Het DNA van KBA

Een terugblik op de ontwikkeling van de onderzoekslijnen van KBA bij het afscheid van Ben Hövels



Het DNA van KBA

Een terugblik op de ontwikkeling van de onderzoekslijnen van KBA bij het afscheid van Ben Hövels

Versie 1.0

Nijmegen, 4 juli 2015

Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt

© 2015 Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt te Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Inhoud

1	Inleiding	1
	1.1 Instituutsprofiel	1
	1.2 De onderzoekslijnen	2
2	Inhoudelijke aansluiting beroepsonderwijs- arbeidsmarkt	3
	2.1 De directe afstemmingsbenadering (communicatiemodel)	3
	2.2 De flexibiliteitsbenadering	4
	2.3 Het combi-model	7
3	Beroepsvorming, van kennis, houdingen en vaardigheden naar competenties	10
	3.1 Beroepscompetentieprofielen	11
	3.2 Bouwen aan de kwalificatiestructuur	13
	3.3 Erkenning van Verworven Competenties	17
4	De kwaliteit van het onderwijs	20
	4.1 Intern rendement, monitoring en benchmarking	21
	4.2 Extern rendement en loopbanen	21
5	Arbeidsmarktonderzoek en macrodoelmatigheid	25
	5.1 Macrodoelmatigheid	25
	5.2 Euregionale arbeidsmarkt	27
6	De ‘onderkant’ van het opleidings-en arbeidsmarktgebouw	28
7	De rol van arbeidsorganisaties en arbeidsverhoudingen: leren in de praktijk en scholing	35
8	Institutionele samenwerking en de lerende (Eu)regio	39
Bijlage 1 – Medewerkers KBA		41

1 Inleiding

1.1 Instituutsprofiel

Medio 2001 hebben voormalige medewerkers van het Instituut voor Toegepaste Sociale wetenschappen (ITS[1]) te Nijmegen het initiatief genomen tot de oprichting van het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) te Nijmegen. Aanleiding hiervoor was een reorganisatie, waardoor de ITS-themagroep Onderwijs, Arbeidsmarkt en Bedrijf (voorheen Beroep), bestaande uit onderzoekers met expertise op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt, dreigde uiteen te worden gedreven. Sinds 1 januari 2002 is KBA volledig operationeel.

KBA verricht van oudsher, in opdracht van derden, onafhankelijk, beleidsgericht onderzoek op het gebied van de aansluiting tussen onderwijs en arbeid. Hierbij lag de nadruk op het verband tussen (de organisatie, vormgeving en inhoud van) het beroepsonderwijs en ontwikkelingen in arbeid en op de arbeidsmarkt. Met de komst van onderzoekers van het ITS per 1 april 2016 zal het werkgebied worden uitgebreid. Aan de onderwijskant betreft het een uitbreiding van onderzoek op het gebied van het funderend onderwijs PO en VO, aan de arbeidskant wordt het werkgebied uitgebreid met onderzoek naar de kwaliteit en organisatie van arbeid. De functie van wetenschappelijk directeur zal worden vervuld door prof. dr. Maarten Wolbers. Hij komt eveneens voort uit het ITS en is als hoogleraar Sociologie verbonden aan de Radboud Universiteit Nijmegen. Eerder werd deze functie vervuld door prof. dr. Ben Hövels.

KBA kan bogen op een gedegen kennis van het funderend onderwijs, het beroepsonderwijs, arbeid en arbeidsmarkt en de aansluitingsproblematiek. Actuele onderzoeksthema's in het funderend onderwijs zijn onder meer passend onderwijs, PISA, tweetalig primair onderwijs, schoolloopbanen en gemeentelijke beleidsevaluaties. Binnen het aansluitingsonderzoek onderwijs-arbeidsmarkt gaat het om thema's als beroepspraktijkvorming, voortijdig schoolverlaten, beroepsprofielontwikkeling, macrodoelmatigheid en opleidingsrendement. Op het gebied van de arbeid betreft dit thema's als mobiliteit en loopbaanvraagstukken, arbeidsmarktmonitoring, werkzekerheid en kwaliteit van de arbeid, succesvol ondernemerschap en werk en inkomen.

De onderzoekers zijn breed georiënteerd en maken gebruik van een scala aan onderzoekstechnieken, zoals web-enquêtes, interviews, literatuurstudie, focusgroepen of secundaire data-analyse. Hierbij wordt nauw samengewerkt met het Centrum voor Praktijkleren (i.o.). Waar nodig zoekt KBA samenwerking met andere onderzoeksinstituten om zodoende projectteams te kunnen samenstellen dat over alle benodigde expertise beschikt. Daartoe wordt een uitgebreid netwerk van contacten in de onderzoeks- en advieswereld onderhouden. Sinds december 2005 is KBA ISO-gecertificeerd en in het bezit van het ISO-9001:2008 certificaat. Daarnaast is zij aangesloten bij de Vereniging voor Beleidsonderzoek.

1 Voorheen: Instituut voor Toegepaste Sociologie

1.2 De onderzoekslijnen

KBA verricht onderzoek naar tal van onderwerpen omtrent onderwijs en arbeid. Grofweg gezien kunnen deze worden onderverdeeld in de volgende onderzoekslijnen:

- Inhoudelijke aansluiting beroepsonderwijs-arbeidsmarkt
- Beroepsvorming en van kennis, houdingen en vaardigheden naar competenties
- De kwaliteit van het onderwijs
- Arbeidsmarktonderzoek en macrodoelmatigheid
- De ‘onderkant' van het opleidings-en arbeidsmarktgebouw
- De rol van arbeidsorganisaties en arbeidsverhoudingen: leren in de praktijk en scholing
- Institutionele samenwerking en de lerende (Eu)regio

Aan elke onderzoekslijn ligt een geschiedenis aan onderzoek ten grondslag. Om kennis te nemen van de wijze waarop en waarover onderzoek wordt verricht, is het van belang te weten langs welke lijnen KBA zich in de loop der tijd ontwikkeld heeft. Deze ontwikkeling zal in het voor u liggende rapport de revue passeren.

2 Inhoudelijke aansluiting beroepsonderwijs-arbeidsmarkt

Een belangrijke onderzoekslijn binnen KBA betreft het onderzoek naar de (inhoudelijke) aansluiting beroepsonderwijs-arbeidsmarkt. Een goede voorbereiding op de arbeidsmarkt begint met goed onderwijs. Dit betekent dat men over de benodigde competenties en kennis dient te beschikken om voldoende toegerust de arbeidsmarkt te kunnen betreden. Het beroepsonderwijs leidt op om in een bepaalde sector/branche direct aan de slag te kunnen gaan en om zich via een betekenisvolle beroepsloopbaan verder te kunnen ontwikkelen. Een afgeronde opleiding zou dus een goede start moeten bieden. Om ervoor te zorgen dat een diploma van waarde is voor zowel pas afgestudeerden als werkgevers moeten onderwijs en arbeidsmarkt goed op elkaar aansluiten. Werkgevers zijn voor hun personeel immers gebaat bij een goed opgeleide beroepsbevolking; werkenden zijn gebaat bij kwalitatief goede werkplekken.

KBA kent een rijke geschiedenis aan beleidsgericht onderzoek naar onderwijs en arbeid, en met name de (inhoudelijke) aansluiting tussen beroepsonderwijs en arbeidsmarkt. Deze onderzoekslijn vindt haar oorsprong in de periode bij het ITS. In het onderzoek naar de aansluiting beroepsonderwijs-arbeidsmarkt zijn in het verleden verschillende soorten onderzoeksbenaderingen en/of beleidsstrategieën gehanteerd, welke hierna in chronologische volgorde de revue passeren. Dit betreft de directe afstemmingsbenadering, de flexibiliteitsbenadering en het combi-model (Hövels, 1989).[2]

2.1 De directe afstemmingsbenadering

Aanvankelijk hanteerde het ITS in haar onderzoek naar de aansluiting beroepsonderwijs-arbeidsmarkt de zogeheten directe afstemmingsbenadering. Uitgangspunt binnen deze benadering is dat het opleidingsaanbod direct en rechtstreeks te plannen valt aan de hand van informatie over ontwikkelingen in de beroepspraktijk. Voor de verzameling van informatie over deze ontwikkelingen wordt gebruikgemaakt van meerdere onderzoeksmodellen. Zo wordt voor de verzameling van kwantitatieve ontwikkelingen gebruikgemaakt van behoefteprognoses en manpowerplanningen, terwijl voor de verzameling van kwalitatieve ontwikkelingen gebruikgemaakt wordt van methodieken om zeer gedetailleerde en uitputtende beroeps- functie- en/of groepsprofielen op te stellen, aan de hand van feitelijk in de beroepspraktijk verrichte of door experts gepercipieerde activiteiten, gebruikte hulpmiddelen etc. Met behulp van informatie uit bijv. interviews bij experts worden deze profielen aangevuld en

2 Hövels, B. (1989). *Het COMBI-model: Voor strategische informatie op het traject van beroepspraktijk naar beroepsopleiding.* Nijmegen: ITS.

'toekomstgericht' gemaakt. Deze toekomstgerichte profielen vormen de basis voor een vertaling in beroepsopleidingsprofielen en dienen uiteindelijk te resulteren in nieuwe opleidingsprogramma's.
Een bekende variant van deze (curriculum-)planningsmethodiek is het zogeheten communicatiemodel. Dit model is in de jaren zeventig door het ITS ontwikkeld en is onder meer toegepast in onderzoek naar de aansluiting onderwijs-beroepspraktijk binnen de technische sector (Loot, Bos, Horsman, Gravendeel, Kropman & Krijnen, 1973) en in onderzoek naar de discrepantie tussen functie-eisen en onderwijsdoelstellingen bij scheepsmetaalbewerkers (COB-SER, 1981).[3]

De methodiek kent echter twee grote nadelen. Zo vormt het instrumentarium een grote belasting voor betrokkenen en kan men kan over ontwikkelingen op de middellange termijn slechts globale uitspraken doen. Critici van de benadering stellen dat het gebruik ervan ertoe leidt dat de kwaliteit van de beroepsopleiding als opleiding voor een beroep in het geding is, dat relevante en bepalende mechanismen op de arbeidsmarkt worden genegeerd en dat de bedoelde methodieken veelal uitputtende en gedetailleerde informatie opleveren die in de praktijk slechts gedeeltelijk bruikbaar zijn. De benadering gaat uit van een ingrijpende herstructurering in de opleiding, terwijl in de praktijk veelal behoefte is aan slechts een kleine bijstelling/aanpassing.

2.2 De flexibiliteitsbenadering

Mede door de vele kritiek op de directe afstemmingsbenadering heeft het ITS in de jaren tachtig voor een nieuwe benadering gekozen: de flexibiliteitsbenadering. In tegenstelling tot de directe afstemmingsbenadering is het uitgangspunt binnen deze benadering dat kwantitatieve en kwalitatieve behoeften van de beroepspraktijk moeilijk te voorspellen zijn. Het verbeteren van de aansluiting beroepsonderwijs-arbeidsmarkt moet dan ook niet zozeer worden gezocht in het voorspellen van toekomstige behoeften, maar in het afbreken van de 'muur' tussen opleidingen en de beroepspraktijk. Zowel aan de aanbod- als de vraagzijde van de arbeidsmarkt zou een aanzienlijk flexibiliteitspotentieel bestaan, waarbij het de beleidsopgave is om methoden te vinden waarbij dit potentieel vergroot en beter benut kan worden.
Aanvankelijk stond vooral de vraag naar de taak- en verantwoordelijkheidsverdeling tussen verschillende instanties en scholingsvoorzieningen in deze benadering centraal. Het idee was dat beroepsgerichte activiteiten ook buiten het regulier onderwijs kunnen plaatsvinden. Behalve activiteiten ter bevordering van de overgang school-werk, betreft dit ook activiteiten die zich op de verdere scholing gedurende de beroepsloopbaan richten. Laatstgenoemde kunnen worden beschouwd als onmisbare schakels in de afstemming tussen opleidingen en de beroepspraktijk, hetgeen consequenties heeft voor zowel het regulier beroepsonderwijs

3 Loot, J.G.E., Bos, J.J., Horsman, H.J.C., Gravendeel, A.C., Kropman, J.A., & Krijnen, G. (1973). *Aansluiting onderwijs-beroepspraktijk: onderzoek naar de mogelijkheden om funktie-eisen te konfronteren met onderwijsdoelstellingen*. Nijmegen/Amsterdam: ITS & Bakkenist, Spits en CO.
Commissie voor Ontwikkelingsproblematiek voor Bedrijven & Sociaal-Economische Raad (1981). *Onderzoek aansluiting onderwijs-beroepspraktijk: richtlijnen voor de aanpak van communicatieve aspecten van de aansluitingsproblematiek tussen onderwijs en beroepspraktijk*. Den Haag: SER.

als de eigen scholingsactiviteiten van bedrijven/instellingen. Zo zou het beroepsonderwijs niet langer de opgave krijgen om alle specifieke ontwikkelingen in de beroepspraktijk te volgen, dient de kloof tussen onderwijs en arbeid te worden overbrugd via een flexibel stelsel van *intermediaire voorzieningen* voor praktijkopleiding en scholing en kunnen bedrijven via eigen opleidingsactiviteiten de basis- en specifieke kennis, houding en vaardigheden op een beroepsdomein zelf aanvullen met bijvoorbeeld functie-specifieke scholing.
Een belangrijke randvoorwaarde in de flexibiliteitsbenadering is dat er voldoende contact c.q. samenwerking tussen onderwijs en beroepspraktijk bestaat, zodat men van elkaars deskundigheid en ervaringen kan profiteren. Belangrijk zijn derhalve de mogelijkheden tot samenwerking tussen scholen en bedrijven, het oplossen van eventuele knelpunten in de samenwerking tussen beide en condities waaronder deze samenwerking tot stand kan komen. De flexibiliteitsbenadering kent echter één groot nadeel. Dit betreft de ondergeschoven positie van de inhoudelijke dimensie. Dergelijke informatie is wel degelijk van belang binnen onderzoek naar de aansluiting tussen opleidingen en de beroepspraktijk, omdat toch ook informatie over inhouden van belang blijken in het beroepsonderwijs, zij het andersoortig dan in de eerder gehanteerde directe afstemmingsbenadering.

Een voorbeeld van een studie waarbij de flexibiliteitsbenadering verder is uitgewerkt, betreft de aansluitingsstudie onderwijs-arbeidsmarkt door Vlaskamp en Hövels (1979), waarin onder meer de begrippen substitutie en mobiliteit een centrale plaats hebben. De studie, welke onderdeel van een overkoepelende kopstudie van het Nationaal Programma Arbeidsmarktonderzoek (NPAO) onder leiding van Van Hoof & Dronkers (1980) is, is van grote invloed geweest op de theorievorming van en in onderzoek naar de relatie tussen onderwijs en arbeid. Andere relevante publicaties in dit verband zijn onder meer het onderzoek naar het kort-mbo (een nieuwe onderwijsvoorziening voor 16- tot 18-jarigen) in verhouding tot het primair leerlingwezen en het proefschrift door Geurts (1983, 1989).[4]

4 Vlaskamp, F., & Hövels, B. (1979). *Onderwijs en arbeidsmarkt: aansluitingsonderzoek*. Nijmegen: ITS.
Hoof, J.J. van, & Dronkers, J. (1980). *Onderwijs en arbeidsmarkt: een verkenning van de relaties tussen onderwijs, arbeidsmarkt en arbeidssysteem*. Deventer: Van Loghum Slaterus.
Geurts, J. (1983). *Het kort mbo tussen aanbod en vraag" in SVO "KMBO en leerlingwezen: kiezen of delen*. Den Haag: SVO.
Geurts, J. (1989). *Van niemandsland naar beroepenstructuur: een studie over de aansluiting tussen onderwijs en arbeid op het niveau van aankomend vakmanschap*. Nijmegen: ITS.

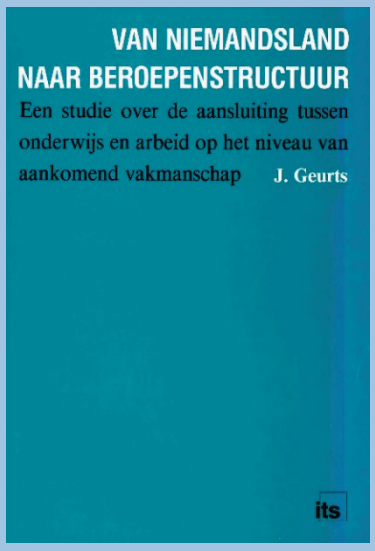


Van Hoof & Dronkers (1980)

Dit boek tracht een samenhangend beeld te schetsen van de relaties tussen onderwijs, arbeidsmarkt en arbeidsorganisaties. Een dergelijk beeld is nodig omdat de ingeburgerde opvattingen over deze relaties beperkt en eenzijdig zijn. Dit komt tot uiting in zowel wetenschappelijke denkthema's die belangrijke aspecten van deze relaties buiten beschouwing laten, als in simpele diagnoses van de aansluitingsproblemen tussen onderwijs- en arbeidssysteem die tot eenzijdige voorstellen tot verbetering van die aansluiting voeren.

De auteurs ontwikkelen een denkkader dat een ruimere bestudering van dit probleemgebied mogelijk moet maken. Daarbij besteden ze onder meer aandacht aan de verschillende componenten van het kwalificatiepotentieel waarmee aanbieder de arbeidsmarkt betreden, de rol van onderwijskwalificaties bij de rekrutering van personeel door werkgevers, de betekenis van bedrijfsscholing voor de aansluiting tussen onderwijs- en arbeidssysteem, ontwikkelingen in de inhoud van het werk en de daarmee samenhangende kwalificatie-eisen, aanpassingsmogelijkheden in het arbeidssysteem en de samenhang van aansluitingsproblemen met het probleem van de sociale ongelijkheid. Dit gebeurt aan de hand van binnen- en buitenlandse literatuur.

Geurts (1989)



Een proefschrift over de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt op het niveau van aankomend vakmanschap. Behalve een beschrijving van de aansluitingsproblemen op macro-, micro- en mesoniveau waarmee schoolverlaters van lbo- en mavo-kampen, wordt in beschouwende zin ingegaan op oplossingen voor de geschetste problemen. Een bijzondere plaats wordt hierbij ingeruimd voor de opbrengst van nieuwe beroepentheorieën, welke erop wijzen dat beroepen nog altijd van grote persoonlijke en maatschappelijke betekenis zijn. In Nederland wordt dan ook ten onrechte dit Rijnlands denkmodel, waarin beroepsvorming en vakmanschap een centrale sturende rol spelen, verwaarloosd. Scholen en bedrijven missen hierdoor belangrijke ankerpunten in de onderlinge afstemming. Een ander gevolg is dat jongeren van lbo en mavo onvoldoende condities voor identiteitsontwikkeling wordt geboden. Geconcludeerd wordt dat de aansluitingsproblematiek op het niveau van aankomend vakmanschap vooral wordt gekenmerkt door het grotendeels ontbreken van een beroepenstructuur. Jongeren bevinden zich hierdoor in een niemandsland. Een beroepentheoretische kijk biedt een juist referentiekader voor het echt verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeid. Er dient dan op het niveau van aankomend vakmanschap te worden gezocht naar erkende kennis en kunde die bescherming geeft op de arbeidsmarkt, die bedrijven en instellingen duidelijk zicht geeft over inzetbaarheid en tevens jongeren een stevig houvast biedt bij de ontwikkeling van hun beroepsidentiteit. Zonder een dergelijk perspectief zou de kans groot zijn dat belangrijke partijen, overheid, bedrijfsleven en onderwijs, de weg kwijtraken. Hierbij stelt Geurts dat het "oud" aansluitingsdenken voor verlamming en verwarring zorgt.

2.3 Het combi-model

Als reactie op de flexibiliteitsbenadering heeft het ITS in de jaren negentig een nieuw model ontwikkeld, waarin expliciet plaats werd ingeruimd voor de inhoudelijke dimensie tussen opleidingen en de beroepspraktijk: het combi-model. Andere aanleiding voor de ontwikkeling van dit nieuwe model was de ontwikkeling van zogeheten beroepsprofielen – in hoge mate gestoeld op het eerdergenoemde communicatiemodel – als nieuwe onderzoeksontwikkeling van het toenmalig PCBB (later Cinop/Ecbo) via het zogeheten Mantel-project. Dit omvatte het op heel nauwkeurige wijze in kaart brengen van specifieke eisen voor bepaalde functies, waarna deze werden ondergebracht in zogeheten beroepsprofielen. De onderzoeksontwikkeling van deze beroepsprofielen werd bij opdrachtgevers steeds populairder en slechts weinigen voelden nog wat voor de toch wat theoretische en globale flexibiliteitsbenadering, welke het ITS in haar onderzoek naar de relatie tussen onderwijs en arbeid hanteerde. In reactie daarop – ingegeven door een combinatie van inhoudelijke en marktoverwegingen – is het combi-model ontwikkeld.

Het combi-model betreft een onderzoeksinstrument voor het leveren van strategische informatie op het traject van beroepsprofielen via beroepsopleidingsprofielen naar aanpassing van leerplan/opleiding, ook wel de *'Koninklijke weg'* genoemd. Beoogd wordt informatie te leveren over ontwikkelingen in beroepsinhouden die voor onderwijs en bedrijfsleven strategische waarde heeft, met het oog op het strategische. Het model verzamelt informatie over:

1. Kernopgaven en kerndilemma's in de huidige beroepspraktijk, en als afgeleide daarvan de beroepscompetenties waarvoor beginnende beroepsbeoefenaren in hun initiële opleiding toegerust dienen te worden;
2. Niet alleen informatie over intredefuncties van beroepsbeoefenaren, maar ook over beroepsloopbanen met een duidelijk onderscheid tussen beide;
3. Strategische ontwikkelingen in beroepsinhouden die van belang zijn voor de opleidingen en voor het bedrijfsleven, omdat ze doorwerken in de kernopgaven en kerndilemma's van de beroepspraktijk en in het verlengde daarvan ook in beroepscompetenties en beroepsprofielen.

In de meest uitgebreide variant van het model wordt in een eerste fase beroepsbeoefenaren van een bepaald afstudeercohort gevraagd naar de kernopgaven, kerndilemma's en competenties in hun beroep. In een tweede fase worden sleutelpersonen vanuit de betrokken werkvelden gevraagd naar de in hun ogen strategische ontwikkelingen, die van invloed zullen zijn op deze kernopgaven, kerndilemma's en competenties. Op basis van de informatie vanuit de beroepsbeoefenaren zelf en van de sleutelpersonen worden bestaande beroepsprofielen bijgesteld, geschrapt en eventuele nieuwe profielen geformuleerd. Deze bijgestelde en nieuwe profielen worden vervolgens teruggelegd bij de sleutelpersonen voor verfijning en validering. Op basis van de opbrengsten van deze terugkoppeling worden de voorlopige nieuwe beroepsprofielen geanalyseerd op overeenkomsten en verschillen en worden de nieuwe beroepsprofielen definitief vastgesteld. De kern van het combi-model zit zich dus in de opvatting dat onderwijsinstellingen ervoor moeten zorgen dat men wordt opgeleid voor bepaalde kernvaardigheden en dat men rekening moet houden met het feit dat iemand zich binnen de loopbaan verder kan ontwikkelen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan werkend leren of het volgen van cursussen. Een schematische weergave van (de uitgebreide variant van) het combi-model bevindt zich in Figuur 1.



Eimers & Frietman (1996)

Door snelle technologische ontwikkelingen is het werk in de laboratoria, alsook de opleidingen, aan verandering onderhevig. Het landelijk orgaan voor het beroepsonderwijs VaPro en het IMPULS-programma voor de procesindustrie hebben hiertoe besloten een onderzoek te initiëren dat de veranderingen in de laboratoriumberoepen en daaraan verwante beroepen in kaart moet brengen. Belangrijkste doelstelling van dit onderzoek was het beschrijven en onderling vergelijken van kwalificatieprofielen van laboratoriumpersoneel.

De gebruikte onderzoeksmethodiek richt zich op het aandragen van direct bruikbare informatie voor de herijking van eindtermen. De onderzoekers zijn daarbij uitgegaan van bestaande eindtermen en hebben, via bevraging van beroepsbeoefenaars in de laboratoria en deskundigen uit het onderwijs en werkveld, ontwikkelingen in kaart gebracht. Het rapport biedt dan ook een grote hoeveelheid waardevolle informatie over het belang van specifieke kwalificaties noodzakelijk voor het werk in laboratoria.

Het onderzoek laat zien dat de gemeenschappelijke basiselementen in de verschillende analistengroepen (o.a. communicatie, zorgvuldigheid, werk kunnen indelen en plannen, basisvakkennis) aan belang hebben gewonnen en nu minstens even zwaar wegen als de specialistische vakinhoudelijke kennis. Niet alleen binnen de beroepen lijkt daarmee een accentverschuiving plaats te vinden, ook de gemeenschappelijkheid tussen laboratoriumberoepen krijgt een ander, zwaarder gewicht. Daarmee is niet gezegd dat de laboratoriumberoepen nu volledig gelijk geschakeld zijn. Weliswaar wijst de ontwikkeling in de richting van een steeds grotere gemeenschappelijkheid in kwalificatieprofielen, maar voorlopig zijn de verschillen minstens even kenmerkend. Zo blijven de vakspecifieke kennis en vaardigheden van wezenlijke betekenis juist omdat ze de context vormen waarin de basiselementen ingebed zijn.

Jager & Keppels (2015)



Een belangrijke doelstelling van het mbo is opleidingen aan te bieden die afgestemd zijn op de arbeidsmarkt. De opleidingen moeten zogezegd voldoende arbeidsmarktrelevant zijn. Het is van belang dat gediplomeerden – tijdig – een baan vinden die bij hun opleiding aansluit.

Loopbaanonderzoek naar intredeposities van mbo'ers groen anderhalf jaar na diplomering, gecombineerd met onderzoek naar hun positie in een eerder fase van hun loopbanen, geeft goed inzicht in de arbeidsmarktrelevantie en aansluitingsproblematiek van het mbo groen. Het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt voert meerjarig loopbaanonderzoek onder mbo groen gediplomeerden uit en volgt opeenvolgende cohorten gediplomeerden gedurende hun loopbaan.

In navolging van de cohorten gediplomeerd in 2009 en 2010 is het cohort van 2011 tot drieënhalf jaar na diplomering gevolgd. Zij zijn eind 2012 (anderhalf jaar na diplomering) en eind 2014 (drieënhalf jaar na diplomering) gevraagd naar hun op dat moment actuele loopbaanpositie. 181 mbo'ers groen hebben aan beide metingen meegedaan. Het rapport beschrijft hun positie en brengt hun loopbaanontwikkeling in kaart. Tevens wordt het cohort met de twee voorgaande cohorten vergeleken.

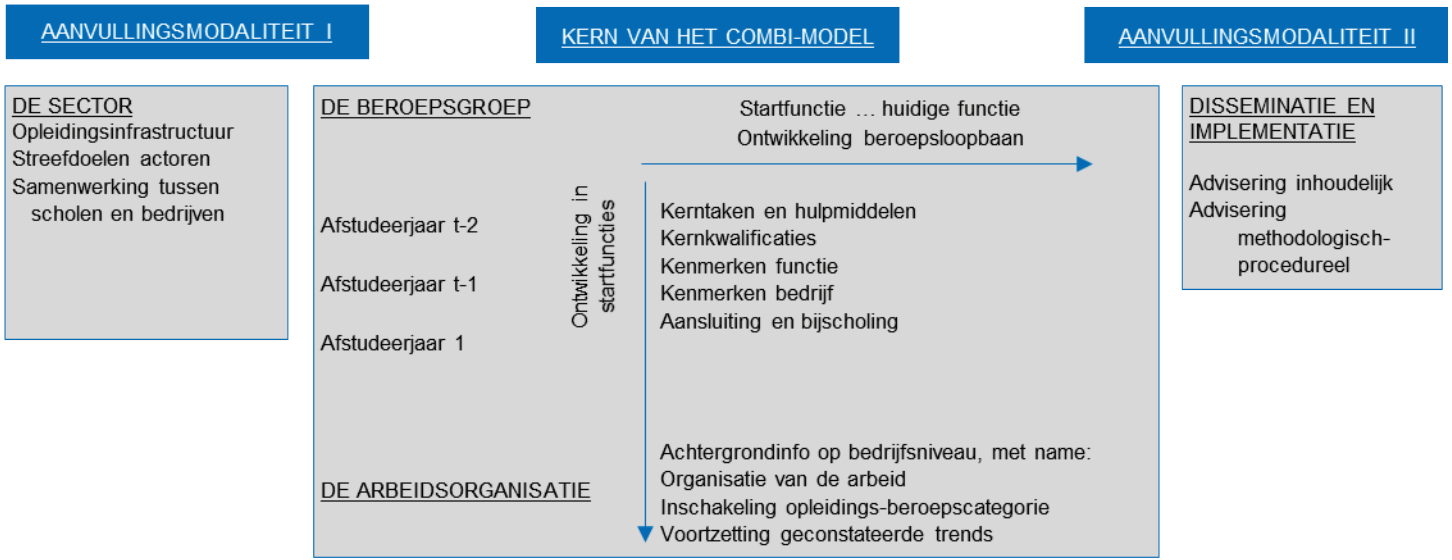
Nadeel van het combi-model is dat het een nogal uitgebreid (kostbaar en tijdrovend) onderzoeksdesign betreft. Men moet schoolverlaters van bepaalde (mbo-) opleidingen 'competeren'. Met andere woorden, wat zijn de exacte kernpunten die men zou moeten weten en welke zijn mogelijk in de praktijk. Hetzelfde cohort moet vervolgens een paar jaar later nogmaals worden bevraagd naar wat men nou heeft bijgeleerd of zelfs heeft afgeleerd. Gezien dit nadeel is het combi-model in onderzoek niet altijd uitgebreid toegepast, maar wel op een gecomprimeerde manier zonder de basiskenmerken te veronachtzamen (zie o.a. Eimers & Frietman, 1996).[5]

Een van de eerste projecten door KBA, waarbij het combi-model uitgebreid is toegepast, betreft het zogeheten GOAL-project (o.a. Jager, Kauffman & Hövels, 2009). Dit meerjarig onderzoeksprogramma, in opdracht van het ministerie van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie (EL&I), voorziet in de behoefte aan systematische informatie omtrent de overgang van gediplomeerde schoolverlaters uit het groene mbo. Om erachter te komen welke beroepscompetenties nodig zijn om beginnend beroepsbeoefenaar te zijn, werden zij circa 1,5 jaar na afstuderen bevraagd naar hun actuele loopbaansituatie. Vervolgens werden zij circa 3,5 jaar, 5 jaar en 10 jaar na afstuderen opnieuw bevraagd om zodoende erachter te komen welke beroepscompetenties men nodig heeft om zich te ontwikkelen tot een gevorderde beroepsbeoefenaar. Op deze wijze werd enerzijds mogelijk om de ontwikkeling van startersfuncties en van het beroep zelf in beeld te brengen en te vergelijken over de tijd, en anderzijds om ontwikkelingen in kaart te brengen die toegeschreven kunnen worden aan het verloop van de beroepsloopbaan. De bedoeling van het combimodel is om ter revalidatie vertegenwoordigers van werkgeverszijde te bevragen over hun visie op de bij beroepsbeoefenaren getraceerde ontwikkelingen. Hoewel deze ambitie – om behalve de werknemerszijde ook de werkgeverszijde in het onderzoek te betrekken – uiteindelijk niet is uitgevoerd, fungeerde dit project als een belangrijke tussenstap in het denken over en onderzoek naar (de ontwikkeling van) beroepscompetentieprofielen.[6]

5 Eimers, T., & Frietman, J. (1996). *Gemeenschappelijkheden in de kwalificaties van laboratoriumpersoneel / IMPULS, Vakmanschap in de Procesindustrie.* Haarlem: SIV.

6 Het GOAL-project, bestaande uit o.a.
Jager, A., Kauffman, K., & Hövels, B. (2009). *Waar blijven de opgeleiden van mbo-groen?* Nijmegen: KBA.
Keppels, E., Jager, A., & Hövels, B. (2012). *Intredeposities van mbo'ers-groen in 2010: onderzoek naar de positie op de arbeidsmarkt en in vervolgonderwijs anderhalf jaar na diplomering.* Nijmegen: KBA.
Keppels, E., Jager, A., & Hövels B. (2012). *Loopbanen van mbo'ers groen: een verkennend onderzoek naar de positie van bol'ers uit mbo-groen tien jaar en drie á vier jaar na diplomering.* Nijmegen: KBA.
Keppels, E., Jager, A., & Hövels B. (2012). *Intredeposities van mbo'ers-groen in 2011: ontwikkeling in intredeposities van mbo groen gediplomeerden anderhalf jaar na diplomering.* Nijmegen: KBA.

Figuur 1 – Schematische weergave van het combi-model[7]



7 Hövels, B. (1989). *Het COMBI-model: Voor strategische informatie op het traject van beroepspraktijk naar beroepsopleiding*. Nijmegen: ITS.

3 Beroepsvorming en van kennis, houdingen en vaardigheden naar competenties

Een tweede omvangrijke onderzoekslijn binnen KBA betreft het onderzoek naar beroepsvorming, van kennis, houdingen en vaardigheden naar competenties. Competenties worden door KBA uitdrukkelijk opgevat als een combinatie van kennis, houding en vaardigheden en andere vermogens en worden niet beperkt door de Angelsaksisch omschrijving in termen van algemene persoonseigenschappen. De onderzoekslijn kan grofweg worden ingedeeld in een drietal thema's: de ontwikkeling van beroepscompetentieprofielen, het bouwen aan de kwalificatiestructuur en de Erkenning van Verworven Competenties (EVC).

3.1 Beroepscompetentieprofielen

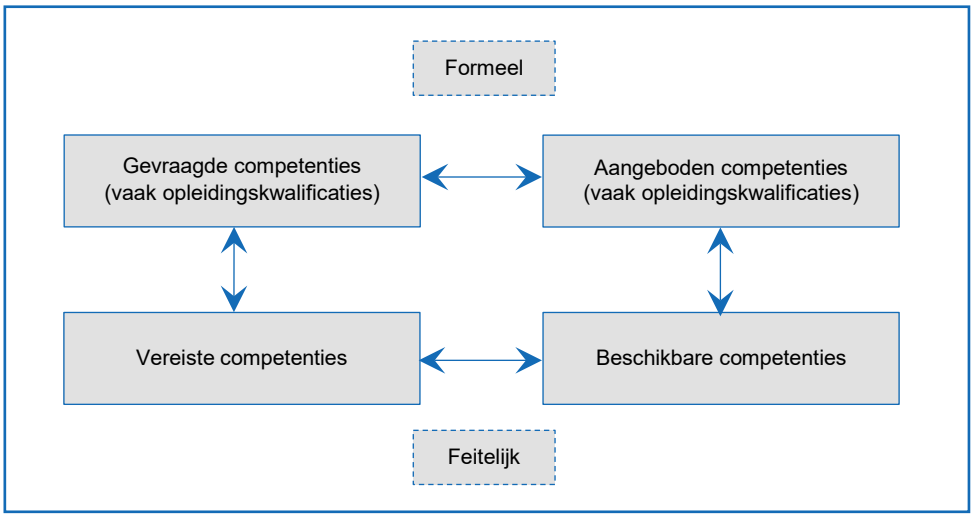
De eisen waaraan een (beginnend) beroepsbeoefenaar moet voldoen, zijn voortdurend aan verandering onderhevig. Het beroepsonderwijs moet op deze veranderingen kunnen anticiperen en haar onderwijsdeelnemers daarop voorbereiden. Hiervoor worden zogeheten beroepscompetentieprofielen opgesteld, welke bestaan uit kerntaken, kernopgaven en kerncompetenties. Met kerntaken worden de beroepsactiviteiten bedoeld. Dit omvat het soort werk dat door de beroepsbeoefenaar wordt verricht en de rol en verantwoordelijkheid die men hierbij heeft. De kernopgaven hebben betrekking op de werksituatie. Dit bestaat uit de keuzes, dilemma's en spanningsvelden waarmee de beroepsbeoefenaar bij de uitvoering van de kerntaken wordt geconfronteerd. Aan de hand van het totaal aan kerntaken en kernopgaven worden de kerncompetenties omschreven. De kerncompetenties beschrijven dus de vermogens waarover het individu moet beschikken om in de specifieke context van de beroepsuitoefening de kerntaken te kunnen uitvoeren. Dit betreft een samenspel van kennis, houdingen, vaardigheden en persoonlijke eigenschappen.

Als kapstok voor de analyse en beschrijving van de competenties kan gebruik worden gemaakt van het zogeheten competentievierluik (Frietman, Hövels, Van Broekhoven, Verhoef & Klaeijsen, 2002). In dit model wordt een onderscheid gemaakt naar vier invalshoeken voor het kijken naar competenties:

- *Gevraagde competenties*: competenties waar op de arbeidsmarkt naar wordt gevraagd, traditioneel veelal in de gedaante van een formeel beroepsprofiel/-competentieprofiel of een functiebeschrijving/-competentieprofiel.
- *Aangeboden competenties*: competenties die op de arbeidsmarkt worden aangeboden, traditioneel veelal via formele opleidingsprofielen en curricula van onderwijsinstellingen.
- *Vereiste competenties*: handelingsbekwaamheden die gezien de aard van de beroepsuitoefening en daar geldende normen in de praktijk feitelijk van iemand vereist worden.
- *Beschikbare competenties*: handelingsbekwaamheden waarover men daadwerkelijk beschikt en die men, afhankelijk van een aantal randvoorwaarden, al dan niet tentoonspreidt of benut.

De gevraagde en aangeboden competenties hebben betrekking op competenties die zijn overeengekomen en formeel vastgelegd, bijvoorbeeld in de vorm van beroepsprofielen (vraagzijde) of opleidingsprofielen (aanbodzijde). De vereiste en beschikbare competenties hebben daarentegen betrekking op de competenties die in de praktijk worden vereist en de feitelijke competenties waarover men beschikt. Een confrontatie tussen de verschillende invalshoeken levert interessante onderzoeksvragen op en leidt tot extra nuances in eindconclusies. Een weergave van het competentievierluik bevindt zich in Figuur 2.[8]

Figuur 2 – Competentievierluik



KBA heeft ervaring met onderzoek naar beroepscompetentieprofielen in diverse branches en voor diverse beroepsgroepen. Onderzoek naar beroepscompetentieprofielen is verricht voor onder meer de beroepen tandprothetici, verpleegkundigen, pedagogen en doktersassistenten.[9]

8 Frietman, J., Hövels, B., Broekhoven, S. van, Verhoef, M., & Klaeijsen, A. (2002). *Intakeassessment hbo-v*. Nijmegen: KBA.

9 Kauffman, K., Peters, F., & Boer, P. den (2009). *Eisen aan de beginnend verpleegkundige: algemene ziekenhuizen aan het woord*. Nijmegen: KBA.
Peters, F., Habraken, M., & Vermulst, R. (2010). *Onderzoek naar de macrodoelmatigheid van de opleiding Tandprothetiek*. Nijmegen: KBA.
Frietman, J., & Jager, A. (2011). *Macrodoelmatigheid van de hbo-bacheloropleiding Pedagogiek.* Nijmegen: KBA.
Peters, F., & Jager, A. (2013). *De zelfstandigheid van doktersassistenten.* Nijmegen: KBA.

3.2 Bouwen aan de kwalificatiestructuur

De kwalificatiestructuur voor het mbo kent haar oorsprong in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, welke sinds 1 januari 1996 van kracht is. Met deze wet werden alle opleidingen in het mbo in één samenhangende kwalificatiestructuur ondergebracht en kwam er een einde aan de versnippering en ondoorzichtigheid van de opleidingen in het mbo. Kern van de kwalificatiestructuur zijn de kwalificaties, waarvoor het beroepscompetentieprofiel als basis dient. In deze kwalificaties wordt per branche/bedrijfstak, op een zeker abstractieniveau, aangegeven wat van de deelnemers op elk van de kwalificatieniveaus (inclusief de deelkwalificaties) verwacht wordt. Deze kwalificaties, welke worden vastgelegd in een kwalificatiedossier, vormen het richtsnoer voor alle mbo-opleidingen.

Voor het bedrijfsleven vormen kwalificaties de eisen waaraan nieuwe beroepsbeoefenaren moeten voldoen. Elke bedrijfstak of branche dringt er dan ook op aan dat een herkenbare set van kwalificaties, toegespitst op de eigen beroepsuitoefening, in de kwalificatiestructuur wordt opgenomen. Voor het onderwijs fungeren kwalificaties als kaders voor het inrichten van het onderwijs en de examinering. Dit moeten er dan ook niet al te veel zijn, aangezien dit leidt tot te veel, in omvang kleine en dus onrendabele opleidingen. De discrepantie tussen bedrijfsleven en onderwijs vormt de rode draad voor de verschillende wijzigingen in de kwalificatiestructuur.

Op basis van het advies van o.a. de SER kwam de Adviescommissie Onderwijs-Arbeidsmarkt (ACOA) in 1999 met het advies kwalificaties te formuleren in termen van competenties. Dit vormde aanleiding voor de ontwikkeling van een nieuwe beroepsgerichte kwalificatiestructuur van het mbo, welke uiteindelijk in 2012 in de wet verankerd is.[10] Met het Actieplan mbo *Focus op Vakmanschap 2011-2015* is besloten de kwalificatiestructuur wederom te wijzigen. Het aantal kwalificaties en kwalificatiedossiers moest fors omlaag en de nieuwe kwalificatiestructuur moest voor het onderwijs uitvoerbaar zijn en aansluiten bij de wensen van het bedrijfsleven. Nieuw waren de standaardisering van de taal van de kwalificatiestructuur (door het hanteren van een uniform begrippenkader), de aandacht voor de uitvoerbaarheid, organiseerbaarheid en financierbaarheid van het onderwijs en examinering op school en in de praktijk en de optie dat kwalificaties gedurende een langere tijd hun geldigheid moeten behouden en flexibel moeten zijn in de vertaling van arbeidsmarktontwikkelingen naar onderwijsprogramma's.

10 Adviescommissie Onderwijs-Arbeidsmarkt (1999). *Een wending naar kerncompetenties: de betekenis van kerncompetenties voor de versterking van de kwalificatiestructuur secundair beroepsonderwijs*. 's-Hertogenbosch: ACOA.
Glaudé, M., Berg, J. van den, Verbeek, F., Bruijn, E. de (2011). *Pedagogisch-didactisch handelen van docenten in het middelbaar beroepsonderwijs*. 'Hertogenbosch/Utrecht: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.



Frietman, Hövels, Van Broekhoven, Verhoef & Klaeijsen (2002)

Naar aanleiding van het stijgende tekort aan hbo-verpleegkundigen heeft NOA in het kader van het project Intake Assessment hbo-verpleegkunde (hbo-v) van HBO-raad en Sectorfondsen Zorg en welzijn een intake-instrumentarium gericht op zij-instromers te ontwikkeld.

Het project heeft als doelstelling om meer hbo-gekwalificeerden, in dit geval hbo-verpleegkundigen, op de arbeidsmarkt te brengen door een toenemende flexibilisering van het onderwijsaanbod. Door het aanbieden van leerwerktrajecten op maat worden naar verwacht nieuwe doelgroepen aangetrokken. Een leerwerktraject op maat houdt rekening met de al opgedane kennis en ervaring van kandidaten voor zij-instroom.

Binnen het project intake-assessment hbo-v is een procedure ontwikkeld waarmee reeds eerder verworven competenties en ervaringen in kaart kunnen worden gebracht. Met het instrumentarium kunnen onderwijs- en zorginstellingen het niveau van zij-instromers vaststellen en individuele leerwerktrajecten samenstellen.

Het intake-instrumentarium bestaat uit diverse opdrachten die de kandidaten voor en tijdens een ééndaags assessmentprogramma uitvoeren. Met de opdrachten kunnen elders en/of eerder verworven competenties geobserveerd en beoordeeld worden. Deze competenties sluiten aan bij de beroepscompetenties uit de bronpublicatie “Met het oog op de toekomst” (Hogeschool Rotterdam NIZW, 2001). In aanvulling daarop meet het instrumentarium een aantal competenties die nodig zijn voor het succesvol afronden van een hbo-opleiding en informatie over de (directe) inzetbaarheid als aankomend verpleegkundige.

De kwalificatiestructuur voor het mbo bleef en blijft aandacht vragen. Dit heeft geleid tot een aantal projecten, waarbij verschillende voormalig ITS- en later KBA-medewerkers betrokken zijn geweest. Zo zijn diverse bijdragen geleverd aan het Colo-project ter versterking van de landelijke kwalificatiestructuur (Hövels, Thomas, Eimers & Frietman, 1999), is onderzoek uitgevoerd naar werkgebieden van de landelijke organen beroepsonderwijs, met speciale aandacht voor de afstemming tussen werkgebieden (Kraayvanger, Eggert, Hövels & Busse, 2002), en is geparticipeerd in een OECD-project naar de betekenis van landelijke kwalificatiestructuren in het kader van een leven lang leren (Hövels, 2004).

Een project, welke tot veel onzekerheid en beroering in het veld heeft geleid, is de publicatie van *'Een wending naar kerncompetenties'* door ACOA (1999). Dit heeft geresulteerd in een aantal omvangrijke projecten in opdracht van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA). Dergelijke projecten kenmerken zich door de koppeling tussen wetenschappelijkheid en beleidsoriëntatie. Denk hierbij aan het KBA-project *'Ruimte maken en ruimte benutten'*. Binnen dit onderzoek werden managers en afdelingsleiders bevraagd naar wat zij nodig achtten voor een bepaalde functie. Deze vraag werd ook aan de werknemers zelf gesteld. Een vergelijking tussen beide uitkomsten leidde o.a. tot het inzicht dat werkgevers en werknemers uit dezelfde organisaties veel overeenkomsten vertonen in de wijze waarop zij naar het verschil tussen vaktechnische en 21-century-skills (tegenwoordig algemene competenties) aankijken, maar dat werknemers meer de nadruk leggen op vaktechnische competenties en werkgevers meer op algemene competenties (Den Boer & Hövels, 2004). Andere publicaties, welke van invloed zijn geweest op het bestaand KBA-onderzoek naar de kwalificatiestructuur, zijn de verschillende studies in opdracht van sectoren en branches. Een voorbeeld hiervan is het *IMPULS*-project, waarbij de transparantie van de kwalificatiestructuur binnen de procesindustrie nader is onderzocht (Frietman, Lems & Peters, 1996).[11]

11 Frietman, J., Lems, P., & Peters, E. (1996). *Transparantie en samenhang in beroepsopleidingen voor de procesindustrie: Een vergelijking van dertien procesopleidingen / IMPULS: Vakmanschap in de Procesindustrie*. Haarlem: SIV.
Hövels, B., Thomas, E., Eimers, T., & Frietman, J. (1999). *Branchedoorsnijdende en – overstijgende competentieclusters: op zoek naar nieuwe kwalificaties*. Zoetermeer/Nijmegen: Colo & ITS.
Adviescommissie Onderwijs-Arbeidsmarkt (1999). *Een wending naar kerncompetenties: de betekenis van kerncompetenties voor de versterking van de kwalificatiestructuur secundair beroepsonderwijs*. 's-Hertogenbosch: ACOA.
Kraayvanger, G., Eggert, J., Hövels, B., & Busse, G. (2002). *Actief balanceren tussen instituties en netwerkvorming: verslag van een onderzoek naar overstijgende en doorsnijdende ontwikkelingen in werkgebieden van landelijke organen beroepsonderwijs*. Nijmegen: KBA.
Hövels, B. (2004*). OECD-project 'The rol of qualification systems in promoting life long learning'. Country report: The Netherlands*. Nijmegen: KBA.
Boer, P. den, & Hövels, B. (2004). *Ruimte maken en benutten: de aansluiting tussen beschikbare en vereiste competenties bij gediplomeerden van het nieuwe opleidingsstelsel verpleging en verzorging*. Tilburg: OSA.



ACOA (1999)

Competentiegericht denken wordt in deze publicatie vertaald in de richting van kerncompetenties en kernopgaven. Al jarenlang spreekt men in Nederland over verdere verbreding van de beroepsgerichte kwalificaties. De uitdaging ligt er tot een praktische en instrumentele uitwerking te komen. Belangrijk is om na te gaan hoe beroepscompetenties door sociale partners op herkenbare wijze geformuleerd kunnen worden en uiteindelijk op een herkenbare wijze weer in eindtermendocumenten óf kwalificatieprofielen kunnen worden neergeslagen. Voor een nadere standaardisatie van het proces wordt gekozen voor een format voor een competentieprofiel en een format voor een kwalificatieprofiel. Het belang van een format is de diversiteit aan uitwerkingen te verminderen. Een diversiteit die op voorhand een heldere vergelijking uitsluit.
Dat alles tezamen is de basis geweest van een adviestraject in het kader van de versterking van de kwalificatiestructuur secundair beroepsonderwijs. Competenties als mogelijke richtlijn om het beroepsonderwijs effectiever te maken.

ACOA (2006)

In *Over 'hamers' en 'vasthouden' gesproken* wordt een historisch overzicht van ontwikkelingen in het mbo van de afgelopen 25 jaar en wordt een wenselijke beleidskoers voor de naaste toekomst geschetst.
De onderzoekers concluderen dat in beleid en praktijk op het gebied van het mbo de afgelopen decennia onder periodiek wisselende perspectieven zijn geplaatst. Sinds de invoering van de Wet Educatie Beroepsonderwijs (WEB) is een betere balans tussen het sociaal-economisch en het sociaal-integratief perspectief ontstaan.
Op een viertal centrale aandachtsvelden wordt de responsiviteit van het middelbaar beroepsonderwijs nader belicht, te weten: de kwalificatiestructuur, de beroepspraktijkvorming, de 'onderkant' en macrodoelmatigheid. Op basis van de daar geconstateerde spanningsvelden formuleren de onderzoekers aanbevelingen voor een verdere "doorontwikkeling" van het mbo.



Belangrijk bij de toetsing van de kwalificatiestructuur is dat men het doel ervan voor ogen houdt. Het doel van de kwalificatiestructuur is dat zij functioneel dient te zijn in de communicatie tussen onderwijs, arbeidsmarkt en de betrokken individuen. Hierbij onderscheiden Hövels, Moerkamp en Jansma (2003) drie ijkpunten:

a) Validiteit: is ze herkenbaar voor de beroepspraktijk en ademt ze mee met ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.
b) Effectiviteit: is ze herkenbaar en werkbaar voor opleidingen en biedt ze voldoende mogelijkheden voor het opleiden en ontwikkelen van beroepsbeoefenaren.
c) Transparantie/toegankelijkheid: maakt ze de in-, door- en uitstroommogelijkheden voldoende duidelijk.

Ook voor ACOA hebben de drie ijkpunten een belangrijke rol gespeeld in haar advisering over de kwalificatiestructuur (ACOA, 2006).[12]

3.3 Erkenning van Verworven Competenties

Aangezet door de publicatie van *'(H)erkenning van elders verworven competenties'* door Thomas en Frietman (1998), kwam vanaf de start van KBA een aantal interessante projecten omtrent de Erkenning van Verworven Competenties (EVC) tot stand.[13]

EVC is kortweg te omschrijven als een methode om inzichtelijk te maken over welke competenties iemand beschikt. Het gaat daarbij uitdrukkelijk om de erkenning van elders c.q. buiten het reguliere onderwijs verworven competenties, bijvoorbeeld via werkervaring, zelfstudie en hobby's buiten een reguliere opleiding om. Dit past binnen de visie van een leven lang leren. Dit blijvende leren is gewenst, omdat mensen voortdurend andere/nieuwe competenties nodig hebben om goed te kunnen (blijven) functioneren in de huidige steeds veranderende maatschappij. Daarnaast stimuleert EVC tot verdere (competentie)ontwikkeling, aangezien de methode uitgaat van wat mensen kunnen, in plaats van wat zij niet kunnen.

Een EVC-procedure bestaat doorgaans uit vier stappen:

1) Herkennen: in beeld brengen van de competenties waarover een kandidaat beschikt.
2) Waarderen: beoordelen van de competenties waarover een kandidaat beschikt.
3) Erkennen: erkenning geven voor de competenties van een kandidaat, bijvoorbeeld in de vorm van (delen van) een diploma of in de vorm van een (beter) arbeidscontract.
4) Ontwikkelen: het werken aan de verdere competentieontwikkeling van een kandidaat.

12 Hövels, B., Moerkamp, T., & Jansma, F. (2003). *Communiceren over competenties en kwalificaties: op weg naar een kwalificatiestructuur voor beroepen in het onderwijs*. Toolkit Onderwijspraktijk VO 2004-01.
Adviescommissie Onderwijs-Arbeidsmarkt (2006). *Over 'hamers' en 'vasthouden' gesproken. Vijfentwintig jaar middelbaar beroepsonderwijs in Nederland: terug- en vooruitblik*. 's-Hertogenbosch: ACOA.

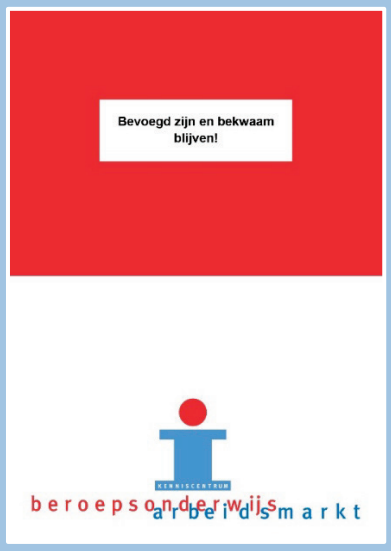
13 Thomas, E., & Frietman, J. (1998). *(H)erkenning van elders verworven competenties: EVC als motor voor employability en 'een leven lang leren'*. Nijmegen: ITS.



Thomas & Frietman (1998

Het onderzoek '(H)erkenning van competenties' is uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Economische Zaken. EVC laat zich omschrijven als een activiteit waarbij men buiten het reguliere onderwijs verworven kennis, vaardigheden en houdingsaspecten van individuele werknemers, werkzoekenden en (potentiële) leerlingen inventariseert en zo mogelijk erkent en certificeert. Dit gebeurt vanuit een onderwijscontext waarbij landelijke erkenning in de vorm van certificering of diplomering of van een vrijstellingen- of toelatingsbeleid centraal staat. Daarnaast blijkt EVC ook veelvuldig voor te komen in een arbeidscontext en wel vanuit werknemersperspectief (loopbaandomein op interne en externe arbeidsmarkt) of vanuit werkgeversperspectief (interne inzetbaarheid personeel). EVC kan, mits goed toegepast, ook leiden tot effectief opleiden en dus tot het behalen van tijd- en geldwinst. In het onderzoeksrapport wordt een verdere uiteenzetting gegeven over de achtergronden en het concept van EVC. Voorts bevat het een actueel overzicht van de aard en voorkomen van EVC-acti-viteiten in Nederland. Het rapport mondt uit in conclusies en aanbevelingen gericht op de verdere ontwikkeling en uitvoering van EVC.

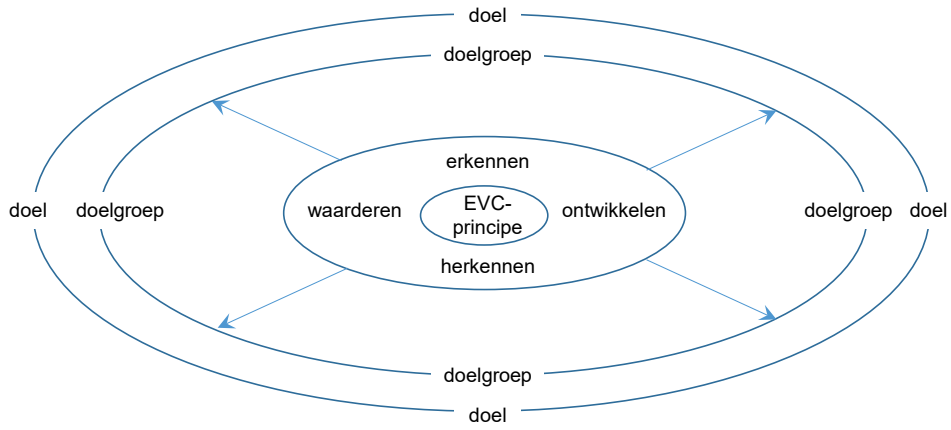
Klaeijsen, Hövels, Van Dam, Schuit, Van Osch & Van den Dungen (2005)



Het ministerie van OCW wil flexibele leertrajecten op maat door lerarenopleidingen, en Integraal Personeelsbeleid (IPB) door onderwijsinstellingen stimuleren, en beschouwt daarvoor Erkenning van Verworven Competenties (EVC) als een kansrijke benadering. EVC verwijst naar het herkennen, waarderen en erkennen van competenties in het licht van de (verdere) ontwikkeling van individuen. In het Beleidsplan Onderwijspersoneel is als ambitie geformuleerd dat lerarenopleidingen en onderwijsinstellingen in 2007 beschikken over instrumenten op basis waarvan zittend en nieuwe onderwijspersoneel kan aantonen over welke competenties hij of zij beschikt. Er bestaat momenteel nog weinig systematisch zicht op het gebruik van EVC door lerarenopleidingen en onderwijsinstellingen.
Daarom heeft het Ministerie KBA opdracht gegeven voor een empirisch onderzoek naar het feitelijk gebruik van EVC voor zittend en nieuw onderwijspersoneel. Dat onderzoek is uitgevoerd in samenwerking met CINOP te 's-Hertogenbosch. Het rapport bevat het verslag van dit onderzoek, inclusief beleidsaanbevelingen naar aanleiding van de onderzoeksbevindingen.

Figuur 3 geeft weer dat de elementen (de trits van herkennen, waarderen, erkennen en ontwikkelen) in een EVC-procedure niet éénvormig zijn, maar dienen te worden ingekleurd aan de hand van het doel dat men met EVC wil bereiken en de doelgroep die centraal staat.

Figuur 3 - EVC



KBA ontplooit verschillende activiteiten op het gebied van EVC, variërend van onderzoek naar toepassingen van EVC tot het ontwikkelen van EVC-methodes en -instrumenten en projectmanagement bij EVC-trajecten. Denk hierbij aan het onderzoek naar de inzet van EVC voor nieuw en zittend onderwijspersoneel (Klaeijsen, Hövels, Van Dam, Schuit, Van Osch & Van den Dungen, 2005) en het onderzoek naar de netwerkvorming van EVC in de regio Zuid-Limburg (Klaeijsen & Eijndhoven, 2006). Een nog lopend onderzoek door KBA betreft het onderzoek naar EVC onder kermisklanten.[14]

14 Klaeijsen, A., Hövels, B., Dam, E. van, Schuit, H., Osch, C van, & Dungen, M. van den (2005). *Bevoegd zijn en bekwaam blijven: EVC voor nieuw en zittend onderwijspersoneel.* Nijmegen/'s-Hertogenbosch: KBA & CINOP Advies B.V.
Klaeijsen, A., & Eijndhoven, E. (2006). *Opbouw van een netwerk ter verankering van EVC in de regio Zuid-Limburg: resultaten van het netwerkvormingsproces met aanbevelingen voor de toekomst*. Nijmegen: KBA.



KBA & MBO Raad (2010)

Studiesucces is een belangrijke indicator voor de prestaties van onderwijsinstellingen in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Informatie daarover kan verschillende functies hebben. Deze kan van belang zijn voor het gefundeerd maken van een opleidingskeuze, voor het afleggen van verantwoording naar externe instanties en voor verbeteracties door onderwijsinstellingen zelf. De focus in deze rapportage ligt op laatstgenoemde functie: het aanreiken van gegevens over studiesucces aan de hand waarvan onderwijsinstellingen kunnen zien waar zij hun prestaties kunnen verbeteren. Het rapport is dus primair bedoeld voor onderwijsinstellingen in het mbo. In dit rapport wordt een beeld geschetst van de deelname aan en het studiesucces van het middelbaar onderwijs in Nederland. Het betreft een sectorrapportage, waarin het accent ligt op het mbo als geheel.

4 De kwaliteit van het onderwijs

De kwaliteit van het onderwijs wordt veelal bepaald aan de hand van het rendement van een opleiding. Dit wordt o.a. uitgedrukt in termen van doorstroom, het percentage behaalde diploma's (intern rendement) en de uitstroom naar het beroepenveld waarvoor een opleiding zijn deelnemers kwalificeert (extern rendement).

4.1 Intern rendement, monitoring en benchmarking

Het intern rendement verwijst naar het perspectief van de school. Daarbij gaat het om de bijdrage van het onderwijs aan de competentieontwikkeling van onderwijsdeelnemers met het oog op hun leer- en/of arbeidsloopbaan. Deze bijdrage kan in principe worden gemeten aan de hand van een drietal indicatoren: het percentage onderwijsdeelnemers dat een diploma behaalt, het percentage deelnemers dat partieel gekwalificeerd de opleiding verlaat en de bijdrage van de school/opleiding aan de ontwikkeling van competenties die geen onderdeel van formele kwalificaties uitmaken. Hierbij is het de vraag welke bijdrage aan de school kan worden toegekend in de uiteindelijk bereikte positie van de onderwijsdeelnemer.

KBA is betrokken bij diverse vormen van monitoring binnen verschillende soorten opleidingen. Een specifieke en relatief nieuwe vorm van monitoring, welke haar oorsprong vindt in een kleinschalig onderzoek naar uitval en succes binnen een zestal ROC's (Buis & Hövels, 2005) betreft de zogeheten 'benchmark'. Benchmarking is het systematisch vergelijken van prestaties van instellingen, met als doel het genereren van stuurinformatie door het beschikbaar stellen van spiegelinformatie. Het gaat dus om informatie die de mbo-instellingen kan helpen hun organisatie optimaal aan te sturen, interne processen te optimaliseren en daarmee hun prestaties/kwaliteit te verbeteren.[15]
Een omvangrijk (nog lopend) project omtrent benchmarking betreft de in opdracht van de MBO Raad uitgevoerde benchmark, genaamd *'Bouwsteen succes'*. Hierbij wordt aan de hand van BRON-gegevens het intern rendement / succes van mbo-instellingen in kaart gebracht. Vervolgens worden deze cijfers gerelateerd aan relevante achtergrondcijfers, waardoor deze in hun context kunnen worden geplaatst.[16]

4.2 Extern rendement en loopbanen

In tegenstelling tot het intern rendement, verwijst het extern rendement naar de (toekomstige) positie van deelnemers die het onderwijs verlaten hebben. De bijdrage van de opleiding daaraan is lastig precies vast te stellen, omdat ook andere factoren dan de genoten opleiding een rol spelen. Voorbeelden zijn ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en/of persoonlijke omstandigheden. Bovendien is sprake van het vraagstuk van doelmatigheid. Om een

15 Buis, T., & Hövels, B. (2005). *Van 'uitval' naar 'succes': een exploratieve benchmark van zes ROC's.* Nijmegen: KBA.
16 KBA & MBO Raad (2010). *Vierde benchmark middelbaar beroepsonderwijs: bouwsteen succes*. Nijmegen: KBA.



Jager, Kauffman & Hövels (2009)

Er bestaat een lange traditie van het bevragen van opgeleiden van het mbo-groen: de zogenaamde schoolverlaters- en loopbaanonderzoeken. De onderzoeken, onder recent en langer geleden gediplomeerden van het voltijd mbo-groen, zijn bedoeld om het externe rendement van onderwijs en relevante inhoudelijke ontwikkelingen in de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt in beeld te brengen. Het rapport geeft meer zicht op opgeleiden van het mbo-groen van de uitstroomjaren 1987, 1991, 1994, 1997, 2001, 2006 en 2007 aan de hand van de volgende centrale thema's:

- De positie van gediplomeerden mbo-groen op de arbeidsmarkt.
- De aansluiting tussen opleiding en werk;
- Perspectieven voor loopbaan- en competentieontwikkeling.

Het rapport is van belang voor ministeries, het onderwijsveld, arbeidsmarktpartijen, studenten en de mbo-groen opgeleiden zelf en geeft belangrijk beleidsinhoudelijke aandachtspunten wat betreft de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt. De publicatie heeft geleid tot een reeks van studies (vanaf 2010) naar de intredeposities anderhalf jaar na diplomering en de posities in verdere fasen van de loopbaan van opeenvolgende cohorten mbo groen gediplomeerden.

goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te bewerkstelligen is informatie over de overgang van schoolverlaters uit het beroepsonderwijs naar de arbeidsmarkt en hun verdere loopbanen nodig. Belangrijke vragen hierbij zijn in hoeverre gediplomeerde schoolverlaters een (passende) baan vinden, in hoeverre intredeposities van gediplomeerde schoolverlaters in de loop der tijd van karakter veranderen, in hoeverre de loopbanen van gediplomeerde schoolverlaters veranderen, wat de deelname en behoefte aan scholing tijdens de beroepsloopbaan is, etc.

Wat de onderwijskant betreft zijn gegevens over genoemde vraagstellingen niet alleen van belang voor initiële, maar evenzeer voor post-initiële opleidingen. Wat dat laatste betreft wordt expliciet gewezen op de mogelijkheden die het beroepsonderwijs heeft om adequaat in te spelen op scholingsbehoeften van hun ex-studenten gedurende hun loopbaan, bijvoorbeeld via gerichte vormen van contractonderwijs. Wat het bedrijfsleven betreft zijn robuuste empirische gegevens vooral van belang om van daaruit gerichte signalen af te kunnen geven naar opleidingen ten behoeve van initiële opleidingen maar ook over hun behoefte aan post-initiële opleidingstrajecten.

Loopbaanontwikkeling is een actueel en veelbesproken thema in zowel wetenschap als beleid. De tijd van een leven lang werken bij één baas of zelfs in één functie lijkt definitief voorbij. De snel veranderende arbeidsmarkt vraagt om een andere grondhouding. Werknemers worden steeds meer geacht om zelf richting te geven aan de eigen loopbaan. Werkgevers moeten daarentegen investeren in de ontplooiing en verdere ontwikkeling van werknemers. Zowel werknemers als werkgevers hebben belang bij het vergroten van de ontplooiings- en loopbaanmogelijkheden. In de praktijk blijkt echter dat het niet altijd vanzelfsprekend is dat beide belangen goed op elkaar zijn afgestemd.

KBA verricht binnen het thema loopbaanontwikkeling met name onderzoek dat gericht is op het leveren van beleidsinformatie die nodig is om loopbaanmogelijkheden te vergroten en een betere afstemming tussen loopbaanwensen en loopbaanmogelijkheden te realiseren. Dit betreft onder meer het in kaart brengen van loopbaanpaden, binnen en buiten de organisatie/branche, en het traceren van belemmeringen in de loopbaanontwikkeling. Een voorbeeld van dergelijk onderzoek betreft het reeds genoemde GOAL-project (o.a. Jager e.a., 2009), waarbij gediplomeerden binnen het groene mbo op diverse momenten over hun actuele loopbaansituatie bevraagd worden. Op deze manier wordt systematische informatie verzameld omtrent de overgang van gediplomeerde schoolverlaters uit het groene onderwijs (vooralsnog primair gericht op mbo) naar de arbeidsmarkt en hun verdere gang op de arbeidsmarkt i.c. hun loopbanen.[17]

17 Het GOAL-project, bestaande uit o.a.
Jager, A., Kauffman, K., & Hövels, B. (2009). *Waar blijven de opgeleiden van mbo-groen?* Nijmegen: KBA.
Keppels, E., Jager, A., & Hövels, B. (2012). *Intredeposities van mbo'ers-groen in 2010: onderzoek naar de positie op de arbeidsmarkt en in vervolgonderwijs anderhalf jaar na diplomering*. Nijmegen: KBA.
Keppels, E., Jager, A., & Hövels B. (2012). *Loopbanen van mbo'ers groen: een verkennend onderzoek naar de positie van bol'ers uit mbo-groen tien jaar en drie á vier jaar na diplomering*. Nijmegen: KBA.
Keppels, E., Jager, A., & Hövels B. (2012). *Intredeposities van mbo'ers-groen in 2011: ontwikkeling in intredeposities van mbo groen gediplomeerden anderhalf jaar na diplomering.* Nijmegen: KBA.
Zie ook: www.mbogroengediplomeerden.nl

5 Arbeidsmarktonderzoek en macrodoelmatigheid

De arbeidsmarkt is dynamisch, voortdurend in beweging en de vraag naar arbeid beweegt daarin mee. Om in te kunnen spelen op veranderingen op de arbeidsmarkt is het van belang de ontwikkelingen te volgen en eventuele knelpunten tijdig te signaleren. Dit maakt het mogelijk om te anticiperen en bij te sturen door middel van het formuleren en uitzetten van beleid.

KBA verricht veelvuldig onderzoek op het terrein van arbeid en arbeidsmarkt en met name vanuit het perspectief vanuit de aansluiting met het onderwijs. Centraal daarin staat de behoefte aan voldoende en juist gekwalificeerd personeel. Deze behoefte heeft zowel een kwantitatieve als een kwalitatieve component (voldoende personeel vs. juist gekwalificeerd personeel). In de praktijk betreft het veelal een combinatie van beide componenten.

5.1 Macrodoelmatigheid

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt kunnen belangrijke gevolgen hebben voor het beroepsonderwijs. Door onderzoek naar de arbeidsmarkt krijgen onderwijsinstellingen handvaten aangereikt om de aansluiting beroepsonderwijs-arbeidsmarkt te verbeteren en krijgt men antwoord op de vraag of een bepaalde opleiding nog wel voldoet aan de vraag vanuit de arbeidsmarkt. Ook wordt onderzoek verricht om het draagvlak voor nieuwe opleidingen te onderzoeken. Dat gebeurt vaak via zogeheten *macrodoelmatigheidsonderzoeken*, waarin wordt bekeken in hoeverre er behoefte is aan het beroep waarop een nieuwe opleiding zich wil gaan richten. Daarnaast levert onderzoek naar de arbeidsmarkt de informatie (via beroeps-competentieprofielen) om kwalificatieprofielen te kunnen formuleren. Hierin zijn de competenties beschreven waarover iemand moet beschikken na het volgen van een bepaalde opleiding.

Het macrodoelmatigheidsonderzoek betreft een relatief nieuwe stroom van onderzoek binnen KBA. Aanleiding voor dit type onderzoek wordt gevormd door de jaarrede voor Koninklijke Nederlandse Academie van Wetenschappen (KNAW) in 2006 door de president van de KNAW, Frits van Oostrom. Hierin vergelijkt hij het enorme aanbod aan opleidingen in Nederland met de menukaart van een slechte Chinees. Er zijn volgens hem dusdanig veel studies binnen het hoger onderwijs, waardoor het maken van een verantwoorde studiekeuze, los van arbeidsmarktoverwegingen, steeds moeilijker wordt. Achtergrond voor zijn uitlatingen vormt de hausse aan nieuwe opleidingen in het hoger onderwijs, die voortkwam uit initiatiefrijk handelen door de Nederlandse hogescholen en universiteiten eind jaren negentig en aan het begin van de eenentwintigste eeuw.

Figuur 4 – Overzicht macrodoelmatigheidsonderzoeken[18]

Macrodoelmatigheidsonderzoeken binnen de sector:				
Welzijn, educatie & cultuur	**Gezondheids-zorg**	**Sport en bewe-gen**	**Techniek**	**Business & de-velopment**
AD Social Work	Bachelor Klinische Geneeskunde	Master Lichamelijke Opvoeding	AD Werktuig-bouwkunde	Engels als voertaal TMA en IBL
Bachelor Lifestyle Professional	Master Nurse practitioners en physician assistants	Bachelor Sport & Bewegen, leefstijl en gezondheid	Bachelor Automotive	Hbo-Bestuurs-kundigen en Urban Managers
Bachelor Peda-gogiek	European Master in Health and Physical Activity	Zesde Academie voor Lichamelijke |pvoeding	Master Aviation Management	Masteropleiding Management in Dienstverlening
Bachelor Toegepaste Psychologie	Bachelor Opto-metrie en Orthoptie	Sport- en Bewe-gingseducatoren	Bachelor Bouwkunde	
Creatief profiel SPH	Bachelor Farmakunde	Professional ac-tieve leefstijl	Bachelor Chemie	
Management en vrijedienst-verlening	Bachelor Me-disch Ondersteu-ner	Sport, Gezondheid en Management	Bachelor Nanobiologie	
Master Leadership in Education	Master Neurorevalidatie	Leisure, Sport en Toerisme	Bachelor Werk-tuigbouwkunde	
Master Social Work	Bachelor Physi-cian assistant	Sport, Innovation and Technology		
	Bachelor Logopedie	Sports & Wellness		
	Bachelor Medische Hulpverlening	Sport en Bewegen		
	Bachelor Tandprothetiek			
	Medewerkers thuisbegeleiding			
	Studieroute Gezondheid & Technologie			
	Master Oefentherapie			
	Master Healthy Lifestyle			

18 Bron: www.kbanijmegen.nl/arbeidsmarkt,_beroepspraktijk_en_beroepsonderwijs

Het werven van nieuwe studenten leek bij het opstarten van nieuwe opleidingen veelal belangrijker dan de doelmatigheid van het hoger onderwijs als geheel. Ter voorkoming van een mogelijke versnippering in het onderwijs, slechte aansluiting op de arbeidsmarkt en verlies van investeringen in bestaande opleidingen heeft het ministerie van OCW in 2003 de *'Beleidsregel doelmatigheid hoger onderwijs'* in het leven geroepen. Kern van deze nieuwe regeling is om niet de deur voor nieuwe opleidingen in het hoger onderwijs in het slot te gooien, maar om een goed evenwicht te bewaren tussen benodigde vernieuwing op grond van ontwikkelingen binnen de maatschappij en arbeidsmarkt enerzijds en investeringen in bestaande opleidingen anderzijds.

Inmiddels is verschillend macrodoelmatigheidsonderzoek binnen het beroepsonderwijs uitgevoerd, primair ingegeven door initiatieven van Hogescholen om met nieuwe opleidingen te kunnen starten. Dit geldt tevens voor onderzoek bij mbo-instellingen, primair ingegeven door beleidsbehoeften van het Ministerie van OCW/EZ in discussie met autonomie-claims van individuele onderwijsinstellingen. Ook ondersteunt KBA hogescholen en mbo-instellingen bij het maken van studentprognoses. Deze informatie levert belangrijke inzichten op voor strategisch beleid, niet alleen in de sfeer van de aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, maar ook omtrent bijvoorbeeld huisvesting, studentenwerving en het eventueel instellen van een numerus fixus.

5.2 Euregionale arbeidsmarkt

Het onderzoek naar de euregionale arbeidsmarkt betreft tevens een relatief nieuwe stroom van onderzoek. Hierin geeft KBA inzicht in grensoverschrijdende arbeidsmogelijkheden en ondersteunt zij projecten om eventuele grensoverschrijdende barrières op te heffen.
Een voorbeeld van dergelijk onderzoek betreft het onderzoek naar de geautoriseerde beschrijvingen. Dit is een Duits-Nederlands initiatief in de Euregio Rijn-Waal, in opdracht van de Ier(n)ende Euregio, waarin mbo-instellingen, bedrijven en de overheid werk maken van grensoverschrijdend leren en werken. Hiertoe worden zogeheten geautoriseerde beschrijvingen ontwikkeld. Dit zijn door de gezaghebbende arbeidsmarktpartijen gelegitimeerde, vergelijkende beschrijvingen van Nederlandse en Duitse profielen van beoefenaars van vergelijkbare beroepen, welke gebaseerd zijn op de competenties waarover beroepsbeoefenaars beschikken. De beschrijvingen fungeren als instrument voor met name werkgevers en werknemers in de grensstreek met als doel om de transparantie en acceptatie van de vakdiploma's en de achterliggende beroeps- en opleidingsprofielen te vergroten. In de kern geeft de geautoriseerde beschrijving dus aan in hoeverre iemand met een bepaald diploma inzetbaar is in het buurland.[19]

19 Tot dusver zijn geautoriseerde beschrijvingen gemaakt voor de beroepen: kernberoepen in de logistiek, allround machinebouwer, mechatronicus, technicus EIPS, gastheer/gastvrouw, kok en verkoper in de detailhandel.



Bock, Hövels & Eimers (1991)

Onder invloed van ontwikkelingen in het beleid van Ministeries en sociale partners kwam de problematiek van voortijdig schoolverlaten wederom in het centrum van de aandacht. Daartoe hebben het Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het ITS opdracht gegeven voor een reviewstudie, met een nieuwe aangescherpte definitie van voortijdig schoolverlaten als vertrekpunt. Nieuw was dat de groep voortijdig schoolverlaters niet alleen uit de traditionele dropouts uit LBO en MAVO bestond, maar uit alle jongeren zonder primaire beroepskwalificatie.

De reviewstudie bestaat uit drie delen. Het eerste deel geeft een kwantitatief beeld van de totale groep voortijdig schoolverlaters. Hierbij wordt o.a. ingegaan op de omvang van de groep, de lokalisering ervan, alsook de verschillende stromen binnen het onderwijssysteem en de positie op de arbeidsmarkt. Het tweede deel bevat een beschrijving en evaluatie van een aantal beloftevolle projecten op lokaal niveau, in de preventieve en curatieve sfeer. In deel drie worden achtergronden, oorzaken en perspectieven van voortijdig schoolverlaten behandeld. Het laatste deel bevat tevens een overall samenvatting van de belangrijkste bevindingen van de hele reviewstudie

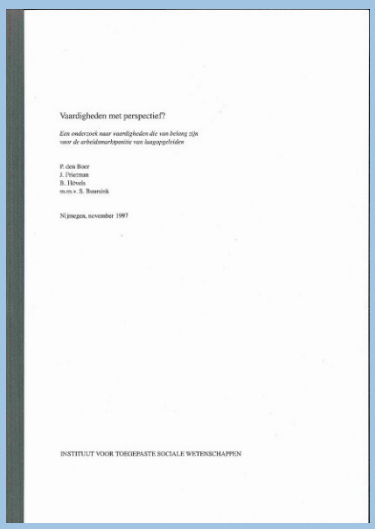
6 De ‘onderkant’ van het opleidings-en arbeidsmarktgebouw

Het onderzoek naar de zogeheten ‘onderkant’ van het opleidings- en arbeidsmarktgebouw omvat thema’s als startkwalificatie, voortijdig schoolverlaten (VSV) en de overgang van school naar werk. Vooral het thema VSV staat al geruime tijd in het centrum van de beleidsaandacht. Deze aandacht kent haar oorsprong in de jaren negentig, waarbij de vraag naar hoger gekwalificeerden groter werd en dus ook de zorg om jongeren die hun school niet afmaakten. Uitgangspunt in deze periode werd het behalen van een startkwalificatie (minimaal een diploma op mbo-niveau 2). Dit leidde in 1991 tot de publicatie van een reeks reviewstudies door het ITS, genaamd *‘Zonder beroepskwalificatie uit het beroepsonderwijs’* (Bock, Hövels & Eimers, 1991). De studies worden beschouwd als voorloper van het hedendaags VSV-onderzoek, uitgevoerd door KBA. Een tweede project dat van grote invloed op bestaand VSV-onderzoek is geweest, betreft het onderzoek naar vaardigheden die van belang zijn voor de arbeidsmarktpositie van laagopgeleiden (Den Boer, Frietman, & Hövels, 1998). Hierbij werd vooral gekeken naar de eisen die werkgevers aan on-/laaggeschoold personeel stellen en welk belang deze eisen bij het intrede- en handhaafperspectief op de arbeidsmarkt hebben.[20]

In 2006 verscheen de invloedrijke KBA-studie *‘Vroeg is nog niet voortijdig: naar een nieuwe beleidstheorie voortijdig schoolverlaten’* (Eimers, 2006). In deze studie wordt een nieuw model voor de VSV-aanpak geschetst met daarin een typologie van verschillende soorten voortijdig schoolverlaters. Deze en andere studies hebben bijgedragen aan een beter inzicht in de problematiek en meer differentiatie in de VSV-aanpak.[21]

20 Bock, B., & Hövels B. (1991). *Zonder beroepskwalificatie uit het beroepsonderwijs deel 1: een kwantitatief beeld van de groep voortijdige schoolverlaters*. Nijmegen: ITS.
Eimers, T., & Hövels, B. (1991). *Zonder beroepskwalificatie uit het beroepsonderwijs deel 2: aanpak, werkwijze en effecten van beloftevolle projecten*. Nijmegen: ITS.
Bock, B., & Hövels, B. (1991). *Zonder beroepskwalificatie uit het beroepsonderwijs deel 3: achtergronden, oorzaken en perspectieven van voortijdig schoolverlaten.* Nijmegen: ITS.
Boer, P. den, Frietman, J., & Hövels, B. (1998). *Vaardigheden met perspectief? Een onderzoek naar vaardigheden die van belang zijn voor de arbeidsmarktpositie van laagopgeleiden.* Den Haag: OSA.
Zie ook: Eimers, T. (1995). *Een vangnet van strohalmen: opvang- en preventieprojecten voor voortijdig schoolverlaters in regionaal perspectief*. Nijmegen: ITS.

21 Eimers, T. (2006). *Vroeg is nog niet voortijdig: naar een nieuwe beleidstheorie voortijdig schoolverlaten.* Nijmegen: KBA.


Vaardigheden met perspectief?

Een onderzoek naar vaardigheden die van belang zijn voor de arbeidsmarktpositie van laagopgeleiden

F. den Boer
J. Frietman
B. Hövels
m.m.v. S. Boerrink

Nijmegen, november 1997

INSTITUUT VOOR TOEGEPASTE SOCIALE WETENSCHAPPEN

Den Boer, Frietman & Hövels (1998)

De centrale probleemstelling van het onderzoek heeft betrekking op vaardigheden die als kritisch kunnen worden beschouwd voor de toegang van laagopgeleiden tot de arbeidsmarkt, voor het zich in het arbeidsproces kunnen handhaven en voor doorstroomperspectieven. De vraag is welke (combinaties) van sociale, communicatieve en leervaardigheden en instrumentele vaardigheden worden verlangd van laagopgeleide werknemers en kunnen hen een relatief perspectiefvolle arbeidsmarktpositie verschaffen?

Het onderzoek heeft een veelheid aan informatie opgeleverd, die laat zien dat de problematiek van laagopgeleiden zeer gedifferentieerd ligt en complex is. Op grond van statistische gegevenheden en verbanden, en deels op grond van pregnante inkleuringen daarvan uit de kwalitatief getinte componenten van het onderzoek worden de volgende conclusies getrokken:

- Over de hele linie zijn de werkgelegenheidsvooruitzichten voor laagopgeleiden in het MKB gunstiger dan in het grootbedrijf. In de industrie en financiële/zakelijke dienstverlening lijkt de werkgelegenheid voor laagopgeleiden af te kalven.
- Cruciale basisvaardigheden voor laagopgeleiden om de arbeidsmarkt te betreden zijn voornamelijk normatieve en interpersoonlijke communicatievaardigheden. Vakkennis en vaardigheden zijn minder belangrijk voor het krijgen van een baan.
- Werkgevers gebruiken hun diploma's certificaten vooral als selectiecriterium voor werkhouding, motivatie en betrokkenheid i.p.v. kennis en vaardigheden.
- Trainbaarheid is een cruciale kwaliteit van werknemers om hun baan te behouden
- Over het algemeen hebben laagopgeleiden weinig vooruitzichten om zich binnen (de onderzochte) bedrijven te bewegen. Voor zover mogelijkheden bestaan, spelen o.a. ambitie en de bereidheid aanvullende training/opleiding te volgen een doorslaggevende rol.
- De reeds genoemde basisvaardigheden alsook de perceptie ervan fungeren als barrière voor werkzoekenden bij intrede op de arbeidsmarkt.
- Zowel werkgevers als werknemers stellen dat het leren op de werkplek het belangrijkst is voor het verwerven van vaardigheden die essentieel zijn voor het adequaat vervullen van een functie.
- Werkgevers zijn over het algemeen niet optimistisch over de mogelijkheden/effecten van voorgestelde maatregelen om de arbeidsmarktpositie van laagopgeleiden te verbeteren.

Tot slot worden enkele beleidsaanbevelingen gedaan omtrent het trainen van bepaalde vaardigheden, ter bevordering van de arbeidsmarktpositie.

Met het beleidsplan *'Aanval op de uitval'* van het ministerie van OCW in 2006 is de VSV-aanpak, in met name het mbo, in een stroomversnelling geraakt. Door de invoering van de kwalificatieplicht zijn veel leerlingen in het mbo nog volledig leerplichtig. Dit betekent dat er voor scholen veel verandert. Waar men zich in het verleden vooral richtte op een kleine groep kwetsbare leerlingen, zijn de maatregelen gericht op het voorkomen van schooluitval tegenwoordig van een wat meer algemene aard. Het VSV-beleid overlapt dan ook veel meer met thema's als opleidingsrendement, kwaliteit van onderwijs en efficiënte schoolloopbanen. Daarnaast is de wetgeving voortdurend aan verandering onderhevig, hetgeen niet altijd zonder consequenties gepaard gaat. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de nieuwe wetgeving Passend Onderwijs, waarbij scholen iedere jongere een passende onderwijsplek dienen aan te bieden.

Een voorbeeld van onderzoek naar de VSV-aanpak in scholen betreft de Regiomonitor VSV Utrecht. Dit is een instrument om de aanpak van het voortijdig schoolverlaten te monitoren en evalueren. In de monitor worden gegevens verzameld van vele duizenden jongeren in het voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs. Met die gegevens is het mogelijk de schoolloopbaan van jongeren te volgen en de effectiviteit van maatregelen te meten. Er was tot nu toe weinig systematisch onderzoek gedaan naar de effectiviteit van VSV-maatregelen. Door de deelnemers van bijvoorbeeld projecten, voorzieningen of begeleidingstrajecten nauwkeurig te volgen, wordt duidelijk wat werkt en wat niet. Met de informatie uit de Regiomonitor zijn gemeenten en anderen beter in staat hun beleid te sturen. De Regiomonitor, welke vanaf 2011 wordt uitgevoerd, is ontwikkeld met financiële steun van de provincie Utrecht en de gemeenten Utrecht en Amersfoort in het kader van de Convenanten Voortijdig Schoolverlaten (o.a. Roelofs, Kennis, Eimers & Keppels, 2011, 2015).[22]

Ook de samenwerking tussen scholen, onderwijs, gemeenten, zorgaanbieders en bedrijven in de aanpak van VSV is de laatste jaren meer op de beleidsagenda komen te staan. Hoewel een dergelijke samenwerking niet vanzelfsprekend en eenvoudig te realiseren is, is deze de laatste jaren sterk verbeterd. KBA heeft verschillend onderzoek verricht naar de rol van gemeenten in deze regionale samenwerking. Dit betreft o.a. onderzoek naar de regierol van gemeenten (onderwijs, hulpverlening en arbeidsmarkt) en de samenwerking tussen gemeenten en het mbo, maar ook onderzoek naar de samenwerking en afstemming tussen (mbo-)scholen onderling. Bijbehorende thema's zijn o.a. doorlopende leerlijnen en een warme overdracht.[23]

22 Roelofs, M., Kennis, R., Eimers, T., & Keppels, E. (2011). *Uitvallers en zorgdeelnemers van ROC Midden Nederland: regiomonitor Utrecht Voortijdig Schoolverlaten*. Nijmegen: KBA.
Eimers, T., Kennis, R., Keppels, E., & Roelofs, M. (2015). *Minder voortijdig schoolverlaters: onderzoek bij vijf mbo-instellingen*. Nijmegen: KBA.

23 Roelofs, M., & Eimers, T. (2007). *Samenwerking leerplicht Stedendriehoek.* Nijmegen: KBA.
Emiers, T., Kennis, R., & Keppels, E. (2013). *VSV-monitor Nijmegen: eerder signaleren en passend ondersteunen*. Nijmegen: KBA.



Eimers (2006)

De Nederlandse aanpak van het voortijdig schoolverlaten kenmerkt zich sinds het begin van de jaren negentig door een sterke nadruk op preventie, maatwerk en verantwoordelijkheid voor lokale partijen, de scholen in het bijzonder. Hoewel kwalitatief de samenwerking en de preventie in de school zijn verbeterd, blijft het aantal voortijdig schoolverlaters onveranderd hoog en is er nog geen sprake van een doorbraak in de bestrijding van uitval. Waarom is het nog niet gelukt om het probleem van voortijdig schoolverlaten op te lossen?

Voortijdig schoolverlaten is een complex en hardnekkig probleem. Om de Lissabon-doelstelling van een reductie met 50 procent te realiseren is meer resultaat nodig dan op dit moment wordt gerealiseerd. De huidige beleidslijn voor de aanpak van het voortijdig schoolverlaten is ingezet begin jaren negentig. Nu, tien jaar later, is er een zekere behoefte aan herbezinning. Niet omdat het beleid zonder succes is, maar wel om in te kunnen spelen op nieuwe ambities en nieuwe perspectieven.

Wat zijn de mogelijkheden van de centrale overheid om, bijvoorbeeld via wet- en regelgeving, decentrale partijen te ondersteunen bij hun aanpak? Klopt ons beeld van de voortijdig schoolverlater wel met de werkelijkheid? Wat zijn de maatschappelijke perspectieven van voortijdig schoolverlaters? Is een nieuwe balans tussen centraal en decentraal beleid nodig? Volstaan de ijkpunten, zoals de startkwalificatie, nog steeds, of zijn nieuwe ijkpunten nodig?

Op basis van literatuurstudie en inbreng van experts wordt in het rapport 'Vroeg is nog niet voortijdig' een aanzet gegeven voor een nieuwe visie op het fenomeen voortijdig schoolverlaten.

Hoewel de meeste voortijdig schoolverlaters afhaken vanwege studie gerelateerde problemen, zijn er ook leerlingen die vanwege overige problemen het onderwijs verlaten. Denk hierbij bijvoorbeeld aan gezondheidsproblemen, moeilijkheden in de thuissituatie of sociaal-emotionele problematiek. Om deze leerlingen in onderwijs te houden, en dus perspectief op de arbeidsmarkt te bieden, is extra inzet nodig (bijv. plusvoorzieningen).
Voorbeelden van KBA-onderzoek naar deze kwetsbare groepen zijn de verschillende studies naar de 'rafelrand' van het onderwijs en de ontwikkeling van een onderzoeksinstrument om de problematiek van overbelaste leerlingen te beschrijven en te analyseren (Roelofs, Kennis, Eimers & Keppels, 2011). Een relatief nieuwe stroom van onderzoek binnen dit thema betreft het onderzoek naar loopbanen van jongeren met een (functie)beperking in het mbo. Dit aantal is de laatste jaren sterk gegroeid. De verwachting is echter dat er veel voor deze groep zal veranderen. Denk bijvoorbeeld aan de invoering van het Passend Onderwijs of de nieuwe Participatiewet. KBA heeft reeds een tweetal onderzoeken, in samenwerking met het REA College, uitgevoerd, waarbij de doelgroep nader omschreven werd en de studieloopbaan en werksituatie in kaart werden gebracht (Eimers, Boon & Kennis, 2012; Eimers, Kennis & Özdemir, 2013).[24]

Sinds een aantal jaren voert KBA de monitoring van VSV uit in een aantal regio's. De opzet hiervan verschilt nogal per regio. Zo worden in Nijmegen alle leerlingen in het VO gevolgd in hun schoolloopbaan via het mbo naar werk en wordt in Utrecht de VSV-aanpak van vijf mbo-instellingen gemonitord. De monitor kan ook op verzoek van de regio's benut worden om op gerichte vragen antwoord te geven. Voorbeelden hiervan zijn het in kaart brengen van de doorstroom VO-mbo en van de arbeidsmarktpositie van specifieke risicogroepen. Behalve de monitoring van de mbo-instellingen worden in enkele regio's ook de plusvoorzieningen gemonitord (Flex College Nijmegen en OPDC Utrecht). De instrumenten van de monitor worden ook in andere regio's ingezet, waaronder de regio's Arnhem, Eindhoven, Flevoland, Apeldoorn en de Stedendriehoek.[25]

24 Roelofs, M., Kennis, R., Eimers, T., & Keppels, E. (2011). *Uitvallers en zorgdeelnemers van ROC Midden Nederland: Regiomonitor Utrecht Voortijdig Schoolverlaten*. Nijmegen: KBA.
Roelofs, M., Kennis, R., Eimers T., & Keppels E. (2011). *Uitvallers en zorgdeelnemers van ROC ASA Utrecht: Regiomonitor Utrecht Voortijdig Schoolverlaten*. Nijmegen: KBA.
Eimers, T., Boon, M., & Kennis, R. (2012). *Signalen voor passend beroepsonderwijs: jongeren met een beperking in het mbo*. Nijmegen: KBA.
Eimers, T., Kennis R., & Özdemir, M. (2013). *Aan het werk met passend onderwijs: loopbanen van jongeren met een beperking in het mbo*. Nijmegen: KBA.

25 Eimers, T., Kennis, R., Keppels, E., & Roelofs, M. (2014). *Regiomonitor Utrecht Voortijdig schoolverlaten: onderzoek naar de overgang vo-mbo en naar zij-instroom in het mbo*. Nijmegen: KBA.
Eimers, T., Kennis, R., Keppels, E., & Roelofs, M. (2015). *Minder voortijdig schoolverlaten: onderzoek bij vijf mbo-instellingen*. Nijmegen: KBA.



Frietman (1990)

In deze studie staan de ontwikkelingen in en de kwaliteit van de praktijkcomponent in het primair leerlingwezen centraal. Frietman onderzoekt welke oorzaken ten grondslag liggen aan het ontstaan van nieuwe praktijkopleidingsvarianten in het primair leerlingwezen in Nederland en welke dominante praktijkopleidingstypen in het huidige leerlingwezen kunnen worden onderscheiden, alsook wat de belangrijkst kenmerken van die opleidingstypen zijn. Vervolgens onderzoekt hij de kwaliteit van de praktijkcomponent in de verschillende praktijkopleidingstypen en van welke factoren deze vooral afhankelijk is. In het onderzoek worden de volgende conclusies getrokken:

- De praktijkopleiding vindt in het kader van het leerlingwezen niet langer meer in én onder verantwoordelijkheid van één arbeidsorganisatie plaats. Er zijn naast het traditionele type vier alternatieve praktijkopleidingstypen te onderscheiden. Deze verschillen van elkaar in de mate van binding aan het arbeidsproces en de arbeidsorganisatie.
- Gemeten naar het niveau bij instroom trekken de meer schoolse praktijkopleidingstypen verhoudingsgewijs meer leerlingen van scholen voor algemeen vo aan dan de overige typen.
- Er worden geen belangrijke verschillen tussen de opleidingstypen gevonden. De alternatieve opleidingstypen voldoen dus in ongeveer gelijke mate als de traditionele praktijkopleiding. Wat de opleidingsresultaten zelf wordt geconcludeerd dat de kwaliteit van de praktijkopleidingen over het algemeen redelijk/goed is. Daarbij compenseren de arbeidsmarkteffecten voor een deel de minder goede opleidingsinterne effecten.
- Ongeacht het opleidingstype bestaan er tussen de onderzochte sectoren wel verschillen in de kwaliteit van de praktijkopleiding. Deze verschillen houden naar alle waarschijnlijkheid mede verband met verschillen in (opleidings)infrastructuur tussen de onderzochte opleidingssectoren.
- Er bestaat een samenhang tussen het opleidingsniveau bij instroom en de bereikte opleidingsresultaten: leerlingen met een laag opleidingsniveau bij aanvang van de vakopleiding behalen minder goede resultaten dan leerlingen met een hoger niveau.
- Er bestaat een verband tussen het behalen van het diploma voor de primaire opleiding en het vinden van een (aansluitende) baan na de opleiding.

Al met al wordt geconcludeerd dat het leerlingwezen door het ontstaan van de alternatieve opleidingsmogelijkheden minder conjunctuur-afhankelijk is geworden. De werkelijke waarde van die opleidingsmogelijkheden zal echter pas blijken als de alternatieve praktijkopleidingstypen ook in een periode met een toereikend aanbod van regulier leer-arbeidsplaatsen blijven voortbestaan.

.

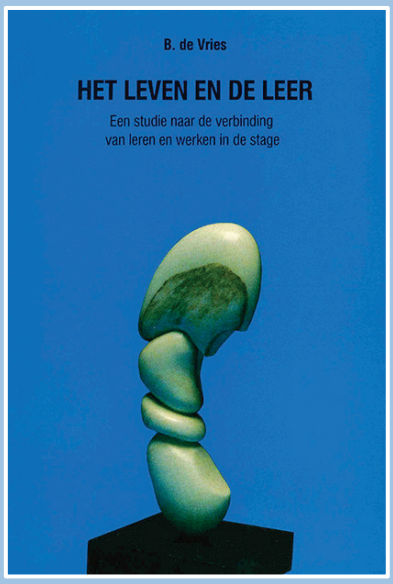
7 De rol van arbeidsorganisaties en arbeidsverhoudingen: leren in de praktijk en scholing

Beroepsonderwijs en beroepspraktijk zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Binnen de beroepspraktijk wordt arbeid verricht en manifesteert zich de inhoud van beroepen in concrete verschijningsvormen. Het beroepsonderwijs, dat pretendeert om deelnemers en zijn leerloopbaan centraal te stellen, dient opleidingen te bieden welke voorbereiden op de beroepspraktijk. Samenwerking tussen beroepspraktijk- en onderwijs is dan ook van groot belang. Het tempo en de aard van veranderingen in arbeidsorganisaties, alsook het inmiddels breed erkende credo van competentiegericht opleiden, benadrukken het belang van deze samenwerking nog eens extra.

Met het rapport *'Op weg naar een gezamenlijke verantwoordelijkheid'* (Open Overleg Wagner, 1984), was het de commissie Rauwenhoff – ingesteld om de link tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven te versterken – die het belang van een gedeelde verantwoordelijkheid voor het opleiden van jongeren nadrukkelijk onder de aandacht bracht. Dit heeft ertoe geleid dat studenten binnen het beroepsonderwijs minimaal 25 tot maximaal 80 procent van de leertijd binnen een bedrijf moeten doorbrengen, afhankelijk van de vraag of het een bol- of bbl-opleiding betreft.

Het onderzoek naar de rol van arbeidsorganisaties kent haar oorsprong in de periode bij het ITS. Een voorbeeld van dergelijk onderzoek betreft de casestudies naar de relatie tussen onderwijs, kwalificatie en arbeidsorganisaties bij DSM en een tweetal zorginstellingen door Grootings en Hövels (1981). In deze studies werd onderzocht in hoeverre arbeidsorganisaties rekening houden met wat de arbeidsmarkt aan kwalificaties aanbiedt. Met andere woorden, op welke wijze wordt arbeid vormgegeven en op welke wijze vindt deze wisselwerking plaats. Ook de inaugurele rede van Hövels (1990), met de nadruk op de potentiële innovatiefunctie van beroepsonderwijs richting arbeid, sluit daarbij aan. Ander relevant onderzoek betreft de proefschriften van De Vries (1988) en Frietman (1990). De Vries schreef een omvangrijk proefschrift met een gedegen overzicht van buitenlands onderzoek op het gebied van stages, uitmondend in zijn conclusie dat in stages uiteindelijk 'het leven' belangrijker is dan 'de leer'. Frietman, een van de grondleggers en algemeen directeur van KBA, onderzocht in zijn proefschrift de kwaliteit van de praktijkcomponent in het primair leerlingwezen. [26]

26 Grootings, P., & Hövels, B. (1981). *De relatie tussen onderwijs, kwalificaties en arbeidsorganisatie*. Nijmegen: ITS.
Vries, B. de (1988). *Het leven en de leer: een studie naar de verbinding van leren en werken in de stage* (proefschrift). Nijmegen: ITS.
Frietman, J. (1990). *De kwaliteit van de praktijkcomponent in het leerlingwezen: een studie over de ontwikkelingen in en de kwaliteit van de praktijkopleiding in het primair leerlingwezen* (proefschrift). Nijmegen: ITS.
Vries, B. de (1988). *Het leven en de leer. Een studie naar de verbinding van leren en werken in de stage* (proefschrift). Nijmegen: ITS.



De Vries (1988)

Sinds het midden van de jaren zeventig is het gebruikelijk de stage in het beroepsonderwijs te beschouwen als een van de middelen waarover het onderwijs kan beschikken om bepaalde onderwijsdoelstellingen te verwezenlijken Er is sinds die tijd groeiende aandacht voor een onderwijskundige analyse van problemen verbonden aan de stage. Uitgaande van het doel-middel schema werd getracht, parallel aan de benadering van binnenschoolse onderwijsmiddelen, de stage zodanig vorm te geven en in te richten dat de kans op het realiseren van vooraf geformuleerde onderwijsdoelstellingen zo groot mogelijk zou zijn.

In deze studie staat een evaluatie van deze ontwikkeling centraal, waarbij de nadruk ligt op de opleidende stage. Bij de vraag wat de nieuwe benadering heeft opgeleverd voor de daadwerkelijke inhoud van stages wordt geconcludeerd dat nergens de invulling van de stage door de school en de integratie van de binnen- en de buitenschoolse delen van het leerplan gerealiseerd is, zoals dat met de innovaties beoogd werd.

Een verklaring hiervoor luidt dat in de beperkt-onderwijskundige invalshoek wordt uitgegaan van onjuiste premissen. De vooronderstelling dat de stage een onderwijsmiddel is als andere, waarover een opleiding vrijelijk kan beschikken, is niet met in overeenstemming met elementaire kenmerken van de stage. Het is waarschijnlijk vruchtbaarder de stage te beschouwen als een onderwijsperiode voor praktische opleiding en vorming die analytisch gelijkwaardig is aan, en temporaal volgt op de binnenschoolse onderwijsperiode voor theoretisch en voorbereidend praktisch onderwijs De stage kan daarmee meer autonoom ten opzichte van de school vormgegeven en ingericht worden volgens principes van *training on the job* in plaats van principes van schoolse didaktiek. De school kan daarbij haar taak als initieel onderwijs vervullen door zorg te dragen voor pedagogische interventies die het functie-overstijgende leerproces stimuleren. Door het geheel aan opleidende stages aan het eind van een beroepsopleiding te situeren, kan een overgangsfase gevormd worden tussen de school aan de ene kant en educatieve tussenvoorzieningen, volwassenen-educatie en bedrijfsopleidingen aan de andere kant.

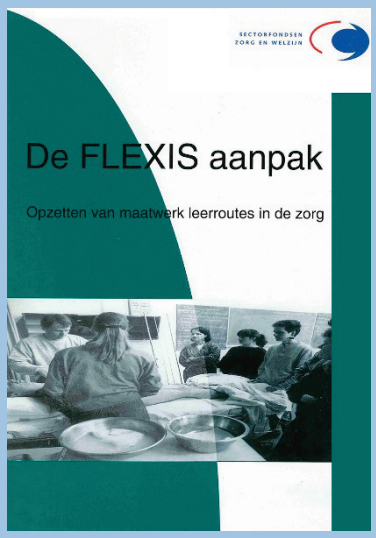
Vervolgvraag was wat er zich in de arbeidsorganisaties afspeelt. Het gaat hier immers om de relatie tussen onderwijs en arbeid. Andere vragen waren op grond waarvan en op welke wijze arbeidsorganisaties worden vormgegeven en in hoeverre zij inspelen op datgene dat zich op de arbeidsmarkt aanbiedt. Hiertoe is de innovatiekracht van het onderwijs nader bekeken. Werkgevers zullen namelijk, of ze al dan niet willen, rekening moeten houden met het aanbod op de arbeidsmarkt, oftewel het soort kwalificaties dat wordt aangeboden. In navolging hiervan heeft het symposium *'Visies op dualisering'* plaatsgevonden (Frietman & Van Dijk, 1993). Tijdens dit symposium stond het versterken van de rol van het leren in de beroepspraktijk centraal, waarvoor zowel het onderwijs als bedrijfsleven verantwoordelijk zijn.[27]

KBA heeft deze onderzoekslijn voortgezet en voert onderzoek uit naar de aard en ontwikkeling van de gedeelde verantwoordelijkheid van beroepsonderwijs en bedrijfsleven. Voorts wordt ook onderzoek verricht op thema's waarop de gedeelde verantwoordelijkheid zich in de praktijk van het beroepsonderwijs toespitst. Dit betreft vooral het leren en werken in de praktijk. Stages en duale leervormen (leren in de praktijk) maken al jaren onderdeel uit van opleidingsprogramma's binnen het beroepsonderwijs. Met de komst van de competentiegerichte kwalificatiestructuur en het competentiegericht opleiden heeft het leren in de praktijk een nog belangrijkere rol in het leerproces ingenomen. De arbeidsmarkt wordt echter steeds dynamischer. Het beroepsonderwijs staat voor de lastige taak om beroepsbeoefenaren op te leiden die kunnen functioneren op deze steeds veranderende arbeidsmarkt. Toegespitst op het huidige mbo heeft de wending naar competenties tot forse wijzigingen geleid in de kwalificatiestructuur en in opleidingen zelf. Ervaringen van leerbedrijven met (de experimenten) competentiegericht opleiden kunnen ook aanleiding zijn om de kwalificatiedossiers waar nodig bij te stellen. Ook de scholing van werkenden vindt in toenemende mate plaats in de vorm van duaal leren. Door het optimaal combineren van leren op de werkplek en binnen de school worden de competenties van werkenden op peil gehouden en uitgebreid.

Enkele projecten die van invloed op deze onderzoekslijn zijn geweest, betreft het onderzoek naar de effecten van cao-afspraken op scholing in de praktijk (De Vries & Hövels, 1991) en het typische sector-gerichte IMPULS-project *'Transparantie en samenhang in beroepsopleidingen voor de procesindustrie'* (Frietman e.a., 1996).[28]

27 Frietman, J., & Dijk, C. van (1993). *Symposiumbundel visies op dualisering: over een nieuwe inzet van een oude onderwijsvorm en de rol van wetenschappelijk onderzoek daarin.* Nijmegen: ITS.

28 Vries, B. de, & Hövels, B. (1991). *Afgesproken! effecten van scholingsafspraken in de cao*. Nijmegen: ITS.
Frietman, J., Lems, P., & Peters, E. (1996). *Transparantie en samenhang in beroepsopleidingen voor de procesindustrie: Een vergelijking van dertien procesopleidingen / IMPULS: Vakmanschap in de Procesindustrie*. Haarlem: SIV.



Meijer & Frietman (2002)

Sinds 1999 zijn er op initiatief van de (voorlopers van de) Sectorfondsen Zorg en Welzijn regionaal 21 projecten in 12 zorgregio's uitgevoerd onder de naam FLEXIS. De aanpak van FLEXIS is gericht op het werven van specifieke doelgroepen en het aanbieden van maatwerkonderwijs.

In flexibel maatwerkonderwijs wordt 'naadloos' aangesloten op enerzijds voor de zorgsector relevante beschikbare kennis en kunde (competenties) en anderzijds op wensen en mogelijkheden waarover deelnemers aan het begin van het onderwijstraject beschikken. De zorgcompetenties worden vastgesteld met behulp van een Erkenning Verworven Competenties (EVC) procedure; de wensen en mogelijkheden tijdens een aannamegesprek of met een vragenlijst.

De ervaringen in de FLEXIS-projecten zijn positief en van het aanbod van flexibele leertrajecten gaat een wervende werking uit. Dit geldt zowel voor doelgroepen als zij-instromers, allochtonen en herintreders als voor zittend personeel, dat opgeschoold wil worden van helpende naar verzorgende. Ook de eerste instroomresultaten zijn veelbelovend. Een belangrijk neveneffect van het volgen van een opleiding was de positieve invloed op het zelfbeeld van veel deelnemers en op hun wens om een vervolgopleiding te gaan volgen.

Naast deze resultaten op het niveau van de deelnemers zijn er effecten op het niveau van de instellingen. Deelnemende zorginstellingen stellen dat hun inzicht in de waarde en mogelijkheden van EVC-procedures en van maatwerk trajecten duidelijk is toegenomen. Onderwijsinstellingen geven aan dat men het flexibele onderwijsaanbod tot onderdeel van het reguliere onderwijs heeft gemaakt. Tenslotte wordt vanuit de projecten gemeld dat de samenwerking tussen zorg, onderwijs en anderen (zoals regiofunctionarissen en CWI's) veel nauwer is geworden.

8 Institutionele samenwerking en de lerende (Eu)regio

Een nog vrij recente onderzoekslijn van KBA betreft het onderzoek naar de samenwerking tussen verschillende institutionele actoren en de toegevoegde waarde daarvan. Het beroepsonderwijs en de regio zijn van elkaar afhankelijk. Zo werken onderwijsinstellingen samen met het regionale bedrijfsleven, hangt het aanbod van opleidingen samen met de vraag op de regionale arbeidsmarkt en zal een deel van de gekwalificeerde uitstromers werk vinden in het regionale bedrijfsleven.

Deze wederzijds afhankelijke, bijna symbiotische, relatie tussen beroepsonderwijs en het regionale bedrijfsleven vraagt om een duurzame en effectieve samenwerking (co-makership, lerende regio). Een beroepsopleiding duurt immers tussen de 2 en 4 jaar en het aanpassen van curricula naar aanleiding van specifieke regionale behoeften kost tijd. Daarnaast moeten de partijen ervaren dat de gemaakte investeringen in tijd, moeite en afspraken 'lonend' zijn. Kernbegrip in dit verband is de 'lerende regio' (Hövels & Kutscha, 2001). Door, waar nodig en zinvol, in wisselende verbanden met elkaar samen te werken gaan beroepsonderwijs en bedrijfsleven elkaar beter leren kennen en waarderen. Mogelijkheden en beperkingen wordt verkend om het onderwijs zo optimaal mogelijk op de regionale vragen en situatie af te stemmen. Kernelementen van een lerende regio zijn:

- het hebben van een gemeenschappelijke visie;
- het bestaan van 'win-win'-situaties, waarin recht gedaan wordt aan zowel gemeenschappelijke als individuele belangen;
- het (willen) mobiliseren en benutten van het kennispotentieel, ingangen en uitvoeringsmogelijkheden van alle actoren in het regionaal netwerk;
- de fysieke nabijheid van de actoren, waardoor kennis en inzichten uitgewisseld kunnen worden;
- het bestaan van een supportstructuur.[29]

Een van de eerste projecten door KBA waarbij het concept van de lerende regio als instrument voor de kwaliteit van de regionale samenwerking gebruikt is, betreft de projecten FLEXIS en HBO-V, waarin maatwerkleerroutes in de zorg zijn ontwikkeld voor de re-integratie van werkloze vrouwen in 21 regio's (o.a. Meijer & Frietman, 2002). Ook in deze rij, maar minder geïnspireerd door het concept van de lerende regio, passen de projecten naar de samenwerking tussen ROC's en bedrijven/arbeidsorganisaties, in opdracht van o.a. het ministerie van OCW, het Ecbo en enkele individuele ROC's.[30]

29 Hövels, B., & Kutscha, G. (2001). *Beruflichte Qualifiziering und Lernende Region Entwicklungen im deutsch-niederländischen Systemvergleich*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

30 Meijer, K., & Frietman, J. (2002). *De FLEXIS-aanpak. Het opzetten van maatwerkleertrajecten in de zorg*. Utrecht: Stichting Arbeidsmarktbeleid Zorg en Welzijn.
Busse, G. (2007). *De lerende Euregio: geschiedenis, activiteiten en toekomstperspectieven van een Nederlands-Duits kennisnetwerk beroepsonderwijs en arbeidsmarkt*. Nijmegen: ROC.

Het idee van de lerende regio heeft uiteindelijk geleid tot een grensoverschrijdende studie, genaamd *'De lerende Euregio'*. In deze door INTERREG-gelden gefinancierde studie is sprake van een samenwerking tussen partners uit Nederland en Duitsland uit de Euregio Rijn-Waal. Deze samenwerking richt zich vooral op het grensoverschrijdend uitwisselen van informatie, ervaringen en kennis op het gebied van beroepsonderwijs en arbeidsmarkt.

Bijlage 1 – Medewerkers KBA

Overzicht A – Medewerkers KBA per 1-6-2015

Functie		Naam
Directie	Algemeen directeur/senior onderzoeker	dr. Jos Frietman
	Wetenschappelijk directeur/senior onderzoeker	prof. dr. Ben Hövels
	Directeur/senior onderzoeker	drs. Ton Eimers
Ondersteuning	Managementassistent	Marja Harmsen Lianne Kneepkens Kim Romijnders
	Financiële administratie	Sandy Hermsen
	Intern beheer	Eric Lange
Onderzoekers	Senior onderzoeker	drs. Paul den Boer
	Onderzoeker	drs. Annet Jager drs. Rita Kennis drs. Erik Keppels drs. Mariska Roelofs
	Junior onderzoeker	Joost van der Horst MSc Timo Verhaegh MSc
Partners/adviseurs	Senior onderzoeker	drs. Frank Peters
	Onderzoeker	drs. Marian van der Meijs drs. Jan Raaijman
	Adviseur	drs. Kees Meijer


HOLGER
DANSKE