Evaluatie herziening kwalificatiestructuur mbo

Meting 2021



Evaluatie herziening kwalificatiestructuur mbo

Meting 2021

Consortium 2B MBO

Aan de totstandkoming van deze rapportage is een bijdrage geleverd door:
Paul den Boer, Erik Keppels, Bianca Leest, Thomas Oostendorp, Timo Verhaegh, Maarten Wolbers (allen KBA Nijmegen),
Joris Cuppen, Josien Lodewick, Ardita Muja, Tessa Termorshuizen
(allen ResearchNed)

KBA Nijmegen – ResearchNed

KBA Nijmegen
Toernooiveld 9
6525 ED Nijmegen
Tel. 024- 382 32 40 / info@kbanijmegen.nl

ResearchNed
Toernooiveld 9
6525 ED Nijmegen
Tel. 024-3594488 / info@researchned.nl

Evaluatie herziening kwalificatiestructuur mbo. Meting 2021. Consortium 2B MBO

ISBN 978-94-92743-40-4
NUR 840

© 2022 KBA Nijmegen | ResearchNed

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 KBA Nijmegen.

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

Deze publicatie maakt deel uit van het door het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek gefinancierde onderzoeksprogramma Evaluatie van twee beleidsinterventies in het MBO: inwerkingtreding wet ‘Doelmatige leerwegen’ en herziening kwalificatiestructuur.

NRO-projectnummer: 405-15-425



Inhoud

Managementsamenvatting 5

Hoofdstuk 1 **Inleiding** 11
1.1 De herziening kwalificatiestructuur mbo 12
1.2 Het conceptueel kader 15
1.3 Onderzoeksvragen 17
1.4 Onderzoeksopzet en aanpak 19
1.5 Opzet van het rapport 25

Hoofdstuk 2 **Herziene kwalificatiedossiers** 27
2.1 Inhoud van de maatregel 27
2.2 De beleidstheorie 28
2.3 Leeswijzer 30
2.4 Invoering van de herziene kwalificatiedossiers 30
2.4.1 Huidige stand en terugblik 30
2.4.2 Reflectie van scholen op de maatregel en de implementatie 36
2.5 Resultaten en effecten 42
2.6 Samenvatting 45

Hoofdstuk 3 **Keuzedelen** 49
3.1 Inhoud van de maatregel 49
3.2 De beleidstheorie 51
3.3 Leeswijzer voor dit hoofdstuk 54
3.4 Invoering van de keuzedelen 54
3.4.1 Ontwikkeling en stand van zaken van de implementatie 54
3.4.2 Reflectie van scholen op de implementatie van keuzedelen 56
3.5 Resultaten en effecten 62
3.6 Samenvatting invoering keuzedelen 67

Hoofdstuk 4 **Arbeidsmarkt** 71
4.1 De beleidstheorie 71
4.2 Arbeidsmarktontwikkelingen 73
4.3 Gepercipieerde aansluiting op de arbeidsmarkt 77
4.4 Oordeel van studenten over aansluiting op de arbeidsmarkt 79
4.5 Samenvatting 82

Managementsamenvatting

De beleidsinterventie HKS kent twee hoofdmaatregelen: de herziene kwalificatiedossiers en de invoering van de keuzedelen. De HKS is ingevoerd in het mbo met als doel de kwaliteit van opleidingen te verhogen en de aansluiting op de – regionale – arbeidsmarkt te vergroten, te bereiken door (a) minder kwalificaties met minder overlap en meer samenhang en (b) een betere opbouw van de kwalificatiedossiers (KD's) met een heldere en meer transparante beschrijving.
Met behulp van vragenlijsten op het centrale beleidsniveau en opleidingsniveau en casestudies op de mbo-instellingen en aanvullende data-analyse is de afgelopen vijf jaar in kaart gebracht hoe de maatregelen behorende bij de HKS zijn geïmplementeerd in het mbo, en wat de (gepercipieerde) resultaten en effecten zijn. In de vragenlijsten en casestudies voor de slotmeting is aan respondenten gevraagd terug te blikken en te reflecteren op de inhoud van de maatregelen, de invoering ervan en de effecten van de maatregelen. Deze rapportage is zowel gebaseerd op de metingen tot en met schooljaar 2018/19 als op de slotmeting over schooljaar 2019/20.

Invoering van de herziene kwalificatiestructuur (HKS)

1. *Maatregel: minder kwalificaties en kwalificatiedossiers, minder overlap en meer samenhang*

Na de daling van het totale aantal kwalificatiedossiers met dertig procent en het totale aantal kwalificaties met 17 procent, die al in schooljaar 2016/17 direct na de invoering van de HKS was gerealiseerd, is totale aantal kwalificatiedossiers en kwalificaties sindsdien weer licht toegenomen. Het gemiddeld aantal kwalificatiedossiers per instelling is gedaald van 51 naar 42 per instelling; het gemiddeld aantal kwalificaties per instelling ligt in 2019/20 met een gemiddelde van 80 per instelling echter weer op het niveau van 2012/13.

2. *Maatregelen: transparantere, minder complexe beschrijving kwalificatiedossiers en verplichte verantwoordingsinformatie buiten het kwalificatiedossier*

Door een transparantere en minder complexe beschrijving van de KD's staan kennis en vaardigheden voorop en zijn gedrag en resultaat duidelijker aangegeven. De verantwoordingsdocumentatie wordt voortaan buiten het KD geplaatst waardoor deze gemakkelijker en sneller is te actualiseren.
De herziene KD's worden inderdaad als gemakkelijker leesbaar ervaren en de nieuwe beschrijvingswijze heeft een bijdrage geleverd aan het reduceren van de complexiteit

van de KD's. Bijna de helft van zowel de teammanagers als centrale beleidsmedewerkers geeft aan dat het gebruik van de verantwoordingsinformatie door de HKS is toegenomen.

3. Maatregel: andere opbouw kwalificatiedossiers (basisdeel/profieldeel)
De nieuwe kwalificatiedossiers zijn opgebouwd uit een profieldeel en een gemeenschappelijk basisdeel bestaand uit een generiek en een beroepsspecifiek deel. Het beroepsspecifieke deel beschrijft alle onderdelen die gemeenschappelijk zijn voor de kwalificaties in het kwalificatiedossier en moet het eenvoudiger maken om het gezamenlijke fundament van kwalificaties te herkennen en te benutten bij het organiseren van het onderwijs.

De laatste twee metingen die betrekking hadden op de implementatie van de HKS (over 2017/18 en 2018/19) hebben laten zien dat bij iets meer dan de helft van de mbo-scholen de invoering van de herziene KD's eraan heeft bijgedragen dat beleid wordt gestimuleerd waarmee enige vorm van gemeenschappelijkheid in de opleidingen wordt nagestreefd. Bij twee derde van de opleidingen is de breedte van de opleiding enigszins tot sterk gewijzigd (mede) vanwege de herziening van de kwalificatiedossiers maar heeft deze minder vaak geleid tot samenwerking met andere opleidingen voor het verzorgen van vakken of het maken van afspraken over de opleidingsinhoud.
Het onderzoek heeft laten zien dat de helft van scholen de HKS beleidsrijk heeft ingevoerd: deze scholen hebben de maatregelen gebruikt om onderwijsvernieuwingen door de voeren. De andere helft van de scholen geeft aan dat ze de HKS beleidsarm hebben ingevoerd en weinig hebben veranderd aan het beleid en het onderwijs. Niettemin heeft drie kwart van de mbo-scholen beleid ontwikkeld of aangepast op het gebied van examinering en ongeveer de helft op het gebied van het onderwijsconcept, samenwerking met het regionaal bedrijfsleven en/of de professionalisering van docenten. In 2018/19 hadden de meeste mbo-scholen de implementatie van de herziene KD's afgerond en de beoogde wijzigingen in onder andere lesprogramma's, lesmateriaal, examenmateriaal waren doorgevoerd. De helft tot drie kwart van de teammanagers is positief over vrijwel alle bevraagde wijzigingen.

Reflectie van de mbo-scholen op de invoering van de HKS
Over het geheel genomen kijkt de meerderheid van de beleidsmedewerkers en teammanagers positief terug op de wijze waarop het ministerie van OCW de HKS heeft ingevoerd. Men is echter kritisch over de wijze waarop signalen over knelpunten bij de invoering zijn opgepakt, vooral ten aanzien van de keuzedelen. Uit de casestudies is duidelijk gebleken dat de scholen de HKS met de verschillende maatregelen die er deel van uitmaken als een zeer ingrijpende operatie hebben ervaren. Het belangrijkste bezwaar hierbij is dat zij in de aanloop door OCW te weinig betrokken zijn waardoor er

vooraf te weinig zicht was op de impact van de HKS op de mbo-instellingen. Teammanagers kijken kritisch terug op de implementatie van de HKS en de rol van de mbo-instelling hierin. Zij misten inhoudelijke ondersteuning en ondersteuning in tijd/middelen. Ook vindt bijna de helft de doorlooptijd voor de invoering van de herziene kwalificatiedossiers te kort. Op beleidsniveau wordt positiever gedacht over de implementatie. Niettemin wordt ook vanuit de mbo-instellingen geconstateerd dat ze niet altijd voldoende sturing aan het proces hebben gegeven. Positieve ervaringen zijn er door het inzetten van onderwijskundigen om docenten te ontlasten en het inzetten van de HKS om lopende vernieuwingen te stimuleren. Teammanagers kijken over het algemeen redelijk positief terug op de wijze waarop de HKS door het onderwijsteam is ingevoerd. Ze zijn iets minder positief over de mate waarin draagvlak is gecreëerd bij de leerbedrijven en de inzet op docentprofessionalisering in verband met de herziene KD's.
De meerderheid van de beleidsmedewerkers en teammanagers oordeelt positief over de verschillende onderdelen van de HKS. Terugkomend discussiepunt is het reduceren van het aantal KD's en kwalificaties. Verbreding wordt soms als wenselijk, soms als onwenselijk gezien, soms is het niet gelukt of heeft het geleid tot meer uitstroomrichtingen binnen een opleiding, of leiden de experimenten weer tot nieuwe opleidingen.

Resultaten en effecten van de invoering van de HKS
Het vaststellen van de resultaten en effecten van de invoering van de HKS is gebaseerd op de uitkomsten van vragenlijsten en casestudies. Deze geven een beeld van *waargenomen* resultaten en effecten bij betrokkenen (en leveren geen bewijs voor causale relaties tussen maatregelen, implementatie, resultaten en effecten).
Uit de metingen is steeds naar voor gekomen dat dat de beoogde resultaten volgens betrokkenen slechts in beperkte mate zijn behaald. Teammanagers zijn hierin uitgesprokener dan hun collega's op het centrale beleidsniveau van de mbo-instellingen: ze vinden vaker dat de HKS in *redelijk tot grote mate* heeft bijgedragen aan de beoogde resultaten, maar vinden ook vaker dat de HKS daar *niet* aan heeft bijgedragen. Zowel de beleidsmedewerkers als de teammanagers zien het meeste resultaat van de herziene kwalificatiedossiers bij het vereenvoudigen van de programmering van het onderwijs en het minste resultaat op het vlak van kostenefficiënte van de opleidingen.
De voornoemde veranderingen in het onderwijs zouden volgens de beleidstheorie uiteindelijk moeten leiden tot onder meer een hogere kwaliteit van onderwijs (en minder uitval) en meer kans op werk voor afgestudeerden. De casestudies die jaarlijks gedurende de looptijd van het onderzoek zijn uitgevoerd laten zien dat de scholen en opleidingen uit zichzelf niet snel de relatie leggen tussen de maatregelen van de HKS en deze uiteindelijk beoogde effecten. De enquêtes, waarin dit verband expliciet wordt gelegd en bevraagd laten een positiever beeld zien: 40 procent van de teammanagers en beleidsmedewerkers meent dat de herziening van de kwalificatiestructuur een positieve invloed heeft gehad op de onderwijskwaliteit en de aansluiting op de arbeidsmarkt, circa een derde ziet een positieve bijdrage aan het diplomarendement.

Ongeveer twee derde van beleidsmedewerkers en teammanagers vindt de HKS, samen met de experimenten die na invoering van de HKS zijn gestart, voldoende flexibel en responsief richting de arbeidsmarkt. De meerderheid van de beleidsmedewerkers vindt wel dat de overheid verbeteringen ten aanzien van de HKS zou moeten doorvoeren en dit betreft in veel gevallen een vraag naar verdergaande flexibilisering.

Invoering van de keuzedelen

De invoering van de keuzedelen heeft tot doel om a) studenten de mogelijkheid te bieden om te kiezen voor een verdieping of verbreding die hen beter toerust voor de arbeidsmarkt of voor vervolgonderwijs, en b) sneller en beter in te spelen op actuele ontwikkelingen en innovaties op de arbeidsmarkt en op de aansluiting op vervolgonderwijs, met name in de regio. Keuzedelen zijn verplicht vanaf 1 augustus 2016.

In tegenstelling tot de overige maatregelen onder de vlag van de HKS is de invoering van keuzedelen nog in volle gang. Het is een complexe operatie die een groot beslag legt op de scholen en de teams. Naast uitdagingen op het gebied van administratie, organisatie en logistiek zijn er ook (deels hardnekkige) knelpunten, waarbij het aanbieden van keuzedelen in de BBL en de examinering van keuzedelen het vaakst worden genoemd. Vanwege de grote impact en de ervaren knelpunten staan in de meeste scholen en teams de haalbaarheid en betaalbaarheid voorop bij het invoeren van keuzedelen. Dat geldt zowel op centraal niveau als voor opleidingsteams. Wel vindt een groeiend aandeel instellingen ook een maximale keuzevrijheid van studenten een (heel) belangrijk beleidsuitgangspunt. Dat geldt in versterkte mate in de eerste invoeringsjaren. Bij een derde van de instellingen neemt de keuzevrijheid voor studenten in latere jaren toe. Ongeveer de helft van de teammanagers geeft aan dat het team de invoering van keuzedelen heeft aangegrepen om te werken aan verbeteringen en vernieuwingen, op verschillende terreinen: examinering, informatievoorziening aan en maatwerk voor studenten, professionalisering van docenten en innovatie van het onderwijs. De samenwerking met het regionale bedrijfsleven heeft naar aanleiding van de invoering van keuzedelen veel minder vaak een impuls gekregen en de meeste mbo-scholen vinden dat het bedrijfsleven te weinig bij de keuzedelen zijn en worden betrokken. Dit wordt toegeschreven aan een combinatie van factoren: de aard van de keuzedelen (deels generiek en doorstroomgericht); tijd en prioriteit bij de opleidingen (teams willen eerst de zaken intern op orde hebben) en interesse van de bedrijven.

Reflectie van de mbo-scholen op de invoering van de keuzedelen

De meeste beleidsmedewerkers zijn positief over de voorlichting vanuit het ministerie van OCW en de helft van hen vindt dat hun school voldoende tijd had om de keuzedelen in te voeren. Over de consistentie van het overheidsbeleid en de ondersteuning vanuit OCW bij de invoering van keuzedelen zijn de meningen sterk verdeeld, en slechts weinig beleidsmedewerkers vinden dat het ministerie signalen over knelpunten adequaat

heeft opgepakt. Teammanagers zijn hierover nog kritischer dan de beleidsmedewerkers; vooral het vraagstuk van keuzedelen in de BBL blijkt hier debet aan te zijn. Dit knelpunt doet zich op teamniveau het sterkst voelen.
Ook over de rol van de mbo-instelling bij de invoering van de keuzedelen zijn teammanagers kritischer dan beleidsmedewerkers van mbo-scholen. Slechts een kwart van de teammanagers vindt dat vanuit het centrale niveau voldoende tijd en middelen aan teams beschikbaar zijn gesteld voor de invoering van de keuzedelen, en ook de periode waarin de implementatie zijn beslag moest krijgen wordt door veel teammanagers te kort geacht. Beleidsmedewerkers schatten de rol van de mbo-instelling op deze punten positiever in. In andere opzichten zijn teammanagers en beleidsmedewerkers het wel in grote lijnen met elkaar eens. Ongeveer de helft van hen vindt er voldoende aandacht was voor het creëren van draagvlak binnen de organisatie, en de meerderheid vindt dat teams voldoende ruimte hebben om bij de invoering van keuzedelen eigen accenten te leggen.
Het oordeel van teammanagers over de manier waarop 'hun' *teams* de keuzedelen hebben ingevoerd, loopt sterk uiteen. De helft van de teams heeft de invoering van keuzedelen aangegrepen om het onderwijs te innoveren. Als we de zelfevaluatie van teammanagers over de invoering van keuzedelen vergelijken met die van de HKS in algemene zin, zien we dat deze ten aanzien van keuzedelen minder positief uitvalt. Mogelijk speelt hierbij mee dat de invoering van de HKS – afgezien van de keuzedelen – inmiddels is afgerond en eventuele knelpunten daarbij tot het verleden behoren. De invoering van keuzedelen is nog actueel en dit geldt ook voor de knelpunten die hiermee gepaard gaan.

Resultaten en effecten van de invoering van de keuzedelen
Respondenten zijn in de laatste meting gevraagd aan te geven in hoeverre de keuzedelen hebben bijgedragen aan de volgende door de overheid beoogde *resultaten*: sneller inspelen op ontwikkelingen in de beroepspraktijk, beter inspelen op wensen van de regionale arbeidsmarkt, een beter doorstroming van studenten (binnen het mbo en naar het hbo) en meer uitdaging voor studenten. Beleidsmedewerkers van mbo-scholen zijn positiever over deze bijdrage dan teammanagers. Dit geldt over de hele linie, maar komt het sterkst naar voor bij de beide arbeidsmarktgerelateerde doelen. Ongeveer de helft van de beleidsmedewerkers ervaart dat de invoering van keuzedelen in redelijk tot grote mate heeft geholpen om sneller te kunnen inspelen op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt en de wensen van de regionale arbeidsmarkt; van de teammanagers heeft slechts een kwart deze ervaring.
In vergelijking met de overige maatregelen onder de noemer van de HKS wordt de bijdrage van keuzedelen aan het realiseren van beleidsdoelen relatief groot geacht. Mogelijk speelt een rol dat de keuzedelen een relatief grote en concrete impact op het onderwijs hebben. Bovendien is het een maatregel die door alle mbo-scholen en teams

is ingevoerd; bij andere maatregelen, zoals het verminderen van het aantal KD's en kwalificaties van de HKS, is dit niet altijd het geval.
Net als de HKS in algemene zin zou ook de invoering van keuzedelen volgens de beleidstheorie uiteindelijk moeten leiden tot een hogere kwaliteit van onderwijs, een hoger diplomarendement en een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. De mbo-scholen ervaren de meest positieve resultaten op het vlak van de aansluiting op de arbeidsmarkt, in mindere mate op de onderwijskwaliteit en het minste effect ziet met op het diplomarendement. Net als over de resultaten, zijn teammanagers ook over de effecten van keuzedelen minder enthousiast dan de beleidsmedewerkers. Uit de casestudies komt naar voren dat er zorg is over een mogelijk verhoogde uitval in de nabije toekomst, als de resultaten van keuzedelen-examens gaan meetellen bij het behalen van een diploma.

Het stadium van implementatie en de organisatie van het keuzeproces hangt in beperkte mate samen met de mate waarin teammanagers positieve resultaten en effecten van keuzedelen ervaren. Knelpunten bij de invoering van keuzedelen spelen wel een rol: hoe meer knelpunten worden ervaren, des te minder positief zijn de teammanagers over de effecten van de keuzedelen. Knelpunten bij het aanbieden van keuzedelen in de BBL zijn het meest van invloed. Ook blijk dat teammanagers die vinden dat hun mbo-school de implementatie van keuzedelen goed heeft aangepakt vaker positieve resultaten van de keuzedelen ervaren. Dat geldt vooral voor teams die zich bij het invoeren van de keuzedelen door het centrale instellingsniveau voldoende weten ondersteund met tijd en middelen.

Aansluiting op de arbeidsmarkt

Zowel de HKS als de keuzedelen zouden moeten leiden tot een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Hoewel de helft van de beleidsmedewerkers en een derde van de teammanagers wel positieve effecten zien van de HKS en de keuzedelen op de aansluiting op de arbeidsmarkt, zien we dit niet terug in het aandeel gediplomeerden dat een baan vindt. De entree-opleiding vormt een uitzondering. Hier is een dalende trend tot stilstand gekomen, maar deze ontwikkeling kan ook geduid worden als een effect van de invoering van de entree-opleiding. Weliswaar vinden ook gediplomeerden van de andere niveaus vaker een baan maar deze positieve trend was al voor de invoering van de maatregelen ingezet. Ook schoolverlatersonderzoek biedt geen duidelijke indicaties van een verbeterde aansluiting op de arbeidsmarkt sinds de invoering van de HKS en de keuzedelen.

Hoofdstuk 1

Inleiding

Deze rapportage is de zesde en laatste in een reeks van rapportages die de afgelopen jaren zijn gepubliceerd in het kader van het meerjarig evaluatieprogramma van een tweetal belangrijke beleidsinterventies in het mbo. De interventies betreffen de inwerkingtreding van de wet 'Doelmatige Leerwegen' en de herziening van de kwalificatiestructuur (HKS) en komen elk in een afzonderlijk rapport aan de orde. De tweede interventie – de HKS – staat in dit rapport centraal.

In de eerste twee rapportages stond de voorbereiding op de implementatie van de HKS en de invoering van de herziene kwalificaties en de keuzedelen in schooljaar 2016/17 centraal. Hierin is een cijfermatig beeld geschetst van het mbo, zoals van de ontwikkeling van het diplomarendement en de eerstejaars uitval. De derde rapportage ging over de situatie in schooljaar 2016/17, waarin de herziene kwalificatiestructuur is ingegaan en alle instromende studenten starten in een opleiding die is gebaseerd op een nieuwe kwalificatie. Dit rapport ging dan ook over eerste ervaringen met de invoering van de HKS. In de vierde rapportage over schooljaar 2017/2018 werd de aandacht nog verder is verlegd naar de ervaringen met de ingevoerde herzieningen die inmiddels twee schooljaren van kracht waren. In de vijfde rapportage, over schooljaar 2018/19 en het derde invoeringsjaar van de HKS, is de nadruk verschoven naar de resultaten en effecten van de herziene kwalificatiestructuur. Deze zesde en laatste rapportage vat eerdere bevindingen over de invoering, resultaten en effecten samen en vult deze op een aantal punten aan met nieuwe data. Centraal in deze rapportage staat reflectie van de betrokkenen op de HKS en de invoering en werking ervan. Naast de twee rapportages, één over de wet 'Doelmatige Leerwegen' en één over de herziening van de kwalificatiestructuur, verschijnt een eindevaluatie. In dit derde rapport worden de maatregelen in onderlinge samenhang en in de bredere context van andere gerelateerde (onderwijs)interventies en (maatschappelijke en economische) ontwikkelingen geëvalueerd.

Het meerjarige evaluatieprogramma wordt, in opdracht van het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO), uitgevoerd met behulp van financiering van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Het valt onder de verantwoordelijkheid van de Programmaraad voor Beleidsgericht Onderzoek (ProBO) van NRO. Deze programmaraad stimuleert onderzoek dat inzicht vergroot in de vraag hoe het onderwijsbeleid optimaal kan inspelen op ontwikkelingen (uit het verleden, van nu en die voorzien worden in de toekomst) in de samenleving. Het evaluatieprogramma wordt inhoudelijk

begeleid door een adviescommissie bestaande uit afgevaardigden van OCW, NRO ProBO, MBO Raad, SBB, VNO NCW/MKB-Nederland en een wetenschapper.

Het meerjarige evaluatieprogramma wordt uitgevoerd door het consortium 2B MBO, dat bestaat uit onderzoekers van KBA Nijmegen en ResearchNed. Meer informatie over het evaluatieprogramma en de onderzoeksgroep is te vinden op de website www.2b-mbo.nl.

1.1 De herziening kwalificatiestructuur mbo

In het mbo zijn de (beroeps)eisen waaraan een student moet voldoen, beschreven in een kwalificatiedossier. Wat de student moet kennen en kunnen aan het eind van de opleiding ligt daarmee dus vast in het kwalificatiedossier. Op basis daarvan maken scholen hun onderwijsprogramma's.

In 2010 gaf de commissie Hermans/Van Zijl[1] in haar advies 'Naar meer doelmatigheid in het mbo' aan dat de kwalificatiestructuur meer kwalificaties kent dan strikt noodzakelijk en niet alleen omvangrijk is, maar ook weinig samenhang kent. De commissie adviseerde om te streven naar een doelmatiger kwalificatiestructuur door meer transparantie en minder overlap tussen kwalificaties, waarbij gemeenschappelijkheid van aanverwante kwalificaties het uitgangspunt moest zijn. Vervolgens kondigde de minister van OCW de daadwerkelijke inwerkingtreding van deze vereenvoudiging van de kwalificatiestructuur aan in Focus op Vakmanschap[2]: *"[De herziening] moet leiden tot doelmatigere opleidingen van een hogere kwaliteit die inspelen op de behoefte van het bedrijfsleven"*. De doelmatigheid van het mbo speelt dan ook een centrale rol bij de herziening van de kwalificatiestructuur (HKS). De kwalificatie-eisen van een opleiding moeten immers zo goed mogelijk aansluiten bij de behoeften van het – regionale – bedrijfsleven, zodat de mbo-gediplomeerde een zo groot mogelijke kans heeft op het vinden van een (passende) baan. Het is de bedoeling dat mbo-instellingen hun opleidingsportfolio afstemmen in de regio, met het regionale bedrijfsleven en met andere onderwijsinstellingen. Een andere belangrijke overweging bij het herzien van de kwalificatiestructuur was dat de vrije ruimte in het onderwijsprogramma onvoldoende kwaliteit bood met te weinig inhoudelijke uitdaging voor mbo-studenten.

1 Commissie Hermans/van Zijl. (8 november 2010). Naar meer doelmatigheid in het mbo. Advies commissie Kwalificeren en Examineren.
2 OCW (16 februari 2011). Actieplan Focus op vakmanschap 2011-2015.

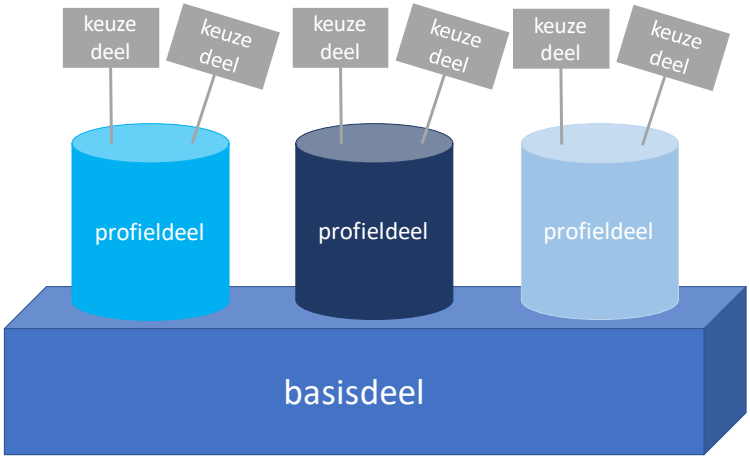
De vereenvoudiging van de kwalificatiestructuur houdt het volgende in (Uit de Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel herziening kwalificatiestructuur[3]):

- Er komen minder kwalificatiedossiers en kwalificaties (van 237 kwalificatiedossiers en 613 kwalificaties in 2013 naar 176 kwalificatiedossiers en 489 kwalificaties in 2016);
- De overlap tussen kwalificaties wordt weggenomen;
- De kwalificatiedossiers worden transparanter, dunner en overzichtelijker als gevolg van een betere beschrijving van de kwalificatie-eisen, waarbij kennis en vaardigheden meer voorop komen te staan en gedrag en resultaat duidelijker zijn aangegeven;
- De kwalificatiedossiers zijn gemakkelijker en sneller te actualiseren, opdat het onderwijs beter kan inspelen op de ontwikkelingen op de (regionale) arbeidsmarkt;
- Keuzedelen zijn nieuw en zijn een verrijking van de kwalificatie.

De herziene kwalificatiestructuur is ingegaan op 1 augustus 2016. Alle instromende mbo-studenten vanaf schooljaar 2016/17 zijn dus gestart in een opleiding die is gebaseerd op een herziene kwalificatie.

Een nieuw model voor de kwalificatiedossiers

Eén van de meest in het oog springende onderdelen van de HKS is de nieuwe opbouw van de kwalificatiestructuur. In de nieuwe opbouw bestaat een kwalificatiedossier uit een basis- en profieldelen. Met deze nieuwe opbouw is vooral beoogd om de samenhang van de kwalificaties binnen een kwalificatiedossier duidelijker te maken. Keuzedelen zijn geen onderdeel van de kwalificaties maar staan ernaast. Een beroepsopleiding is gericht op één basisdeel, één profieldeel en één of meerdere keuzedelen. Keuzedelen maken een opleiding compleet.



3 OCW (1 augustus 2015). Memorie van Toelichting bij wetsvoorstel Herziening Kwalificatiestructuur.

Het **basisdeel** van een kwalificatiedossier bestaat uit een generiek deel en een beroepsspecifiek deel. In het generieke deel zijn de kwalificatie-eisen beschreven voor de generieke vakken Nederlands, rekenen, loopbaan en burgerschap en Engels (alleen niveau 4). Dit generieke deel is dus in alle kwalificatiedossiers gelijk.
In het beroepsspecifieke deel zijn de kerntaken en de vakkennis, vaardigheden en houdingsaspecten beschreven die alle beginnende beroepsbeoefenaren in het betreffende werkveld delen. Het gaat om de verwante kerntaken voor kwalificaties in het betreffende kwalificatiedossier. Voor bepaalde kwalificaties kunnen bovendien aanvullende eisen gelden.
Het **profieldeel** van een kwalificatiedossier bevat voor iedere kwalificatie de specifieke onderdelen die niet gelden voor alle kwalificaties in het kwalificatiedossier. In dit deel zijn per kwalificatie de beroepsgerichte taken nader uitgewerkt. Op het diploma staat de naam van het profiel.

De **keuzedelen** vormen een geheel nieuw onderdeel. Het idee is dat deze keuzedelen een verrijking zijn van de opleiding en mbo-instellingen de mogelijkheid geven om (nog) sneller in te spelen op de ontwikkelingen en innovaties in het – regionale – bedrijfsleven en de wensen van studenten en vervolgonderwijs.
Keuzedelen bieden mbo-studenten de mogelijkheid om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten door zich te verdiepen in een specifiek onderdeel van de kwalificatie of door juist te verbreden met een nieuw element van de kwalificatie of een aanvullend element van een andere kwalificatie. Daarnaast zijn er keuzedelen die gericht zijn op het vergemakkelijken van de doorstroom naar vervolgonderwijs. Aanvankelijk alleen voor entreeopleidingen, maar sinds schooljaar 202/21 ook voor niveau 2 opleidingen, zijn er remediërende keuzedelen. Deze zijn gericht op het wegwerken van achterstanden en op onderdelen die extra aandacht behoeven.
Studenten zijn verplicht om examen te doen in de keuzedelen. De afgeronde keuzedelen worden vermeld op het diploma. De hoogte van het examenresultaat van keuzedelen telt voor studenten die starten vanaf schooljaar 2020/21 mee in de slaag/zak regeling.

Als richtlijn[4] voor het ontwerpen van kwalificatiedossiers en keuzedelen geldt dat het basisdeel ongeveer 50 procent van de studielast beslaat en het profieldeel 35 procent. De resterende 15 procent studielast is beschikbaar voor één of meerdere keuzedelen.

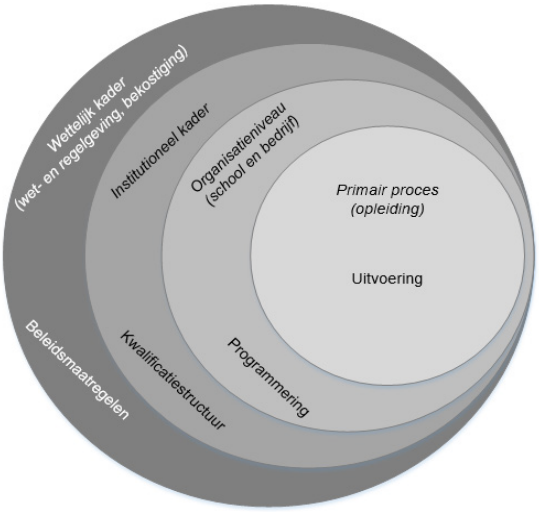
In deze evaluatie onderscheiden we bij de HKS op verzoek van OCW twee beleidsmaatregelen, namelijk de herziene kwalificatiedossiers (met de nieuwe opbouw van basisdeel en profieldelen) en de keuzedelen. In paragraaf 1.3 komen we hierop terug.

4 OCW (1 augustus 2015). Memorie van Toelichting bij wetsvoorstel Herziening Kwalificatiestructuur.

1.2 Het conceptueel kader

Centraal in de evaluatie van de beleidsinterventie herziening kwalificatiestructuur (HKS) staan de vraag naar de implementatie en de vraag naar effecten van het beleid. Daaronder ligt de aanname dat deze maatregelen tot implementatie leiden en dat daaruit de beoogde effecten voortvloeien. De HKS grijpt in op verschillende niveaus en aspecten van het mbo-stelsel. Nieuwenhuis (2001)[5] maakte bij de evaluatie van de wet 'Educatie en Beroepsonderwijs' gebruik van een model dat ook hier van nut is. Hij benoemt vier verschillende niveaus in een schillenmodel:

- wettelijk kader (wet- en regelgeving, bekostiging);
- institutioneel kader (onder meer kwalificatiestructuur);
- organisatieniveau (school en bedrijf);
- primair proces (opleiding).

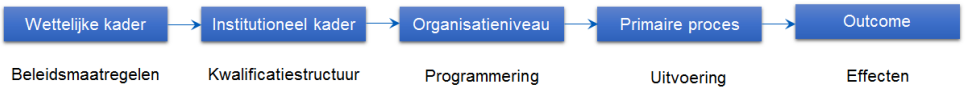


Dit model is behulpzaam om een onderscheid te maken:

- tussen veranderingen in de kwalificatiestructuur (institutioneel niveau) en veranderingen in het onderwijs (organisatieniveau en primair proces); en
- tussen het organiseren en programmeren van onderwijs (op organisatieniveau; denk aan opleidingsprogramma's, roosters, nominale opleidingsduur, aannamebeleid) en de daadwerkelijke uitvoering (in het primaire proces; denk aan gerealiseerde opleidingsduur, feitelijke studentbelasting, beschikbaarheid van BPV-plaatsen, kwaliteit en rendement van opleidingen).

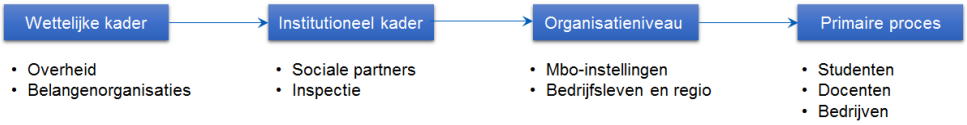
5 Nieuwenhuis, L.F.M., Berkel, H.J.M. van, Jellema, M. & Mulder, R.H. (2001). Kwaliteit getoetst in de BVE; kwaliteit en niveau van aanbod en examens in het beroepsonderwijs en de volwassenen-educatie. Zoetermeer: Stuurgroep Evaluatie WEB.

Zo ontstaat een getrapt model van implementatie, waarbij de beleidsmaatregel deels direct op het organisatieniveau en het primaire proces ingrijpt en deels getrapt via de kwalificatiestructuur verloopt.



Er wordt een onderscheid gemaakt tussen effecten die betrekking hebben op het onderwijsproces zelf (zoals een efficiëntere organisatie van het onderwijs of het gemakkelijker examineren) en de resultaten van het onderwijsproces (zoals VSV, rendement, kwaliteit, doorstroom). Het eerste type effecten betreft indicatoren voor (het succes van) de implementatie. Het tweede type effecten heeft betrekking op de outcome van het primaire proces, zowel in termen van onderwijsopbrengsten (behaalde kwalificaties en competenties, gerealiseerde opleidingsduur, doorstroom naar werk en vervolgonderwijs) als in termen van gerealiseerde kenmerken zoals aantrekkelijkheid, studeerbaarheid en transparantie.

Scholen, docenten, studenten en bedrijven zijn belangrijke actoren in het proces en hebben een voorname rol in de evaluatie. De actoren zijn deels medevormgever en deels belanghebbende en afnemer. In sommige gevallen beiden. Ook hier wordt een onderscheid gemaakt in de vier niveaus van het conceptueel model:



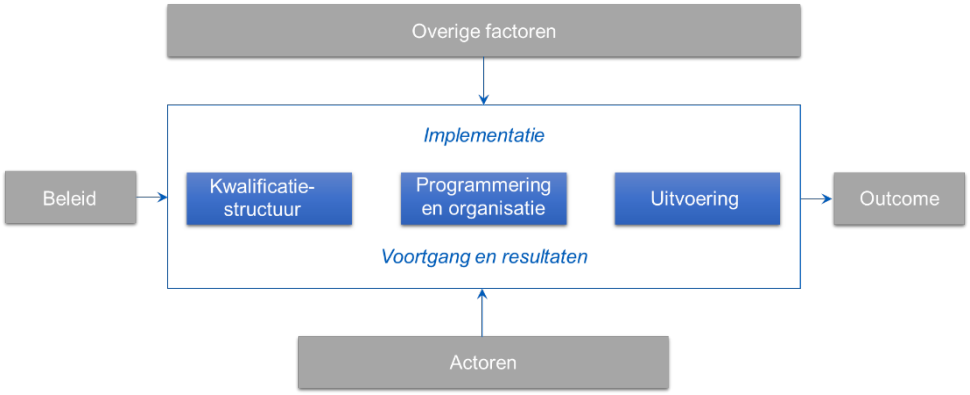
De rol van actoren op het niveau van het wettelijk kader ligt buiten het bereik van de evaluatie. Die van actoren op het niveau van het institutioneel kader wordt, voor zover betrekking hebbend op de kwalificatiestructuur, wel meegenomen. Het onderzoek heeft zich gericht op de actoren binnen de onderwijsinstellingen, op organisatieniveau (staf-/beleidsmedewerkers) en in het primaire proces (teammanagers, docenten).

Het model gaat uit van een vereenvoudigd stappenmodel waarin beleidsmaatregelen leiden tot implementatie, uitvoering, resultaten en outcome. De werkelijkheid is echter complexer. Er is sprake van interactie tussen de HKS en de maatregelen in de beleidsinterventie ‘Doelmatige Leerwegen’ en van ‘feedbackloops’ die al gaandeweg het proces van invoering beïnvloeden. Daarnaast is er sprake van andere factoren dan de te onderzoeken beleidsmaatregelen die zowel de implementatie als de uitvoering en de resultaten beïnvloeden. Onderscheiden worden:

- overige beleidsinterventies van de overheid, zoals wetswijziging macrodoelmatigheid (zorgplicht), invoering passend onderwijs, participatiewet, jeugdwet, nieuwe programma's vmbo;
- externe factoren, zoals demografische ontwikkelingen, arbeidsmarktveranderingen, conjuncturele ontwikkelingen;
- regionale context, zoals specifieke kenmerken van de regio, samenwerking met partners.

In het meerjarige evaluatieprogramma worden deze factoren als context benoemd, beschreven en meegenomen in de analyse. Het doel is daarbij niet om te komen tot een alomvattend verklarend model, maar om de relatieve invloed van deze andere factoren op het te analyseren beleid te kunnen inschatten.

Samengevat kan het conceptueel kader als volgt schematisch worden weergegeven:



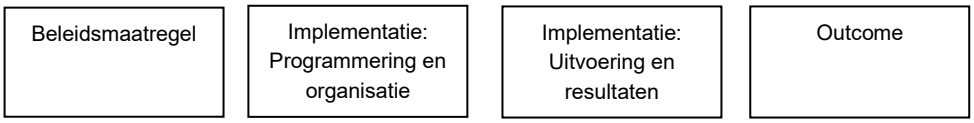
1.3 Onderzoeksvragen

Centraal in het meerjarige evaluatieprogramma van de HKS staan de volgende drie algemene onderzoeksvragen:

1. Hoe worden specifieke maatregelen die de beleidsinterventie HKS met zich meebrengt met de betrokkenheid van derden (studenten, docenten, management, werkgevers, et cetera) ingevoerd in het onderwijs?
2. Leiden de ingevoerde maatregelen daadwerkelijk tot de beoogde effecten bij de relevante doelgroepen?
3. Welke andere (onbedoelde/ongewenste) effecten hebben de maatregelen en hoe kunnen deze ([on]bedoelde/[on]gewenste) effecten worden verklaard?

Voor de beantwoording van deze onderzoeksvragen baseren we ons op de beleidstheorie van de HKS. In de reconstructie van deze beleidstheorie is het conceptueel kader

benut om de stappen van beleidsmaatregel naar effect zichtbaar te maken. Daarvoor is een vereenvoudigd, van het conceptueel kader afgeleid schema gebruikt:



De beleidsinterventie HKS kent, zoals aangegeven in paragraaf 1.1, twee maatregelen: de herziene kwalificatiedossiers (met drie submaatregelen, namelijk de nieuwe indeling van de kwalificatiedossiers, de herclustering van kwalificaties, en een andere beschrijvingswijze van kwalificatiedossiers) en de invoering van de keuzedelen. Voor elk van deze maatregelen wordt aangegeven wat volgens de beleidstheorie in de implementatie moet gebeuren, tot welke resultaten dit moet leiden en wat het uiteindelijke effect (outcome) moet zijn. De beleidsreconstructie is gebaseerd op een analyse van de memories van toelichting op de wet en andere relevante beleidsdocumenten. Daarnaast zijn aanvullend gesprekken gevoerd met beleidsambtenaren van OCW.

Met behulp van deze beleidsreconstructie ontstaan als zodanig onderzoekshypothesen die empirisch getoetst worden. De formele toetsing van deze hypothesen vindt plaats in de eindrapportage wanneer een vergelijking met de situatie na de invoering van beleidsinterventie mogelijk is.

Wellicht ten overvloede wordt erop gewezen dat het bij de beleidstheorie gaat om een afspiegeling van de intenties, argumentatie, redeneringen en doelen van de overheid. Bovendien gaat het om een reconstructie achteraf. De beleidstheorie is belangrijke input voor het empirische onderzoek, maar niet de enige bron. Zoals in de onderzoeksvragen te zien is, komen in het meerjarige evaluatieprogramma niet alleen de bedoelde effecten van de HKS aan de orde. Ook onbedoelde en mogelijk zelfs ongewenste effecten zijn denkbaar. Voor een deel zijn die in de beleidstheorie ook benoemd; voor een ander deel zijn die op voorhand uit de literatuur afgeleid.

De uitwerking van de beleidstheorie is apart voor de herziene kwalificatiedossiers en de keuzedelen terug te vinden in de twee betreffende hoofdstukken van dit rapport. Bij elk van beide maatregelen wordt een overzicht gegeven van de kernpunten uit de beleidstheorie, volgens het bovengenoemde schema.

1.4 Onderzoeksopzet en aanpak

Drie deelprojecten

Het evaluatieprogramma bestaat, analoog aan de drie onderzoeksvragen in paragraaf 1.2, uit drie deelprojecten, namelijk (1) de implementatiemonitor, (2) de effectevaluatie en (3) de verklarende evaluatie.

De implementatiemonitor volgt het verloop van de invoering van de diverse maatregelen aan de hand van kwantitatieve en kwalitatieve data op het niveau van opleiding, mbo-instelling, en het mbo als geheel. Het gaat niet alleen om de voortgang van de implementatie, maar ook om het verloop van het proces en de factoren die de implementatie positief of negatief kunnen beïnvloeden. Zo is een combinatie van kenmerken binnen en buiten onderwijsinstellingen van invloed op het succesvol implementeren van beleid (Van Meter en Van Horn, 1975[6]; Miles e.a., 1987[7]). Voorbeelden zijn de mate van steun vanuit de directie voor de uitvoerders van het (nieuwe) beleid, de mate waarin de implementatie wordt gefaciliteerd met tijd of middelen, en de mate waarin verschillende veranderingen tegelijkertijd of na elkaar ingevoerd worden. Ook de grootte van de organisatie, de competenties van het personeel en de organisatievorm (mate van hiërarchie, afstand tussen directie en de 'werkvloer') kunnen van invloed zijn op het implementatieproces van nieuw beleid. Tot slot kan de communicatie over de beleidsmaatregel invloed hebben op de welwillendheid van betrokkenen om de beleidsverandering door te voeren.

In de effectevaluatie wordt vooral gekeken naar de kwantitatieve effecten van het beleid (implementatie-effecten en outcome) aan de hand van beschikbare, bestaande databestanden en eigen dataverzameling.

In de verklarende evaluatie wordt naar een verklaring gezocht voor optredende ([on]bedoelde/[on]gewenste) effecten. Doel van de verklarende evaluatie is in beeld te brengen waarom de beleidsinterventie werkt, waarom bedoelde effecten wel of niet optreden, en eventuele onbedoelde/ongewenste effecten te signaleren.

6 Meter, D.S. & Horn, C.E. van. (1975). *The Policy Implementation Process: a conceptual framework*. In: Administration & Society, Vol. 6, No. 4, 445-487.

7 Miles, M.B., Ekholm, M., & Vandenberghe, R. (1987). *Lasting school improvement: exploring the process of institutionalization. OECD-publication.* Leuven-Amersfoort: Acco.

Drie vormen van dataverzameling

Gekozen is voor een mixed-methods benadering met een combinatie van verschillende kwantitatieve en kwalitatieve methoden. De redenen daarvoor zijn als volgt (zie ook De Boer [2006][8]):

- het betreft praktijk- en beleidsgericht onderzoek waarin de (beleids)vraag leidend is, in tegenstelling tot bijvoorbeeld zuiver theorievormend of hypothesetoetsend onderzoek;
- multi-niveau analyse is vereist vanwege de complexiteit van de vraagstelling;
- er is zowel behoefte aan verklarend onderzoek, als aan representatieve, generaliseerbare uitkomsten.

De mixed-methods benadering is meer dan een verzameling van verschillende methoden. In navolging van Ash en Burn (2003[9]) wordt de rol van de samengestelde casestudie (composite case study) centraal gesteld, vooral in de deelprojecten implementatiemonitor en verklarende evaluatie. Deze vorm van casestudie is met name bruikbaar vanwege het meervoudige karakter: exploratief, descriptief en verklarend (explanatory). Dit sluit uitstekend aan op de doelstelling van de evaluatie om zowel te monitoren (verkennen, beschrijven) als te evalueren (verkennen, verklaren).

Er zijn in het meerjarige evaluatieonderzoek drie vormen van dataverzameling:

1. dataverzameling bij alle instellingen;
2. bestandsanalyse (bestaande enquêtes, registerbestanden van onder meer DUO);
3. verdiepende casestudies.

Hieronder volgt per vorm een beschrijving van de aanpak en de respons.

1. Dataverzameling bij alle instellingen

Bij alle mbo-instellingen is gevraagd om een centrale contactpersoon die kan helpen bij het uitvoeren van het onderzoek binnen de mbo-instelling. In totaal hadden we bij de laatste meting actieve centrale contactpersonen bij 43 mbo-instellingen. Gedurende de looptijd van het onderzoek is het aantal scholen deelnemende mbo-instellingen gewijzigd door fusies en door uitval. Twaalf scholen hebben vanaf het begin niet meegedaan aan het onderzoek; de overige scholen zijn later afgevallen.

Jaarlijks worden de instellingen gevraagd om twee semigestructureerde online vragenlijsten in te vullen, één op beleidsniveau en één op opleidingsniveau. Het onderwerp

8 Boer, F. de. (2006). *Mixed Methods: een nieuwe methodologische benadering?* KWALON, 11, 5-10.

9 Ash, C.G., & Burn, J.M. (2003). *Composite case study method to built e-business transformation theory*. Proceedings of the 14th Australian Conference on Information Systems. Perth: ACIS.

van de vragenlijst op beleidsniveau is het instellingsbeleid dat uit de maatregelen volgt, de manier waarop de instelling de implementatie van dit beleid faciliteert en de resultaten en effecten van de implementatie. In de vragenlijst op opleidingsniveau staat de feitelijke invoering van de maatregelen centraal. Onderwerp van deze vragenlijst zijn dan ook de gevolgen van de maatregelen op het niveau van het primaire proces (de onderwijsuitvoering). Deze gevolgen zijn immers vooral zichtbaar in de klas, bij de docenten en bij de studenten, en in de relatie met de bedrijven/de omgeving. Met deze vragenlijsten kan over de breedte van het mbo-veld op hoofdlijnen een beeld geschetst worden van de invoering van de HKS.

Respons vragenlijst beleidsniveau

De vragenlijst op beleidsniveau is ingevuld door respondenten die kennis van het instellingsbrede beleid inzake HKS hebben. In totaal hebben respondenten van 37 mbo-instellingen de vragenlijst ingevuld (zie tabel 1.1).

Tabel 1.1: Respons vragenlijst beleidsniveau thema HKS, vijfde meting

Type instelling	Aandeel populatie	Aandeel respons
ROC	70%	71%
AOC	12%	19%
Vakinstelling	18%	11%
Totaal (=100%)	60	37

Respons vragenlijst opleidingsniveau

Omdat niet alle submaatregelen relevant zijn voor alle mbo-niveaus, is er op opleidingsniveau sprake van drie varianten van de vragenlijst: één voor entreeopleidingen, één voor opleidingen niveau 2, en één voor opleidingen niveau 3/4. Zoveel mogelijk is geprobeerd om in de drie versies van de vragenlijst opleidingsniveau en in de vragenlijst beleidsniveau dezelfde vragen te stellen, om de vergelijkbaarheid te bevorderen. De vragenlijst op opleidingsniveau is bedoeld voor een teammanager.

Steekproef

In de eerste meting is voor de vragenlijst op opleidingsniveau een gestratificeerde steekproef gebruikt van opleidingen uit alle in schooljaar 2015/16 aanwezige combinaties van onderwijsinstelling-opleiding. Bij de tweede meting is dezelfde steekproef gebruikt. Vanaf de derde meting zijn opleidingen met non-respons op de twee daaraan voorgaande metingen niet opnieuw aangeschreven. Om de respons te verhogen is de steekproef voor deze opleidingen jaarlijks ververst.

Een opleiding hebben we concreet gedefinieerd als de combinatie beroepsopleiding (variabele uit de SBB crebo-koppeltabel) met niveau en leerweg. Crebo is namelijk een te laag abstractieniveau, aangezien in de loop van de tijd diverse crebonummers zijn ontstaan die verwijzen naar dezelfde 'opleiding'. Een kwalificatiedossier is weer een te hoog abstractieniveau. Bij de steekproeftrekking is voorts rekening gehouden met het aantal studenten per onderwijsinstelling-opleiding en met de verhouding ROC/AOC/ vakinstelling. In beginsel is per stratum een aselecte steekproef getrokken. Er heeft 'oversampling' plaatsgevonden van entreeopleidingen, opdat er voldoende aantallen zijn om betrouwbare uitspraken te doen over dit thema.[10] Ook in deze laatste meting bleken er veel handmatige aanpassingen in de steekproef nodig; namelijk om ervoor te zorgen dat per instelling hooguit tien opleidingen werden benaderd, omdat enkele opleidingen onherkenbaar waren binnen de instelling, omdat meerdere geselecteerde opleidingen toevalligerwijs bij dezelfde teammanager behoorden, omdat de teammanager entree ook de contactpersoon voor de beleidsvragenlijst entree was en tot slot, om af te stemmen met de keuze van opleidingen in de casestudies. Dit heeft ertoe geleid dat de definitieve (netto) steekproef uit 381 opleidingen bestaat.

Tabel 1.2 geeft de verdeling van opleidingen in de populatie en binnen de responsgroep weer. De respons bedraagt 39 procent: 148 van de 381 opleidingen hebben met minstens één thema aan de vierde meting meegedaan.[11] De verhoudingen in de respons wijken op een aantal kenmerken iets af ten opzichte van de populatie. Grote ROC-opleidingen en opleidingen in de groensector (AOC's) zijn licht oververtegenwoordigd; opleidingen in de techniekssector zijn enigszins ondervertegenwoordigd. Daarnaast zijn entreeopleidingen oververtegenwoordigd vanwege de bewuste oversampeling daarvan; niveau 2 en 3 opleidingen zijn daarentegen iets ondervertegenwoordigd.

10 Volgens de hierboven beschreven definitie van een 'opleiding' heeft ieder mbo-instelling hooguit twee entreeopleidingen. De beroepsopleiding is namelijk overal entreeopleiding, het niveau is 1 en er zijn twee (mogelijke) leerwegen.

11 De respons per thema wijkt af omdat de uitgevraagde thema's afhankelijk zijn van het niveau van de opleiding.

Tabel 1.2: Overzicht populatie en respons op de opleidingsvragenlijst, vijfde meting

	Populatie[1]	Respons
Naar type instelling:		
AOC	5%	10%
ROC kleine opleidingen	23%	19%
ROC middelgrote opleidingen	46%	38%
ROC grote opleidingen	22%	28%
Vakinstelling	3%	5%
Naar niveau:		
Entree	2%	12%
mbo2	28%	18%
mbo3	34%	42%
mbo4	36%	28%
Naar leerweg:		
BOL	54%	57%
BBL	46%	43%
Naar grootte instellingen (aantal studenten)*:		
Klein	43%	46%
Groot	57%	54%
Naar grootte opleidingen (aantal studenten)**:		
Klein	25%	22%
Middel	50%	45%
Groot	25%	33%
Naar sector:[2]		
Groen	7%	11%
Techniek	47%	33%
Zorg & welzijn	16%	20%
Economie	30%	36%
Totaal (=100%)	5.737	148

* Vanaf 10.000 studenten is sprake van een grote onderwijsinstelling

** Klein: 0-15 studenten; Middel: 16-100 studenten; Groot: meer dan 100 studenten

[1] De totale populatie, inclusief instellingen die hebben geweigerd om deel te nemen aan de evaluatie (exclusief BBO de Schalmen).

[2] Exclusief categorie 'Combinatie van sectoren', dit betreft hoofdzakelijk entreeopleidingen. Entreeopleidingen zijn op basis van hun kwalificatienaam aan een van de vier sectoren toegewezen.

2. Methodologie bestandsanalyses

We maken in het evaluatieprogramma ook gebruik van secundaire data: administratieve bestanden van DUO en gegevens uit de Monitor Keuzedelen van SBB[12].

3. Verdiepende casestudies

Zoals gezegd hebben de casestudies tot doel om diepgaande informatie te verzamelen bij mbo-scholen over de wijze waarop en de context waarbinnen de beleidsinterventies zijn geïmplementeerd, tot welke beoogde en niet-beoogde effecten dit leidt en welke verklaringen voor gevonden effecten of voor het eventueel uitblijven van effecten zijn aan te geven. De casestudies zijn tevens benut om inschattingen te maken over eventuele concurrerende effecten tussen de maatregelen van de beleidsinterventies wet 'Doelmatige Leerwegen' en HKS onderling en met aanpalende beleidsinterventies zoals vsv-maatregelen, kwaliteitsafspraken en de referentieniveaus taal en rekenen. In de rapportage worden de resultaten uit de casestudies opgenomen in het algehele verhaal en niet afzonderlijk beschreven. Op deze manier kunnen de casestudies bijdragen aan de interpretatie van de resultaten van de bestandsanalyses en de vragenlijsten en leveren ze context en voorbeelden bij de beschrijvingen van de resultaten.

Acht mbo-scholen nemen jaarlijks deel aan de casestudies: vijf ROC's, twee AOC's en één vakinstelling. Een casestudy bestaat uit 'face-to-face' interviews op beleidsniveau (jaarlijks) en op opleidingsniveau (iedere twee jaar). Bij deze meting zijn gesprekken op zowel beleids- als opleidingsniveau op alle acht mbo-scholen gevoerd.

In de gesprekken is, evenals bij de vorige meting, de impact van alle maatregelen van de wet 'Doelmatige Leerwegen' en HKS gezamenlijk beschouwd. Dit in tegenstelling tot eerdere gespreksrondes waar de gesprekken per (sub)maatregel waren ingestoken. Dit heeft ertoe geleid dat per school een groep professionals op beleidsniveau en op opleidingsniveau is samengesteld, waar het gesprek mee is aangegaan. In totaal zijn 16 gesprekken gevoerd met in totaal 50 informanten, onder andere hoofden en beleidsmedewerkers kwaliteit/onderwijs, bestuurssecretarissen, managers entreeonderwijs, directeuren financiën, teammanagers (team- of domeinleiders) en docenten.

12 SBB (2021). *Rapportage monitor keuzedelen. Meting 7,* november 2021.

1.5 Opzet van het rapport

In het rapport maken we geen onderscheid tussen de implementatiemonitor, effectevaluatie en verklarende evaluatie. De resultaten worden beschreven langs inhoudelijke lijnen, aan de hand van het conceptueel kader en de beleidstheorie.

In hoofdstuk 2 staat de maatregel herziene kwalificatiedossiers centraal en in hoofdstuk 3 de invoering van de keuzedelen. In elk hoofdstuk bespreken we naar analogie van de beleidstheorie de implementatie van de maatregel, aangevuld met een reflectie van de scholen op de maatregelen en de invoering ervan, gevolgd door de resultaten en de effecten van de implementatie. De beleidstheorie wordt beschreven en toegelicht in de paragrafen 2.2 en 3.2. Beide hoofdstukken eindigen met een samenvatting van de belangrijkste bevindingen (in de paragrafen 2.7 en 3.7). We sluiten het rapport af met een kort geïntegreerd hoofdstuk over de arbeidsmarkteffecten van de invoering van de herziene kwalificatiedossiers en de keuzedelen.

Hoofdstuk 2

Herziene kwalificatiedossiers

2.1 Inhoud van de maatregel

We onderscheiden bij de herziening van de kwalificatiestructuur (HKS) twee maatregelen: de herziene kwalificatiedossiers en de invoering van de keuzedelen. In dit hoofdstuk staat de eerste maatregel centraal, de herziene kwalificatiedossiers (KD's). De invoering van de keuzedelen komt aan bod in hoofdstuk 3.

Zoals aangegeven in paragraaf 1.1 is de meest in het oog springende wijziging in de KD's de nieuwe opbouw met een basisdeel en profieldelen. Het basisdeel bestaat uit generieke (geldend voor alle kwalificaties in het mbo) en beroepsspecifieke (gemeenschappelijk voor kwalificaties in het kwalificatiedossier) onderdelen. De onderscheidende verschillen tussen kwalificaties zijn uitgewerkt in profieldelen.

Naast deze nieuwe indeling is sprake van een andere beschrijvingswijze van de KD's. De herziene KD's moeten transparant, herkenbaar, flexibel, uitvoerbaar, doelmatig en duurzaam zijn. Bijgevolg dienen de herziene KD's dunner en minder complex te worden, kennis en vaardigheden moeten meer centraal komen te staan, en het gedrag en de resultaten moeten duidelijker worden aangegeven. Daar komt bij dat KD's neutraal moeten zijn, wat wil zeggen dat ze alleen gaan over het 'wat'. De instellingen geven het 'hoe' vorm en inhoud. Een bijkomende maatregel is dat de verplichte verantwoordingsinformatie niet langer onderdeel is van het KD. Het betreft onder meer actuele informatie over de arbeidsmarkt en handreikingen voor branchevereisten. Dit maakt het mogelijk om deze informatie sneller en vaker te actualiseren.

Tot slot moet een herclustering van KD's leiden tot een vermindering van het aantal kwalificaties en een reductie van de overlap tussen en binnen kwalificaties. De analyse van de overlap binnen en tussen KD's is geen onderdeel van deze evaluatie, evenmin als een analyse van de concrete inhoud van de KD's. De ontwikkeling van KD's vindt plaats door Stichting Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (SBB) in nauwe samenspraak met onderwijsinstellingen en bedrijven. De Toetsingskamer van de SBB beoordeelt vervolgens de kwaliteit van de voorgestelde KD's. De vaststelling van een KD gebeurt door de minister van OCW. De beoordeling van de (kwaliteit van deze) aanpak is geen doel van deze evaluatie.

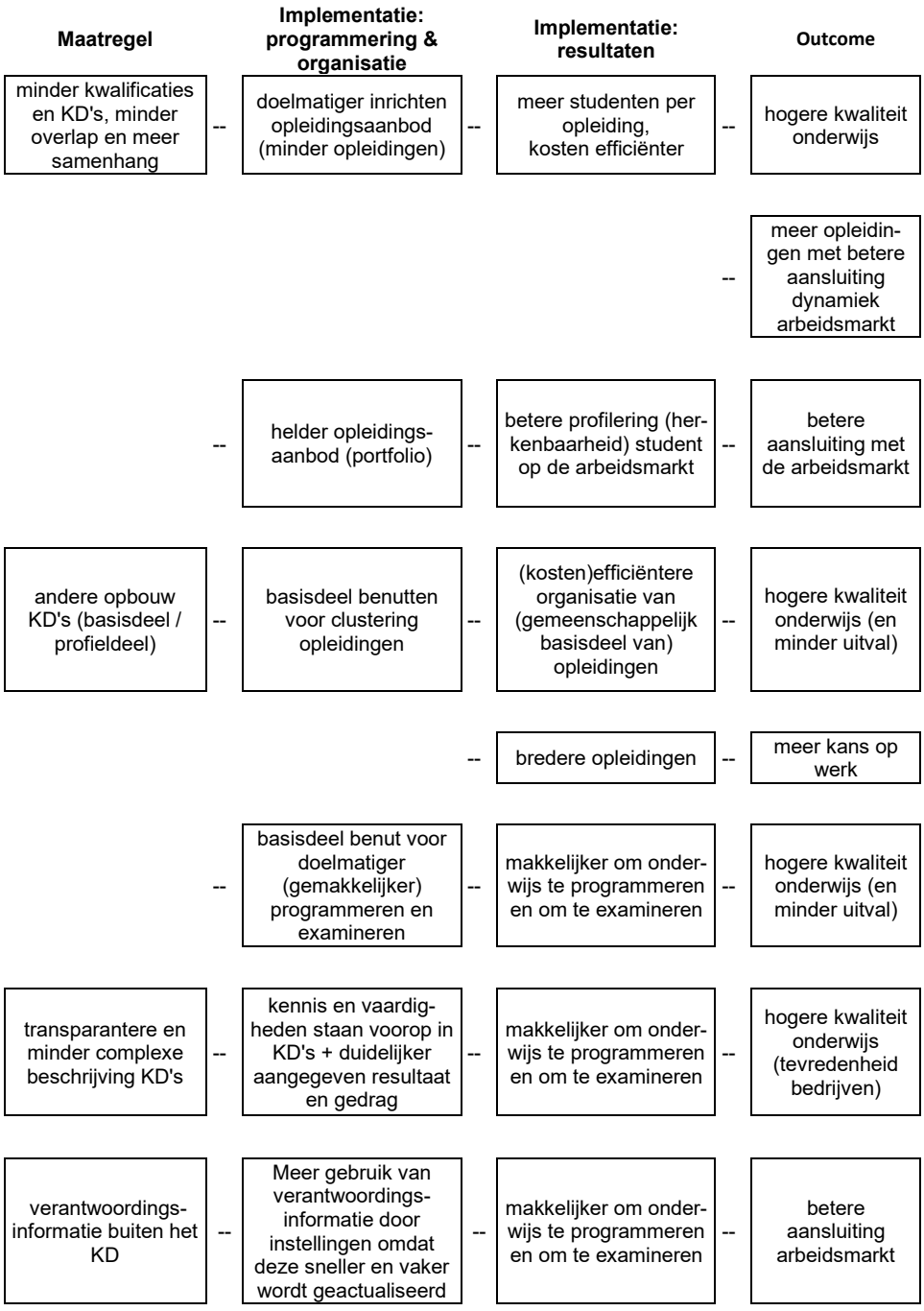
2.2 De beleidstheorie

Het centrale doel van de herziene KD's is om de kwaliteit van het mbo-onderwijs te verhogen en de aansluiting met de (regionale) arbeidsmarkt te verbeteren, mede vanwege de toenemende dynamiek op de arbeidsmarkt. De maatregel dient dit doel te bereiken door (a) minder kwalificaties met minder overlap en meer samenhang en (b) een betere opbouw van de KD's met een heldere en meer transparante beschrijving. De beleidsverwachting is dat dit in de programmering en organisatie leidt tot een doelmatiger inrichting van het opleidingsaanbod (minder opleidingen) en tot bredere opleidingen, waarbij het basisdeel benut wordt voor de clustering van opleidingen.
De *verwachte* resultaten hiervan zijn:

- dat er meer studenten per opleiding onderwijs volgen, wat samengaat met kostenefficiëntie, waardoor de kwaliteit van de opleidingen hoger wordt;
- dat de herkenbaarheid van opleidingen op en de aansluiting met de arbeidsmarkt verbetert;
- dat onderwijsinstellingen meer houvast hebben bij het programmeren en examineren van onderwijs, wat de onderwijsinrichting eenvoudiger en doelmatiger maakt.

De verwachting is dat de wijzigingen leiden tot een hogere kwaliteit van het onderwijs en meer kans op werk voor studenten.

Schematisch kan de beleidstheorie als volgt worden weergegeven:


Maatregel
Implementatie: programmering & organisatie
Implementatie: resultaten
Outcome
minder kwalificaties en KD's, minder overlap en meer samenhang
doelmatiger inrichten opleidingsaanbod (minder opleidingen)
meer studenten per opleiding, kosten efficiënter
hogere kwaliteit onderwijs
meer opleidingen met betere aansluiting dynamiek arbeidsmarkt
helder opleidingsaanbod (portfolio)
betere profilering (herkenbaarheid) student op de arbeidsmarkt
betere aansluiting met de arbeidsmarkt
andere opbouw KD's (basisdeel / profieldeel)
basisdeel benutten voor clustering opleidingen
(kosten)efficiëntere organisatie van (gemeenschappelijk basisdeel van) opleidingen
hogere kwaliteit onderwijs (en minder uitval)
bredere opleidingen
meer kans op werk
basisdeel benut voor doelmatiger (gemakkelijker) programmeren en examineren
makkelijker om onderwijs te programmeren en om te examineren
hogere kwaliteit onderwijs (en minder uitval)
transparantere en minder complexe beschrijving KD's
kennis en vaardigheden staan voorop in KD's + duidelijker aangegeven resultaat en gedrag
makkelijker om onderwijs te programmeren en om te examineren
hogere kwaliteit onderwijs (tevredenheid bedrijven)
verantwoordingsinformatie buiten het KD
Meer gebruik van verantwoordingsinformatie door instellingen omdat deze sneller en vaker wordt geactualiseerd
makkelijker om onderwijs te programmeren en om te examineren
betere aansluiting arbeidsmarkt

2.3 Leeswijzer

Dit hoofdstuk is opgebouwd langs de verschillende componenten van de beleidstheorie, zoals hiervoor schematisch is weergegeven. De eerste kolom in het schema ('maatregel') is eerder in deze paragraaf al beschreven. De implementatie van de maatregel bespreken we in paragraaf 2.4. Dit gebeurt aan de hand van de bevindingen van de eerste vier metingen van deze evaluatie en door een reflectie van de mbo-scholen op de maatregel zelf en de implementatie van de HKS door het ministerie van OCW en door de scholen zelf (op centraal en teamniveau), gebaseerd op de slotmeting over schooljaar 2019/20. Paragraaf 2.5 gaat in op de resultaten van de implementatie en effecten/outcome. We sluiten af met een samenvatting van de belangrijkste bevindingen over deze maatregel in paragraaf 2.7.

Bij deze eindmeting van het monitorings- en evaluatieonderzoek, over schooljaar 2019/20, is het vierde invoeringsjaar afgerond. Vanaf 2019/20 kunnen studenten van alle mbo-niveaus een opleiding hebben afgerond die is gebaseerd op een herziene kwalificatie, van de eenjarige tot en met de vierjarige opleidingen. We hebben dan ook voor deze rapportage enkele nadere analyses kunnen verrichten naar (indicaties van) effecten van de HKS op de aansluiting op/toetreding tot de arbeidsmarkt, aan de hand van administratieve data van het CBS en schoolverlatersonderzoek. Omdat voor de invoering van de herziene kwalificatiestructuur en de keuzedelen vergelijkbare arbeidsmarkt outcome-indicatoren zijn geformuleerd, beschrijven we deze in een geïntegreerd vierde hoofdstuk van dit rapport.

2.4 Invoering van de herziene kwalificatiedossiers

2.4.1 Huidige stand en terugblik

Het implementeren van maatregelen in het kader van de herziening van de kwalificatiestructuur (HKS) verliep niet bij alle mbo-scholen op gelijke wijze; ze maakten hierbij verschillende keuzes die van invloed kunnen zijn op de mate, het tempo en de vorm waarin een maatregel binnen de instelling wordt geïmplementeerd.
In deze paragraaf laten we voor de laatste keer de actuele stand zien van de landelijke ontwikkeling van het aantal kwalificaties en KD's, gebaseerd op onderwijsbestanden van DUO, van schooljaar 2012/13 (voor de invoering van de HKS) tot en met 2019/2020. Van de andere submaatregelen geven we in deze paragraaf een korte terugblik op de implementatie op de mbo-scholen, op basis van de vorige metingen. Vervolgens wordt aan de hand van de laatste meting op het centrale en teamniveau van de mbo-scholen (enquêtes en casestudies) gereflecteerd op de wijze waarop de HKS door de scholen en teams is ingevoerd.

Maatregel minder kwalificatiedossiers en kwalificaties

In de periode tussen schooljaar 2012/13 en 2016/17 is het totale aantal kwalificatiedossiers met 25 procent gedaald: van 224 naar 168. Over diezelfde periode is het aantal kwalificaties met 17 procent afgenomen, namelijk van 513 kwalificaties in 2012/13 naar 427 kwalificaties in 2016/17 (zie tabel 2.1). Dit betreft alleen de kwalificaties op basis waarvan opleidingen worden aangeboden waarin feitelijk studenten zijn ingeschreven. De cijfers van de daaropvolgende jaren, beschikbaar tot en met 2019/20, laten echter zien dat het totale aantal kwalificatiedossiers en kwalificaties na de scherpe daling direct na invoering van de HKS weer langzaam omhoog is gegaan.
De totalen liggen weliswaar nog altijd lager dan in 2012/13, evenals het gemiddeld aantal kwalificatiedossiers per instelling, dat is gedaald van 51 naar 42 per instelling. Het gemiddeld aantal aangeboden kwalificaties per instelling ligt in 2019/20 met een gemiddelde van 80 per instelling echter weer op het niveau van 2012/13.

Wanneer we inzoomen op de sectoren zien we enkele verschillen in de ontwikkeling van het aantal aangeboden kwalificaties en KD's en de instroom per sector.[13] Omdat sommige kwalificaties/KD's binnen meerder sectoren voorkomen, is de optelsom van het aantal kwalificaties/KD's van de sectoren hoger dan het totaal aantal kwalificaties/KD's. Het aantal KD's is aanvankelijk in alle sectoren afgenomen; procentueel gezien het sterkt in de sector groen, waar het aantal KD's is gehalveerd, maar ook in de sector techniek was sprake van een substantiële afname, evenals in de sector economie. De sectoren groen en economie zijn vervolgens min of meer op hetzelfde aantal gebleven, in de sector techniek heeft de daling zich de afgelopen jaren nog stapje voor stapje voortgezet. In de sector zorg & welzijn is er slechts sprake van een lichte jaarlijkse fluctuatie. Bij het kleine aantal KD's binnen een combinatie van sectoren komt na een aanvankelijke daling het aantal hoger uit dan in 2012/13.
Bij het aantal aangeboden *kwalificaties* zien we in de sectoren groen, techniek en economie dezelfde ontwikkelingen als op niveau van de KD's. In de sector zorg & welzijn is het aantal kwalificaties gestegen sinds de invoering van de HKS. Ook het aantal kwalificaties onder de noemer combinatie van sectoren is sindsdien gestegen. Mogelijk wordt dit deels verklaard door de nieuwe cross-overkwalificaties.[14]
In de sectoren groen, techniek, zorg & welzijn en de combinatie van sectoren was in de vorige rapportage (op basis van de gegevens van 2018/19) een toename van het aantal instromers geconstateerd. De gegevens over 2019/20 laten echter zien dat dit niet voor

13 Exclusief de mbo-instellingen voor speciaal onderwijs (cluster 2) Viataal en Christelijk Instituut Effatha. Daarnaast zijn de entreeopleidingen niet in de uitsplitsing naar sector opgenomen; entreeopleidingen vallen niet binnen een kwalificatiedossier dat aan een sector is toegewezen, zij vallen in de categorie 'combinatie van sectoren'.

14 12 in 2017/18, nogmaals 12 in 2018/19 en 28 in 2019/20. Bron: Evaluatie experiment cross-over kwalificaties. Voortgangsrapportage 2020. Consortium 2B MBO.

alle sectoren heeft doorgezet. Het aantal instromers in de sector groen is weer teruggelopen, evenals in de sectoren techniek en economie. De instroom in de sector zorg & welzijn is verder gestegen, bij vrijwel gelijkblijvende aantallen KD's. Ook in de combinatie van sectoren stijgt het aantal instromers verder.

Tabel 2.1: Aantal KD's, kwalificaties en instromende mbo-studenten per sector, schooljaren 2012/13, 2016/17, 2017/18, 2018/19 en 2019/20

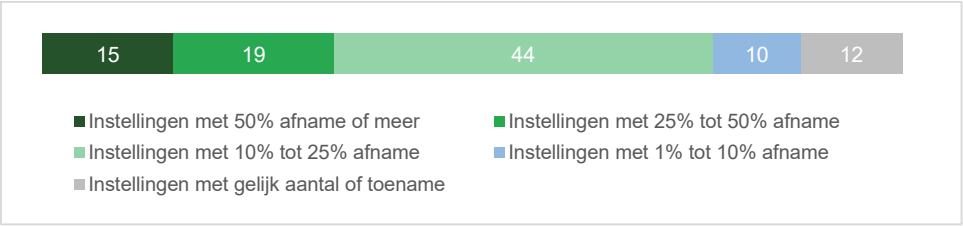
sector	aantal kwalificatiedossiers					aantal kwalificaties					aantal instromers				
	2012/13	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2012/13	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2012/13	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
groen	28	12	10	14	13	65	48	44	47	46	12.005	8.875	8.428	10.449	7.978
techniek	139	113	113	110	108	317	278	262	265	261	49.046	42.021	41.285	43.501	42.534
zorg & welzijn	19	17	16	17	18	31	38	37	39	39	63.177	48.830	51.284	53.907	56.447
economie	51	43	41	43	44	111	92	85	87	85	65.549	56.890	55.679	55.269	54.595
combinatie van sectoren	7	4	4	6	8	2	11	12	14	16	10.553	10.121	12.918	14.683	15.783
totaal alle instellingen	224	168	171	178	185	513	427	422	438	440	200.330	166.737	169.594	177.809	177.337
gemiddeld per instelling	51	39	39	41	42	80	75	75	79	80	2.990	2.526	2.570	2.822	2.860

Bron:1Cijfer BRON mbo van DUO; bewerking door KBA Nijmegen

Ontwikkeling van het aantal KD's en kwalificaties op instellingsniveau

Wanneer we op instellingniveau kijken naar het aantal KD's in 2019/20 ten opzichte van 2012/13 dan kunnen we constateren dat bij ruim drie kwart van de mbo-instellingen het aantal KD's met minimaal 10 procent is afgenomen. Hier is vier jaar na het ingaan van de HKS het aantal KD's nog steeds substantieel lager dan in de periode vóór de HKS en lijkt sprake van een duurzame afname. Bij 10 procent van de mbo-instellingen is het aantal KD's maximaal 10 procent gedaald en bij 12 procent is sprake van een gelijkblijvend aantal of stijging. Overigens bestaan de laatstgenoemde twee groepen voor de helft uit vakinstellingen die slechts een klein aantal KD's aanbieden waar de ontwikkelingen bestaan uit toe- of afname van een enkel KD. Vier mbo-instellingen staan in 2019/20 op een toename ten opzichte van 2012/13. Twee daarvan zijn vakinstellingen waar bij elk twee KD's erbij zijn gekomen. De andere twee zijn Roc Rivor en het Hoornbeeck College.

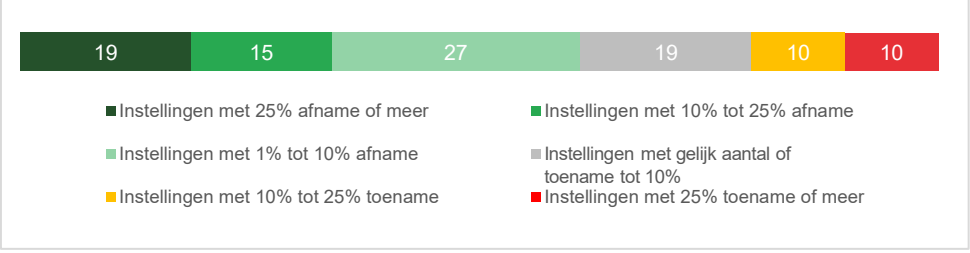
Figuur 2.1: Ontwikkeling van het aantal kwalificatiedossiers per instelling (schooljaar 2019/20 ten opzichte van schooljaar 2012/13; N=59)



Bron:1Cijfer BRON mbo van DUO; bewerking door KBA Nijmegen
* Exclusief opgeheven en gefuseerde instellingen.

Vergeleken met de afname van het aantal KD's per instelling, is bij minder instellingen sprake van een substantiële afname van het aantal kwalificaties (figuur 2.2). Bij 34 procent van de instellingen is in 2019/20 het aantal kwalificaties minimaal 10 procent lager dan in 2012/13. Bij ruim een kwart heeft er een afname tot 10 procent plaatsgevonden en bij 39 procent is het aantal kwalificaties sinds 2012/13 onveranderd of toegenomen (waarvan slechts één instelling een onveranderd aantal heeft ten opzichte van 21012/13). Bij twaalf instellingen (20%) is zelfs sprake van een toename van 10 procent of meer. Bij vrijwel al deze instellingen was het aantal kwalificaties ook bij aanvang van de HKS al hoger dan in 2012/13.

Figuur 2.2: Ontwikkeling van het aantal kwalificaties per instelling (schooljaar 2019/20 ten opzichte van schooljaar 2012/13; N=59)



Bron:1Cijfer BRON mbo van DUO; bewerking door KBA Nijmegen
* Exclusief opgeheven en gefuseerde instellingen.

Maatregel transparantere en minder complexe beschrijving kwalificatiedossiers

Door een transparantere en minder complexe beschrijving van de KD's staan kennis en vaardigheden voorop en zijn gedrag en resultaat duidelijker aangegeven. De toetsing van de mate waarin deze beschrijvingswijze daadwerkelijk is doorgevoerd in de KD's is geen onderdeel van deze evaluatie; dat is een taak van SBB.

Uit het onderzoek is gebleken dat men over het algemeen de herziene KD's gemakkelijker leesbaar vindt en positief is over de bijdrage die de nieuwe beschrijvingswijze heeft geleverd aan het reduceren van de complexiteit van de KD's.

Maatregel verplichte verantwoordingsinformatie buiten het kwalificatiedossier
De verantwoordingsdocumentatie wordt voortaan buiten het KD geplaatst. Dit maakt de informatie gemakkelijker en sneller te actualiseren en er ontstaat een duidelijkere scheiding tussen kwalificatie-eisen en overige informatie. Het betreft bijvoorbeeld arbeidsmarktinformatie, trends en toekomstige ontwikkelingen, loopbaanperspectief, en doorstroommogelijkheden naar verwante opleidingen. De beleidsverwachting was dat het programmeren van onderwijs vergemakkelijkt en de aansluiting van de opleiding met de arbeidsmarkt verbetert.

Bij laatste meting waarbij werd ingegaan op de verantwoordingsinformatie vond een derde van de opleidingen de nieuwe verantwoordingsdocumentatie beter bruikbaar dan de oude vorm en gaf bijna de helft van zowel de teammanagers als centrale beleidsmedewerkers aan dat het gebruik van de verantwoordingsinformatie door de HKS is toegenomen.

Maatregel andere opbouw kwalificatiedossiers (basisdeel/profieldeel)
De nieuwe kwalificatiedossiers zijn opgebouwd uit een profieldeel en een gemeenschappelijk basisdeel bestaand uit een generiek en een beroepsspecifiek deel. Het beroepsspecifieke deel beschrijft alle onderdelen die gemeenschappelijk zijn voor de kwalificaties in het kwalificatiedossier en moet het eenvoudiger maken om het gezamenlijke fundament van kwalificaties te herkennen en te benutten bij het organiseren van het onderwijs.

Volgens iets meer dan de helft van de ondervraagden op beleidsniveau van de mboscholen heeft de invoering van de herziene KD's eraan bijgedragen dat beleid wordt gestimuleerd waarmee enige vorm van gemeenschappelijkheid in de opleidingen wordt nagestreefd. Bij twee derde van de opleidingen zagen we dat de breedte van de opleiding enigszins tot sterk is gewijzigd (mede) vanwege de herziening van de kwalificatiedossiers. De helft van de managers van opleidingen waarvan de breedte is gewijzigd is ook positief over deze verandering. De herziening heeft minder vaak geleid tot samenwerking met andere opleidingen voor het verzorgen van vakken of het maken van afspraken over de opleidingsinhoud. De managers van opleidingen waar deze wijzigingen hebben plaatsgevonden zijn hierover wel overwegend positief. Deze wijzigingen hadden in de regel al voor schooljaar 2018/19 plaatsgevonden. Het oordeel van de teammanagers over de wijzigingen was echter in de daaropvolgende meting iets minder po-

sitief geworden. De invloed van de herziening werd in de verschillende metingen genuanceerd, omdat instellingen aangaven hier al langer mee bezig te zijn vanuit financieel en organisatorisch oogpunt.
Bij negen op de tien opleidingen had in 2018/19 onderwijsvernieuwing plaatsgevonden, terwijl dit deel in 2017/18 nog was gedaald. Uit beide metingen bleek dat bij ongeveer de helft van de opleidingen de herziening de aanleiding is geweest of heeft deze de onderwijsvernieuwing gemakkelijker gemaakt.

Uit de eerste drie metingen kwam naar voren dat de (voorbereidingen op de) herziene KD's de nodige knelpunten met zich meebrachten binnen de instellingen. De vijf voornaamste knelpunten gezien vanuit het beleidsniveau van de mbo-instellingen waren: (te) veel gelijktijdige veranderingen, complexiteit vanwege cohorten studenten met verschillende diploma-eisen, knelpunten ten aanzien van de administratie en onderwijsorganisatie en een gebrek aan tijd om opleidingen nieuwe stijl te organiseren. Bij de vorige meting is voor het laatst gevraagd naar knelpunten als gevolg van de invoering van de HKS. Op een derde van de mbo-scholen werden in schooljaar 2018/19 nog knelpunten waargenomen. Zowel op het teamniveau als op het beleidsniveau werd hier in eigen woorden vooral aangegeven dat de invoering van de keuzedelen nog knelpunten opleverde en in tweede instantie het aanpassen/ontwikkelen van onderwijs- en examenmateriaal (waaronder materiaal voor de keuzedelen). Op de keuzedelen wordt verder ingegaan in hoofdstuk 3.

Implementatie van de herziene kwalificatiedossiers
In de eerdere rapportages zijn we uitgebreid ingegaan op de verschillende aspecten van invoering van de herziene KD's, aan de hand van de resultaten van de enquêtes en casestudies van de voorgaande metingen. Deze hebben laten zien dat de meerderheid van de mbo-scholen op de meeste terreinen de implementatie van de herziene kwalificatiedossiers had afgerond. In de beleving van de mbo-scholen, zo lieten de casestudies zien, ligt de invoering van de herziene KD's vaak al in het verleden. De invoering van de keuzedelen vraagt nog steeds veel aandacht (zie verder hoofdstuk 3) en er zijn sindsdien en daarnaast ook veel andere ontwikkelingen gaande die eveneens veel aandacht vragen. Waarbij sommige aspecten mogelijk constant in ontwikkeling blijven en nooit volledig gereed zullen zijn.

Het onderzoek heeft laten zien dat de helft van scholen de HKS beleidsrijk heeft ingevoerd: deze scholen hebben de maatregelen gebruikt om onderwijsvernieuwingen door de voeren. De andere helft van de scholen geeft aan dat ze de HKS beleidsarm hebben ingevoerd en hebben weinig veranderd aan het beleid en het onderwijs. Desalniettemin heeft drie kwart van de mbo-scholen beleid ontwikkeld of aangepast op het gebied van examinering en ongeveer de helft op het gebied van het onderwijsconcept, samenwerking met het regionaal bedrijfsleven en/of de professionalisering van docenten.

De meerderheid van de mbo-instellingen was bij de vorige meting op de meeste terreinen klaar met de implementatie van de herziene kwalificatiedossiers (KD's); een flink deel van de scholen had nog in schooljaar 2018/19 herzieningen van lesmateriaal en examenmateriaal afgerond. De invoering van de herziene KD's heeft op verschillende vlakken in het onderwijs tot wijzigingen geleid. Uit de vorige twee metingen bleek bij bijna alle mbo-scholen het lesprogramma sinds en (mede) als gevolg van de invoering van de herziene KD's enigszins tot sterk gewijzigd. Ook het lesmateriaal, het examenmateriaal en de afspraken met leerbedrijven waren bij meer dan drie kwart van de instellingen gewijzigd. Bij een kleiner deel van de mbo-scholen, ongeveer een kwart, zijn de afspraken met hbo-instellingen en toeleverende vmbo-scholen gewijzigd. De helft tot drie kwart van de teammanagers was positief over vrijwel alle bevraagde wijzigingen.

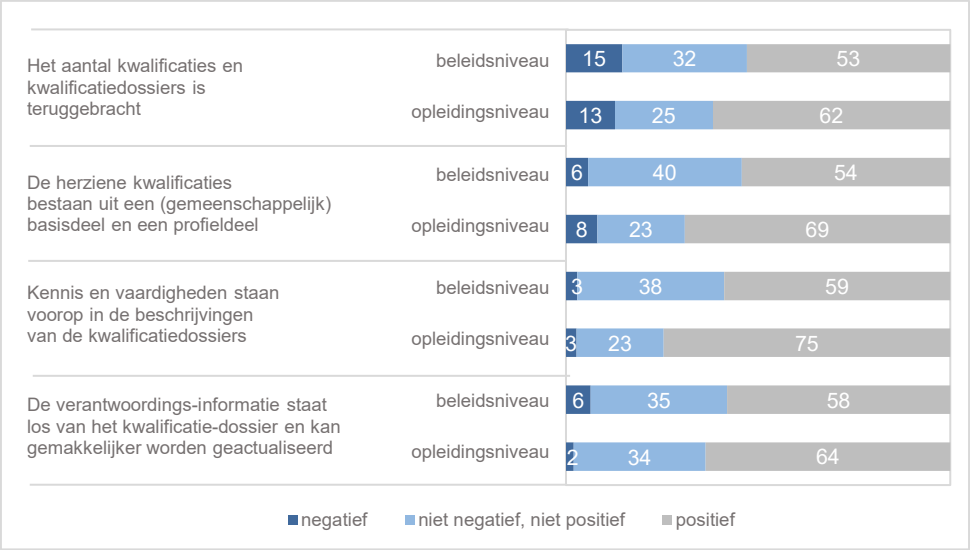
2.4.2 Reflectie van scholen op de maatregel en de implementatie

De laatste meting van deze evaluatie over schooljaar 2019/2020 stond in het teken van een terugblik en reflectie van de scholen, op de maatregelen in het kader van de HKS en de wet Doelmatige leerwegen als zodanig en op de implementatie daarvan. Er wordt teruggeblikt op drie niveaus van implementatie: de invoering door het ministerie van OCW, door de mbo-scholen en door de opleidingsteams. In deze paragraaf komen de reflectie van de scholen op de maatregel zelf en de implementatie ervan achtereenvolgens aan bod, toegespitst op de invoering van HKS.

Reflectie op de HKS

In de laatste meting zijn de respondenten gevraagd om te reflecteren op de maatregel zelf. Hoe beoordelen zij nu de voornaamste uitgangspunten van de herziene kwalificatiestructuur? In Figuur 2.3 is te zien dat de meerderheid van de teammanagers een positief oordeel heeft over de voorgelegde uitgangspunten van de HKS, namelijk het terugbrengen van KD's en kwalificaties, de invoering van basis- en profieldelen, de beschrijving van de KD's gebaseerd op kennis en vaardigheden en de veranderingen in de verantwoordingsinformatie bij de KD's. Ongeveer twee derde van de teammanagers heeft een positief oordeel over deze kenmerken; met name het uitgangspunt dat kennis en vaardigheden voorop staan in de KD's wordt als een positief punt gezien. Opvallend is dat de beleidsmedewerkers over de gehele linie eveneens positief oordelen over de uitgangspunten van de HKS, maar iets minder dan de teammanagers.

Figuur 2.3: Oordeel over kenmerken van de maatregel HKS



Bron: eigen datacollectie 2B MBO, vragenlijst beleidsniveau en opleidingsvragenlijst, vijfde meting (N=37, N=113)

In de toelichting die respondenten bij de vragen konden geven, blijken de visies op het terugbrengen van de kwalificaties en KD's heel uiteenlopend. Er wordt aangegeven dat er nog steeds te veel kwalificaties zijn, dat ze nog te weinig onderscheidend zijn en te weinig flexibel (te specifiek). Het terugbrengen van het aantal KD's en kwalificaties kan dilemma's en tegenstrijdigheden met zich meebrengen, zo bleek ook uit de casestudies. De wensen vanuit de arbeidsmarkt kunnen uiteenlopen. Voor sommige richtingen bestaat er een wens tot verbreding, met gediplomeerden die breed inzetbaar zijn terwijl voor andere richtingen geldt dat de arbeidsmarkt behoefte heeft aan specialisatie en herkenbaarheid. Bij opleidingen waar is verbreed, is dit niet alleen een gevolg van de HKS maar kan dit ook (al eerder) ingegeven zijn door efficiencyoverwegingen. Ook zijn er mbo-instellingen, waar de wens om opleidingen te verbreden wel bestond maar dit niet is gelukt, bijvoorbeeld omdat het lastig bleek om vanuit verschillende opleidingsteams hierin samen op te trekken. Tot slot kwam zowel uit de casestudies als uit de toelichtingen bij de enquête naar voren dat soms de opleidingen wel zijn verbreed waardoor het aantal kwalificaties is afgenomen, maar deze zijn vervangen door verschillende uitstroomprofielen of keuzedelen waardoor de opleiding soms minder herkenbaar en complexer wordt. Bovendien dragen de experimenten eraan bij dat het aantal KD's weer toeneemt.

Wat betreft de herziene structuur met een basis- en profieldeel wordt vanuit enkele mbo-scholen opgemerkt dat het basisdeel van een KD niet altijd een echt basisdeel is maar soms weer extra eisen, inkleuring of anderszins verschillen per profiel bevat. Hierdoor vormt het in de praktijk toch geen volledig gemeenschappelijke basis voor de kwalificaties die eronder vallen.

De meerderheid van de beleidsmedewerkers vindt dat de overheid verbeteringen ten aanzien van de HKS zou moeten doorvoeren. Het meest benoemde punt betreft de vraag naar verdergaande flexibilisering. Onder meer genoemd worden: modularisering van het aanbod, meer mogelijkheden voor leven lang ontwikkelen, persoonlijke leerroutes, erkenning of certificering voor onderdelen van opleidingen en meer ruimte binnen het systeem voor nieuwe (cross-over) kwalificaties.

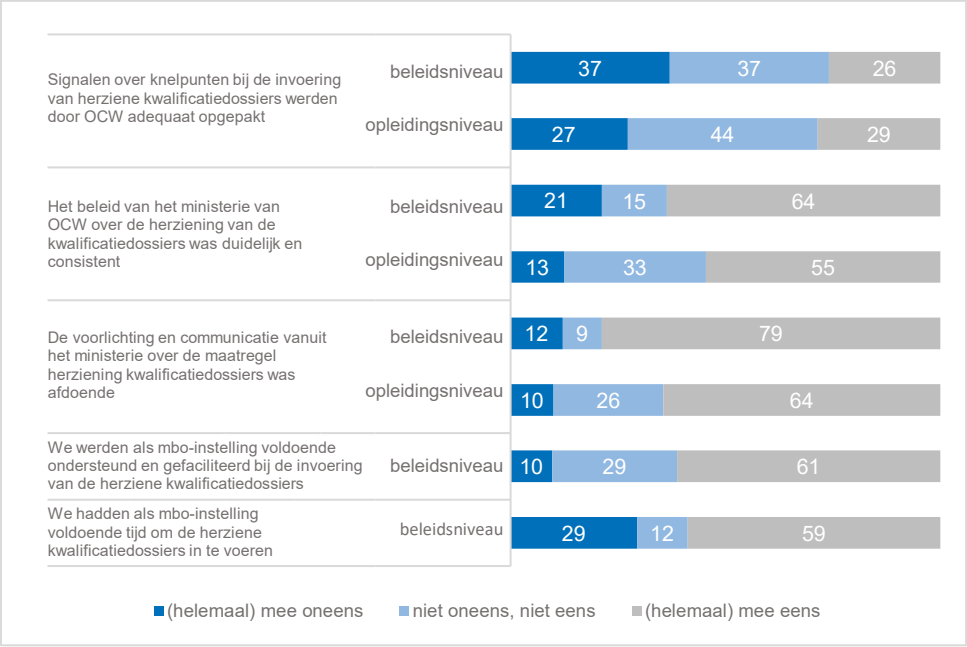
Reflectie op de implementatie van de HKS door het ministerie van OCW

De beleidsmedewerkers en teammanagers zijn vijf stellingen voorgelegd over de rol van het ministerie van OCW bij de invoering van de herziene kwalificatiestructuur (Figuur 2.4). Over het geheel genomen kijkt de meerderheid van de beleidsmedewerkers en teammanagers positief terug op de wijze waarop het ministerie van OCW de HKS heeft ingevoerd. Communicatie en ondersteuning vinden de meesten voldoende, het beleid consistent en de tijd voor invoering voldoende. Toch zijn over dat laatste punt ook veel beleidsmedewerkers kritisch (29%). Maar vooral zijn relatief weinig beleidsmedewerkers en teammanagers te spreken over de wijze waarop signalen over knelpunten bij de invoering zijn opgepakt. Uit de toelichtingen blijkt dat hier echter ook werd gedacht aan de invoering van de keuzedelen en niet (alleen) aan de herziene kwalificatiedossiers. Uit de casestudies is duidelijk gebleken dat de scholen de HKS met de verschillende maatregelen die er deel van uitmaken als een zeer ingrijpende operatie hebben ervaren. Het belangrijkste bezwaar hierbij is dat zij in de aanloop door OCW te weinig betrokken zijn, waardoor er vooraf te weinig zicht was op de impact van de HKS op de mbo-instellingen. Bovendien werden de maatregelen en de naleving ervan als rigide ervaren. Met de introductie van ‘Ruimte in de regels’ in 2018 kwam er een betere balans.

“Sommige ideeën waren in principe goed, zoals de indeling van kwalificaties (basis- en profieldeel) en de keuzedelen. Het benadrukken van de ‘ruimte in de regels’ – er zijn goede voorbeelden van de MBO Brigade - in een later stadium was ook positief en nodig maar gebeurde wel laat”.

“Af en toe herijking van het onderwijs, dat is wel goed. Maar we willen consistent beleid, en vooraf bij een verandering luisteren naar ervaringen. Leg het voor bij een opleidingsteam, en bespreek hoe een keuze zou uitpakken.”

Figuur 2.4: Stellingen over invoering van de HKS door het ministerie van OCW



Bron: eigen datacollectie 2B MBO, vragenlijst beleidsniveau en opleidingsvragenlijst, vijfde meting (N=37, N=113)

Reflectie op de implementatie van de HKS door de mbo-instellingen

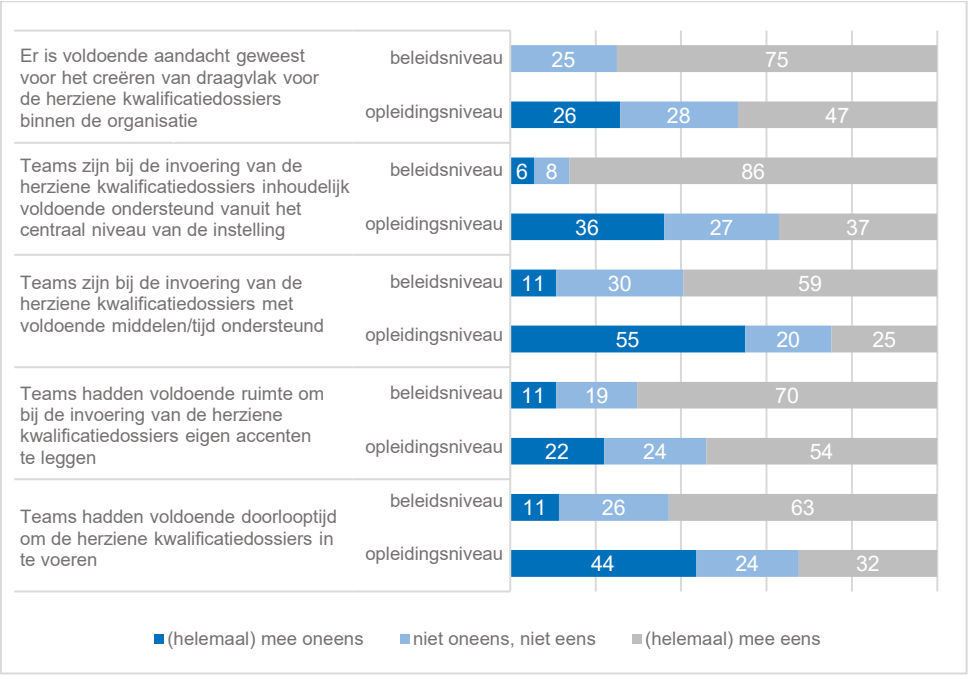
In de enquêtes en de casestudies van de laatste meting is aan de betrokken beleidsmedewerkers en aan teammanagers ook gevraagd om terug te kijken op de wijze waarop de herziene kwalificatiestructuur op de mbo-instelling is ingevoerd. In Figuur 2.5 is te zien dat de teammanagers kritisch terugkijken op de implementatie van de HKS en de rol van de mbo-instelling hierin; op beleidsniveau wordt duidelijk positiever gedacht over de implementatie. De meeste overeenstemming is er als het gaat om de ruimte die de teams hadden om eigen accenten te leggen. De helft van de teams en 70% van de beleidsmedewerkers vonden dat die ruimte er was. Wel werden de contouren aangegeven, zoals de schoolvisie op onderwijs, of werden beperkingen ervaren vanwege examens die ingekocht moeten worden, zo bleek uit de toelichtingen.

"Men kon wel eigen accenten leggen. Behalve wanneer men te maken kreeg met in te kopen examendossiers, zoals bijvoorbeeld bij Economie."
"We hebben er bewust voor gekozen om teams vrijheid te geven samen met bedrijfsleven."

“Het is aan de teams om invulling te geven aan het onderwijs. Daar zijn zij redelijk autonoom in. Wel werken we vanuit een visie die zich richt op maatwerk en gepersonaliseerd onderwijs.”
“Door de opbouw en schrijfwijze [van de KD’s] was hier ruimte voor.”

De beleving loopt het meest uiteen tussen het beleids- en teamniveau als het gaat om de inhoudelijke ondersteuning bij de invoering van de HKS. De meeste beleidsmedewerkers (86%) menen dat er voldoende inhoudelijke ondersteuning is geweest, terwijl maar 37% van de teammanagers dit vindt. Ondersteuning in tijd/middelen bij de invoering van de HKS werd bij de opleidingen het sterkst gemist. Meer dan de helft van de teammanagers vindt dat dit onvoldoende is geboden, een kwart vond het voldoende. Ook vanuit het centrale niveau is men het meest terughoudend over dit implementatieaspect; 59% van de beleidsmedewerkers vond dat er voldoende tijd/middelen zijn geboden voor de implementatie. Verder werd ook de doorlooptijd voor het invoeren van de herziene kwalificatiedossiers door bijna de helft van de teammanagers als onvoldoende beschouwd, een derde vond het voldoende.

Figuur 2.5: Oordeel over de wijze waarop de herziene kwalificatiedossiers zijn ingevoerd op uw mbo-instelling



Bron: eigen datacollectie 2B MBO, vragenlijst beleidsniveau en opleidingsvragenlijst, vijfde meting (N=37, N=111)

Een derde van de beleidsmedewerkers zou achteraf vanuit het centrale niveau van de mbo-instelling de invoering van de HKS op punten anders hebben aangepakt. De toelichting die respondenten van elf mbo-instellingen in de enquête gaven, laat uiteenlopende aspecten zien. Bij een aantal respondenten heeft de andere aanpak betrekking op meer sturing geven aan de invoering van de HKS, bijvoorbeeld het zoeken naar samenhang in het keuzedelenaanbod en samenhang tussen opleidingsonderdelen zodat er meer gezamenlijk aangeboden kan worden. Enkele keren worden communicatieaspecten genoemd: docenten beter betrekken, meer informatie geven vanuit het centrale niveau en meer informeren over de doelstellingen van de HKS. Uit de casestudies komen ook sturingsaspecten naar voren, zowel in positieve als in negatieve zin. Vanuit een van casestudie-instellingen wordt aangegeven dat ze onvoldoende visie op de maatregelen en de invoering ervan hadden ontwikkeld. Hierop aansluitend wordt in twee andere casestudies aangegeven dat ze de impact te weinig overzagen en te snel zijn meegegaan in de maatregelen en dat ze als mbo-instelling eigenwijzer hadden moeten zijn. In de casestudies zijn ook goede voorbeelden genoemd. De invoering van de maatregelen is bij twee instellingen aangegrepen om onderwijskundige deskundigheid in te zetten in de teams, om werk bij de docenten weg te nemen. Ook is de herziening aangegrepen om lopende vernieuwingen een impuls te geven. Specifiek wordt bij twee instellingen als positief neveneffect genoemd dat ze door hun (positieve of negatieve) ervaring met de invoering van de HKS sneller of gemakkelijker konden schakelen toen de coronacrisis uitbrak.

“De maatregelen zijn aangegrepen om de onderwijsinnovatieve beweging te versterken en versnellen. De ‘innovatieve stand’ heeft aanpassingen als gevolg van corona gemakkelijker gemaakt. De flexibiliteit om de transitie te realiseren was groot. Binnen drie dagen was het onderwijs ingericht op afstandsleren.”

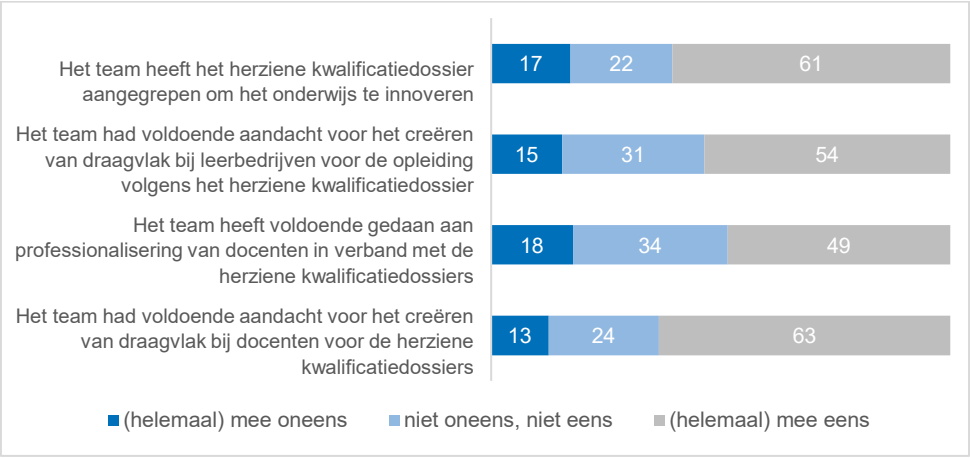
“Maar we hebben er te weinig en te laat op geanticipeerd, het team niet op tijd meegenomen. Daar hebben we van geleerd. Toen de coronapandemie uitbrak konden we heel snel het onderwijs omgooien.”

Reflectie op de implementatie van de HKS door de teams

Aan de teammanagers is tot slot gevraagd te reflecteren op de wijze waarop de HKS door het team is ingevoerd (Figuur 2.6). Over het algemeen wordt door hen positief geoordeeld over de voorgelegde stellingen. Iets meer dan 60% beaamt dat er voldoende aandacht was voor het creëren van draagvlak in het team en dat het team het herziene kwalificatiedossier heeft aangegrepen om het onderwijs te vernieuwen. Over de mate waarin draagvlak is gecreëerd bij de leerbedrijven is men wat minder positief en het minst over de inzet op docentprofessionalisering in verband met de herziene KD’s.

18% van de teammanagers geeft aan dat ze achteraf gezien sommige zaken anders aangepakt zouden hebben. In de toelichtingen worden twee aspecten meermaals genoemd: de leerbedrijven/het werkveld beter betrekken bij de vernieuwingen en de HKS meer/breder aangrijpen voor innovatie van de opleiding.

Figuur 2.6: Oordeel over de wijze waarop de herziene kwalificatiedossiers zijn ingevoerd in uw team



Bron: eigen datacollectie 2B MBO, opleidingsvragenlijst, vijfde meting (N=111)

2.5 Resultaten en effecten

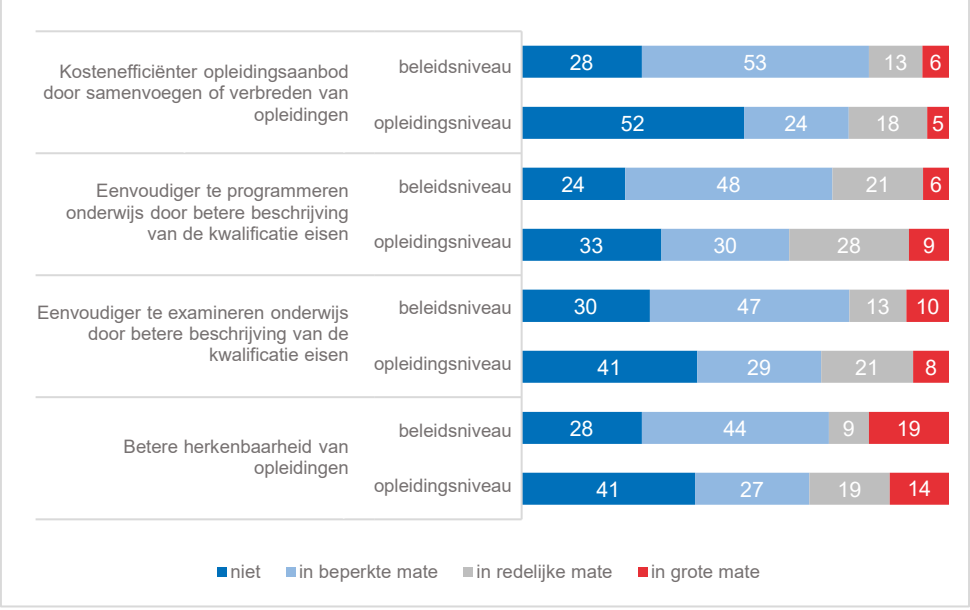
Resultaten

In de beleidstheorie zoals die aan het begin van dit hoofdstuk is beschreven, wordt een aantal beoogde directe resultaten van de invoering van de herziene kwalificatiestructuur genoemd (bijv. gemakkelijker te programmeren onderwijs) die vervolgens tot bepaalde effecten (bijv. hogere onderwijskwaliteit) moeten leiden. Uit de voorgaande metingen is steeds gebleken dat de beoogde resultaten volgens betrokkenen slechts in beperkte mate zijn behaald en soms eerder tegengestelde resultaten werden waargenomen, zoals toegenomen in plaats van afgenomen complexiteit van het programmeren en examineren van het onderwijs.

In de vijfde meting is voor het laatst gevraagd in hoeverre de invoering van de herziene kwalificatiedossiers heeft bijgedragen aan de beoogde doelen (of: gewenste resultaten). Wanneer we Figuur 2.7 in het geheel bezien, blijkt dat ook in deze laatste meting het beeld niet veranderd: in de ogen van beleidsmedewerkers van de mbo-scholen en de teammanagers is de bijdrage van de HKS aan de beoogde doelen slechts beperkt. De teammanagers oordelen op alle fronten iets uitgesprokener. Ze vinden vaker dan

hun collega's op het centrale beleidsniveau dat de HKS in *redelijk tot grote mate* heeft bijgedragen aan de beoogde doelen, maar vinden ook vaker dat de HKS daar *niet* aan heeft bijgedragen. De beleidsmedewerkers bevinden zich vaker in het midden en menen vaker dat de HKS *in beperkte mate* heeft bijgedragen aan de gestelde doelen. Zowel de beleidsmedewerkers als de teammanagers zien het meeste resultaat van de herziene kwalificatiedossiers bij het vereenvoudigen van de programmering van het onderwijs en het minste resultaat op het vlak van kostenefficiënte van de opleidingen.

Figuur 2.7: Oordeel over de bijdrage van de herziene kwalificatiedossiers aan het bereiken van de volgende doelen



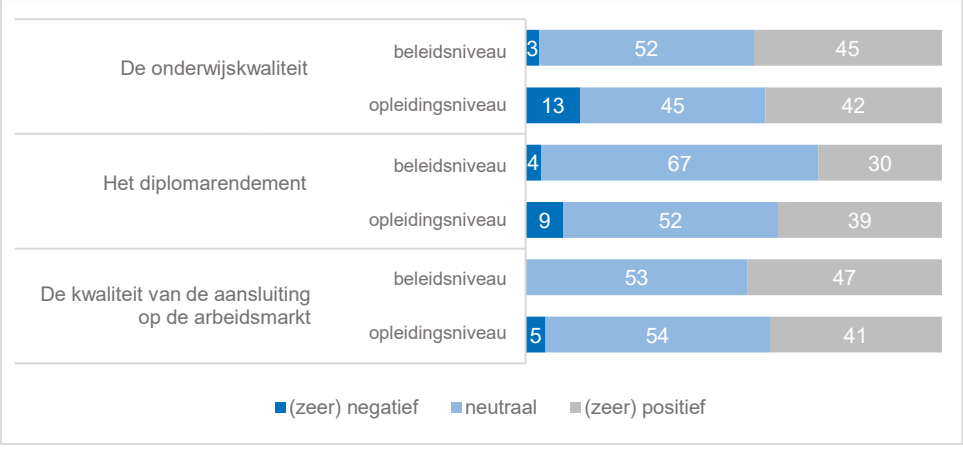
Bron: eigen datacollectie 2B MBO, vragenlijst beleidsniveau en opleidingsvragenlijst, vijfde meting (N=37, N=114)

Effecten

De casestudies die gedurende de looptijd van het onderzoek jaarlijks zijn uitgevoerd lieten zien dat de scholen en opleidingen uit zichzelf niet snel de relatie leggen tussen de maatregelen van de HKS en de beoogde effecten, te weten hogere onderwijskwaliteit, hoger diplomarendement en betere aansluiting op de arbeidsmarkt. Betrokkenen binnen opleidingen en op beleidsniveau die zelf beschrijven welke factoren bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs, benoemden andere aspecten zoals de kwaliteit van de docenten, begeleiding, bedrijven, maatwerk, een goede relatie tussen begeleider/docent en student en de innovatiekracht van docenten.

De enquêtes, waarin dit verband expliciet wordt gelegd en bevraagd, lieten bij eerdere metingen een positiever beeld zien en dit wordt bevestigd in de laatste meting waarin dit is bevraagd. Wanneer de teammanagers en beleidsmedewerkers expliciet gevraagd worden naar de invloed van de HKS op de onderwijskwaliteit, het diplomarendement en de aansluiting op de arbeidsmarkt, blijken ze vrij positief in hun oordeel (Figuur 2.8). Volgens ruim 40 procent heeft de herziening van de kwalificatiestructuur een positieve tot zeer positieve invloed gehad op de onderwijskwaliteit en de aansluiting van de opleidingen op de arbeidsmarkt. De bijdrage van de herziening aan het diplomarendement wordt met name op het beleidsniveau iets minder vaak positief ingeschat, maar nog steeds ziet ongeveer een op de drie een positieve bijdrage. Uitgesproken negatief zijn slechts weinigen. Wel blijken teammanagers opnieuw meer uitgesproken (negatief of positief) in hun oordeel dan de beleidsmedewerkers.
Opvallend in de bevindingen is dat betrokkenen meer effect zien van de HKS dan verwacht zou worden op basis van hun inschatting van de behaalde resultaten. In eerdere metingen hebben we de (verwachte) gepercipieerde resultaten en effecten in relatie tot elkaar bevraagd. Echter ook toen werd al duidelijk dat respondenten niet per se de verbindingen leggen tussen beoogde resultaten en effecten zoals die in de beleidstheorie zijn geformuleerd. Dit zou een verklaring kunnen zijn van een gemiddeld wat sterkere gepercipieerde effectiviteit van de herziene kwalificatiedossiers dan de gepercipieerde resultaten.

Figuur 2.8: Het geheel van veranderingen in het mbo van de afgelopen jaren overziend, in hoeverre is de herziening kwalificatiestructuur (basis- en profieldelen, herclustering kwalificatiedossiers) positief of negatief van invloed geweest op …….



Bron: eigen datacollectie 2B MBO, vragenlijst beleidsniveau en opleidingsvragenlijst, vierde meting (N=37, N=143)

Het verhogen van de responsiviteit van het mbo richting de arbeidsmarkt is een van de centrale doelen van de invoering van de herziene kwalificatiestructuur. Na de invoering van de herziene kwalificatiestructuur is een aantal experimenten gestart om deze responsiviteit (verder) te vergroten. Deze maatregelen - crossovers, mbo-certificaten en ruimte voor de regio - worden in aparte deelonderzoeken gevolgd. In de laatste meting voor dit monitoronderzoek is gepeild hoe betrokkenen de bijdrage van deze maatregelen aan de responsiviteit van het mbo inschatten (Tabel 2.8). Ongeveer twee derde vindt de kwalificatiestructuur (daarmee) voldoende flexibel, een derde van de respondenten vindt de HKS ook samen met de experimenten nog onvoldoende flexibel en responsief richting de arbeidsmarkt. Verder blijkt de behoefte aan meer flexibiliteit binnen de HKS op het beleidsniveau meer gevoeld te worden dan op het niveau van de opleidingen. Teammanagers van BBL-opleidingen vinden vaker dan hun BOL-collega's dat de flexibiliteit ook met de vernieuwingsmaatregelen nog onvoldoende is (35% vs. 23% bij BOL-teammanagers).

Tabel 2.8: De herziene kwalificatiestructuur is…

	beleids-niveau	Opleidings-niveau
… ook zonder vernieuwingsmaatregelen voldoende flexibel en responsief richting de arbeidsmarkt	8%	29%
… samen met de vernieuwingsmaatregelen voldoende flexibel en responsief richting de arbeidsmarkt	57%	44%
… samen met de vernieuwingsmaatregelen nog steeds onvoldoende flexibel en responsief richting de arbeidsmarkt	35%	28%

Bron: eigen datacollectie 2B MBO, vragenlijst beleidsniveau en opleidingsvragenlijst, vijfde meting (N=37, N=114)

2.6 Samenvatting

De herziening van de kwalificatiestructuur (HKS) is ingevoerd in het mbo met als doel de kwaliteit van opleidingen te verhogen en de aansluiting op de (regionale) arbeidsmarkt te vergroten, te bereiken door (a) minder kwalificaties met minder overlap en meer samenhang, en (b) een betere opbouw van de kwalificatiedossiers met een heldere en meer transparante beschrijving.

In dit monitor- en evaluatieonderzoek is de invoering van de herziene kwalificatiestructuur vijf studiejaren lang gevolgd aan de hand van vragenlijsten die op het niveau van de opleidingen door teammanagers zijn ingevuld en op het centrale niveau van de mbo-

instelling door beleids- of stafmedewerkers. Ook zijn er jaarlijks casestudies gehouden om ons inzicht in de ontwikkelingen op deze verschillende niveaus te verdiepen.

Implementatie van de herziene kwalificatiedossiers

In paragraaf 2.4 zijn de laatste resultaten ten aanzien van de voortgang van de implementatie van de herziene kwalificatiedossiers samengevat. Duidelijk werd dat invoering van de herziene kwalificaties op de meeste plekken grotendeels was afgerond, maar dat de keuzedelen nog steeds voor knelpunten in de uitvoering zorgden. Daarop wordt in hoofdstuk 3 van dit rapport ingegaan. In de laatste meting, over studiejaar 2019/20 hebben we respondenten gevraagd om terug te blikken op de invoering, op drie niveaus, het niveau van de overheid, de mbo-school en het team.

Zowel teammanagers als beleidsmedewerkers zijn voor het merendeel positief over de wijze waarop de HKS is ingevoerd door OCW. Communicatie en ondersteuning vinden de meesten voldoende, het beleid consistent en de tijd voor invoering eveneens voldoende. Over de wijze waarop door OCW signalen over knelpunten bij de invoering zijn opgepakt is men minder te spreken, hoewel uit de toelichtingen bleek dat hierbij ook aan de keuzedelen werd gedacht. Uit de casestudies werd duidelijk dat de scholen de HKS met de verschillende maatregelen die er deel van uitmaken als een zeer ingrijpende operatie hebben ervaren. Het belangrijkste bezwaar hierbij is dat zij in de aanloop door OCW te weinig betrokken zijn waardoor er vooraf te weinig zicht was op de impact van de HKS op de mbo-instellingen.

Als het gaat om wijze waarop de herziene kwalificatiedossiers zijn ingevoerd op de mbo-instelling en de ondersteuning voor de teams, kijken met name de teammanagers kritisch terug op de implementatie en de rol van de mbo-instelling hierin. Ondersteuning in tijd/middelen, inhoudelijk ondersteuning en de tijd om de herziene KD's te kunnen invoeren vond men in de teams vaak onvoldoende. Op beleidsniveau wordt duidelijk positiever gedacht over de implementatie. Desgevraagd geeft een op de drie beleidsmedewerkers aan dat ze achteraf zaken anders hadden aangepakt, waarbij ze vooral refereren aan meer sturing geven en communicatie-aspecten noemen. Positieve ervaringen zijn er door het inzetten van onderwijskundigen om docenten te ontlasten en het inzetten van de HKS om lopende vernieuwingen te stimuleren. Teammanagers kijken over het algemeen redelijk positief terug op de wijze waarop de HKS door het onderwijsteam is ingevoerd. Ze zijn iets minder positief over de mate waarin draagvlak is gecreëerd bij de leerbedrijven en de inzet op docentprofessionalisering in verband met de herziene KD's. Aspecten van de invoering die de teams beter hadden kunnen aanpakken zijn dan ook (onder meer) het betrekken van de leerbedrijven/het werkveld bij de vernieuwingen en de HKS meer/breder aangrijpen voor innovatie van de opleiding.

Een terugblik op de voornaamste uitgangspunten van de HKS – het terugbrengen van KD's en kwalificaties, de invoering van basis- en profieldelen, de beschrijving van de

KD's gebaseerd op kennis en vaardigheden en de veranderingen in de verantwoordingsinformatie bij de KD's – laat een positief oordeel van de meerderheid van de teammanagers zien. Ook de centrale beleidsmedewerkers oordelen over de gehele linie eveneens positief over de uitgangspunten van de HKS, maar iets minder dan de teammanagers. Terugkomend discussiepunt is het reduceren van het aantal KD's en kwalificaties. Verbreding wordt soms als wenselijk, soms als onwenselijk gezien, soms is het niet gelukt of heeft het geleid tot meer uitstroomrichtingen binnen een opleiding, of leiden de experimenten weer tot nieuwe opleidingen.
De meerderheid van de beleidsmedewerkers vindt dat de overheid verbeteringen ten aanzien van de HKS zou moeten doorvoeren. Het meest benoemde punt betreft de vraag naar verdergaande flexibilisering.

Resultaten en effecten van de invoering van de herziene kwalificatiestructuur
Uit de metingen is steeds naar voor gekomen dat dat de beoogde resultaten volgens betrokkenen slechts in beperkte mate zijn behaald. Teammanagers zijn hierin uitgesprokener dan hun collega's op het centrale beleidsniveau van de mbo-instellingen: ze vinden vaker dat de dat de HKS in *redelijk tot grote mate* heeft bijgedragen aan de beoogde doelen, maar vinden ook vaker dat de HKS daar *niet* aan heeft bijgedragen. Zowel de beleidsmedewerkers als de teammanagers zien het meeste resultaat van de herziene kwalificatiedossiers bij het vereenvoudigen van de programmering van het onderwijs en het minste resultaat op het vlak van kostenefficiënte van de opleidingen.
De voornoemde veranderingen in het onderwijs zouden uiteindelijk moeten leiden tot onder meer een hogere kwaliteit van onderwijs (en minder uitval) en meer kans op werk voor afgestudeerden. De casestudies die jaarlijks gedurende de looptijd van het onderzoek zijn uitgevoerd laten zien dat de scholen en opleidingen uit zichzelf niet snel de relatie leggen tussen de maatregelen van de HKS en de uiteindelijk beoogde effecten. De enquêtes, waarin dit verband expliciet wordt gelegd en bevraagd laten een wat positiever beeld zien. Daaruit blijkt 40 procent van de teammanagers en beleidsmedewerkers van mening dat de herziening van de kwalificatiestructuur een positieve tot zeer positieve invloed heeft gehad op de onderwijskwaliteit en de aansluiting op de arbeidsmarkt, circa een derde ziet een positieve bijdrage van de HKS aan het diplomarendement. Ongeveer de helft ziet positieve noch negatieve effecten en een klein deel van de teammanagers is uitgesproken negatief in hun oordeel over de effecten van de HKS. In hoofdstuk 4 wordt verder ingegaan op de (beoogde) arbeidsmarkteffecten de beide maatregelen, de HKS en de keuzedelen.
Na invoering van de HKS is een aantal experimenten gestart om de responsiviteit van het mbo richting de arbeidsmarkt (verder) te vergroten. Ongeveer een derde van beleidsmedewerkers en teammanagers vindt de HKS ook samen met de experimenten nog onvoldoende flexibel en responsief richting de arbeidsmarkt. De meerderheid van de beleidsmedewerkers vindt dat de overheid verbeteringen ten aanzien van de HKS

zou moeten doorvoeren. Het meest benoemde punt betreft de vraag naar verdergaande flexibilisering.

Kortom, de invoering van de HKS is een ingrijpende operatie geweest, in een tijd met veel andere veranderingen en maatregelen. De HKS is door een deel van de mbo-instellingen en opleidingen aangegrepen om verdere vernieuwingen in het onderwijs door te voeren, door een deel zijn de wijzigingen zo beperkt mogelijk gehouden. Inmiddels is de implementatie van de HKS afgerond, maar vragen de keuzedelen nog steeds aandacht (zie verder hoofdstuk 3). Men is redelijk positief over de uitgangspunten van de HKS en over de invoering door OCW maar er had beter ingespeeld moeten worden op signalen over knelpunten vanuit de mbo-scholen en de invoering had minder rigide gekund. Binnen de mbo-instellingen voelden de teammanagers zich vaak onvoldoende inhoudelijk en qua doorlooptijd en tijd/middelen ondersteund door hun school en voor zichzelf maakt een deel van de teammanagers kanttekeningen bij de mate waarin ze het werkveld hebben betrokken en ze de HKS hadden kunnen aangrijpen voor bredere innovatie van de opleiding.

De resultaten – (kosten)efficiëntie door samenvoegen, eenvoudiger te programmeren en examineren onderwijs en betere herkenbaarheid van opleidingen – zijn volgens betrokkenen beperkt. De daarmee beoogde effecten – verhogen van de onderwijskwaliteit en het diplomarendement en verbetering van de aansluiting op de arbeidsmarkt – zijn niet of nauwelijks direct meetbaar (in een situatie met allerlei andere ontwikkelingen in het onderwijsbeleid en de maatschappij). Desgevraagd zagen echter ongeveer drie tot vier op de tien beleidsmedewerkers en teammanagers een positieve invloed van de HKS op de op de onderwijskwaliteit, de aansluiting van de opleidingen op de arbeidsmarkt en het diplomarendement.

Hoofdstuk 3

Keuzedelen

3.1 Inhoud van de maatregel

Een belangrijke verandering bij de HKS is de introductie van keuzedelen, die in de plaats komen van de vrije ruimte. Waar het basisdeel en de profieldelen van de kwalificatiedossiers (KD's) aangeven wat nodig is voor een beginnend beroepsbeoefenaar, zijn de keuzedelen een verrijking die bovenop de kwalificatie komt. Ze zijn gericht op een verdieping of verbreding bij de toerusting op de arbeidsmarkt of een extra voorbereiding op een vervolgopleiding. Bij de entreeopleiding zijn ook remediërende keuzedelen mogelijk[15]. Keuzedelen zijn verplicht vanaf 1 augustus 2016. Per oktober 2021 zijn er 1.230 keuzedelen in het register opgenomen[16].

Hoewel de keuzedelen dus deel uitmaken van de herziene KD's, worden ze in dit onderzoek, gelet op de impact van dit nieuwe element voor de mbo-instellingen, als aparte beleidsmaatregel beschouwd. Een aanleiding voor deze maatregel was dat de invulling van de vrije ruimte te vrijblijvend en te weinig transparant werd geacht. Het doel van de invoering van keuzedelen is een hogere kwaliteit van onderwijs (doordat instellingen zich via keuzedelen beter kunnen profileren en adequater kunnen inspelen op de regionale arbeidsmarktbehoefte) en daaraan gekoppeld een betere doorstroming naar vervolgonderwijs en gunstiger intrede op de arbeidsmarkt (waardoor studenten inhoudelijk meer uitgedaagd worden, respectievelijk betere kansen op de arbeidsmarkt hebben).

In de nieuwe structuur bestaat een opleiding uit een kwalificatie en één of meer keuzedelen. De keuzedelen staan naast de kwalificaties en worden beschreven in afzonderlijke documenten. De Toetsingskamer van SBB bewaakt de kwaliteit van het register aan keuzedelen en ziet erop toe dat er geen ondoelmatige overlap is tussen keuzedelen onderling en tussen keuzedelen en kwalificaties.

Bij de invoering van keuzedelen is bepaald dat een keuzedeel is gekoppeld aan één of meer kwalificaties. Deze door de minister van OCW vastgestelde koppeling maakt duidelijk welke keuzedelen de mbo-instellingen bij welke kwalificaties kunnen aanbieden.

15 Eind 2019 kondigde de minister van OCW aan dat remediërende keuzedelen ook op niveau 2 worden toegestaan. Ministerie van OCW, *Veranderaanpak keuzedelen en in het mbo en stand van zaken rekenen*. Kamerbrief 18 december 2019.

16 SBB (2021). *Rapportage monitor keuzedelen. Meting 7, november 2021.*

In december 2019 heeft de minister van OCW in een kamerbrief aangekondigd deze verplichte koppeling los te laten, zodat mbo-scholen zelf in overleg met het bedrijfsleven kunnen bepalen welke keuzedelen worden aangeboden bij welke opleiding[17]. Hiervoor is een wetswijziging nodig. Vooruitlopend hierop stelt de minister vanaf augustus 2020 bij nieuwe keuzedelen geen koppeling meer vast.
Keuzedelen zijn een verplicht onderdeel van de opleiding. Mbo-instellingen zijn vrij om te bepalen op welk moment in de opleiding de keuzedelen worden geprogrammeerd. Ook zijn de mbo-instellingen vrij in de verdeling van het onderwijs voor keuzedelen over BOT, BPV en zelfstudie. Als richtlijn geldt dat het keuzedeel of de keuzedelen circa 15 procent van de studielast van de gehele opleiding beslaat. Uitgaande van een jaarlijkse studielast van 1.600 klokuren betekent dit voor de omvang van de keuzedeelverplichting (studiebelastingsuren):

- niveau 1: 240 uur;
- niveau 2: 480 uur;
- niveau 3: 720 uur;
- niveau 4, middenkaderopleiding, driejarig: 720 uur;
- niveau 4, middenkaderopleiding, langer dan 3 jaar: 960 uur (per 1 augustus 2022: 720 uur[18]);
- niveau 4, specialistenopleiding: 240 uur.

Instellingen kunnen gemotiveerd afwijken van de keuzedeelverplichting en één of meer onderdelen aanbieden die niet horen tot de kwalificaties of keuzedelen. De studielast voor de keuzedelen wordt dan voor elk van de niveaus 240 klokuren lager dan hierboven aangegeven. Deze mogelijkheid is gebonden aan voorwaarden, zowel met betrekking tot de invulling en kwaliteit van de onderdelen als wat betreft de verantwoording.

Vanaf 1 augustus 2016 zijn studenten verplicht examen te doen voor het keuzedeel of de keuzedelen van de opleiding. Behaalde keuzedelen worden vermeld op het diploma.

17 Ministerie van OCW (2019). *Veranderaanpak keuzedelen en in het mbo en stand van zaken rekenen*. Kamerbrief 18 december 2019.

18 In een besluit van 1 februari 2022 (Staatsblad 2022, 62) is bepaald dat de keuzedeelverplichting van drie- en vierjarige middenkaderopleidingen wordt gelijkgetrokken naar 720 uur. Dit gaat in per 1 augustus 2022. Aanleiding hiervoor zijn signalen dat er een onevenredige studiebelasting ontstond wanneer middenkaderopleidingen die vier jaar mogen duren, toch in drie jaar werden aangeboden.

Voor studenten die instromen vanaf 1 augustus 2020 telt de *hoogte* van het examenresultaat voor de keuzedelen mee in de slaag/zak beslissing voor het behalen van een diploma[19] [20].

- In de genoemde kamerbrief 'Veranderaanpak keuzedelen mbo en stand van zaken rekenen' van 18 december 2019 kondigt de minister naast de in het voorgaande genoemde uitbreiding van de ruimte voor remediërende keuzedelen op niveau 2 en het loslaten van de koppeling van keuzedelen aan kwalificaties nog de volgende maatregelen aan:
- Mbo-scholen krijgen met het bedrijfsleven in de regio meer ruimte om nieuwe keuzedelen te ontwikkelen;
- Mbo-scholen krijgen meer duidelijkheid over examinering;
- Mbo-scholen krijgen meer ruimte voor het verlenen van vrijstellingen bij doorstroom;
- Mbo-scholen krijgen minder regeldruk bij keuzedelen.

Met de maatregelen wil de minister een aantal knelpunten met betrekking tot keuzedelen wegnemen. De knelpunten komen onder meer naar voren uit tussentijdse rapportages van de onderhavige evaluatie van de kwalificatiestructuur[21] en een onderzoek specifiek gericht op (het loslaten van) de koppeling van keuzedelen aan kwalificaties[22].

3.2 De beleidstheorie

De belangrijkste doelen van de invoering van de keuzedelen zijn:

- Sneller en beter inspelen op actuele ontwikkelingen en innovaties op de arbeidsmarkt en op de aansluiting op vervolgonderwijs, met name in de regio.
- Studenten een verrijking bovenop de kwalificaties geven, namelijk een bredere of meer verdiepende toerusting voor de arbeidsmarkt of een betere voorbereiding voor vervolgonderwijs. Hierdoor worden zij meer uitgedaagd, wat leidt tot een hogere onderwijskwaliteit en tevredenheid van studenten.

19 Dat zou aanvankelijk met ingang van schooljaar 2018/2019 het geval zijn. In een brief op 7 september 2017 kondigt de minister van OCW aan dat de slaag-/zakregeling keuzedelen met twee jaar is uitgesteld. Dit is formeel bekrachtigd op 4 april 2018 (publicatie Staatsblad).

20 Bij meer dan één keuzedeel binnen de keuzedeelverplichting geldt een compensatieregeling, zie https://onderwijsenexaminering.nl/publicaties/handreiking-beoordelingsschaal-keuzedelen-i-h-k-v-compensatieregeling/, geraadpleegd op 12 mei 2022.

21 Consortium 2B MBO (2019). *Evaluatie herziening kwalificatiestructuur mbo. Meting 2019*. Nijmegen: KBA Nijmegen / ResearchNed.

22 Leest, B. & Boer, P. den (2019). *Het loslaten van de verplichte koppeling van keuzedelen aan kwalificaties in het mbo*. Nijmegen: KBA Nijmegen.

In de beleidstheorie onderscheiden we als aspecten van de maatregel:

- dat studenten een keuze hebben uit meerdere keuzedelen, met als doel een grotere inhoudelijke uitdaging voor studenten;
- dat instellingen hun keuze uit het totale aanbod aan keuzedelen kunnen richten op de regionale arbeidsmarkt, waardoor de instelling zich beter kan profileren in de regio;
- dat de kortere vaststellingsprocedure van keuzedelen leidt tot betere en vaker geactualiseerde keuzedelen, met als doel dat instellingen sneller kunnen inspelen op actuele ontwikkelingen in het beroepenveld en de opleidingen beter kunnen aansluiten op de wensen van de – regionale – arbeidsmarkt. Hierbij speelt een belangrijke rol dat de mbo-instellingen én het bedrijfsleven samen invulling kunnen geven aan de keuzedelen;
- dat de *verdiepende/verbredende* keuzedelen voor studenten mogelijkheden bieden om beter aan te sluiten bij de regionale arbeidsmarkt, doordat ze meer onderscheidend kunnen zijn voor het bedrijfsleven;
- dat de *doorstroomgerichte* keuzedelen meer mogelijkheden bieden voor studenten om zich voor te bereiden op vervolgonderwijs (binnen het mbo of in het hbo), met als doel dat de student een betere aansluiting met het vervolgonderwijs ervaart;
- dat de *remediërende* keuzedelen (bij entreeopleidingen) extra mogelijkheden bieden voor studenten om eerder niet behaalde vakken alsnog te behalen.

Uiteindelijk (outcome) dienen deze aspecten van de maatregel vooral te leiden tot een betere aansluiting met de arbeidsmarkt, een hogere kwaliteit van het onderwijs (wat tevens leidt tot betere doorstroming naar vervolgonderwijs) en minder uitval (ook in het vervolgonderwijs).

Schematisch kan de beleidstheorie nu als volgt worden weergegeven:

Maatregel		**Implementatie: programmering & organisatie**		**Implementatie: resultaten**		**Outcome**
regionale keuze in aanbieden keuzedelen	-----	meer ruimte voor eigen invulling	-----	betere profilering instelling		
kortere vaststellings-procedure t.o.v. KD's	-----	betere en vaker geactualiseerde keuzedelen	-----	sneller inspelen op actuele ontwikkelingen beroepenveld, betere aansluiting op wensen arbeidsmarkt	-----	hogere kwaliteit onderwijs (tevreden-heid bedrij-ven)
keuze uit meerdere keuzedelen voor student	-----	aanbod keuzedelen	-----	meer inhoudelijke uitdaging voor student	-----	hogere kwaliteit onderwijs (tevreden-heid stu-dent)
remediërende keuze-delen (bij Entreeopleidingen)	-----	aanbod keuzedelen	-----	extra mogelijk-heid voor nog niet behaalde vakken	-----	minder uitval
doorstroom-gerichte keuzedelen	-----	aanbod keuzedelen	-----	meer mogelijkheden voor student om aan te sluiten op vervolgonderwijs	-----	betere doorstro-ming naar vervolg-onderwijs
verdiepende/ verbredende keuzedelen	-----	aanbod keuzedelen	-----	meer (regionale) verdieping of ver-breding, meer onderscheidend voor bedrijfsleven	-----	betere aansluiting met arbeids-markt

3.3 Leeswijzer voor dit hoofdstuk

De beleidstheorie over de maatregel keuzedelen, zoals in het voorgaande schematisch weergegeven, bevat vier componenten: de maatregel zelf, de implementatie ervan, de resultaten en de effecten. Kenmerken van de maatregel zijn beschreven in paragraaf 3.1. In de volgende paragrafen komen de andere componenten van de beleidstheorie achtereenvolgens aan bod. In paragraaf 3.4 staat de implementatie van de keuzedelen centraal: hoever zijn de mbo-scholen hiermee gevorderd, welke overwegingen liggen eraan ten grondslag en hoe ziet het aanbod van keuzedelen eruit? Deze vragen worden beantwoord aan de hand van de bevindingen uit de eerste vier metingen van deze evaluatie, tot en met schooljaar 2018/19. Het tweede deel van deze paragraaf bevat een terugblik van de mbo-scholen op de implementatie van keuzedelen door het ministerie van OCW en door de scholen zelf (op centraal en teamniveau), en is gebaseerd op de slotmeting over schooljaar 2019/20. Paragraaf 3.5 gaat in op de door mbo-scholen – beleidsmedewerkers en teammanagers – gepercipieerde resultaten en effecten van de implementatie van keuzedelen.

3.4 Invoering van de keuzedelen

3.4.1 Ontwikkeling en stand van zaken van de implementatie

Stand van zaken rondom implementatie van keuzedelen

De invoering van keuzedelen blijkt voor de mbo-scholen een complexe operatie. Het omvat veel meer dan alleen het zorgdragen voor een aanbod van keuzedelen; scholen en teams zagen zich gesteld voor tal van organisatorische, logistieke en administratieve uitdagingen. Die lagen onder meer op het gebied van roostering, lesmaterialen en examinering. Ook was aandacht nodig voor voorlichting aan studenten, het creëren van draagvlak bij onder meer docenten en leerbedrijven en professionalisering. Uit vorige metingen komt naar voren dat de implementatie van de keuzedelen elk jaar langzaam maar gestaag vorderde. Tegelijkertijd geven teams aan dat de invoering van de keuzedelen nog in volle gang is. Dat de invoering nog niet is afgerond, heeft niet alleen te maken met de grote impact van deze maatregel maar ook met knelpunten die deels hardnekkig blijken. In schooljaar 2018/2019 noemden ruim driekwart van de beleidsadviseurs en de helft tot twee derde van de teammanagers[23] knelpunten op het gebied van:

23 Het aandeel scholen dat deze knelpunten ervaart, is in 2018/19 in vergelijking met eerdere jaren iets is afgenomen

- organisatie: logistiek (roostering, beschikbaarheid lokalen), het programmeren van onderwijstijd en de beschikbaarheid van administratieve en ICT-systemen;
- de uitvoerbaarheid in de BBL: de beperkte begeleide onderwijstijd (met afstand het vaakst als groot knelpunt genoemd in verband met de BBL), het examineren in de BBL en het uitvoeren van opdrachten in de BPV;
- het examineren van keuzedelen: het onevenredig grote beslag op tijd en energie van opleidingsteams, de in examenproducten vastgelegde wijze van examineren (te uitgebreid, te weinig flexibel) en de als onvoldoende ervaren tijd voor de voorbereiding op de slaag/zak-regeling inzake keuzedelen. In verband met dit laatste: er zijn zorgen over de mogelijke negatieve invloed van het meetellen van examenresultaten van keuzedelen op het diplomarendement.

Vanwege de grote impact en de ervaren knelpunten staan in de meeste scholen en teams de haalbaarheid en betaalbaarheid voorop bij het invoeren van keuzedelen. Wel vindt een groeiend aandeel instellingen ook een maximale keuzevrijheid van studenten een (heel) belangrijk beleidsuitgangspunt. Hiervoor komt meer ruimte nu de grootste hectiek van de eerste invoeringsjaren achter de rug is.

Ongeveer de helft van de opleidingsteams heeft de invoering van keuzedelen aangegrepen om te werken aan verbeteringen en vernieuwingen op het gebied van examinering, informatievoorziening aan en maatwerk voor studenten, professionalisering van docenten, en innovatie van het onderwijs. De samenwerking met het regionale bedrijfsleven heeft naar aanleiding van de invoering van keuzedelen veel minder vaak een impuls gekregen. Hierin is in de periode 2016/17 – 2018/19 weinig veranderd. De meeste mbo-scholen vinden dat de leerbedrijven te weinig bij keuzedelen zijn en worden betrokken. Dit wordt toegeschreven aan een combinatie van factoren: de aard van de keuzedelen (deels generieke of doorstroomgerichte keuzedelen), tijd en prioriteit bij de opleidingen, en beperkte interesse van de bedrijven.

Omvang en samenstelling van het aanbod van keuzedelen en mate van keuzevrijheid
Uit eerdere rapportages van dit evaluatieonderzoek bleek dat de meeste opleidingen zijn gestart met een beperkte set keuzedelen; de keuzevrijheid van studenten was in het eerste invoeringsjaar 2016/17 nog niet groot. Keuzedelen werden het vaakst aangeboden in de vorm van configuraties waaruit studenten kunnen kiezen, maar gaandeweg neemt het aantal opleidingen waar studenten kunnen kiezen uit losse keuzedelen toe. Ook is volgens veel teammanagers in hun team sprake van een verbreding van het keuzedelenaanbod, waarbij het aandeel van beroepsspecifieke keuzedelen ten opzichte van generieke keuzedelen is toegenomen. Niettemin vond ook in schooljaar 2018/2019 bijna de helft van de teammanagers dat er voor de studenten nog niet genoeg te kiezen valt. Zij schatten in dat de tevredenheid onder eerstejaars studenten

minder groot is dan onder tweedejaars, omdat een deel van de opleidingen in het eerste jaar nog geen keuzedelen aanbiedt of dat in dat jaar sprake is van een 'verplicht' keuzedeel. Tweedejaars hebben vaker een 'echte' keuze.
De bevindingen van het evaluatieonderzoek worden bevestigd in de monitor keuzedelen van SBB. Uit de meest recente meting komt naar voren dat mbo-instellingen het in toenemende mate aan de opleiding overlaten hoe het keuzeproces verloopt. Heel geleidelijk aan wordt het kiezen via configuraties minder populair. Uit de monitor blijkt dat er over het geheel genomen sprake is van een lichte stijging van de het aantal gekozen keuzedelen door studenten[24].

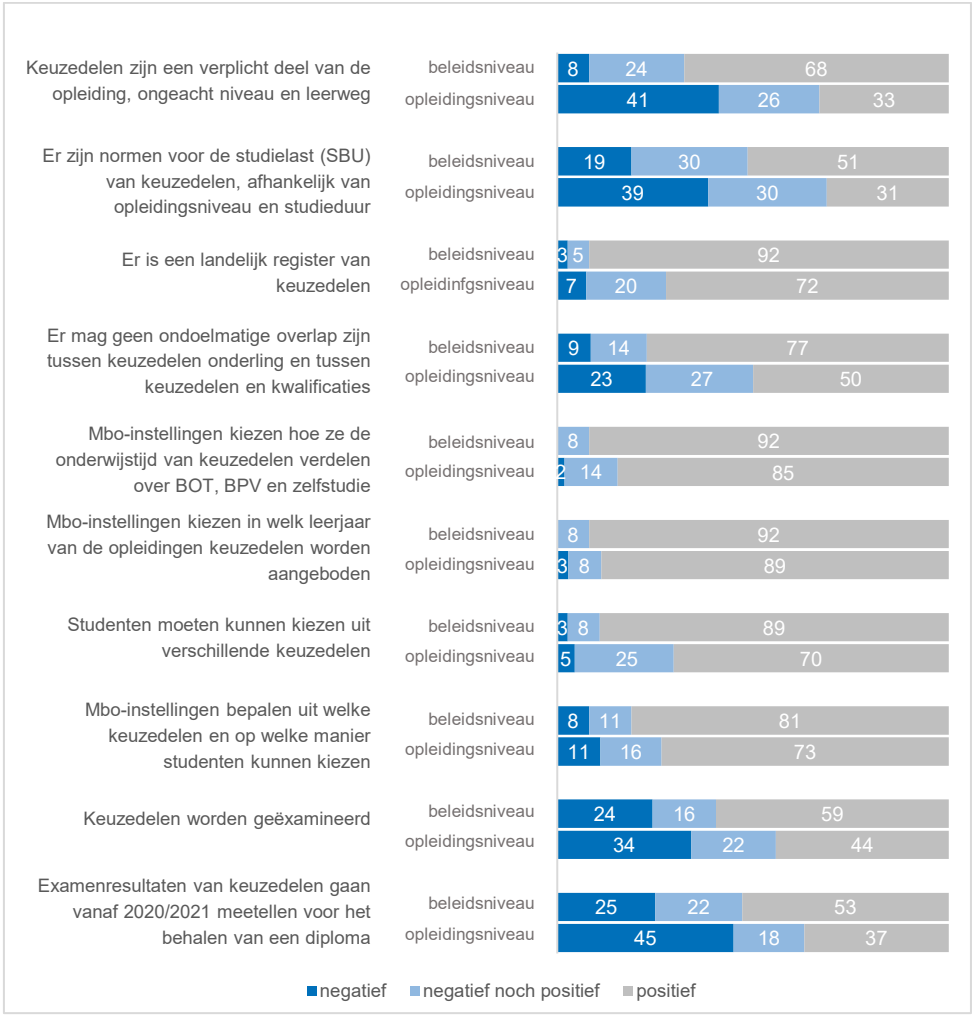
3.4.2 Reflectie van scholen op de implementatie van keuzedelen

De laatste meting van deze evaluatie over schooljaar 2019/2020 stond in het teken van de terugblik van scholen, op de maatregelen in het kader van de HKS en de wet Doelmatige leerwegen als zodanig en op de implementatie daarvan. In deze paragraaf komen beide achtereenvolgens aan bod, toegespitst op de invoering van keuzedelen.

Reflectie op kenmerken van de maatregel keuzedelen
Aan teammanagers en beleidsmedewerkers van mbo-scholen is een tiental kenmerken en uitgangspunten van de maatregel keuzedelen voorgelegd. Hoe beoordelen zij die met terugwerkende kracht? Figuur 3.1 laat zien dat zij overwegend positief zijn over de meeste uitgangspunten, zoals het principe van keuzevrijheid van studenten, binnen de bandbreedte die de school bepaalt. Ook de vrijheid die scholen hebben om te bepalen in welk leerjaar keuzedelen worden aangeboden en hoe de onderwijstijd van keuzedelen wordt verdeeld over BOT, BPV en zelfstudie wordt gewaardeerd.
Op andere uitgangspunten wordt kritischer teruggekeken. Dit betreft onder meer de examinering van keuzedelen in algemene zin en het meetellen van de examenresultaten van keuzedelen voor het diploma in het bijzonder. Teammanagers hebben hier vaker bezwaren tegen dan beleidsmedewerkers. Eerder in dit hoofdstuk hebben we gezien dat de examinering van keuzedelen een van de belangrijkste bronnen van zorg in mbo-scholen is. Ook met het fundamentele beleidsuitgangspunt dat keuzedelen een verplicht onderdeel zijn van de opleiding, ongeacht niveau en leerweg, zijn vooral veel teammanagers niet gelukkig. Uit de toelichting bij deze vraag blijkt dat dit vooral is ingegeven door de hoofdbrekens die de invoering van keuzedelen in de BBL oplevert. Hetzelfde geldt voor keuzedelen in de entree; een indicatie hiervoor is dat bijna 70 procent van de teammanagers entree niet achter het uitgangspunt staat dat de invoering van keuzedelen op alle niveaus verplicht is.

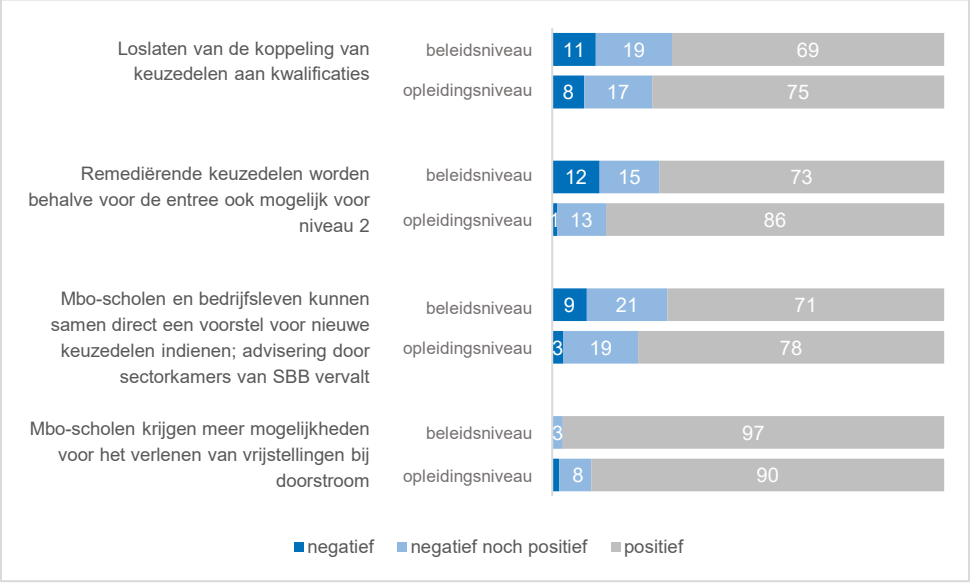
24 SBB (2021). *Rapportage Monitor keuzedelen. Meting 7, november 2021.* Zoetermeer: SBB.

Figuur 3.1: Oordeel over kenmerken van de maatregel keuzedelen



In 2019 kondigde de minister van OCW een aantal maatregelen aan om knelpunten met betrekking tot de invoering van keuzedelen weg te nemen, zie figuur 3.2.
Deze maatregelen worden door beleidsmedewerkers en teammanagers positief ontvangen. De rode draad uit de toelichtingen bij de antwoorden is dat het scholen en teams meer vrijheid geeft en dat de maatregelen kunnen zorgen voor een versnelling. De versnelling betreft zowel de procedure voor het vaststellen van keuzedelen als de schoolloopbaan van de student.

Figuur 3.2: Oordeel over maatregelen van OCW (Kamerbrief december 2019) om problemen rondom de invoering van keuzedelen het hoofd te bieden

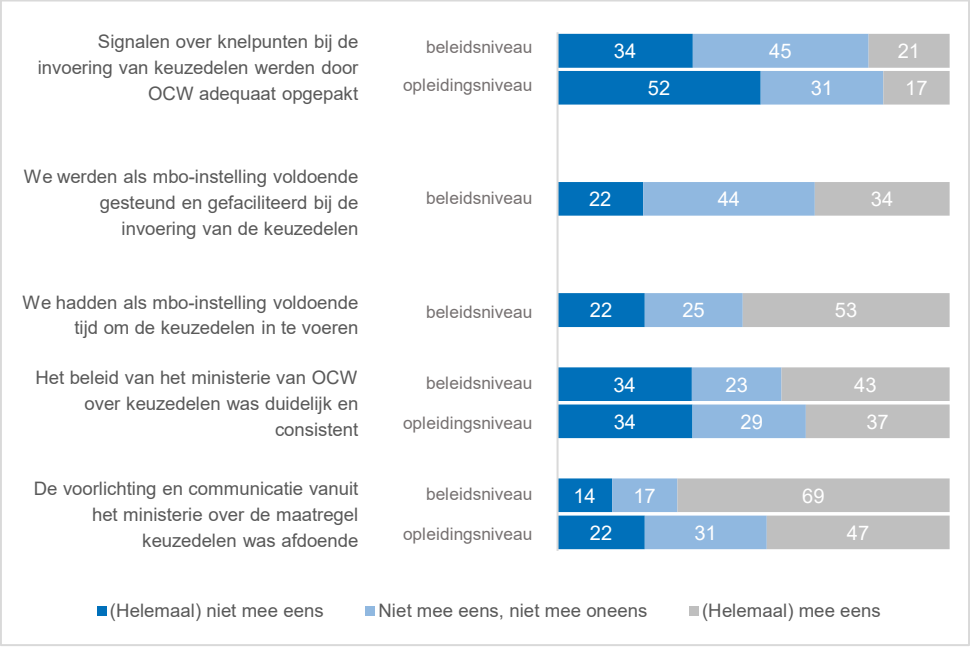


In de enquêtes en casestudies is aan de respondenten gevraagd om te reflecteren op drie niveaus van de implementatie van de keuzedelen: de invoering door het ministerie van OCW, door de mbo-scholen en door de teams.

Reflectie op de implementatie van de keuzedelen door het ministerie van OCW
Aan beleidsmedewerkers en teammanagers zijn enkele stellingen voorgelegd over de rol van het ministerie van OCW bij de invoering van de keuzedelen. Dit levert een wisselend beeld op (figuur 3.3). De meeste beleidsmedewerkers zijn positief over de voorlichting vanuit het ministerie en de helft van hen vindt dat hun school voldoende tijd had om de keuzedelen in te voeren. Over de consistentie van het overheidsbeleid en de

ondersteuning vanuit OCW bij de invoering van keuzedelen zijn de meningen sterk verdeeld, en slechts weinig beleidsmedewerkers vinden dat het ministerie signalen over knelpunten adequaat heeft opgepakt. Teammanagers zijn hierover nog kritischer dan de beleidsmedewerkers; uit de toelichtingen bij de antwoorden komt naar voren dat vooral het vraagstuk van keuzedelen in de bbl hier debet aan is. Dit knelpunt doet zich op teamniveau het sterkst voelen.
In vergelijking met het oordeel over de implementatie door het ministerie van OCW van de HKS in algemene zin (zie hoofdstuk 2) zijn beleidsmedewerkers en teammanagers minder positief over de rol van het ministerie van OCW bij de invoering van keuzedelen.

Figuur 3.3: Oordeel over de invoering van keuzedelen door het ministerie van OCW



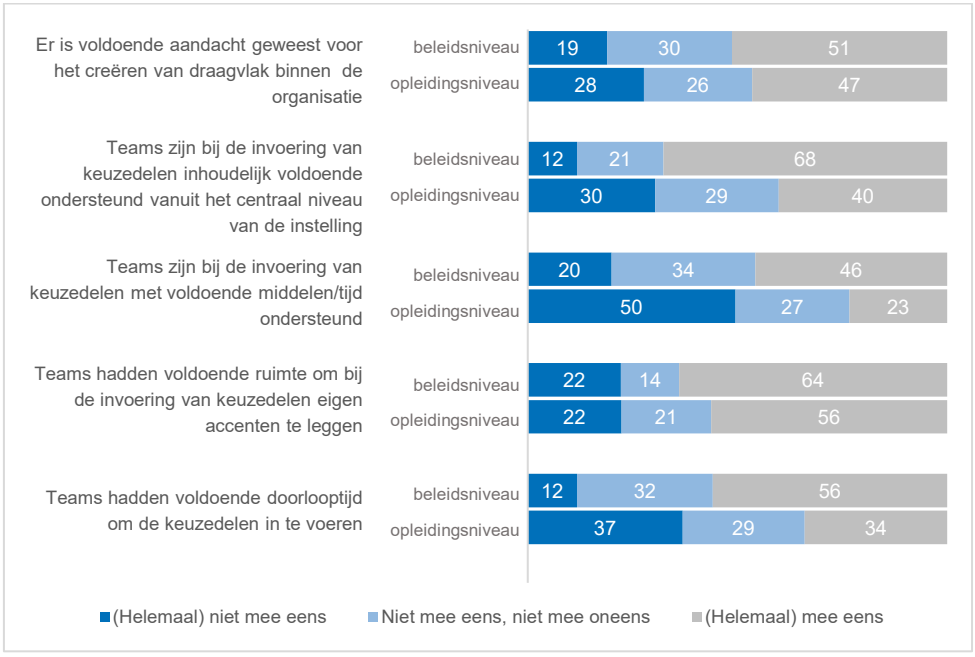
Bron: eigen datacollectie 2B MBO, vragenlijst beleidsniveau en opleidingsvragenlijst, vijfde meting (N=37, N=111)

Reflectie op de implementatie van de keuzedelen door de mbo-instellingen

De teammanagers kijken kritisch terug op de rol van de mbo-instelling bij de invoering van de keuzedelen. Slechts een kwart van hen vindt dat vanuit het centrale niveau voldoende tijd en middelen aan teams beschikbaar zijn gesteld voor de invoering van de keuzedelen, en ook de periode waarin de implementatie zijn beslag moest krijgen wordt door veel teammanagers te kort geacht. Over de ondersteuning in inhoudelijke zin zijn de teammanagers vaker tevreden. Beleidsmedewerkers schatten de rol van de mbo-

instelling op elk van deze punten positiever in. In andere opzichten zijn teammanagers en beleidsmedewerkers het wel in grote lijnen met elkaar eens. Ongeveer de helft van hen vindt er voldoende aandacht was voor het creëren van draagvlak binnen de organisatie. Uit de vierde meting kwam naar voren dat de meeste teammanagers voldoende ruimte voor het team ervaren om bij de invoering van keuzedelen eigen accenten te leggen. Dit wordt in de slotmeting bevestigd (zie figuur 3.4). Uit de toelichting op de antwoorden wordt duidelijk dat deze ruimte, het meest in de beginfase van de invoering, wel wordt ingeperkt door de nadruk op haalbaarheid als gevolg van organisatorische en logistieke problemen.

Figuur 3.4: Oordeel over de invoering van keuzedelen door de mbo-instelling



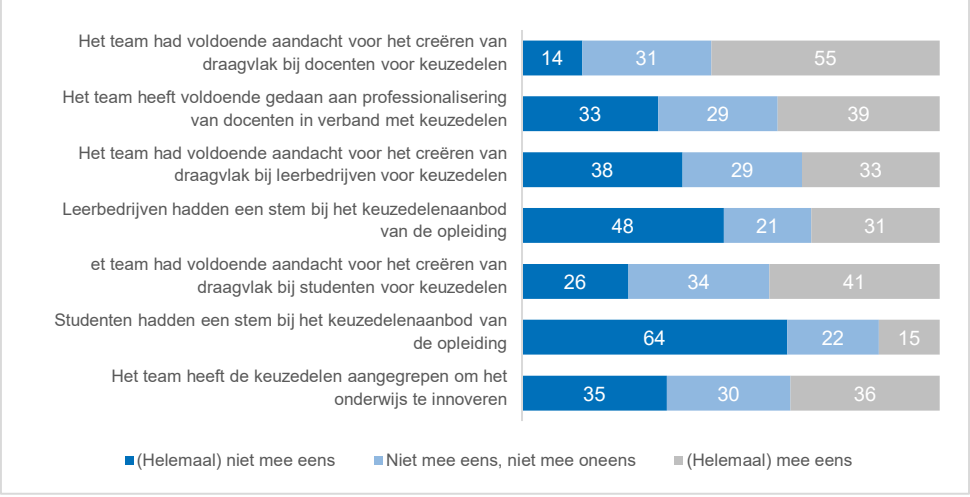
Bron: eigen datacollectie 2B MBO, vragenlijst beleidsniveau en opleidingsvragenlijst, vijfde meting (N=37, N=111)

Reflectie op de implementatie van de keuzedelen door de teams

Het oordeel van teammanagers over de manier waarop 'hun' teams de keuzedelen hebben ingevoerd, loopt sterk uiteen. Gemiddeld genomen houden de positieve en negatieve meningen elkaar ongeveer in evenwicht, maar de verschillen tussen de in de vraagstelling onderscheiden invoeringsaspecten zijn groot. Ruim de helft van de teammanagers vindt dat er voldoende aandacht was voor het creëren van draagvlak voor de keuzedelen bij docenten. Over het creëren van draagvlak bij studenten en met name

leerbedrijven zijn zij een stuk kritischer (respectievelijk 41% en 33% voldoende). Het creëren van draagvlak bij studenten kan op verschillende manieren vorm krijgen, een daarvan is om hen te betrekken bij het aanbod van keuzedelen. Dit gebeurt volgens 15 procent van de teammanagers.
De helft van de teams heeft de invoering van keuzedelen aangegrepen om het onderwijs te innoveren. Uit de voorlaatste meting blijkt dat hierbij onder meer kan worden gedacht aan professionalisering van docenten en aan vernieuwingen en verbeteringen van de examinering. Veel minder vaak gaat het om de samenwerking met het regionale bedrijfsleven. Dit was vooral aan de orde bij teams waar de samenwerking met het bedrijfsleven al vrij sterk was ontwikkeld.
Als we de zelfevaluatie van teammanagers over de invoering van keuzedelen vergelijken met die van de HKS in algemene zin (zie hoofdstuk 2), zien we dat deze ten aanzien van keuzedelen minder positief uitvalt. Mogelijk speelt hierbij mee dat de invoering van de HKS – afgezien van de keuzedelen – inmiddels is afgerond en eventuele knelpunten daarbij tot het verleden behoren. De invoering van keuzedelen is nog actueel en dit geldt ook voor de knelpunten die hiermee gepaard gaan.

Figuur 3.5: Oordeel van teammanagers over de invoering van keuzedelen door het team



Bron: eigen datacollectie 2B MBO, vragenlijst beleidsniveau en opleidingsvragenlijst, vijfde meting (N=111)

Nadere analyse van de uitkomsten van figuur 3.5 laat zien dat de oordelen over inschattingen van de teammanagers over de diverse invoeringsaspecten met elkaar samenhangen. Teammanagers die aangeven dat voldoende aandacht is besteed aan het

draagvlak voor keuzedelen bij docenten, vinden bijvoorbeeld relatief vaak ook de aandacht voor het draagvlak bij studenten, voor professionalisering en voor innovatie voldoende[25]. Voldoende aandacht voor draagvlak bij studenten en bij leerbedrijven gaan ook relatief vaak samen, maar dit verband is duidelijk minder sterk[26]. Als we inzoomen op de drie items die betrekking hebben op het creëren van draagvlak, zien we dat de aandacht hiervoor volgens 17 procent van de teammanagers voldoende was voor docenten, studenten én leerbedrijven. Ruim een derde vond de aandacht voor geen van deze drie partijen voldoende en de helft zit tussen deze beide uitersten in.
Ongeveer een derde van de teammanagers geeft aan dat ze achteraf gezien sommige aspecten van de invoering van keuzedelen anders aangepakt zouden hebben. De aspecten die in de toelichting op de antwoorden het meest zijn genoemd, zijn in lijn met de bevindingen van figuur 3.5: studenten en het werkveld meer betrekken bij de keuzedelen. Een betere of eerdere voorbereiding wordt ook meermaals genoemd, met daarbij de kanttekening dat de invoeringstijd als (te) kort is ervaren. Sommige teammanagers hadden achteraf bij de start van de implementatie liever minder en andere juist meer accent op beheersbaarheid en organiseerbaarheid willen leggen.

3.5 Resultaten en effecten

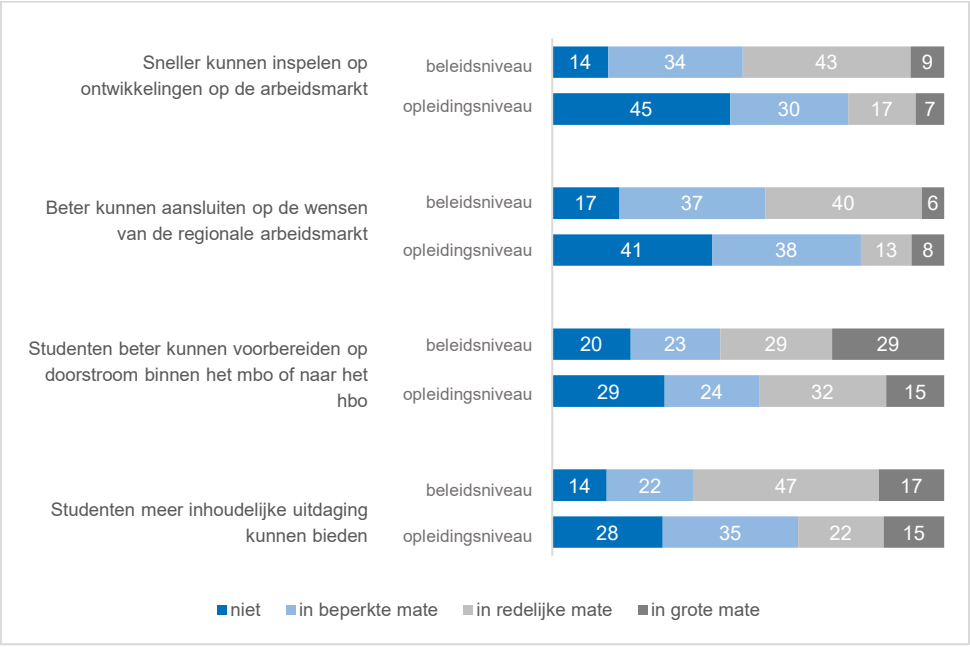
Resultaten

In de slotmeting is gevraagd in hoeverre de invoering van keuzedelen heeft bijgedragen aan een aantal beoogde doelen, die zijn ontleend aan de resultaten uit de beleidstheorie uit paragraaf 3.2. Figuur 3.6 wijst uit dat beleidsmedewerkers van mbo-scholen positiever zijn over deze bijdrage dan teammanagers. Dit geldt over de hele linie, maar het sterkst voor de beide arbeidsmarktgerelateerde doelen. Ongeveer de helft van de beleidsmedewerkers ervaart dat de invoering van keuzedelen in redelijk tot grote mate heeft geholpen om sneller in te kunnen spelen op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt en de wensen van de regionale arbeidsmarkt; van de teammanagers heeft slechts een kwart deze ervaring.
Een substantieel deel van de respondenten ervaart ook een bijdrage van keuzedelen aan het realiseren van de beide andere beleidsdoelen uit figuur 3.6: een betere doorstroming van studenten binnen het mbo of naar hbo en meer uitdaging voor studenten. In vergelijking met de overige maatregelen onder de noemer van de HKS – zoals het terugdringen van het aantal kwalificaties en de gewijzigde opbouw van kwalificatiedossiers, zie hoofdstuk 2 – wordt de bijdrage van keuzedelen aan het realiseren van beleidsdoelen relatief groot geacht. Het onderzoek geeft geen uitsluitsel over de oorzaken

25 Er is een correlatie-analyse uitgevoerd, de waarden van Pearson's r bedragen resp. .52, .47 en .48 (significant op $p<0.001$).
26 Pearsons r .21, significant op $p<0.05$.

van dit verschil. Mogelijk speelt een rol dat de keuzedelen een relatief grote en concrete impact op het onderwijs hebben. Bovendien is het een maatregel die door alle mbo-scholen en teams is ingevoerd; bij de andere elementen van de HKS is dit niet het geval.

Figuur 3.6: Oordeel over de bijdrage van de keuzedelen aan het bereiken van de volgende doelen



Bron: eigen datacollectie 2B MBO, vragenlijst beleidsniveau en opleidingsvragenlijst, vijfde meting (N=37, N=111)

De beleidstheorie veronderstelt een relatie tussen de implementatie van de keuzedelen door mbo-scholen en de resultaten ervan. Analyses van de bevindingen van de uitgevoerde enquêtes geven een indicatie van de mate waarin hiervan in subjectieve zin – d.w.z. op basis van ervaringen van respondenten - sprake is. Tabel 3.1 laat zien in hoeverre de inschatting van teammanagers van de resultaten van keuzedelen (figuur 3.6) samenhangt met hun oordeel over de implementatie van de keuzedelen door de mbo-school (zoals eerder weergegeven in figuur 3.4). In veel opzichten ervaren teammanagers die vinden dat hun mbo-school de implementatie van keuzedelen goed heeft aangepakt vaker positieve resultaten van de keuzedelen. Vooral teams die zich bij het invoeren van de keuzedelen door het centrale instellingsniveau voldoende weten ondersteund met tijd en middelen ervaren vaker positieve resultaten, wat betreft elk van

de vier onderscheiden doelen[27]. Voor het creëren van draagvlak voor keuzedelen binnen de instelling en ruimte voor de teams om hierbij eigen accenten te leggen geldt dit eveneens, maar het verband is minder sterk. Anders dan de ondersteuning in de vorm van tijd en middelen is de inhoudelijke ondersteuning van teams in de ogen van teammanagers kennelijk van minder invloed, met uitzondering van het beleidsdoel 'meer uitdaging voor studenten'.

Tabel 3.1: Samenhang tussen het oordeel van teammanagers over de invoering van keuzedelen door de mbo-instelling en over het bereiken van doelen van de keuzedelen

Invoeringsaspect (stellingen)	Ervaren resultaten die hiermee positief samenhangen
Er is voldoende aandacht geweest voor het creëren van draagvlak binnen de instelling	- Sneller inspelen op ontwikkelingen in beroepenveld (r=.25 *) - Beter aansluiten op wensen van de arbeidsmarkt (r=.24 *) - Betere voorbereiding van studenten op doorstroom binnen mbo of naar hbo (r=.25 *) - Meer uitdaging voor studenten (r=.28 **)
Teams zijn bij de invoering van keuzedelen inhoudelijk voldoende ondersteund vanuit het centrale niveau van de instelling	- Meer uitdaging voor studenten (r=.27 **)
Teams zijn bij de invoering van keuzedelen met voldoende middelen/tijd ondersteund	- Sneller inspelen op ontwikkelingen in beroepenveld (r=.38 ***) - Beter aansluiten op wensen van de arbeidsmarkt (r=.30 **) - Betere voorbereiding van studenten op doorstroom binnen mbo of naar hbo (r=.27 **) - Meer uitdaging voor studenten (r=.31 **)
Teams hadden voldoende ruimte om bij de invoering van keuzedelen eigen accenten te leggen	- Sneller inspelen op ontwikkelingen in beroepenveld (r=.26 **) - Beter aansluiten op wensen van de arbeidsmarkt (r=.20 *) - Betere voorbereiding van studenten op doorstroom binnen mbo of naar hbo (r=.20 *) - Meer uitdaging voor studenten (r=.23 *)
Teams hadden voldoende doorlooptijd om keuzedelen in te voeren	- Sneller inspelen op ontwikkelingen in beroepenveld (r=.34 ***) - Beter aansluiten op wensen van de arbeidsmarkt (r=.29 **) - Meer uitdaging voor studenten (r=.29 **)

Bron: eigen datacollectie 2B MBO, vragenlijst opleidingsniveau, vijfde meting, N=111.
* significant op p<0.05
** significant op p<0.01
*** significant op p<0.001

27 Dit is te zien aan de waarde van Pearson's r en het bijbehorende significantieniveau in tabel 1.

De inschatting van teammanagers van de resultaten van keuzedelen hangen op vergelijkbare wijze samen met het oordeel over de invoering door het team zelf. Net als in de vierde meting komt uit de analyses naar voren dat teams die naar eigen zeggen keuzedelen hebben aangegrepen voor vernieuwing en verbetering van het onderwijs, vaker positieve resultaten van de keuzedelen ervaren. Dit geldt in nog sterkere mate voor teams die voldoende aandacht hebben voor het creëren van draagvlak bij docenten. Teams die naar eigen zeggen voldoende hebben gedaan aan professionalisering van docenten, zien naar verhouding vaak positieve resultaten van keuzedelen wat betreft de uitdaging voor studenten.

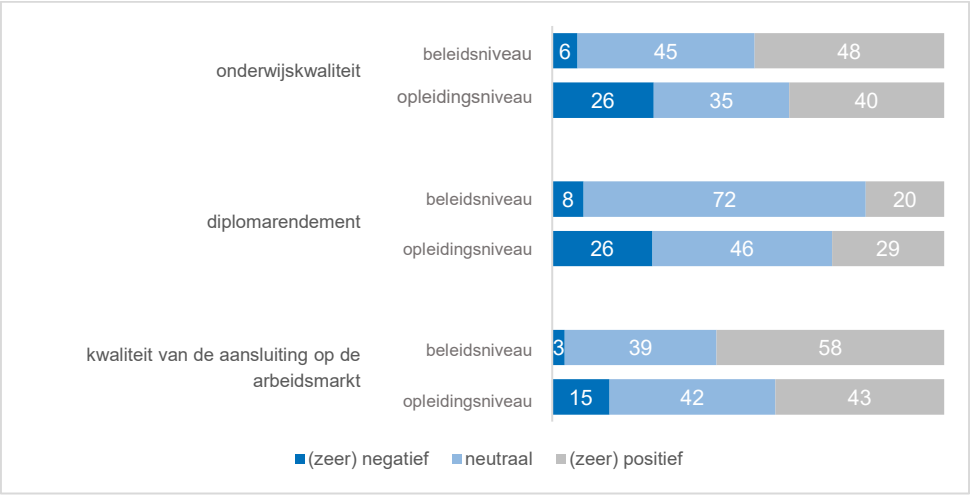
Effecten

In de voorlaatste meting over schooljaar 2018/2019 zijn teammanagers en beleidsmedewerkers van mbo-scholen bevraagd over de positieve of negatieve invloed van de invoering van keuzedelen op drie outcome-indicatoren uit de beleidstheorie: de onderwijskwaliteit, het diplomarendement en de aansluiting op de arbeidsmarkt. Figuur 3.7 laat zien dat de mbo-scholen, zowel op beleids- als op teamniveau, positieve effecten van keuzedelen het meest verwachten ten aanzien van de kwaliteit van de aansluiting op de arbeidsmarkt: 58 procent van de beleidsmedewerkers en 43 procent van de teammanagers vindt dat van de keuzedelen een positieve invloed uitgaat. Voor de onderwijskwaliteit liggen deze percentages iets lager, maar toch nog op 48 resp. 40 procent. Positieve effecten op het diplomarendement worden beduidend minder ervaren. Overigens spelen deze ook in de beleidstheorie over keuzedelen een beperkte rol (toegespitst op remediërende keuzedelen).

Net als over de resultaten, zijn teammanagers ook over de effecten van keuzedelen minder enthousiast dan de beleidsmedewerkers. Dit is in figuur 3.7 het duidelijkst te zien aan het aandeel respondenten dat een negatieve invloed van de keuzedelen ervaart. Als het gaat om de invloed op het diplomarendement zijn er bij de teammanagers ongeveer even veel positieve als negatieve ervaringen. Uit de casestudies komt naar voren dat er zorg is over een mogelijk verhoogde uitval in de nabije toekomst, als de resultaten van keuzedelen-examens gaan meetellen bij het behalen van een diploma.

De gepercipieerde bijdrage van keuzedelen aan de onderwijskwaliteit is vergelijkbaar met die van de in hoofdstuk 2 beschreven bijdrage van de overige elementen van de HKS. Als we afgaan op de ervaringen van teammanagers, geldt dit ook voor de bijdrage aan de aansluiting op de arbeidsmarkt. Beleidsmedewerkers schatten in dit opzicht de bijdrage van keuzedelen hoger in.

Figuur 3.7: Mate waarin de keuzedelen volgens de mbo-instellingen de afgelopen jaren positief of negatief van invloed zijn geweest op de onderwijskwaliteit, het diplomarendement en de kwaliteit van de aansluiting op de arbeidsmarkt (%)



Bron: eigen datacollectie 2B MBO, vragenlijst beleidsniveau en opleidingsvragenlijst, vierde meting (N=37, N=143)

Uit de vierde meting kwam naar voren dat opleidingskenmerken niet, en het stadium van implementatie en de organisatie van het keuzeproces slechts in beperkte mate samenhangen met de mate waarin teammanagers positieve resultaten en effecten van keuzedelen ervaren. Knelpunten bij de invoering van keuzedelen spelen wel een rol: hoe meer knelpunten worden ervaren, des te minder positief zijn de teammanagers over de effecten van deze keuzedelen. Knelpunten bij het aanbieden van keuzedelen in de BBL zijn het meest van invloed: teammanagers die deze knelpunten tegenkomen, zien minder vaak een bijdrage van keuzedelen aan de onderwijskwaliteit en aan het diplomarendement.

3.6 Samenvatting invoering keuzedelen

De invoering van de keuzedelen heeft tot doel om a) studenten de mogelijkheid te bieden om te kiezen voor een verdieping of verbreding die hen beter toerust voor de arbeidsmarkt of voor vervolgonderwijs, en b) sneller en beter in te spelen op actuele ontwikkelingen en innovaties op de arbeidsmarkt en op de aansluiting op vervolgonderwijs, met name in de regio. Keuzedelen zijn verplicht vanaf 1 augustus 2016.
De in dit hoofdstuk gepresenteerde bevindingen zijn deels gebaseerd op de metingen tot en met schooljaar 2018/19 (stand van zaken implementatie) en deels op de slotmeting over schooljaar 2019/20 (terugblik van scholen op implementatie en gepercipieerde resultaten en effecten). De metingen bestaan uit een combinatie van enquêtes onder beleidsmedewerkers en teammanagers van mbo-scholen en verdiepende casestudies bij acht mbo-scholen.

Implementatie van keuzedelen
In tegenstelling tot de overige maatregelen onder de vlag van de HKS – het verminderen van het aantal kwalificaties en een verbeterde opbouw van kwalificatiedossiers – is de invoering van keuzedelen nog in volle gang. Het is een complexe operatie die een groot beslag legt op de scholen en de teams. Naast uitdagingen op het gebied van administratie, organisatie en logistiek zijn er ook (deels hardnekkige) knelpunten, waarbij het aanbieden van keuzedelen in de BBL en de examinering van keuzedelen het vaakst worden genoemd. Vanwege de grote impact en de ervaren knelpunten staan in de meeste scholen en teams de haalbaarheid en betaalbaarheid voorop bij het invoeren van keuzedelen. Dat geldt zowel op centraal niveau als voor opleidingsteams. Wel vindt een groeiend aandeel instellingen ook een maximale keuzevrijheid van studenten een (heel) belangrijk beleidsuitgangspunt. Dat geldt in versterkte mate in de eerste invoeringsjaren. Bij een deel van de instellingen en teams neemt de keuzevrijheid voor studenten in latere jaren toe. Ongeveer de helft van de teammanagers geeft aan dat het team de invoering van keuzedelen heeft aangegrepen om te werken aan verbeteringen en vernieuwingen, op verschillende terreinen: examinering, informatievoorziening aan en maatwerk voor studenten, professionalisering van docenten en innovatie van het onderwijs. De samenwerking met het regionale bedrijfsleven heeft naar aanleiding van de invoering van keuzedelen veel minder vaak een impuls gekregen en de meeste mbo-scholen vinden dat het bedrijfsleven te weinig bij de keuzedelen zijn en worden betrokken. Dit wordt toegeschreven aan een combinatie van factoren: de aard van de keuzedelen (deels generiek en doorstroomgericht); tijd en prioriteit bij de opleidingen (teams willen eerst de zaken intern op orde hebben) en interesse van de bedrijven.

Bij de slotmeting over studiejaar 2019/20 zijn beleidsmedewerkers van mbo-scholen en teammanagers gevraagd om terug te blikken op de invoering van de keuzedelen door het ministerie van OCW, de mbo-school en het team.

De meeste beleidsmedewerkers zijn positief over de voorlichting vanuit het *ministerie van OCW* en de helft van hen vindt dat hun school voldoende tijd had om de keuzedelen in te voeren. Over de consistentie van het overheidsbeleid en de ondersteuning vanuit OCW bij de invoering van keuzedelen zijn de meningen sterk verdeeld, en slechts weinig beleidsmedewerkers vinden dat het ministerie signalen over knelpunten adequaat heeft opgepakt. Teammanagers zijn hierover nog kritischer dan de beleidsmedewerkers; uit de toelichtingen bij de antwoorden komt naar voren dat vooral het vraagstuk van keuzedelen in de bbl hier debet aan is. Dit knelpunt doet zich op teamniveau het sterkst voelen. In vergelijking met het oordeel over de implementatie door het ministerie van OCW van de HKS in algemene zin (zie hoofdstuk 2) zijn beleidsmedewerkers en teammanagers minder positief over de rol van het ministerie van OCW bij de invoering van keuzedelen.

Ook over de rol van de *mbo-instelling* bij de invoering van de keuzedelen zijn teammanagers kritischer dan beleidsmedewerkers van mbo-scholen. Slechts een kwart van de teammanagers hen vindt dat vanuit het centrale niveau voldoende tijd en middelen aan teams beschikbaar zijn gesteld voor de invoering van de keuzedelen, en ook de periode waarin de implementatie zijn beslag moest krijgen wordt door veel teammanagers te kort geacht. Beleidsmedewerkers schatten de rol van de mbo-instelling op deze punten positiever in. In andere opzichten zijn teammanagers en beleidsmedewerkers het wel in grote lijnen met elkaar eens. Ongeveer de helft van hen vindt er voldoende aandacht was voor het creëren van draagvlak binnen de organisatie, en de meerderheid vindt dat teams voldoende ruimte hebben om bij de invoering van keuzedelen eigen accenten te leggen.

Het oordeel van teammanagers over de manier waarop ‘hun’ *teams* de keuzedelen hebben ingevoerd, loopt sterk uiteen. Ruim de helft van de teammanagers vindt dat het team voldoende aandacht had voor het creëren van draagvlak voor de keuzedelen bij docenten. Over het creëren van draagvlak bij studenten en met name leerbedrijven zijn zij een stuk kritischer (respectievelijk 41% en 33% voldoende). Een deel van de teams heeft de invoering van keuzedelen aangegrepen om het onderwijs te innoveren. Als we de zelfevaluatie van teammanagers over de invoering van keuzedelen vergelijken met die van de HKS in algemene zin (zie hoofdstuk 2), zien we dat deze ten aanzien van keuzedelen minder positief uitvalt. Mogelijk speelt hierbij mee dat de invoering van de HKS – afgezien van de keuzedelen – inmiddels is afgerond en eventuele knelpunten daarbij tot het verleden behoren. De invoering van keuzedelen is nog actueel en dit geldt ook voor de knelpunten die hiermee gepaard gaan.

Resultaten en effecten van de invoering van keuzedelen

Respondenten zijn in de laatste meting gevraagd aan te geven in hoeverre de keuzedelen hebben bijgedragen aan de volgende door de overheid beoogde *resultaten*: sneller inspelen op ontwikkelingen in de beroepspraktijk, beter inspelen op wensen van de regionale arbeidsmarkt, een beter doorstroming van studenten (binnen het mbo en naar het hbo) en meer uitdaging voor studenten. Beleidsmedewerkers van mbo-scholen positiever zijn over deze bijdrage positiever dan teammanagers. Dit geldt over de hele linie, maar het sterkst voor de beide arbeidsmarktgerelateerde doelen. Ongeveer de helft van de beleidsmedewerkers ervaart dat de invoering van keuzedelen in redelijk tot grote mate heeft geholpen om sneller in te kunnen spelen op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt en de wensen van de regionale arbeidsmarkt; van de teammanagers heeft slechts een kwart deze ervaring. Een substantieel deel van de respondenten ervaart ook een bijdrage van keuzedelen aan het realiseren van een betere doorstroming van studenten binnen het mbo of naar hbo en meer uitdaging voor studenten.
In vergelijking met de overige maatregelen onder de noemer van de HKS – zoals het terugdringen van het aantal kwalificaties en de gewijzigde opbouw van kwalificatiedossiers, zie hoofdstuk 2 – wordt de bijdrage van keuzedelen aan het realiseren van beleidsdoelen relatief groot geacht. Mogelijk speelt een rol dat de keuzedelen een relatief grote en concrete impact op het onderwijs hebben. Bovendien is het een maatregel die door alle mbo-scholen en teams is ingevoerd; bij de andere elementen van de HKS is dit niet het geval.
Net als de HKS in algemene zin zou ook de invoering van keuzedelen volgens de beleidstheorie uiteindelijk moeten leiden tot een hogere kwaliteit van onderwijs, een hoger diplomarendement en een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt (*effecten* of outcome-indicatoren). Ten aanzien van de aansluiting op de arbeidsmarkt ervaren de mbo-scholen de meeste positieve effecten van de invoering van keuzedelen 58 procent van de beleidsmedewerkers en 43 procent van de teammanagers. Voor de onderwijskwaliteit liggen deze percentages iets lager, maar toch nog op 48 resp. 40 procent. Positieve effecten op het diplomarendement worden beduidend minder ervaren. Overigens spelen deze ook in de beleidstheorie over keuzedelen een beperkte rol (toegespitst op remediërende keuzedelen). Net als over de resultaten, zijn teammanagers ook over de effecten van keuzedelen minder enthousiast dan de beleidsmedewerkers. Als het gaat om de invloed op het diplomarendement zijn er bij de teammanagers ongeveer even veel positieve als negatieve ervaringen. Uit de casestudies komt naar voren dat er zorg is over een mogelijk verhoogde uitval in de nabije toekomst, als de resultaten van keuzedelen-examens gaan meetellen bij het behalen van een diploma.
De gepercipieerde bijdrage van keuzedelen aan de onderwijskwaliteit is vergelijkbaar met die van de in hoofdstuk 2 beschreven bijdrage van de overige elementen van de HKS. Als we afgaan op de ervaringen van teammanagers, geldt dit ook voor de bijdrage

aan de aansluiting op de arbeidsmarkt. Beleidsmedewerkers schatten in dit opzicht de bijdrage van keuzedelen hoger in.

Uit de vierde meting kwam naar voren dat opleidingskenmerken niet, en het stadium van implementatie en de organisatie van het keuzeproces slechts in beperkte mate samenhangen met de mate waarin teammanagers positieve resultaten en effecten van keuzedelen ervaren. Knelpunten bij de invoering van keuzedelen spelen wel een rol: hoe meer knelpunten worden ervaren, des te minder positief zijn de teammanagers over de effecten van deze keuzedelen. Knelpunten bij het aanbieden van keuzedelen in de BBL zijn het meest van invloed. De slotmeting geeft nog een indicatie van een samenhang tussen de implementatie van de maatregel en de ervaren resultaten: teammanagers die vinden dat hun mbo-school de implementatie van keuzedelen goed heeft aangepakt ervaren vaker positieve resultaten van de keuzedelen. Vooral teams die zich bij het invoeren van de keuzedelen door het centrale instellingsniveau voldoende weten ondersteund met tijd en middelen ervaren vaker positieve resultaten. Voor het creëren van draagvlak voor keuzedelen binnen de instelling en ruimte voor de teams om hierbij eigen accenten te leggen geldt dit eveneens, maar het verband is minder sterk.

Hoofdstuk 4

Arbeidsmarkt

4.1 De beleidstheorie

In de twee voorgaande hoofdstukken zijn de implementatie en de resultaten en effecten van de invoering van de herziene kwalificatiedossiers en keuzedelen beschreven. Bij de invoering van beide maatregelen is de beleidsverwachting dat ze de aansluiting op de arbeidsmarkt vergroten en daarmee de kansen op werk voor afgestudeerden vergroten.

In onderstaand schema laten we nogmaals de onderdelen uit de beleidstheorie voor de twee maatregelen zien, die betrekking hebben op de arbeidsmarkt. De herziene kwalificatiedossiers moeten beter aansluiten op de dynamiek van de arbeidsmarkt en herkenbaarder zijn voor werkgevers. Bredere opleidingen, met een heldere profilering en gebaseerd op eenvoudiger te gebruiken, actuele verantwoordingsinformatie moeten eraan bijdragen dat de opleidingen goed aansluiten op de vraag van de arbeidsmarkt en de kansen op werk vergroten; de keuzedelen moeten door verbreden of verdieping eveneens bijdragen aan een betere aansluiting op de arbeidsmarkt.

Maatregel		Implementatie: programmering & organisatie		Implementatie: resultaten		Outcome
minder kwalificaties en KD's, minder overlap en meer samenhang	--	doelmatiger inrichten opleidingsaanbod (minder opleidingen)	--	meer studenten per opleiding, kosten efficiënter	--	meer opleidingen met betere aansluiting dynamiek arbeidsmarkt
	--	helder opleidingsaanbod (portfolio)	--	betere profilering (herkenbaarheid) student op de arbeidsmarkt	--	betere aansluiting met de arbeidsmarkt
andere opbouw KD's (basisdeel / profieldeel)	--	basisdeel benutten voor clustering opleidingen	--	bredere opleidingen	--	meer kans op werk
verantwoordingsinformatie buiten het KD	--	Meer gebruik van verantwoordingsinformatie door instellingen omdat deze sneller en vaker wordt geactualiseerd	--	makkelijker om onderwijs te programmeren en om te examineren	--	betere aansluiting arbeidsmarkt
verdiepende/ verbredende keuzedelen	--	aanbod keuzedelen	--	meer (regionale) verdieping of verbreding, meer onderscheidend voor bedrijfsleven	--	betere aansluiting met arbeidsmarkt

Omdat deze outcome-indicatoren voor beide maatregelen zijn geformuleerd en mogelijke arbeidsmarkteffecten niet apart onderscheiden kunnen worden voor de twee maatregelen, hebben we gekozen voor een geïntegreerd hoofdstuk over de arbeidsmarkteffecten van de HKS en de keuzedelen.
We geven in de volgende paragrafen een schets van de ontwikkelingen in de aansluiting op de arbeidsmarkt aan de hand van verschillende databronnen. In paragraaf 4.2 gebruiken we CBS-data om de (ontwikkeling in de) aansluiting op de arbeidsmarkt van afgestudeerden te laten zien. In paragraaf 4.3 maken we gebruik van enkele resultaten van de enquêtes onder beleidsmedewerkers en teammanagers op de mbo-instellingen. In paragraaf 4.4 worden aan de hand van secundaire analyse van schoolverlatersonderzoeken (enquêtes onder gediplomeerden) de oordelen van de studenten zelf over de aansluiting van de opleiding op de arbeidsmarkt besproken.

4.2 Arbeidsmarktontwikkelingen

De herziene kwalificatiestructuur is ingegaan op 1 augustus 2016. Alle instromende mbo-studenten in schooljaar 216/17 zijn dus gestart in een opleiding die is gebaseerd op een herziene kwalificatie. In het schema is weergegeven na welke schooljaren de afgestudeerden van opleidingen volgens de herziene kwalificaties op de arbeidsmarkt konden komen. Het jaar waarop deze laatste meting betrekking heeft, schooljaar 2019/20, is het eerste jaar waarop er gediplomeerden zijn van opleidingen van alle mbo-niveaus, van eenjarige tot vierjarige opleidingen. Omdat we ten tijde van deze rapportage ook beschikten over CBS-data over het daaropvolgende schooljaar 2020/21 hebben we dat jaar ook in het schema en de analyses meegenomen.

Aan het eind van schooljaar 2016/17 zijn de eerste afgestudeerden van de entree en eenjarige niveau 2 opleidingen op de arbeidsmarkt gekomen, na schooljaar 2017/18 de eerste afgestudeerden van tweejarige niveau 2 en 3 opleidingen, na schooljaar 2018/19 de eerste afgestudeerden van driejarige niveau 3 en 4 opleidingen en na schooljaar 2019/20 de eerste afgestudeerden van vierjarige niveau 4 opleidingen.

Gediplomeerden van opleidingen gebaseerd op een herziene kwalificatie die na afloop van studiejaar de arbeidsmarkt (kunnen) betreden							
	Entree Eenjarig	Niveau 2 Eenjarig	Niveau 2 Tweejarig	Niveau 3 Tweejarig	Niveau 3 Driejarig	Niveau 4 Driejarig	Niveau 4 Vierjarig
2016/17	x	x					
2017/18	x	x	x	x			
2018/19	x	x	x	x	x	x	
2019/20	x	x	x	x	x	x	x
2020/21	x	x	x	x	x	x	x

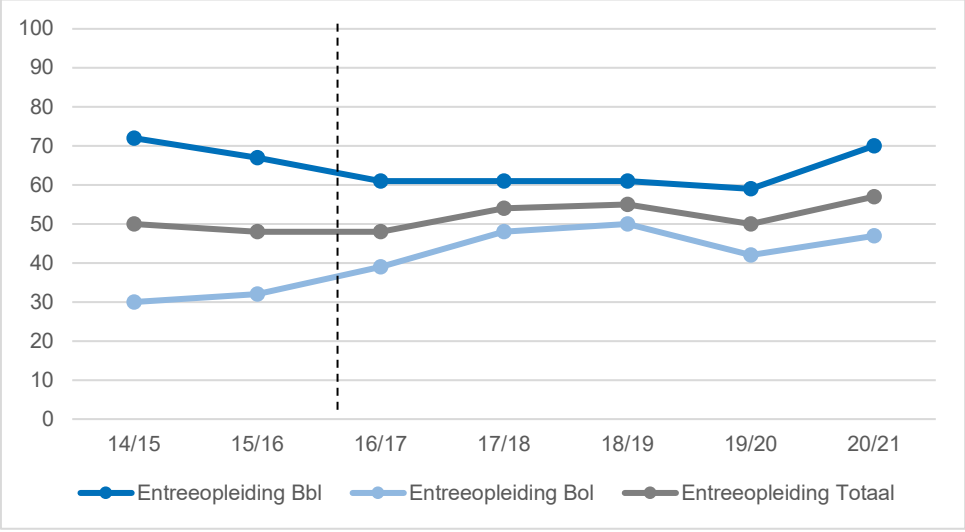
Op basis van CBS-data tonen we in de volgende tabellen en figuren de percentages gediplomeerden die in oktober na het betreffende studiejaar van afstuderen tenminste 12 uur werken[28]. Aan de hand van deze gegevens kunnen we ontwikkelingen zien in de kansen op de arbeidsmarkt voor mbo-afgestudeerden. Eventuele ontwikkelingen kunnen niet zomaar worden toegewezen aan de invoering van de HKS en de keuzedelen. Er zijn immers tal van andere maatregelen in het mbo doorgevoerd en er spelen

28 Exclusief zzp'ers; deze gegevens zijn niet bekend.

ook allerlei andere economische en sociale ontwikkelingen, in het bijzonder de corona-crisis. De cijfers kunnen gezien worden als mogelijke indicaties van effecten van de HKS.

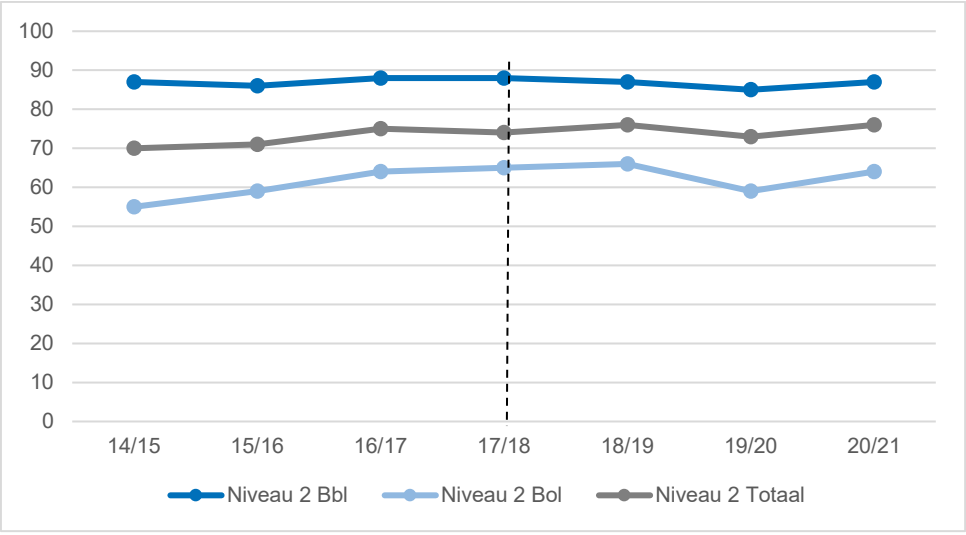
Figuur 4.1 laat zien hoe entree-studenten het in oktober direct na hun studiejaar van afstuderen op de arbeidsmarkt doen. De gestippelde lijn geeft het studiejaar aan waarin de eerste studenten met een diploma van een opleiding gebaseerd op een herziene kwalificatie op de arbeidsmarkt kwamen. De entree-opleiding was echter al vanaf het studiejaar daarvoor, op 1 augustus 2015 ingevoerd, als vervanging van de oude niveau 1 opleidingen. Bij de bol entree-gediplomeerden zien we vooral in 2016/17 (39%) en 2017/18 (48%) een flinke stijging in het aandeel gediplomeerden dat na afstuderen een baan vindt. De tijdelijke daling in 2019/20 (oktober 2020) kan verklaard worden door de coronapandemie en zien we ook bij andere mbo-niveaus terug (maar minder sterk). Bij de bbl entree-gediplomeerden is in de jaren voorafgaand aan de invoering van de HKS sprake van een daling in het aandeel gediplomeerden dat een baan vindt. Vanaf 2016/17 komt de daling tot stilstand en stabiliseert het percentage gediplomeerden dat een baan vindt een aantal jaren rond 60 procent en stijgt naar 70 procent in 2020/21.

Figuur 4.1: Ontwikkeling van het percentage gediplomeerden dat in oktober na studiejaar afstuderen meer dan 12 uur werkt - Entree



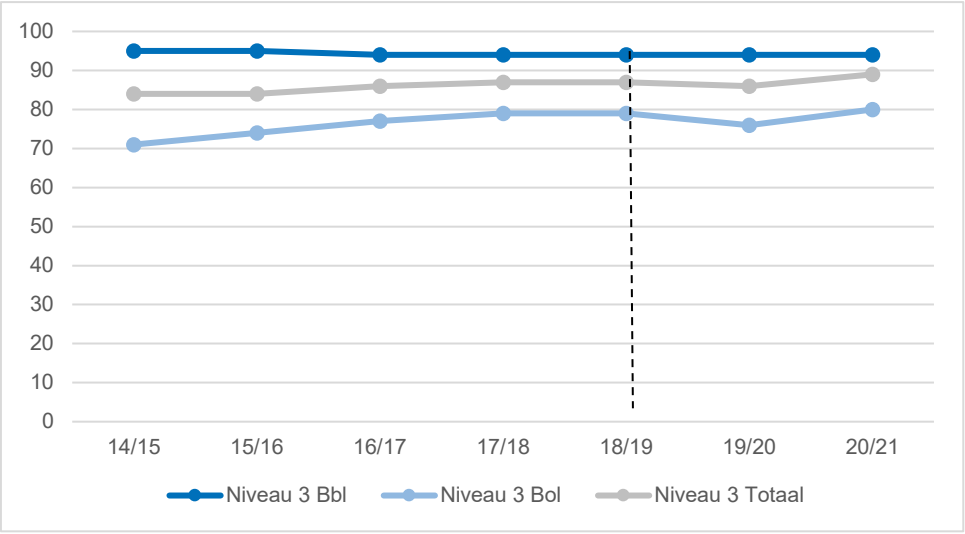
Bij de bol niveau 2 afgestudeerden is in de jaren voorafgaand aan de HKS het percentage afgestudeerden dat een baan vindt al toegenomen en deze toename zet zich tot en met 2018/19 door (Figuur 4.2). Ook hier is een flinke dip in coronajaar 2019/20 en lijkt de situatie zich daarna weer te herstellen. Bij de bbl niveau 2 afgestudeerden is het percentage dat een baan vindt vrij stabiel, rond 87 procent, met een dipje in 2019/20.

Figuur 4.2: Ontwikkeling van het percentage gediplomeerden dat in oktober na studiejaar afstuderen meer dan 12 uur werkt – Niveau 2



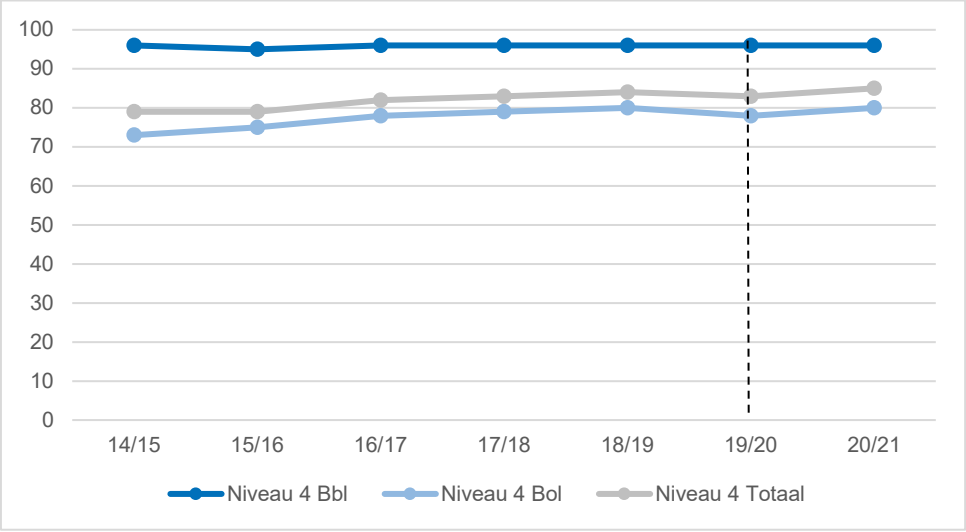
Ook bol niveau 3 gediplomeerden vinden in de jaren voorafgaand aan de HKS steeds vaker een baan (Figuur 4.3). Het percentage stabiliseert rond 80 procent vanaf 2017/18, met een tijdelijke dip in 2019/20. Het percentage bbl niveau 3 gediplomeerden met een baan is zeer stabiel door de jaren heen, circa 94 procent.

Figuur 4.3: Ontwikkeling van het percentage gediplomeerden dat in oktober na studiejaar afstuderen meer dan 12 uur werkt – Niveau 3



Evenals bol niveau 2 en niveau 3 gediplomeerden vinden ook bol niveau 4 gediplomeerden in de jaren voorafgaand aan de HKS steeds vaker een baan, van 73 procent in 2014/15 naar 80 procent in 2018/19. Na een beperkte coronadip in 2019/20 herstelt het percentage zich op 80 procent. Het percentage bbl niveau 4 gediplomeerden dat een baan vindt ligt stabiel op 96 procent.

Figuur 4.4: Ontwikkeling van het percentage gediplomeerden dat in oktober na studiejaar afstuderen meer dan 12 uur werkt – Niveau 4



Kortom, bij de entree-opleidingen is sinds de invoering ervan duidelijk te zien dat meer gediplomeerden die de bol entree-opleiding hebben gedaan een baan vinden. Bij de bbl'ers is na de invoering van de entree-opleiding geen toename te zien maar is de negatieve trend tot stilstand gekomen. Bij de andere mbo-niveaus is er geen duidelijke trend waarneembaar onder de gediplomeerden van opleidingen die zijn gebaseerd op een herziene kwalificatie. Het aandeel gediplomeerden dat een opleiding in de bol volgde en een baan vindt, steeg al een aantal jaren voor de invoering van de HKS. En het aandeel bbl gediplomeerden dat een baan vindt is door de jaren heen stabiel.

4.3 Gepercipieerde aansluiting op de arbeidsmarkt

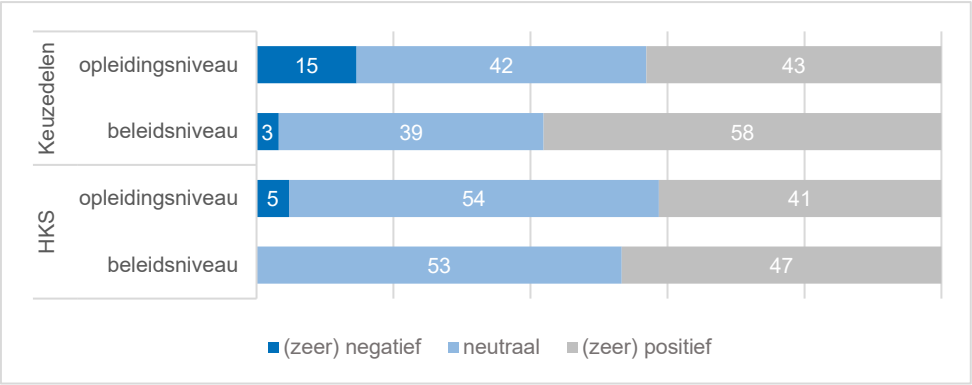
In de enquêtes onder de teammanagers en beleidsmedewerkers op de mbo-instellingen is ook gevraagd naar hun inschatting van de bereikte effecten van de verschillende maatregelen, inclusief de het effect op de aansluiting op de arbeidsmarkt. Hierover rapporteren we in de betreffende hoofdstukken. In deze paragraaf laten we kort nog enkele overkoepelende uitkomsten zien.

In de laatste meting is gevraagd in hoeverre volgens de betrokkenen het geheel aan maatregelen die vallen onder de twee beleidsinterventies op hun mbo-instelling/-opleiding positief of negatief van invloed zijn geweest op de aansluiting van het onderwijs

op de arbeidsmarkt. 50% van de centrale beleidsmedewerkers en 37% van de teammanagers geeft aan dat het geheel een positieve invloed heeft gehad op de arbeidsmarktaansluiting. De meesten geven een neutraal antwoord of gaven aan het niet te weten (deze laatste groep is buiten de analyses gehouden).
In de voorlaatste meting hebben we voor de afzonderlijke maatregelen bevraagd in hoeverre zij positief of negatief van invloed zijn geweest op de kwaliteit van de aansluiting van de opleiding op de arbeidsmarkt. De invoering van de HKS heeft volgens de helft van de beleidsmedewerkers en teammanagers geen invloed gehad op de arbeidsmarktaansluiting, 47 procent van de beleidsmedewerkers meent dat de invoering van de HKS een positieve invloed heeft gehad en 41 procent van de teammanagers is deze mening toegedaan (Figuur 4.5). De positieve uitwerking van de keuzedelen op de aansluiting met de arbeidsmarkt wordt door de beleidsmedewerkers positiever ingeschat; 58% van hen meent dat de keuzedelen de aansluiting hebben positief hebben beïnvloed; van de teammanagers vindt 43 procent dat de keuzedelen een positief effect hebben gehad op de arbeidsmarktaansluiting. Een deel van de teammanagers (15%) meent echter dat de keuzedelen een negatief effect hebben gehad op de arbeidsmarktaansluiting.

Ook uit de casestudies komt het beeld naar voren dat er vrijwel geen negatieve effecten van de invoering van de HKS en de keuzedelen op de arbeidsmarktaansluiting worden gezien maar vaak geen effect of een (potentieel) positief effect. Vanuit de mbo-instellingen of opleidingen die invloed van de maatregelen zien, wordt aangegeven dat er al een goede aansluiting en contact is met het werkveld of dat dit weliswaar beter kan, maar dat de HKS daar geen bijdrage aan levert.
Vermindering van het aantal kwalificatiedossiers en verbreding van opleidingen heeft, zoals in hoofdstuk 2 al besproken verschillende kanten. In sommige situaties is verbreding een goede ontwikkeling, in andere situaties kan het ten koste van verdieping of herkenbaarheid voor het werkveld gaan. Wat betreft de keuzedelen lijken sommigen wel potentie te zien om hiermee beter te kunnen aansluiten op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, maar wordt deze nog niet waargemaakt. Met name omdat uit praktische, organisatorische overwegingen het aanbod beperkt wordt gehouden en soms de tijd ontbreekt om actief het gesprek aan te gaan met het werkveld over ontwikkelingen.

Figuur 4.5: In hoeverre zijn de maatregelen positief of negatief van invloed geweest op de kwaliteit van de aansluiting van de opleiding op de arbeidsmarkt?



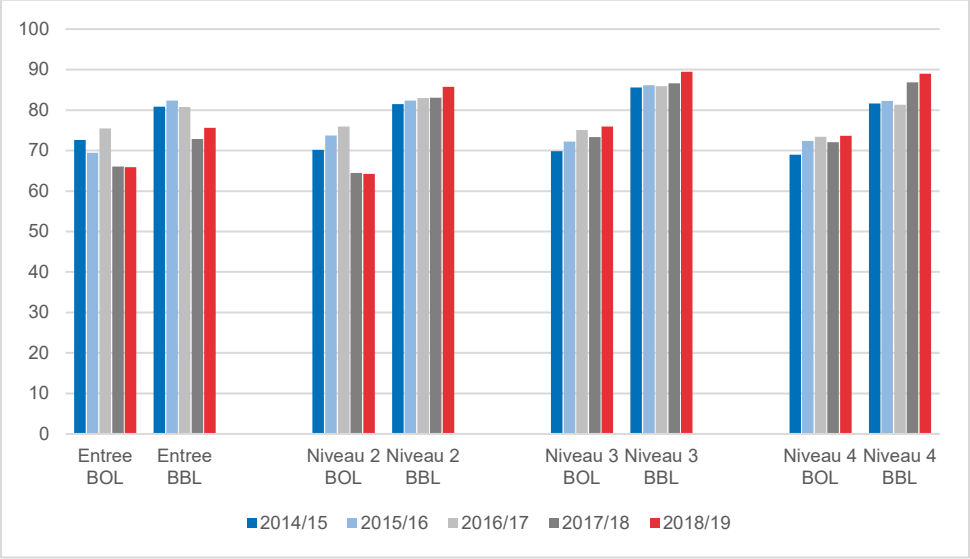
Bron: eigen datacollectie 2B MBO, vragenlijst beleidsniveau en opleidingsvragenlijst, vierde meting (N=31, N=130)

4.4 Oordeel van studenten over aansluiting op de arbeidsmarkt

In het landelijke schoolverlatersonderzoek dat jaarlijks in opdracht van OCW wordt uitgevoerd onder mbo-gediplomeerden, worden enkele vragen gesteld die een beeld kunnen geven van de ervaringen van recentelijk mbo-gediplomeerden op de arbeidsmarkt. De tabellen in deze paragraaf gaan uit van de mbo-gediplomeerden die in oktober na het studiejaar waarin ze hun diploma behaalden een baan hebben; gediplomeerden zonder baan worden dus buiten beschouwing gelaten. Op het moment van rapportage waren de databestanden tot met diplomacohort 2018/19 beschikbaar voor analyse.

Figuur 4.6 toont het oordeel van mbo-gediplomeerden over de aansluiting van de gevolgde opleiding op hun huidige functie (percentage respondenten dat de aansluiting als voldoende of goed beoordeelt). Het algemene beeld is dat een ruime meerderheid van de gediplomeerden positief oordeelt over de aansluiting tussen opleiding en werk en dat bbl'ers een positiever oordeel hebben bol'ers. Er zijn echter wel verschillen tussen de mbo-niveaus en we kunnen ook enkele ontwikkelingen constateren. Bij de entree-gediplomeerden valt op dat zij in 2017/18 en 2018/19 minder positief zijn geworden over de aansluiting. Datzelfde geldt ook voor de bol niveau 2 gediplomeerden. Bij de overige niveaus/leerwegen zien we deze tendens niet terug. De bol niveau 2 en bol en bbl niveau 3 en 4 gediplomeerden zijn in 2018/19 gemiddeld (iets) meer tevreden dan de voorgaande jaren.

Figuur 4.6: Oordeel over de aansluiting van de gevolgde opleiding en de huidige functie, naar mbo-niveau en leerweg (percentage voldoende/goede aansluiting; 2014/15-2018/19)



Bron: Schoolverlatersonderzoek (SVO), bewerking KBA/ResearchNed

In het schoolverlatersonderzoek wordt ook twee andere indicatoren van de aansluiting tussen opleiding en werk bevraagd: de mate waarin gediplomeerden minimaal werkzaam zijn op het niveau van hun opleiding (verticale match, Figuur 4.7) en de mate waarin ze werkzaam zijn in een baan die aansluit op de richting van hun opleiding (horizontale match, Figuur 4.8).

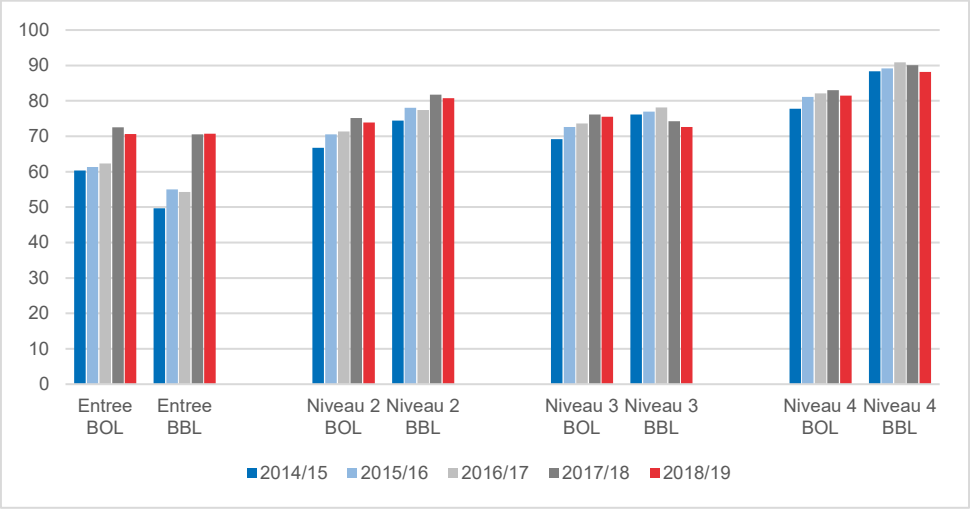
De aansluiting van de huidige baan van gediplomeerden op het niveau van de opleiding wordt in grote lijnen beter naarmate er een opleiding op een hoger mbo-niveau is gevolgd. Circa 70% van de entree-gediplomeerden vindt een baan op niveau, en 80 tot 90% van de mbo 4 gediplomeerden.

Wat betreft mogelijke trends die een indicatie kunnen zijn van de werkzaamheid van de maatregelen, zien we de meest opvallende uitkomst bij de entree-gediplomeerden (Figuur 4.7). Het percentage entree-gediplomeerden dat een baan heeft gevonden die op het niveau van hun opleiding ligt of hoger is in 2017/18 duidelijk gestegen (voor bol en bbl respectievelijk naar 73% en 71%).

Ook bij niveau 2 gediplomeerden is het percentage dat op niveau een baan vindt in 2017/18 gestegen (voor bol en bbl respectievelijk naar 75% en 82%), zij het minder sterk dan bij de entree-gediplomeerden. Niveau 3 laat in 2017/18 eveneens een lichte stijging zien (76% heeft baan op niveau). De positieve tendens lijkt echter niet door te

zetten. Het aandeel gediplomeerden dat een baan op niveau vindt stagneert of lijkt zelfs weer wat af te nemen in 2018/19.

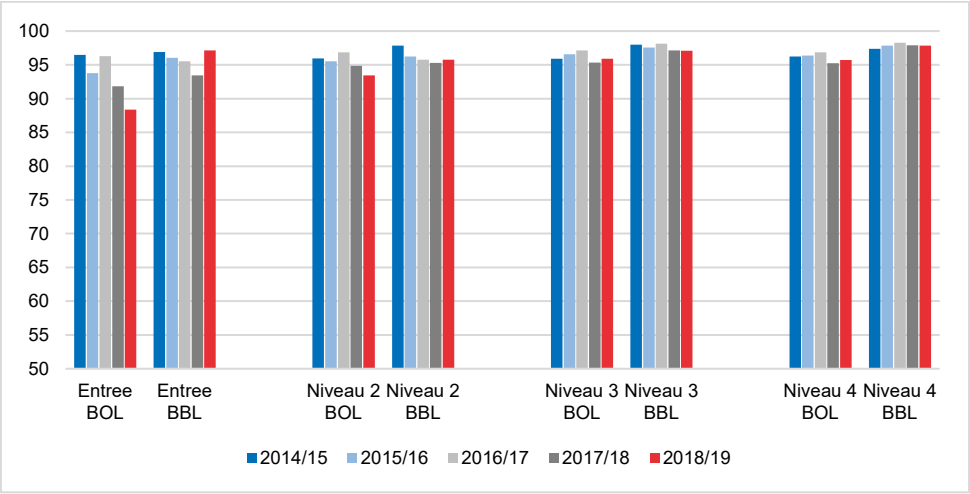
Figuur 4.7: Percentage gediplomeerden dat minimaal werkzaam is op het niveau van de gevolgde opleiding (2014/15-2018/19)



Bron: Schoolverlatersonderzoek (SVO), bewerking KBA/ResearchNed

De horizontale aansluiting tussen opleiding en baan is over het algemeen wat beter dan de verticale aansluiting. Bij de niveau 2, 3 en 4 opleidingen vindt circa 95 tot bijna 100 procent een baan die aansluit op de richting van de gevolgde opleiding, of die geen specifieke richting veronderstelt.
Bij de entree bol gediplomeerden valt op dat zij sinds 2017/18 minder vaak aangeven dat ze werk hebben gevonden in hun richting (of werk dat geen specifieke richting vereist), van 97% in 2016/17 naar 88% in 2018/19. Hier lijkt sprake van een toegenomen horizontale mismatch. De entree bbl gediplomeerden vinden in 2018/19 echter juist wat vaker een baan in een aansluitende richting.

Figuur 4.8: Percentage gediplomeerden dat werkzaam is in een baan die aansluit op de richting van hun opleiding (eigen of verwante richting of geen specifieke richting vereist (geen mismatch); 2014/15-2018/19)



Bron: Schoolverlatersonderzoek (SVO), bewerking KBA/ResearchNed

4.5 Samenvatting

In dit hoofdstuk zijn arbeidsmarkteffecten voor de HKS en keuzedelen besproken, omdat voor de beide maatregelen beoogde effecten op het gebied van aansluiting op de arbeidsmarkt zijn geformuleerd en mogelijke arbeidsmarkteffecten niet apart onderscheiden kunnen worden voor de twee maatregelen. Er zijn drie databronnen gebruikt om een indicatie te geven van ontwikkelingen in de aansluiting op de arbeidsmarkt: CBS-data over mbo-gediplomeerden, de enquêtes onder beleidsmedewerkers en teammanagers op de mbo-instellingen en resultaten van de schoolverlatersonderzoeken (enquêtes onder gediplomeerden) van CBS.

De CBS-data laten zien dat gediplomeerden van de bol entree-opleidingen sinds de invoering daarvan vaker (in oktober na het jaar van diplomering) een baan hebben gevonden. Bij de bbl'ers is na de invoering van de entree-opleiding geen toename te zien maar is een negatieve trend tot stilstand gekomen. Bij de andere mbo-niveaus is er geen duidelijke trend waarneembaar onder de gediplomeerden van opleidingen die zijn gebaseerd op een herziene kwalificatie. Het aandeel gediplomeerden dat een opleiding in de bol volgde en een baan vindt, steeg al een aantal jaren voor de invoering van de HKS. En het aandeel bbl gediplomeerden dat een baan vindt is door de jaren heen stabiel.

De enquêtes die op de mbo-instellingen zijn uitgezet onder teammanagers en beleidsmedewerkers op centraal niveau laten zien dat iets minder dan de helft een positieve bijdrage van de maatregelen ziet en vooral op het centrale beleidsniveau wordt vaker een positief effect van de keuzedelen waargenomen. Een klein deel van de teammanagers meent echter dat de keuzedelen een negatief effect hebben gehad op de arbeidsmarktaansluiting. Dit beeld – men ziet met name geen of (potentieel) positieve effecten – wordt bevestigd in de casestudies. Vooral wat betreft de keuzedelen wordt de potentie nog niet waargemaakt, omdat uit praktische, organisatorische overwegingen het aanbod beperkt wordt gehouden en soms de tijd ontbreekt om actief het gesprek aan te gaan met het werkveld over ontwikkelingen.

Landelijk schoolverlateronderzoek onder mbo-gediplomeerden laat zien dat een ruime meerderheid van de gediplomeerden positief oordeelt over de aansluiting tussen opleiding en werk en dat bbl'ers een positiever oordeel hebben bol'ers. Echter de entree-gediplomeerden (bol en bbl) en de bol niveau 2 gediplomeerden zijn in 2017/18 en 2018/19 minder positief zijn geworden over de aansluiting. Bij de overige niveaus/leerwegen zien we deze tendens niet terug; de bol niveau 2 en bol en bbl niveau 3 en 4 gediplomeerden zijn in 2018/19 juist gemiddeld (iets) meer tevreden dan de voorgaande jaren.
De aansluiting van de huidige baan van gediplomeerden op het *niveau van de opleiding* wordt in grote lijnen beter naarmate er een opleiding op een hoger mbo-niveau is gevolgd. Het percentage entree-gediplomeerden dat een baan heeft gevonden die op het niveau van hun opleiding ligt of hoger is in 2017/18 duidelijk gestegen en ook bij de niveau 2 en 3 gediplomeerden is lichte stijgende tendens te zien; mogelijke indicaties van de werkzaamheid van de maatregelen. De positieve tendens lijkt echter niet door te zetten in 2018/19. Bij de niveau 2, 3 en 4 opleidingen vindt circa 95 tot bijna 100 procent een baan die aansluit op de *richting* van de gevolgde opleiding, of die geen specifieke richting veronderstelt. Een duidelijk trend die wijst op een positief effect van de maatregelen kan (nog) niet worden geconstateerd. Bij de entree bol gediplomeerden valt juist op dat zij sinds 2017/18 minder vaak aangeven dat ze werk hebben gevonden in hun richting (of werk dat geen specifieke richting vereist)

Concluderend kan worden gesteld dat hoewel een deel van de betrokkenen op de mbo-instellingen wel positieve effecten zien van de HKS en de keuzedelen op de aansluiting op de arbeidsmarkt, we dit niet terug zien in het aandeel gediplomeerden dat een baan vindt. Uitzondering hierop is de entree-opleiding, maar deze positieve trend kan geduid worden als een effect van de invoering van de entree. Weliswaar vinden ook gediplomeerden van de andere niveaus vaker een baan maar deze positieve trend was al voor de invoering van de maatregelen ingezet. Ook het schoolverlatersonderzoek biedt geen duidelijke indicaties van een verbeterde aansluiting op de arbeidsmarkt.

ISBN 978-94-92743-40-4
NUR 840

KBA Nijmegen

ResearchNed

© 2022 KBA Nijmegen | ResearchNed