilijk hebben met het competentiegericht onderwijs zoals dat nu wordt aangeboden. Calibris kan de leerbedrijven ondersteunen door:

. het verstrekken van praktische handreikingen over het begeleiden van leerlingen van verschillende niveaus en met uiteenlopende leerstijlen en ondersteuningsbehoeften;
. het geven van adviezen aan leerbedrijven over het signaleren van problemen bij leerlingen die te maken hebben met het onderwijsconcept cgo, en over het aankaarten van dergelijke situaties bij ROC's om tot een oplossing te komen.

Daarnaast is het gewenst dat Calibris signalen uit de leerbedrijven inbrengt in overleg op regionaal én landelijk niveau (vgl. aanbeveling 1), over de vraag hoe te voorkomen dat 'zwakkere' leerlingen de dupe worden van de invoering van competentiegericht opleiden in het mbo.

4. De aansluiting tussen opleidingen en het werkveld is al lange tijd een punt van zorg. Het rapport 'Beroepspraktijkvorming in het mbo' (2008) van de Algemene Rekenkamer onderstreepte dit onlangs en vermeldde daarbij dat veel betrokkenen wat dit betreft hoge verwachtingen hebben van competentiegericht onderwijs.
   Het onderzoek laat zien dat cgo inderdaad de potentie heeft om bij te dragen aan een betere aansluiting van opleidingen op de beroepspraktijk, maar dat deze potentie nog onvoldoende wordt benut. Oorzaken daarvoor zijn deels al genoemd: het gegeven dat de randvoorwaarden voor de invoering van cgo in de scholen en leerbedrijven nog niet altijd voldoende aanwezig zijn, en de meer fundamentele vraag of het onderwijsconcept wel voor alle deelnemers de beste oplossing is. Daarnaast is de afstemming tussen theorie en praktijk veelal nog onvoldoende omdat school en leerbedrijf nog steeds te veel als gescheiden actoren opereren. Zo komt het nog vaak voor dat leerbedrijven niet zijn betrokken bij of geïnformeerd over de inhoud van het opleidingsprogramma, inclusief de vraag welk theorie op school aan de orde komt. Meer in het algemeen kan de klacht van een aantal leerbedrijven dat 'de deelnemer te veel centraal staat ten koste van de praktijk' worden beschouwd als een signaal dat de afstemming tussen school en leerbedrijf nog te wensen over laat.

   Aanbeveling voor Calibris:
   In de eerste aanbeveling is gewezen op de constructie en verspreiding van een 'ideaaltypische' invulling van cgo. De afstemming tussen leerbedrijf en school op diverse niveaus (concrete begeleiding van leerlingen, afstemming tussen theorie en praktijk etc.) zou hiervan nadrukkelijk onderdeel moeten uitmaken, ten behoeve van de verdere ondersteuning van leerbedrijven en van de samenwerking in de regio's.
   Een aantal leerbedrijven verwacht dat ict-toepassingen zullen bijdragen aan een beter op elkaar afgestemde begeleiding van leerlingen. Bij het doorontwikkelen van het onderwijsconcept cgo kan dit kan dit aspect worden betrokken, zeker ook vanuit efficiency-overwegingen (gelet op de tijdsinvestering die cgo voor leerbedrijven met zich mee brengt). Tegelijkertijd maakt het onderzoek duidelijk dat voor een goede communicatie en afstemming meer nodig is; de basis voor de gebrekkige aansluiting ligt eerder in de nog te zeer gescheiden verantwoordelijkheden van school en leerbedrijf.

5. Het is nog te vroeg om een inhoudelijk oordeel van leerbedrijven over de competentiegerichte kwalificatiedossiers (KD's) te kunnen noteren. Ten tijde van het onderzoek waren nog maar weinig leerbedrijven betrokken bij de officiële experimenten op basis van de competentiegerichte kwalificatiedossiers.
   Daarnaast lijken leerbedrijven eerder gericht op KD's als communicatie-instrument en hulpmiddel voor intern opleidingsbeleid dan op de precieze inhoud. Voor dit doel lijken de huidige kwalificatiedossiers minder geschikt: leerbedrijven vinden ze te omvangrijk en te complex; bovendien is het voor de communicatie naar bijvoorbeeld werkbegeleiders onhandig dat de inhoud ervan steeds verandert.

   Aanbeveling voor Calibris:
   Leerbedrijven die de kwalificatiedossiers gebruiken voor communicatie- en opleidingsdoeleinden, geven aan behoefte te hebben aan een toegankelijke en beknopte versie (evt. met handleiding) van de kwalificatiedossiers. Het gaat in dit onderzoek echter slechts om een klein aantal leerbedrijven.
   Calibris kan nagaan of de door leerbedrijven geuite behoefte breder gedragen wordt en, als dit het geval is, hierop inspelen door bijpassende producten te ontwikkelen en de toepassingsmogelijkheden van kwalificatiedossiers als thema te betrekken in het ondersteuningsaanbod richting leerbedrijven.

Bijlage 1 Methodische verantwoording

In paragraaf 1.2 van dit rapport is de onderzoeksopzet beknopt weergegeven. In deze bijlage worden enkele elementen daarvan verder uitgewerkt. Het gaat met name om:

1. de secundaire analyse op de enquête onder 79 leerbedrijven;
2. de selectie van informanten voor de interviews in de voor- en hoofdfase van het onderzoek.
3. de interviews met vertegenwoordigers van sociale partners die zijn betrokken bij de competentiegerichte kwalificatiestructuur in de vier domeinen van Calibris.

1. De telefonische enquête

In de voorfase is een telefonische enquête uitgevoerd onder 79 leerbedrijven, afkomstig uit een Calibris-bestand van personen uit leerbedrijven die zich hadden opgegeven voor deskundigheidsbevordering op het gebied van competentiegericht opleiden. In de oorspronkelijke onderzoeksopzet was voor de hoofdfase voorzien in een *representatieve* enquête onder een grotere groep leerbedrijven. Hiervan is afgezien omdat tijdens de voorfase bleek dat het niet mogelijk was een representatief bestand van 'leerbedrijven met ervaring met cgo' op te bouwen. In plaats daarvan is een secundaire analyse uitgevoerd op gegevens uit de telefonische enquête die in de voorfase van het onderzoek is gehouden.

In de voorfase zijn de meningen van respondenten gepeild op een aantal cruciale aspecten van cgo:

a. de invloed van cgo op de inhoud van de BPV;
b. de invloed van cgo op de organisatie van de BPV;
c. veranderingen in de rol van de werkbegeleider als gevolg van cgo;
d. veranderingen in de rol van het leerbedrijf bij de beoordeling als gevolg van cgo;
e. de invloed van cgo op de contacten van leerbedrijven met de ROC's;
f. de kennis en het gebruik van de nieuwe competentiegerichte kwalificatiedossiers.

De secundaire analyse op de enquêtebevindingen is gericht op twee thema's:

- de samenhang tussen enerzijds sector, bedrijfsgrootte en regio en anderzijds de meningen van de respondenten wat betreft de hierboven genoemde aspecten a. t/m f. Een dergelijke samenhang bleek niet aanwezig. Een belangrijke reden hiervoor is het relatief kleine aantal respondenten (79) en de scheve samenstelling van de respondentengroep (twee sectoren zijn oververtegenwoordigd).

- de mate van samenhang tussen de meningen van respondenten over de verschillende aspecten van cgo (a. t/m f.) zoals hierboven genoemd. Over deze samenhang is verslag gedaan in paragraaf 2.6.

2. De selectie van informanten voor de interviews in de voor- en hoofdfase

In de *voorfase* van het onderzoek hebben 10 interviews plaatsgevonden met vertegenwoordigers van leerbedrijven. Het gaat om praktijkopleiders en opleidingscoördinatoren die eerder hadden deelgenomen aan de telefonische enquête. Er kon dus worden voortgebouwd op de uitspraken van de informanten tijdens de enquête. De interviews waren gericht op een kwalitatieve onderbouwing en toelichting van de veranderingen als gevolg van cgo en van de voor- en nadelen die tot nu toe worden ervaren. De gesprekken zijn telefonisch afgenomen door de onderzoekers. De interviews hadden het karakter van half-open gesprekken aan de hand van een topiclijst.
In hoofdstuk 2 is gewezen op de scheve verdeling van het respondentenbestand, wat betreft domein (V&V, SAW, AG en S&B) en wat betreft de sector en branche (zie tabel 2.1). Er is naar gestreefd om voor de interviews leerbedrijven te selecteren uit elk van de domeinen van Calibris. Dit is grotendeels gerealiseerd, echter het domein AG is in de interviews niet vertegenwoordigd.
Binnen V&V en SAW is ook gelet op een spreiding naar branche. De leerbedrijven zijn afkomstig uit de volgende branches:
. verzorging, verpleging en thuiszorg (VVT) (3 interviews waarvan 1 in de thuiszorg)
. kinderopvang (2)
. sport (2)
. gehandicaptenzorg (1)
. ziekenhuizen (1)
. sociaal-cultureel werk (1).
Ontbrekende branches zoals geestelijke gezondheidszorg, jeugdzorg en onderwijs waren in het Calibris-bestand - leerbedrijven die deelnamen aan trainingen of bijeenkomsten over competentiegericht opleiden - niet of nauwelijks vertegenwoordigd, of konden in de (zomervakantie)periode waarin afspraken werden gemaakt niet worden bereikt.

In de *hoofdfase* van het onderzoek hebben 25 interviews plaatsgevonden met vertegenwoordigers van leerbedrijven. Ook bij deze interviews ging het om praktijkopleiders en opleidingscoördinatoren die eerder hadden deelgenomen aan de telefonische enquête. De 25 interviews vonden plaats nadat de analyse van de telefonische enquête was uitgevoerd, en waren vooral gericht op het te zoeken naar achtergronden van en verklaringen voor de uitkomsten van de telefonische enquête.
In overleg met de opdrachtgever is besloten hiervoor sectoren en branches te selecteren die het best in de enquête waren vertegenwoordigd. Het betreft de sectoren zorg en welzijn en daarbinnen de branches verpleging, verzorging en thuiszorg (VVT), kinderopvang,

gehandicaptenzorg, GGZ en ziekenhuizen. In elk van deze branches hebben de onderzoekers 5 gesprekken gevoerd, deels telefonisch en deels face-to-face.
In branches waarvoor het aantal leerbedrijven uit de enquête ontoereikend was – GGZ en ziekenhuizen – zijn extra leerbedrijven geworven. Dit gebeurde via de branche-organisatie (GGZ) of aan de hand van een bestand met ROC's die in 2006/2007 deelnamen aan experimenten cgo voor de kwalificatie mbo-verpleegkundige ('bijbehorende' ziekenhuizen zijn opgespoord).
Voor de VVT en kinderopvang was het nodig een selectie te maken uit de beschikbare leerbedrijven. Het streven was om zo veel als mogelijk leerbedrijven te selecteren die ervaring hebben opgedaan met cgo en liefst ook met de experimentele kwalificatiedossiers. Om de kans hierop te maximaliseren is bij de selectie voorrang gegeven aan leerbedrijven waarvan de respondenten in de enquête aangaven dat zij:

. op de hoogte zijn en/of gebruik maken van competentiegerichte kwalificatiedossiers;
. veel veranderingen ervaren als gevolg van cgo (m.n. wat betreft de inhoud en organisatie van de BPV).

3. De interviews met sociale partners

In de voorfase van het onderzoek zijn 15 gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van sociale partners die zijn betrokken bij de competentiegerichte kwalificatiestructuur in de vier domeinen van Calibris.
Met vertegenwoordigers van de volgende organisaties is een gesprek gevoerd (telefonisch of face-to-face):

ABVAKABO FNV
ActiZ
AOB
CNV Publieke Zaak
GGZ Nederland
KNMP
LHV
MO-groep
NMT
NOC*NSF
NU '91
NVZ
VGN
VO-raad
WOS

Deze gesprekken stonden in het teken van de invulling van de hoofdfase van het onderzoek, meer in het bijzonder van de interviews met vertegenwoordigers van leerbedrijven. Met het oog hierop is in de gesprekken vooral geïnformeerd naar:

- signalen uit de ‘achterban’ (zorginstellingen, werknemers) die betrekking hebben op de invoering van cgo of meer in het bijzonder op ervaringen met de competentiegerichte kwalificatiedossiers. De meeste gesprekspartners gaven aan dat zij dergelijke signalen nog maar mondjesmaat hadden ontvangen.
- thema’s en aandachtspunten die vanuit het perspectief van de betreffende organisatie (doorgaans een branche-organisatie of vakbond) van belang zijn om aan de orde te stellen tijdens de interviews met de leerbedrijven. In veel gevallen ging het om (branchespecifieke) issues rondom de kwalificatiedossiers. Voorbeelden daarvan zijn:
  - de nieuwe kwalificatie maatschappelijke zorg met daarin de uitstroom medewerker gehandicaptenzorg;
  - de nieuwe kwalificatie pedagogisch medewerker in relatie tot ontwikkelingen in de kinderopvang;
  - het verschijnen en vervolgens weer verdwijnen van uitstroomdifferentiaties in de kwalificatiedossiers verzorgende en verpleegkundige.

Omdat dit onderzoek is gericht op de ervaringen van leerbedrijven, is in dit rapport niet afzonderlijk gerapporteerd over de gesprekken met de vertegenwoordigers van de sociale partners. De gesprekken leverden waardevolle informatie op die het mogelijk maakte om de interviews met vertegenwoordigers van leerbedrijven van context te voorzien en in het perspectief te plaatsen van discussies en issues die op landelijk niveau spelen.

Bijlage 2 Samenstelling van de groep respondenten van de telefonische enquête

Tabel B1: Verdeling van respondenten over domeinen (meer antwoorden mogelijk)

	aantal	percentage
Verpleging en verzorging	43	54
Assisterenden in de Gezondheidszorg	10	13
Sociaal Agogisch Werk	32	41
Sport en Bewegen	11	14
Facilitaire Dienstverlening*	8	10
Praktijkopleiden	14	18
Anders	15	19

*Deze sector valt niet meer onder Calibris, maar is desondanks door acht respondenten genoemd

Tabel B2: Aantal domeinen waarbij respondenten zijn betrokken

	aantal	percentage
Betrokken bij 1 domein	52	66
Betrokken bij 2 domeinen	12	15
Betrokken bij 3 domeinen	7	9
Betrokken bij 4 domeinen	4	5
Betrokken bij 5 domeinen	4	5
Totaal	*79*	*100*

Tabel B3: Domein waarbij respondenten zijn betrokken (indien betrokken bij één domein, zie tabel B2)

	aantal
Verpleging en verzorging	25
Assisterenden in de Gezondheidszorg	1
Sociaal Agogisch Werk	13
Sport en Bewegen	4
Facilitaire Dienstverlening	0
Praktijkopleiden	2
Anders	7
Totaal	*52*

Als we kijken naar de categorie ‘anders’ in tabel B3, dan blijkt een deel van de genoemde domeinen (sociaalpedagogisch werk (5 keer), kinderopvang (2 keer)) is te herleiden tot het domein Sociaal Agogisch Werk. Andere domeinen zijn niet eenduidig in te delen (2 keer genoemd: zorg en welzijn) of vallen buiten het werkgebied van Calibris (zoals horeca, 1 keer genoemd).

Tabel B4: Aantal opleidingen waarbij respondenten zijn betrokken

	aantal	percentage
Betrokken bij 1 opleiding	19	*24*
Betrokken bij 2 opleidingen	25	*32*
Betrokken bij 3 opleidingen	12	*15*
Betrokken bij 4 opleidingen	7	*9*
Betrokken bij 5 opleidingen	4	*5*
Betrokken bij 6 opleidingen	4	*5*
Betrokken bij 7 opleidingen	3	*4*
Betrokken bij 8 opleidingen	1	*1*
Betrokken bij 9 opleidingen	2	*3*
Betrokken bij 10 opleidingen	1	*1*
Betrokken bij 18 opleidingen	1	*1*
Totaal	*79*	*100*

Tabel B5: Opleidingen waarbij respondenten zijn betrokken (meer antwoorden mogelijk)

opleidingen	aantal	percentage
90030 Artiest	-	-
90350 Praktijkopleider	9	11
90440 Arbeidsmarktgekwalificeerd Assistent	4	5
91300 Apothekersassistent	1	1
91310 Doktersassistent	3	4
91340 Helpende breed	9	11
91350 Helpende	16	20
91360 Onderwijsassistent	-	-
91370 Sociaal cultureel medewerker	8	10
91380 Sport- en bewegingsbegeleider	2	3
91390 Sport en bewegen 3	8	10
91400 Sport en bewegen 4	7	9
91410 Tandartsassistent	-	-
91420 Zorghulp	9	11
91430 Medewerker gehandicaptenzorg niveau 4	3	4
92600 MBO-Verpleegkundige	28	35
92610 Verzorgende	34	43
92620 Pedagogisch Werker vakopleiding	29	37
92630 Pedagogisch Werker middenkader	14	18
92640 Helpende Zorg & Welzijn	32	41
92650 Maatschappelijke Zorg niveau 3	7	9
92660 Maatschappelijke Zorg niveau 4	6	8
92670 Sociaal-maatschappelijk dienstverlener	6	8
Anders, namelijk:	17	22
Totaal antwoorden	*252*	*319*
Totaal ondervraagden	*79*	*100*

Tabel B6: ROC's waarmee respondenten samenwerken bij cgo (meer antwoorden mogelijk)

ROC	aantal	percentage
Albeda College	6	8
Alfa-college	7	9
Arcus College	3	4
Da Vinci College	5	6
De Rooi Pannen	-	-
Deltion College	6	8
Drenthe College	3	4
Friesland College	4	5
Gilde Opleidingen	5	6
Graafschap College	5	6
Hoornbeeck college	5	6
Horizon College	6	8
ID College	7	9
Koning Willem I College	-	-
Landstede	6	8
Leeuwenborgh Opleidingen	3	4
Menso Alting College	2	3
de Mondriaan onderwijsgroep	10	13
Noorderpoortcollege	3	4
Nova College	3	4
Regio College	4	5
Rijn IJssel	3	4
ROC A12	5	6
ROC ASA	5	6
ROC Aventus	3	4
ROC de Leijgraaf	-	-
ROC Eindhoven	1	1
ROC Flevoland	2	3
ROC Friese Poort	4	5
ROC Kop van Noord-Holland	1	1
ROC Leiden	1	1
ROC Midden-Brabant	2	3
ROC Midden Nederland	6	8
ROC Nijmegen	10	13
ROC RIVOR	-	-
ROC Ter AA	1	1
ROC van Amsterdam	10	13
ROC van Twente	2	3
ROC West-Brabant	-	-
ROC Westerschelde	-	-
ROC Zeeland	3	4
Zadkine	-	-
Totaal antwoorden	*152*	*192*
Totaal ondervraagden	*79*	*100*