Evaluatie experiment ‘cross-over kwalificaties’

Tussenmeting 2021



Evaluatie experiment ‘cross-over kwalificaties’

Tussenmeting 2021

Consortium 2B MBO

Aan de totstandkoming van deze rapportage is een bijdrage geleverd door:
Erik Keppels, Kelly Beurskens, Maarten Wolbers (KBA Nijmegen)
Joris Cuppen, Roos Geurts (ResearchNed)

KBA Nijmegen

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

Evaluatie experiment 'cross-over kwalificaties'
Tussenmeting 2021. Consortium 2B MBO

ISBN 978-94-92743-43-5
NUR .840

Foto omslag: stock.adobe.com

© 2022 KBA Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt te Nijmegen. No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, 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 1

Hoofdstuk 1 – Inleiding 3
1.1 Achtergronden 3
1.2 Onderzoeksvragen 4
1.3 Onderzoeksaanpak 7

Hoofdstuk 2 – Aangevraagde cross-over kwalificaties 9
2.1 Aanvragen, afwijzingen/intrekkingen en goedkeuringen voor schooljaar 2017/18, 2018/19, 2019/20 en 2020/21 9
2.2 Cross-over kwalificaties ontrafeld 13
2.3 Aantal deelnemende studenten *18*

Hoofdstuk 3 – Voortgang experiment 21
3.1 Eerder gestarte cross-overs 21
3.2 Nieuw gestarte cross-overs 22
3.3 Overall oordelen van - bij het experiment - betrokken mbo-instellingen 23

Hoofdstuk 4 – Aanvraagprocedure, beoordelingsproces en implementatie 25

Hoofdstuk 5 – Casestudy 29
5.1 Casus Servicemedewerker niveau 2 29
5.2 Casus Technicus hout en restauratie niveau 3 33
5.3 Casus Zorgtechnicus niveau 4 38
5.4 Casus Eventproducer niveau 4 41
5.5 Casus Keukenmonteur en Allround keukenmonteur niveau 2 en 3 43
5.6 Casus Food Professional & Food Specialist niveau 3 en 4 47

Hoofdstuk 6 – Kwantitatieve evaluatie 51
6.1 Instroom 51
6.2 Studievoortgang en diplomasucces 53
6.3 Doorstroom en uitstroom 55

Hoofdstuk 7 – Conclusies 59

Bijlage 1 – Beoordelingscriteria cross-over kwalificatie bij ingangstoets 65
Bijlage 2 – Werkwijze aanvraagprocedure en beoordelingsproces 67

Managementsamenvatting

Cross-over kwalificaties zijn nieuwe kwalificaties in het mbo, bestaande uit delen van bestaande kwalificaties uit twee of meer verschillende opleidingsdomeinen. De cross-over kwalificaties zijn een experiment dat duurt van 1 augustus 2017 tot en met 31 juli 2025. Gedurende deze periode monitort en evalueert het consortium 2B MBO (bestaande uit de onderzoeksinstituten KBA Nijmegen en ResearchNed) het experiment. De evaluatie beantwoordt twee hoofdvragen: 1. In welke mate is er behoefte aan cross-over kwalificaties op de arbeidsmarkt, bij studenten en bij onderwijsinstellingen?; 2. Is de wijze waarop de cross-over kwalificaties tot stand komen doelmatig? Jaarlijks wordt gerapporteerd, te weten in vier 'lichte' kwantitatief-beschrijvende voortgangsrapportages (2020, 2022, 2023, 2024) en drie 'zware' evaluatieve rapportages (beginmeting 2019, tussenmeting 2021 en eindmeting 2025).

De tussenmeting 2021 laat het beeld vanuit de eerste vier aanvraagrondes zien, dat een totaal van 109 combinaties van mbo-instelling/cross-over kwalificatie omvat, verspreid over 36 verschillende cross-over kwalificaties en 40 mbo-instellingen. Het experiment blijft zeer populair onder mbo-instellingen. Het aantal studenten in cross-overs is gestegen tot 5.138 in schooljaar 2020/21.

Na de eerste aanvraagronde is de aanvraagprocedure en het proces ter goedkeuring van aangevraagde cross-overs versneld, door de marginale toetsing van de kwaliteit van betrokken mbo-instellingen/opleidingsdomeinen over te hevelen van de Inspectie naar DUO (de Inspectie is alleen nog betrokken als uitvoerder van de integrale toetsing). De gehele procedure van aanvraag tot beschikking neemt pakweg een half jaar in beslag en daarmee zijn instellingen doorgaans tevreden.

De arbeidsmarktrelevantie van een opleiding staat bij de ontwikkeling van vrijwel iedere cross-over bovenaan het prioriteitenlijstje. De eerste jaren *na* de daadwerkelijke start van een cross-over opleiding blijven mbo-instellingen en bedrijven veelvuldig met elkaar in gesprek om de opleiding te finetunen. Dat gaat onder meer over de inhoud van de lesstof en de bpv, over de roostering en verdeling bot-bpv, de opbouw van bpv-opdrachten en over het ontwikkelen dan wel verfijnen van proeven van bekwaamheid (examinering).
Naast arbeidsmarktrelevantie staat het perspectief van de student meer dan eens centraal en wordt het belang voor de student meegewogen. Een cross-over kan van relevante toegevoegde waarde zijn als het de studenten stimuleert, uitdaagt en motiveert en met nieuwe technieken en/of met meerdere vakgebieden kennis laat maken.

Betrokkenen ervaren belangrijke bijvangsten van het experiment. De samenwerking met bedrijven, en in sommige gevallen ook met andere mbo-instellingen, wordt intensiever en beter. Docenten en bedrijven krijgen nieuwe energie en raken geënthousiasmeerd, worden creatiever in het bedenken van bpv-opdrachten en lesstof. De cross-over geeft de mbo-instelling ook een manier om zich te profileren en uniek te zijn. Al met al levert het een nieuw elan op, waarbij in enkele gevallen ook breder gekeken wordt naar onderwijskwaliteit en de wijze van lesgeven.

De wijze van totstandkoming in het experiment (regionaal door een mbo-instelling met een kleine groep bedrijven) verschilt met de reguliere wijze (landelijk in sectorkamers van SBB met vertegenwoordiging van bedrijfsleven en onderwijs). Beide systemen hebben hun voor- en nadelen. Het experiment toont niet aan dat de kwalificatiestructuur in grote lijnen verkeerd is maar wel dat de wijze waarop de kwalificatiestructuur tot stand komt niet altijd optimaal functioneert. De vraag is hoe de behoeften van bedrijven en de arbeidsmarkt het beste vertaald kunnen worden naar de kwalificatiestructuur (welke kwalificaties nodig?) en kwalificaties (met welke inhoud precies?). Het experiment laat zien dat hieruit verrijkingen zijn te halen door de kennis en input vanuit individuele mbo-instellingen en bedrijven te combineren met landelijke coördinatie en toetsing op doelmatigheid en arbeidsmarktrelevantie via SBB (herkenbaarheid van kwalificaties). Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan a) een meldpunt voor mbo-instellingen om nieuwe ideeën voor kwalificaties aan te dragen, b) het toevoegen van een selectie van vakdocenten, vertegenwoordigers mkb-bedrijven en zzp-ers aan de marktsegmenten/sectorkamers, of c) het vormen van een netwerk van innovatieve voorloper-docenten die als klankbord- of adviesgroep over de inhoud van een opleiding kan dienen.

Hoofdstuk 1

Inleiding

1.1 Achtergronden

Cross-over kwalificaties zijn nieuwe kwalificaties in het mbo, bestaande uit delen van bestaande kwalificaties uit twee of meer verschillende opleidingsdomeinen. De cross-over kwalificaties zijn een experiment dat duurt van 1 augustus 2017 tot en met 31 juli 2025. Voor vierjarige opleidingen kan tot uiterlijk 15 september 2020 een aanvraag worden ingediend (start in schooljaar 2021/22), voor driejarige opleidingen tot uiterlijk 15 september 2021 (start in schooljaar 2022/23) en voor tweejarige opleidingen tot uiterlijk 15 september 2022 (start in schooljaar 2023/24).

De voorwaarden voor deelname aan het experiment en het ontwikkelen van een cross-over:

- alleen bedoeld voor opleidingen mbo-niveau 2 tot en met 4 (m.u.v. specialistenopleidingen);
- de opleiding bestaat nog niet;
- een onderwijsinstelling mag maximaal tien experimentele opleidingen aanbieden;
- de cross-over kwalificatie is opgebouwd uit delen van bestaande kwalificaties uit twee of meer opleidingsdomeinen;
- de Inspectie van het Onderwijs (hierna: Inspectie) heeft geen tekortkomingen geconstateerd bij een bij de aanvraag betrokken opleidings*domein*;
- de opleiding doet niet mee aan de experimenten 'doorlopende leerlijnen vmbo-mbo' of 'gecombineerde leerwegen bol-bbl'.

Een cross-over kwalificatie mag alleen door de onderwijsinstellingen aangeboden worden als de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) daarvoor een beschikking heeft afgegeven. Er is een speciale procedure voor de totstandkoming van een cross-over kwalificatie ontwikkeld. Deze procedure behandelt het proces van indienen van aanvraag tot het ontvangen van een beschikking.

Het experiment cross-over kwalificaties heeft ten doel het mogelijk te maken dat onderwijsinstellingen in samenwerking met het bedrijfsleven snel kunnen inspelen op opkomende, cross-sectorale beroepen op de arbeidsmarkt met een nieuwe kwalificatie die bestaat uit delen van bestaande kwalificaties uit twee of meer opleidingsdomeinen. Door beter in te kunnen spelen op arbeidsmarktontwikkelingen wordt tegemoetgekomen aan de vraag vanuit het bedrijfsleven, in het bijzonder ten aanzien van innovatieve, opkomende cross-sectorale beroepen en kunnen deelnemers worden opgeleid voor beroepen van morgen. Uit het experiment zal blijken of er behoefte is aan cross-over kwalificaties en of er aanleiding is om de mogelijkheid daartoe structureel te regelen. Daarnaast zullen uit dit experiment lessen worden getrokken die van waarde zijn bij de beleidsvorming en besluitvorming over de toekomst van het mbo-stelsel. Het gaat dan onder meer om lessen over de wijze van totstandkoming van kwalificaties en de daarbij betrokken partijen.

Het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO) heeft het consortium 2B MBO (KBA Nijmegen en ResearchNed) de opdracht gegeven het experiment tot en met 2025 te monitoren en te evalueren. Over de evaluatie wordt jaarlijks gerapporteerd, te weten in drie 'zware' rapportages (metingen in onderstaand overzicht) en vier 'lichte' voortgangsrapportages:

- 2019: beginmeting
- 2020: voortgangsrapportage
- 2021: tussenmeting
- 2022: voortgangsrapportage
- 2023: voortgangsrapportage
- 2024: voortgangsrapportage
- 2025: eindmeting

De voortgangsrapportages zijn vooral kwantitatief-beschrijvend van aard. De metingen zijn meer evaluatief van aard, waarbij aanvullend op de inhoud van voortgangsrapportages ook effecten worden beschreven en onderzoeksvragen beantwoord.

De minister van OCW evalueert het experiment in 2021, zo valt te lezen in artikel 18 van het 'Besluit experiment cross-over kwalificaties' (Besluit van 8 juli 2016, Staatsblad 287). De informatie in de tussenmeting in 2021 wordt hiervoor benut. In de Nota van Inlichtingen bij het Besluit wordt in relatie tot artikel 18 nader toegelicht: *"De experimentele opleidingen kunnen weliswaar lopen tot 1 augustus 2025, maar naar verwachting zullen voldoende cohorten eerder zijn doorlopen, op een zodanig tijdstip dat de resultaten ervan kunnen worden meegenomen in de evaluatie. Uit de evaluatie zal blijken of het wenselijk is om cross-over kwalificaties structureel mogelijk te maken en ook of, naast de reguliere, thans bestaande route om tot een kwalificatie te komen, een versnelde route wenselijk is, naar het voorbeeld van de totstandkoming van cross-over kwalificaties".*

In de rapportage van de beginmeting 2019 zijn de – in de schooljaren 2017/18 en 2018/19 – aan het experiment deelnemende onderwijsinstellingen, opleidingen en aantallen studenten getoond, en is uitgebreid gerapporteerd over de totstandkoming van cross-over kwalificaties, over gevolgen voor het opleidingsaanbod en over de arbeidsmarktrelevantie van cross-over kwalificaties. De daaropvolgende voortgangsrapportage 2020 heeft de voortgang van het experiment bondig en kwantitatief-beschrijvend in beeld gebracht, waarbij is ingegaan op de nieuwe aanvragen die zijn gedaan voor cross-overs ten behoeve van start in schooljaar 2019/20.
De onderhavige tussenmeting 2021 is net als de beginmeting 2019 evaluatief van aard en bevat daarnaast de kerncijfers (aantal instellingen, opleidingen en studenten) van de cross-overs die in de eerste vier rondes zijn aangevraagd. De cross-overs uit de vier aanvraagrondes konden achtereenvolgens starten in de schooljaren 2017/18 tot en met 2020/21.

1.2 Onderzoeksvragen

Het doel van de meerjarige evaluatie is te onderzoeken of er behoefte is aan cross-over kwalificaties en de daarop gebaseerde opleidingen en of de daarvoor neergelegde procedure om deze tot stand te brengen, doelmatig is.

Voor de evaluatie zijn twee hoofdvragen geformuleerd:

1. In welke mate is er behoefte aan cross-over kwalificaties op de arbeidsmarkt, bij studenten en bij onderwijsinstellingen?
2. Is de wijze waarop de cross-over kwalificaties tot stand komen doelmatig?

Een doelmatige wijze/procedure kan verwijzen naar doeltreffendheid (bereik je met de procedure wat je ermee wilt bereiken?) en naar efficiëntie (bereik je datgene met zo min mogelijk inspanning?). In het kader van de tweede onderzoeksvraag gaan doeltreffendheid en efficiëntie hand in hand, aangezien het doel van de speciale procedure voor cross-over kwalificaties juist is om snel en efficiënt een kwalificatie te kunnen ontwikkelen.

De hoofdvragen van de evaluatie zijn onderstaand in subvragen uiteengezet. De subvragen zijn in drie categorieën ingedeeld: gericht op de implementatie van het experimenten (A), effecten van het experiment (B) en verklaring van de effecten (C).

A. Implementatie: ontwikkeling van het aanbod aan cross-over kwalificaties

1. Hoeveel aanvragen door onderwijsinstellingen voor deelname aan het experiment cross-over kwalificaties zijn er? Om wat voor instellingen gaat het (bekostigd/niet-bekostigd, type, omvang, regio)? Zijn er andere instellingen betrokken en, zo ja, welke?
2. Hoeveel aanvragen worden uiteindelijk goedgekeurd? Hoeveel aanvragen worden afgewezen? Op welk moment in het beoordelingsproces en op grond waarvan (om welke redenen) worden aanvragen afgewezen?
3. (vanaf 2e aanvraagtijdvak) Hoeveel aanvragen door onderwijsinstellingen voor deelname aan het experiment cross-over kwalificaties zijn er voor bestaande cross-over kwalificaties? Om wat voor instellingen gaat het (bekostigd/niet-bekostigd, type, omvang, regio)?
4. Voor welke cross-over kwalificaties worden aanvragen ingediend? Uit welke opleidingsdomeinen, kwalificaties en delen van kwalificaties wordt respectievelijk geput? Welke combinaties worden gemaakt? Wat is het niveau? Wat is de opleidingsduur? In welke leerwegen wordt de cross-over kwalificatie aangeboden? Is het een andere invulling van bestaande kwalificaties of zijn de cross-over kwalificaties echt nieuw? Zijn ze landelijk toepasbaar? Zijn ze ter vervanging van achterhaalde kwalificaties?
5. Hoeveel bedrijven zijn betrokken bij aanvragen voor deelname aan het experiment cross-over kwalificaties? Op welke manier wordt samengewerkt (bijvoorbeeld: arbeidsmarktrelevantie bepalen, samenstellen kwalificatie, praktijkplaatsen aanbieden)? Om wat voor bedrijven gaat het (sector, omvang)?
6. Zijn er knelpunten in de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven bij de aanvraag voor deelname aan en opleidingen in het experiment cross-over kwalificaties en, zo ja, welke?
7. Hoeveel onderwijsinstellingen beginnen in het studiejaar na aanvraag met de opleiding? Zo niet, wat zijn hiervan de redenen?
8. Wat is de doorlooptijd (gemiddeld, snelst, traagst) van de stappen in het beoordelingsproces?
9. Hoe beoordelen onderwijsinstellingen de aanvraagprocedure en het proces voor de totstandkoming van cross-over kwalificaties? Wat gaat volgens hen goed? Wat kan volgens hen beter? Bevat de procedure volgens de instelling onnodige administratieve lasten?
10. Hoe beoordelen onderwijsinstellingen de inhoudelijke ondersteuning door de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (hierna: SBB) bij de totstandkoming van cross-over kwalificaties? Wat gaat er volgens hen goed en wat kan volgens hen beter?

11. Hoe beoordelen de bij de uitvoering betrokken organisaties (SBB, DUO, Inspectie, ministerie van OCW, mbo-instellingen) de aanvraagprocedure en het proces voor de totstandkoming van cross-over kwalificaties? Wat gaat volgens hen goed? Wat kan volgens hen beter?
12. Zijn er volgens SBB verbeterpunten voor wat betreft de procedure van totstandkoming van cross-over kwalificaties en zo ja, welke?
13. Welke keuzes maken onderwijsinstellingen in het al dan niet aanbieden van cross-over kwalificaties? En waarom?
14. Welke keuzes maken onderwijsinstellingen als het gaat om de organisatie en inrichting van onderwijs in de cross-over kwalificatie? Wijkt dit af van de keuzes in de oorspronkelijke kwalificaties waaruit de cross-over kwalificatie is opgebouwd? Bijvoorbeeld: zoekt men gezamenlijkheid op met onderwijsmateriaal en examinering? En wat gebeurt er binnen de instellingen: komen er nieuwe, cross-sectorale teams?

B. Effecten experiment cross-over kwalificaties: kwantitatieve monitoring

- Hoeveel studenten aan cross-over kwalificaties zijn er geraamd in de goedgekeurde aanvragen? Hoeveel studenten nemen feitelijk deel aan cross-over kwalificaties? Om wat voor studenten gaat het (leeftijd, geslacht, studieachtergrond)? Hoeveel studenten beginnen meteen in een cross-over kwalificatie en hoeveel studenten stappen over naar een cross-over kwalificatie vanuit een reguliere opleiding? Is er terugval naar andere kwalificaties nodig? Om hoeveel studenten gaat het? En waarom is deze terugval nodig?
- Wat is de studievoortgang en het diplomasucces van studenten in de cross-over kwalificaties? Zijn er voldoende praktijkplaatsen en zijn deze van voldoende kwaliteit? Wat is de uitstroom (naar de arbeidsmarkt, met en zonder diploma) en de doorstroom (naar vervolgonderwijs) van studenten in de cross-over kwalificaties? Hoe verhoudt zich dit tot de studievoortgang en het diplomasucces van studenten in de bestaande kwalificaties (waaruit de cross-over kwalificaties zijn opgebouwd)?

C. Verklarende evaluatie: kwalitatieve monitoring effecten

1. Wat zijn de redenen voor aanvragende onderwijsinstellingen om deel te nemen aan het experiment cross-over kwalificaties? Zowel wat betreft vraag (ontwikkelingen op de arbeidsmarkt) als qua aanbod (noodzaak voor een cross-over kwalificatie in plaats van bestaande kwalificaties/keuzedelen).
2. Wat zijn de redenen voor deelnemende bedrijven om betrokken te zijn bij het experiment cross-over kwalificaties? Zijn deze gerelateerd aan de ervaren ‘gap’ van bedrijven in de bestaande kwalificaties? En zoeken zij daarom samenwerking met onderwijsinstellingen om nieuwe cross-over kwalificaties vorm te geven?
3. Wat zijn de redenen voor deelnemende studenten om te kiezen voor een opleiding op basis van een cross-over kwalificatie? Is deelname selectief naar prestaties op vooropleiding (vmbo of mbo)?
4. Sluit volgens de instelling de vormgegeven cross-over kwalificatie aan op het beroep waarvoor de kwalificatie is bedoeld? Zo niet, wat zijn de knelpunten?
5. Hoe hebben studenten de opleiding op basis van een cross-over kwalificatie ervaren? Wat ging volgens hen goed? En wat kan volgens hen beter? Hoe ervaren zij de aansluiting op de arbeidsmarkt?
6. Blijft het civiel effect van de cross-over kwalificatie voldoende gewaarborgd?

1.3 Onderzoeksaanpak

Voor de evaluatie van het experiment cross-over kwalificaties worden via diverse lijnen gegevens verzameld. Het gaat om:

a. Documenten- en data-analyse
b. Telefonische interviews met een selectie van 23 participerende mbo-instellingen
c. Casestudies bij zes mbo-instellingen
d. Interviews met niet-participerende bedrijven (NIEUW)

Deze lijnen van gegevensverzameling worden gehanteerd voor de beginmeting 2019, tussenmeting 2021 en de eindmeting 2025, waarbij de interviews met niet-participerende bedrijven eenmalig zijn toegevoegd aan de onderzoeksaanpak. De enquête onder niet-participerende mbo-instellingen is geschrapt, omdat de belangstelling voor het experiment groot is en dit onderdeel was bedoeld om bij lage deelname na te gaan waarom dat zo zou zijn.
Voor de tussenliggende jaren en bijbehorende voortgangsrapportages wordt een slankere gegevensverzameling gehanteerd, bestaande uit documenten- en data-analyse en uit telefonische interviews met nieuw participerende combinaties van instelling en cross-over kwalificatie.

Ad a.) Documenten- en data-analyse

Via DUO (DUS-I) is de lijst van beschikkingen inclusief afwijzingen, aanvraagformulieren en samenwerkingsovereenkomsten verkregen. Tevens zijn instroomgegevens uit het Basisregister Onderwijs (BRON) verkregen om de deelname en leerloopbaan van studenten te kunnen volgen. Beschrijvingen van cross-over kwalificaties zijn van de website van SBB gehaald.

Ad b.) Telefonische interviews met een selectie van 22 participerende mbo-instellingen

Het aantal combinaties van mbo-instelling en opleiding dat aan het experiment cross-over deelneemt is inmiddels de 100 gepasseerd. Er is een selectie gemaakt van 22 combinaties waarbij een telefonisch interview is afgenomen met de opleidingsmanager (of projectleider) van de cross-over kwalificatie. In een paar gevallen heeft de betreffende persoon de vragen schriftelijk beantwoord en heeft er geen interview plaatsgevonden.
In de selectie zijn nagenoeg alle nieuwe ontwikkelde cross-overs opgenomen. Bij de resterende interviews zijn de - in de beginmeting - geselecteerde cross-overs gekozen en random aangevuld met andere cross-overs (waarbij nog wel gelet is op enige spreiding van mbo-instellingen en regio's).
Met de interviews is informatie verkregen over onder meer de aanvraagprocedure en de totstandkoming van de cross-over kwalificatie (alleen nieuwe cross-overs) en over de (voortgang in de) samenwerking met bedrijven en de inrichting van de cross-over kwalificatie.

Ad c.) Casestudies bij zes mbo-instellingen

Ter verdieping zijn bij zes cross-over kwalificaties aanvullende interviews met docenten, bedrijven en in sommige gevallen ook met alumni gehouden. Het gaat om de cross-over kwalificaties Servicemedewerker niveau 2 (ROC Midden Nederland), Technicus hout en restauratie niveau 3 (ROC van Twente), Zorgtechnicus niveau 4 (Gilde Opleidingen), Eventproducer niveau 4 (ROC van Amsterdam), Keukenmonteur niveau 2 en 3 (Hoornbeeck College), Food Professional/Specialist niveau 3 en 4 (ROC de Leijgraaf). De eerste vier waren ook een casestudy in de beginmeting 2019, de laatste twee zijn nieuw toegevoegd.
Bij docenten is onder meer informatie over de (voortgang van de) inrichting van de opleiding opgehaald. Bij bedrijven zijn gesprekken gevoerd over de behoefte aan de betreffende cross-

over kwalificatie, de totstandkoming en samenwerking met de mbo-instelling, de inbreng van het bedrijf en hun oordeel over het experiment. Met alumni is gesproken over hun keuze voor de cross-over, over hun ervaringen met de opleidingen en over de aansluiting op de arbeidsmarkt.

Ad d.) Interviews met niet-participerende bedrijven (NIEUW)

Om de behoefte aan cross-over kwalificaties buiten het experiment te peilen, zijn interviews gehouden met bedrijven die niet participeren in het experiment. Om focus aan te brengen aan deze onderzoeksactiviteit zijn bedrijven geselecteerd die in het werkveld van drie cross-overs actief zijn. De drie cross-over zijn een subselectie van de zes casestudies: Servicemedewerker niveau 2, Technicus hout en restauratie niveau 3 en Keukenmonteur niveau 2 en 3. Bij elke cross-over is met circa vijf bedrijven gesproken, in totaal ging het om veertien interviews. De contactgegevens zijn aangeleverd door SBB en de uitkomsten zijn met SBB besproken.

Hoofdstuk 2

Aangevraagde cross-over kwalificaties

Een aanvraag om een cross-over kwalificatie te mogen aanbieden wordt op uiterlijk 1 april beoordeeld, mits deze voor 15 september het jaar ervoor is ingediend. Begin 2021 loopt de beoordeling van aanvragen uit de vijfde aanvraagronde. Dit hoofdstuk geeft de aangevraagde cross-overs uit de eerste vier aanvraagrondes weer, inclusief onder meer een beschrijving van de mbo-instellingen die deze hebben aangevraagd en het aantal studenten dat deelneemt aan de cross-overs.

2.1 Aanvragen, afwijzingen/intrekkingen en goedkeuringen voor schooljaar 2017/18, 2018/19, 2019/20 en 2020/21

Aanvragen en afwijzingen/intrekkingen

In de eerste drie aanvraagrondes (start vanaf schooljaren 2017/18, 2018/19 en 2019/20) zijn in totaal 66 aanvragen voor deelname aan het experiment cross-over kwalificaties gedaan. Zeven aanvragen zijn door de mbo-instellingen zelf ingetrokken, zes aanvragen zijn afgewezen en bij de vorige meting stond er één on hold (Allround dansprofessional van Albeda College).

In de vierde aanvraagronde zijn ten behoeve van start in schooljaar 2020/21 in totaal 65 aanvragen gedaan, ongeveer net zo veel als de eerste drie rondes bij elkaar opgeteld. Het gaat om 24 aanvragen voor nieuwe cross-overs en om 41 verkorte aanvragen voor bestaande cross-overs. Van de 65 aanvragen zijn er 59 goedgekeurd en vijf ingetrokken en één afgewezen. De achtergronden van het intrekken van een aanvraag zijn onder meer dat geen aanvullende info is verstrekt (2x), dat de school bij nader inzien voldoende aanknopingspunten in de bestaande crebo's ziet om aan de toekomstige behoeftes van werkgevers te voorzien (1x), dat de school besluit om aan te sluiten bij een reeds ontwikkelde cross-over (1x) en dat onbekende interne ontwikkelingen bij de school een rol spelen (1x). De grens tussen ingetrokken en afgewezen is niet altijd geheel helder. De afgewezen aanvraag is van ROC van Amsterdam, die al aan het maximum van tien cross-overs zit.

Bij elkaar genomen zijn er in de eerste vier aanvraagrondes 131 aanvragen gedaan, waarvan 111 goedgekeurd, twaalf ingetrokken, zeven afgewezen en één on hold. Overzicht 2.1 laat de mogelijke redenen van afwijzing zien en tevens om welke reden zeven aanvragen zijn afgewezen.

Overzicht 2.1 – Reden van afwijzing bij aanvraag cross-over kwalificatie (aanvraagrondes 1-3)

1	De cross-over kwalificatie is opgebouwd uit delen van bestaande kwalificaties uit hetzelfde opleidingsdomeinen.	1x
2	De cross-over kwalificatie bevat niet het geheel van bekwaamheden of de cross-over kwalificatie kent geen inhoudelijke samenhang.	
3	De cross-over kwalificatie is niet noodzakelijk, want kan worden vormgegeven op basis van een bestaande kwalificatie of bestaande cross-over kwalificatie of met keuzedelen.	2x
4	De cross-over kwalificatie heeft geen arbeidsmarktrelevantie.	
5	De experimentele opleiding is geen opleiding als bedoeld in artikel 7.2.2, eerste lid, onder b tot en met d, van de wet, die wordt aangeboden in de beroepsopleidende leerweg of de beroepsbegeleidende leerweg.	
6	De experimentele opleiding is betrokken bij een experiment doorlopende leerlijnen vmbo-mbo 2014–2022 of experiment beroepsopleiding gecombineerde leerwegen bol-bbl.	
7	De keuzedelen vallen samen met een of meer onderdelen van de cross-over kwalificatie.	
8	De instelling heeft geen samenwerkingsovereenkomst afgesloten met een of meer bedrijven.	
9	Een instelling neemt al met 10 experimentele opleidingen deel aan het experiment.	1x
10	De instelling voorziet niet in een terugvaloptie, waardoor studenten tussentijds kunnen uitstromen naar een andere verwante opleiding.	
11	De Inspectie heeft geconstateerd dat de instelling, die een cross-over kwalificatie aanvraagt, een opleiding heeft in het bij de aanvraag betrokken opleidingsdomein waarvan de kwaliteit van het onderwijsproces en/of opleiding en/of examinering en/of kwaliteitsborging onvoldoende is.	3x
12	De aangeleverde informatie bij de aanvraag is onvolledig.	
13	De - eventueel samen met bedrijf/bedrijven en het ontwikkelteam van SBB - uitgewerkte cross-over kwalificatie voldoet niet aan het model en toetsingskader.	

Bron: DUO voor redenen van afwijzing. Bron voor mogelijke afwijzingsgronden zijn afgeleid van Staatsblad van het Koninkrijk der Nederlanden, jaargang 2016, 287. *"Besluit van 8 juli 2016, houdende bepalingen voor een experiment met cross-over kwalificaties in het middelbaar beroepsonderwijs (Besluit experiment cross-over kwalificaties)".*

Goedkeuringen

Zoals gezegd zijn 111 van de 131 aanvragen in de eerste vier aanvraagrondes goedgekeurd om te starten. Overzicht 2.2 toont de 52 goedgekeurde aanvragen uit de eerste drie aanvraagrondes en de 60 goedgekeurde aanvragen uit de vierde aanvraagronde. ROC West-Brabant en ROC Ter AA hebben voor de Servicemedewerker een aparte aanvraag voor de bol en voor de bbl gedaan.

Overzicht 2.2 – Cross-over kwalificaties per mbo-instelling (aanvraagrondes 1 t/m 4)

Crebo	Cross-over kwalificatie	Niveau	Geldig vanaf 2017/18, 2018/19 of 2019/20	Geldig vanaf 2020/21
26000	Allround coördinator-instructeur buitensport	4	Lentiz Onderwijsgroep Helicon Opleidingen	
26001	Technicus hout en restauratie	3	ROC van Twente ROC Graafschap College ROC Friese Poort	
26002	Zorgtechnicus	4	Arcus College ROC Gilde Opleidingen MBO Utrecht	ROC Kop van NH
26003	Food professional	3	ROC de Leijgraaf Deltion College Helicon Opleidingen ROC Tilburg	
26004	Food specialist	4	ROC de Leijgraaf Deltion College ROC Tilburg	
26005	Middenkaderfunctionaris smart building	4	ROC Graafschap College ROC de Leijgraaf	ROC Rivor ROC Friese Poort Horizon College
26006	Middenkaderfunctionaris smart industry	4	ROC Graafschap College ROC Friese Poort ROC van Flevoland	Drenthe College ROC de Leijgraaf
26007	Servicemedewerker	2	ROC Midden Nederland Noorderpoort ROC Graafschap College MboRijnland ROC Friese Poort ROC Kop van NH Horizon College	ROC van Amsterdam Deltion College ROC Ter AA (bol & bbl) ROC Aventus ROC West-Brabant (bol & bbl) ROC Menso Alting College ROC van Twente De Rooi Pannen Albeda
26008	Leidinggevende international hospitality	4	ROC van Amsterdam ROC Gilde Opleidingen	Deltion College ROC West-Brabant ROC Mondriaan Scalda
26009	Adviseur duurzame leefomgeving	4	Helicon Opleidingen	ROC West-Brabant
26010	E-commerce manager	4	Deltion College ROC Rijn IJssel ROC Kop van NH ROC Friese Poort	
26011	Vitaliteitsbegeleider in zorg en welzijn	3	ROC Mondriaan ROC van Amsterdam ROC van Flevoland Summa College	ROC van Twente
26012	Allround hospitality medewerker	3	ROC Gilde Opleidingen ROC van Amsterdam	Deltion College Noorderpoort ROC West-Brabant ROC Mondriaan Scalda
26013	AV-mediatechnoloog	4	ROC van Amsterdam	
26014	Eventproducer	4	ROC van Amsterdam	Friesland College Albeda
26015	Voorman jachtbouw	4	ROC Friese Poort	
26016	Vakexpert industrieel produceren van levensmiddelen	4	Nordwin College	Helicon Opleidingen
26017	Keukenmonteur	2	Hoornbeeck College	

Crebo	Cross-over kwalificatie	Niveau	Geldig vanaf 2017/18, 2018/19 of 2019/20	Geldig vanaf 2020/21
26018	Persoonlijke begeleider zorgboerderij	4	Helicon Opleidingen	Horizon College
26019	Business support	3	ROC Midden Nederland ROC van Amsterdam ROC van Twente	ROC Mondriaan ROC Graafschap College ROC Friese Poort
26020	Creatief technoloog	4	ROC Nijmegen e.o.	ROC van Twente
26021	Beautyprofessional in de zorg	3	ROC van Flevoland Summa College	ROC van Amsterdam
26022	Allround keukenmonteur	3		Hoornbeeck College
26023	Junior Business Controller	4		ROC van Twente ROC Friese Poort
26024	Voeding- en Leefstijladviseur	4		Deltion College Summa College
26025	Vakman Fundering	2		Regio College
26026	E-commerce manager (gewijzigd 2020)	4		ROC van Amsterdam ROC van Twente Zadkine
26027	Werkbegeleider zorgboerderij dierhouderij	3		Horizon College
26028	Medewerker Food & hospitality	2		SVO vakopleiding Food
26029	International creative business developer	4		CIBAP
26030	Medewerker kinderopvang, onderwijs en bewegen	4		Alfa College
26031	Specialist made-to-measure	4		ROC van Amsterdam
26032	Genie CBRN Operator II (gevaarlijke stoffen)	2		Koning Willem I College Deltion College
26033	Genie CBRN Operator III (gevaarlijke stoffen)	3		Koning Willem I College Deltion College
26034	Genie CBRN Operator III (gevaarlijke stoffen)	2		Koning Willem I College Deltion College
26035	Genie gevechtsondersteuner III	3		Koning Willem I College Deltion College

Bron: DUO en SBB

Van de tweede naar de derde naar de vierde aanvraagronde neemt het aantal toegekende cross-overs als volgt toe:

- aantal combinaties mbo-instelling/cross-over kwalificatie: van 24 naar 52 naar 109;
- aantal cross-over kwalificaties: van 17 naar 22 naar 36;
- aantal mbo-instellingen: van 15 naar 24 naar 40.

Het aantal combinaties van een cross-over bij een mbo-instelling is in de vierde aanvraagronde wederom verdubbeld ten opzichte van de ronde daarvoor. Het aantal *nieuwe* cross-overs is dit keer ook sterk gestegen, terwijl dat in de derde aanvraagronde beperkt bleef en er vooral verkorte aanvragen voor reeds bestaande cross-overs werden aangevraagd. Ook het aantal mbo-instellingen met een cross-over is fors gestegen. Inmiddels biedt bijna twee derde van de mbo-instellingen een cross-over aan, waarvan vijf mbo-instellingen minimaal zeven cross-overs in hun opleidingsaanbod hebben en één instelling zelfs met elf cross-overs het maximum aantal van tien overschrijdt!

2.2 Cross-over kwalificaties ontrafeld

Niveaus en leerwegen

In schooljaar 2020/21 zijn 29 cross-overs actief, dat wil zeggen dat die cross-overs door studenten worden gevolgd. De meeste (actieve) cross-overs worden op niveau 4 aangeboden. Niveau 2 omvat vier cross-overs, maar wel de meeste studenten (vnl. in de cross-over Servicemedewerker). Actieve cross-overs op niveau 3 bevatten in totaal het geringste aantal studenten. Voor de duidelijkheid wordt opgemerkt dat cross-over kwalificaties niet voor de entree en voor specialistenopleidingen op niveau 4 mogen worden aangeboden.

Overzicht 2.3 – Actieve cross-overs, naar niveau (aanvraagrondes 1 t/m 4)

Niveau	Aantal actieve cross-overs	Aantal studenten in schooljaar 2020/21
2	4	2634
3	8	419
4	17	2132
	29	**5185**

Bron: DUO

Het overgrote deel van de studenten in cross-overs volgt een cross-over in de bol (94%) en een klein deel in de bbl (6%).

Overzicht 2.4 – Actieve cross-overs, naar leerweg (aanvraagrondes 1 t/m 4)

Leerweg	Aantal actieve cross-overs	Aantal studenten in schooljaar 2020/21
Bol	25	4875
Bbl	11	310
		5185

Bron: DUO

Opleidingsdomeinen

De term cross-over verwijst naar het beoogde cross-sectorale beroep maar ook naar de voorwaarde in het experiment dat de nieuwe kwalificatie is opgebouwd uit delen van kwalificaties uit minimaal twee verschillende opleidingsdomeinen. In het mbo worden 17 domeinen onderscheiden, 15 daarvan komen voor in de cross-over kwalificaties. Domeinen die het vaakst voor cross-overs worden benut, zijn Techniek en procesindustrie (12x), Bouw en infra (10x), Economie en administratie (9x), Zorg en welzijn (9x), Voedsel, natuur en leefomgeving (9x), Toerisme en recreatie (8x) en Afbouw, hout en onderhoud (8x).
De domeinen Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek (0x), Mobiliteit en voertuigen (1x), Transport, scheepvaart en logistiek (1x) en Uiterlijke verzorging (1x) zijn niet of nauwelijks in het experiment vertegenwoordigd.

Overzicht 2.5 – Aantal cross-over kwalificaties waarin het opleidingsdomein voorkomt

Code opl. domein	Naam opleidingsdomein	Aantal cross-over kwalificaties (eerste 2 aanvraagrondes)	Aantal cross-over kwalificaties (eerste 4 aanvraagrondes)
79000	Bouw en infra	3	10
79010	Afbouw, hout en onderhoud	2	8
79020	Techniek en procesindustrie	4	12
79030	Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	-	-
79040	Media en vormgeving	2	4
79050	Informatie en communicatietechnologie	4	6
79060	Mobiliteit en voertuigen	-	1
79070	Transport, scheepvaart en logistiek	-	1
79080	Handel en ondernemerschap	1	4
79090	Economie en administratie	5	9
79100	Veiligheid en sport	2	4
79110	Uiterlijke verzorging	-	1
79120	Horeca en bakkerij	2	5
79130	Toerisme en recreatie	6	8
79140	Zorg en welzijn	4	9
79150 / 79160	Voedsel, natuur en leefomgeving (EZ) / Voedsel, natuur en leefomgeving	7	9
	Totaal	**42**	**91**

Bron: SBB (koppeltabel 20-21)

Combinaties van opleidingsdomeinen en kwalificaties

Overzicht 2.6 toont voor elke ontwikkelde cross-over kwalificatie de combinatie van kwalificaties waaruit die is opgebouwd. De verscheidenheid en diversiteit aan benutte kwalificaties is gezien het grote aantal van 36 cross-overs logischerwijs zeer groot .

Overzicht 2.6 – Samenstelling cross-over kwalificaties (eerste 4 aanvraagrondes)

Cross-over kwalificatie		Samengesteld uit kwalificaties	
26000	Allround coördinator-instructeur buitensport	25414	Coördinator sportinstructie, training en coaching
		25454	Opzichter/uitvoerder groene ruimte
26001	Technicus hout en restauratie	25118	Allround Timmerman
		25015	Allround Machinaal houtbewerken
		25017	Allround meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer
26002	Zorgtechnicus	25309	Technicus service en onderhoud elektrotechniek en Instrumentatie
		25343	Technicus elektrotechnische systemen
		25478	Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen
		25480	Mbo-Verpleegkundige verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg (VVT)
		25191	Medewerker beheer ICT
26003	Food professional	25134	Commercieel medewerker
		25353	Zelfstandig medewerker Leisure en hospitality
		25434	Vakbekwaam medewerker Agrohandel en logistiek
		25425	Vakbekwaam medewerker vers

Cross-over kwalificatie		Samengesteld uit kwalificaties	
26004	Food specialist	25137	Vestigingsmanager groothandel
		25351	Leidinggevende leisure en hospitality
		25438	Vakexpert agrohandel en logistiek
		25420	Ondernemer vers
26005	Middenkaderfunctionaris smart building	25104	Middenkaderfunctionaris bouw
		25297	Technicus engineering
26006	Middenkaderfunctionaris smart industry	25297	Technicus engineering
		25187	Applicatie- en mediaontwikkelaar
		25189	ICT-beheerder
26007	Servicemedewerker	25192	Medewerker ICT
		25149	Medewerker (financiële) administratie
		25150	Medewerkere secretariaat en receptie
		25498	Helpende zorg en welzijn
		25499	Medewerker facilitaire dienstverlening
		25500	Medewerker sport en recreatie
26008	Leidinggevende international hospitality	25184	Manager/ondernemer horeca
		25185	Meewerkend horeca ondernemer
		25352	Leidinggevende travel & hospitality
26009	Adviseur duurzame leefomgeving	25351	Leidinggevende leisure & hospitality
		25488	Sociaal-cultureel werker
		25454	Opzichter/uitvoerder groene ruimte
26010	E-commerce manager	25201	Mediavormgever
		25137	Vestigingsmanager Groothandel
26011	Vitaliteitsbegeleider in zorg en welzijn	25415	Sport- en bewegingsleider
		25475	Begeleider gehandicaptenzorg
		25476	Begeleider specifieke doelgroepen
		25491	Verzorgende IG (VVT/GHZ)
26012	Allround hospitality medewerker	25171	Zelfstandig werkend gastheer/-vrouw
		25353	Zelfstandig medeweker Leisure & hospitality
		25354	Zelfstandig medeweker Travel & hospitality
26013	AV-mediatechnoloog	25194	AV-specialist
		25190	Netwerk- en mediabeheerder
26014	Eventproducer	25147	Medewerker evenementenorganisatie
		25353	Zelfstandig medewerker Leisure & hospitality
		25354	Zelfstandig medewerker Travel & hospitality
26015	Voorman jachtbouw	25119	Uitvoerder bouw/infra
		25014	Uitvoerder
		25161	Technisch Leidinggevende
26016	Vakexpert industrieel produceren van levensmiddelen	25303	Operator C
		25463	Vakexpert voeding en technologie
26017	Keukenmonteur	25018	Meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer
		25128	Timmerman

Cross-over kwalificatie		Samengesteld uit kwalificaties	
		25278	Isolatiemonteur
		25158	Interieuradviseur
26018	Persoonlijk begeleider zorgboerderij	25477	Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg
		25478	Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen
		25536	Vakbekwaam medewerker teelt
		25579	Vakbekwaam medewerker dierverzorging
26019	Business support	25573	Office assistant
		25134	Commercieel medewerker
		25146	Medewerker human resource management
		25499	Medewerker facilitaire dienstverlening
		25139	Financieel administratief medewerker
		25148	Medewerker marketing en communicatie
		25353	Zelfstandig medewerker Leisure & hospitality
26020	Creatief technoloog	25265	Technicus human technology crebo
		25297	Technicus engineering
		25201	Mediavormgever
26021	Beautyprofessional in de zorg	25491	Verzorgende IG
		25404	Schoonheidsspecialist
		25406	Pedicure
26022	Allround keukenmonteur	25018	Meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer
		25128	Timmerman
		25278	Isolatiemonteur
		25158	Interieuradviseur
		25017	Allround meubelmaker / (scheeps)interieurbouwer
		25024	Servicemedewerker gebouwen
		25020	Kwalificatie Werkvoorbereider meubelindustrie/(scheeps)interieurbouw
		25023	Allround vakkracht onderhoud- en klussenbedrijf
26023	Junior business controller	25201	Mediavormgever
		25137	Vestigingsmanager groothandel
26024	Voeding- en leefstijladviseur	25413	Coördinator sport, bewegen en gezondheid
		25464	Vakexpert voeding en voorlichting
		25182	Zelfstandig werkend kok
26025	Vakman fundering	25097	Vakman GWW
		25246	Monteur mobiele wektuigen
		25290	Basislasser
26026	E-commercemanager (gewijzigd)	25201	Mediavormgever
		25137	Vestigingsmanager groothandel
26027	Werkbegeleider zorgbedrijf dierhouderij	25475	Begeleider gehandicaptenzorg
		25476	Begeleider specifieke doelgroepen
		25579	Vakbekwaam medewerker dierverzorging
26028	Medewerker Food & Hospitality	25180	Kok
		25178	Medewerker fastservice
		25423	Medewerker vers

Cross-over kwalificatie		Samengesteld uit kwalificaties	
26029	International creative business developer	25148	Medewerker marketing en communicatie
		25212	Ruimtelijk vormgever
26030	Medewerker kinderopvang, onderwijs en bewegen	25603	Pedagogisch medewerker kinderopvang
		25484	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
		25485	Onderwijsassistent
		25415	Sport- en bewegingsleider
		25411	Coördinator Buurt Onderwijs en Sport
		25412	Coördinator Sport en bewegingsagogie
		25413	Coördinator Sport Bewegen en gezondheid
		25414	Coördinator Sportinstructie, training en coaching
26031	Specialist made-to-measure	25133	Assistent-manager internationale handel
		25646	Leidinggevende Leisure & hospitality
		25164	Specialist mode/maatkleding
26032	Genie CBRN operator II (gevaarlijke stoffen)	25127	Monteur steigerbouw
		25098	Waterbouwer
		25125	Betontimmerman
		25001	Allround medewerker afvalbeheer
		25601	Aankomend medewerker maritiem
		25346	Operationeel technicus
26033	Genie CBRN operator III (gevaarlijke stoffen)	25126	Eerste monteur steigerbouw
		25092	Allround waterbouwer
		25085	Allround betontimmerman
		25043	Voorman BOR
		25602	Aankomend onderofficier maritiem
		25345	Allround Operationeel technicus
26034	Genie gevechtsondersteuner II	25127	Monteur steigerbouw
		25098	Waterbouwer
		25125	Betontimmerman
		25599	Aankomend medewerker grondoptreden
		25115	Sloper
		25616	Medewerker groen en cultuurtechniek
		25097	Vakman gww
26035	Genie gevechtsondersteuner III	25126	Eerste monteur steigerbouw
		25092	Allround waterbouwer
		25085	Allround betontimmerman
		25600	Aankomend onderofficier grondoptreden
		25114	Allround sloper
		25616	Medewerker groen en cultuurtechniek
		25091	Allround vakman gww

Bron: SBB (koppeltabel 20-21)

2.3 Aantal deelnemende studenten

Door het sterk toenemende aantal cross-overs én door het toenemende aantal cohorten per cross-over stijgt het aantal deelnemende studenten sterk. In schooljaar 2020/21 volgen 5.138 studenten een cross-over. Bijna de helft, 2.521 studenten, volgt de cross-over Servicemedewerker. Van diverse mbo-instellingen die Servicemedewerker aanbieden, is bekend dat onderliggende kwalificaties niet meer aangeboden worden. Dit verklaart het grote aantal studenten.

Overzicht 2.7 – Aantal studenten in de cross-over kwalificatie

Crebo	Cross-over kwalificatie	Niveau	BRIN	Mbo-instelling	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
26000	Allround coördinator-instructeur buitensport	4	14YD	Lentiz	12	34	43	41
			26CC	Helicon			32	54
26001	Technicus hout en restauratie	3	27YU	ROC van Twente	22	48	49	56
			24ZZ	Graafschap College				8
26002	Zorgtechnicus	4	25LT	Gilde Opleidingen	33	44	47	51
			25PU	VISTA College (Arcus)	10	34		
			25PL	VISTA College (Leeuw.)			42	34
26003	Food professional	3	25LZ	ROC Tilburg			7	7
			28DE	ROC de Leijgraaf		2	4	2
26004	Food specialist	4	28DE	ROC de Leijgraaf	22	30	49	35
26005	Middenkaderfunctionaris smart building	4	24ZZ	Graafschap College	55	100	129	164
			28DE	ROC de Leijgraaf			29	37
			25PT	ROC Horizon College				16
26006	Middenkaderfunctionaris smart industry	4	08PG	ROC Friese Poort			6	11
			24ZZ	Graafschap College	45	87	126	181
			25LR	ROC van Flevoland			17	33
			25PW	Drenthe College				7
			28DE	ROC de Leijgraaf				8
26007	Servicemedewerker	2	04EU	ROC Kop v N-Holland			14	19
			08PG	ROC Friese Poort			89	83
			24ZZ	Graafschap College			29	55
			25LH	ROC Midden NL	346	433	421	517
			25LN	mboRijnland			548	995
			25LW	Noorderpoort		444	800	662
			25PT	ROC Horizon College			50	84
			25PJ	Deltion College				39
			27DV	ROC Aventus				27
26008	Leidinggevende international hospitality	4	25PZ	ROC van Amsterdam		20	28	56
			25PJ	Deltion College				4
			27GZ	ROC Mondriaan				24
26009	Adviseur duurzame leefomgeving	4	26CC	Helicon		168	189	176
26010	E-commerce Manager	4	04EU	ROC Kop v N-Holland			17	

Crebo	Cross-over kwalificatie	Niveau	BRIN	Mbo-instelling	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
			08PG	ROC Friese Poort			61	39
			25LF	Rijn IJssel			35	23
			25PJ	Deltion College		8	72	
26026	E-commerce Manager (gewijzigd dossier	4	04EU	ROC Kop v N-Holland				42
			08PG	ROC Friese Poort				89
			25LF	Rijn IJssel				57
			25PJ	Deltion College				120
			25LP	Zadkine				73
			25PZ	ROC van Amsterdam				18
			27YU	ROC van Twente				40
26011	Vitaliteitsbegeleider in zorg en welzijn	3	25MB	Summa College			11	
			27GZ	ROC Mondriaan			10	20
			25PZ	ROC van Amsterdam				3
			27YU	ROC van Twente				21
26012	Allround Hospitality Medewerker	3	25LT	Gilde Opleidingen			24	21
			25PJ	Deltion College				4
			25PZ	ROC van Amsterdam				54
			27GZ	ROC Mondriaan				15
26013	AV-mediatechnoloog	4	25PZ	ROC van Amsterdam		31	66	78
26014	Eventproducer	4	25PZ	ROC van Amsterdam		138	193	247
			00GT	Albeda				18
			25LG	ROC Friesland College				15
26016	Vakexpert industrieel produceren van levensmiddelen	4	12VI	Nordwin College			1	
26017	Keukenmonteur	2	09MR	Hoornbeeck College			10	15
			25LZ	ROC Tilburg				0
26018	Persoonlijk begeleider zorgboerderij	4	26CC	Helicon			20	42
			25PT	ROC Horizon College				9
26019	Business support	3	25PZ	ROC van Amsterdam			19	37
			27YU	ROC van Twente			18	19
			24ZZ	ROC Graafschap College				27
			25LH	ROC Midden Nederland				38
			27GZ	ROC Mondriaan				79
26020	Creatief technoloog	4	25PN	ROC Nijmegen			22	36
			27YU	ROC van Twente				12
26021	Beautyprofessional in de zorg		25PZ	ROC van Amsterdam				3
26022	Allround keukenmonteur		09MR	Hoornbeeck College				4
26023	Junior business controller		08PG	ROC Friese Poort				60
			27YU	ROC van Twente				11
26024	Voeding- en leefstijladviseur		25MB	Summa College				66
			25PJ	Deltion College				48
26027	Werkbegeleider zorgbedrijf dierhouderij		25PT	ROC Horizon College				1

Crebo	Cross-over kwalificatie	Niveau	BRIN	Mbo-instelling	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
26028	Medewerker food & hospitality		17WH	SVO				5
26029	International creative business developer		02PN	C I B A P				6
26030	Medewerker kinderopvang, onderwijs en bewegen		25LU	Alfa-college				49
26031	Specialist made-to-measure		25PZ	ROC van Amsterdam				2
26034	Genie gevechtsondersteuner II		04FO	Koning Willem I College				38
			25PJ	Deltion College				48
Totaal					**545**	**1621**	**3327**	**5138**

Bron: DUO open onderwijsdata

Hoofdstuk 3

Voortgang experiment

Het schooljaar 2020/21 is het vierde jaar waarin cross-over opleidingen actief bezig zijn. Sommige opleidingen zijn voor het tweede, derde of zelfs vierde jaar actief, andere opleidingen zijn net gestart. Om de voortgang van het experiment te volgen, is gesproken met - bij de cross-overs betrokken - projectleiders/opleidingsmanagers. Omdat het in totaal inmiddels al om meer dan honderd combinaties van instelling en cross-over gaat, is besloten een selectie te maken. Uiteindelijk zijn 22 interviews gehouden. Daarvan hebben elf interviews betrekking op cross-overs die gestart zijn voor schooljaar 2020/21 en die ook al eerder zijn bevraagd (bevindingen staan in paragraaf 3.1). De overige elf interviews hebben betrekking op nieuwe cross-overs die (konden) starten in schooljaar 2020/21 (bevindingen staan in paragraaf 3.2). Het overall oordeel van de bevraagde projectleiders/opleidingsmanagers van de (zowel eerder als nieuw gestarte) cross-overs komt in paragraaf 3.3 aan bod.

3.1 Eerder gestarte cross-overs

Uitvoering cross-over opleiding en samenwerking met bedrijven

Het merendeel van de managers van cross-over kwalificaties gaf tijdens de beginmeting aan dat de opleiding voor het grootste deel op orde is en noemden relatief kleine aandachtspunten, zoals het inbouwen van iets meer praktijkleren en een betere afstemming tussen avo-vakken - zoals taal en rekenen - en de beroepscontext. De afgelopen twee jaar sinds de beginmeting zijn vooral benut voor het uitbreiden van het aantal leerbedrijven/bpv-plekken en voor inhoudelijke verfijning. De verfijning heeft betrekking op onder meer het zodanig aanpassen van de bpv dat deze beter past bij de lesstof, een goed doordachte opbouw van bpv-opdrachten, soms ook het laten vallen van leerbedrijven die minder goed bij de opleiding passen als voorheen gedacht, het ontwikkelen of verfijnen van proeven van bekwaamheid (examinering) et cetera. Daarnaast zijn bij een paar cross-over opleidingen aanpassingen nodig omdat de betreffende mbo-instellingen bezig zijn een nieuwe vorm van lesgeven, zoals modulair of tempo-gedifferentieerd onderwijs, instellingsbreed te introduceren. Eén van de opleidingen waar mee is gesproken, heeft door de coronacrisis grootscheepse wijzigingen moeten toepassen, omdat heel veel bpv-plekken wegvielen. Er is creatief omgegaan met die werkelijkheid en een ander soort opdrachten bedacht, dat online wordt aangeboden. Het idee is om de online opdrachten in het curriculum te verwerken, mogelijk eerst als keuzedeel.

Uit alle gesprekken wordt duidelijk dat de mbo-instellingen in gesprek blijven met hun leerbedrijven, bijvoorbeeld in brancheadviescommissies/-raden. De samenwerking blijft net als voor de start ook in de eerste jaren na initiële ontwikkeling in de meeste gevallen nauw. Dat is ook nodig om te evalueren en de gewenste verfijning te kunnen realiseren.

Bijna alle betrokken mbo-instellingen ervaren momenteel, net als bij de meting twee jaar geleden, geen of nauwelijks knelpunten in de samenwerking met leerbedrijven. Uitzondering hierop is een mbo-instelling die aangeeft moeizame discussies te voeren met bedrijven over het inpassen van

de nieuwe functie in het bestaande functiegebouw. Daarnaast is er een mbo-instelling in de eerdergenoemde situatie die vrijwel geen leerbedrijven meer heeft als gevolg van de coronacrisis.

Inhoudelijke aansluiting opleiding en arbeid

In de beginmeting gaf zo'n twee derde van de opleidingsmanagers aan dat de ontwikkelde cross-over kwalificatie *op papier* goed aansluit op het beoogde (cross-sectorale) beroep. Voor de overige één derde was het enigszins puzzelen om de cross-over kwalificatie op basis van bestaande delen van bestaande kwalificaties passend te krijgen, vooral omdat de context van onderliggende kwalificaties vaak een heel andere is dan de context van de cross-over. Uiteindelijk was iedereen van mening dat het voldoende gelukt is om het kwalificatieprofiel inhoudelijk aan te laten sluiten bij het beoogde beroep (of beroepen), zij het soms met wat passen en meten en herschrijven (in overleg en samenwerking met SBB-medewerkers). Dat gevoel heerst nu nog steeds bij de meesten, de cross-over kwalificaties zijn goed beschreven.

Om de opleiding ook in de praktijk passend te krijgen met het beoogde beroep, vergt meer werk en de nodige afstemming met leerbedrijven. Zoals hiervoor geschetst blijft de samenwerking in de eerste jaren nauw, en dat is ook nodig omdat de diversiteit tussen betrokken leerbedrijven groot is bij cross-overs (want vaak uit verschillende sectoren/branches), het beoogde beroep soms nog diffuus is en (nog) niet uitgekristalliseerd is op de arbeidsmarkt. Het is dan ook dikwijls pionieren voor mbo-instellingen en leerbedrijven. De cross-over blijkt gaandeweg ook niet bij elk bedrijf, type bedrijf of zelfs een hele branche te passen. Dat blijkt bijvoorbeeld uit de casussen die in hoofdstuk 5 staan beschreven: de sector detailhandel ziet te weinig verkoopvaardigheden in de cross-over Servicemedewerker voor het beroep van verkoper en de traditionele bouwsector vindt de cross-over Technicus hout en restauratie niet passen bij het beroep van timmerman. Het gevolg is onder meer dat bij deze en ook bij andere cross-overs de samenstelling van leerbedrijven verandert naarmate de opleiding vordert.

3.2 Nieuw gestarte cross-overs

Motieven voor deelname experiment cross-over kwalificaties

In de beginmeting 2019 en de voortgangsrapportage 2020 is beschreven dat de *vraag op de arbeidsmarkt* de meest relevante reden is om deel te nemen aan het experiment cross-over kwalificaties. De ontwikkelingen en veranderingen in bepaalde beroepen of het ontstaan van nieuwe cross-sectorale beroepen vragen om nieuwe of sterk aangepaste opleidingen. Uit de bevraging van opleidingsmanagers uit de vierde aanvraagronde komt dezelfde hoofdreden naar voren. Net als in de voortgangsrapportage zijn er mbo-instellingen die de cross-over benutten als een potentiële oplossing voor een tekort aan opgeleid personeel in bedrijven. Daarnaast zijn er cross-over kwalificaties die als oplossing voor verdwenen kwalificaties worden gezien.

De aangevraagde cross-over kwalificaties zijn binnen de mbo-instellingen meestal een aanvulling op het huidige aanbod. Wanneer er wel een opleiding uit het aanbod is gehaald is dit - met uitzondering van de Servicemedewerker - een indirect gevolg van de cross-over kwalificatie. Bijvoorbeeld omdat de komst van een cross-over kwalificatie voor een grote verschuiving van de instroom leidt en een andere opleiding door gebrek aan instroom verdwijnt.

De meeste opleidingsmanagers geven aan te hebben overwogen om de vraag van de arbeidsmarkt op een andere manier naar de opleiding te vertalen dan met een cross-over. De procedure van de totstandkoming van een geheel nieuwe kwalificatie beoordelen velen als te lang. Een enkele opleidingsmanager geeft zelfs aan dat zij van plan waren een nieuwe kwalificatie aan te vragen en het SBB hen een cross-over aanraadde. De andere opties (o.a. keuzedelen en het experiment Ruimte voor de regio) maken volgens de scholen een te gering deel uit van de opleiding om goed aan te sluiten bij de vraag vanuit de arbeidsmarkt.

3.3 Overall oordelen van - bij het experiment - betrokken mbo-instellingen

Voor- en nadelen van het experiment cross-over kwalificaties

Opleidingsmanagers zijn in de eerdere metingen doorgaans zeer positief over het experiment. Dat is ook het geval in deze meting. Dit blijkt uit de bewoordingen van de opleidingsmanagers maar is ook terug te zien in het grote aantal aanvragen dat wordt gedaan. De cross-over kwalificaties maken het mogelijk om in te spelen op de (veranderende) vraag van de arbeidsmarkt en sneller te innoveren. Daarnaast is het vanwege de relatief kleine (tijds)investering mogelijk om een cross-over kwalificatie te ‘proberen’.

Hoewel de snelheid als belangrijk voordeel wordt genoemd, ervaart een aantal opleidingsmanagers de procedure voor het ontwikkelen van een cross-over kwalificatie nog wel te lang om echt snel in te kunnen spelen op actuele veranderingen op de arbeidsmarkt. Zij realiseren zich echter ook dat een bepaalde mate van vertraging onontkoombaar is. Eenmaal ontwikkeld willen zij de innovatie graag behouden. De betrokkenen stoppen veel tijd, moeite en energie in de ontwikkeling van een cross-over en willen dit niet verloren zien gaan. De status van ‘experiment’ wordt daarom als belangrijk nadeel ervaren.

Het experiment cross-over kwalificaties is zo ontworpen dat cross-over kwalificaties alleen uit delen van bestaande kwalificaties mogen bestaan. Enerzijds wordt dat als handig en overzichtelijk ervaren, anderzijds wordt dit ook als nadeel ervaren. Het grootste knelpunt hierbij blijft, net als in de vorige meting, dat bestaande kerntaken/werkprocessen soms onvoldoende passen bij de actuele arbeidsmarktontwikkelingen en bij de (nieuwe) eisen van een (nieuw) beroep. Het resultaat is soms een compromis op inhoud. De keuze wordt begrepen, maar de voorkeur van de meeste opleidingsmanagers gaat uit naar meer flexibiliteit.

Een nieuwe cross-over kwalificatie mag niet teveel overlap vertonen met een bestaande cross-over kwalificatie. Het komt voor dat een instelling, die een nieuwe cross-over aanvraagt, niet op de hoogte is van enige overlap met een bestaande cross-over. In dergelijk gevallen adviseert SBB om of de bestaande cross-over over te nemen en een verkorte aanvraag te doen, of een nieuwe cross-over aan te vragen waarbij er in mindere mate sprake is van overlap. In dergelijke situatie is in ieder geval een aanpassing op het originele plan nodig, waardoor de instelling het resultaat ervaart als een compromis op inhoud en daarmee op de aansluiting op de arbeidsmarkt.

Al met al zijn de betrokken projectleiders en opleidingsmanagers van mbo-instellingen, net als in de vorige metingen, blij met de komst van het experiment en de mogelijkheid om relatief snel samen met bedrijven een geheel nieuwe kwalificatie te ontwikkelen.

Toegevoegde waarde van het experiment cross-over kwalificaties

Naast de mogelijkheden om sneller in te spelen op de veranderende arbeidsmarkt, voegt het experiment ook andere waarde toe. Veel opleidingsmanagers geven aan intensiever en beter samen te werken met bedrijven en in sommige gevallen ook met andere mbo-instellingen. Daarnaast merken zij dat bedrijven, mede doordat zij worden voorzien in een behoefte, meer energie en enthousiasme hebben om zich bezig te houden met het ontwikkelen van opleidingen. Ook voor docenten geeft het ontwikkelen van een cross-over kwalificatie nieuwe energie. Het brengt een nieuwe dynamiek met zich mee en men wordt creatiever. Daarnaast is een cross-over kwalificatie in sommige gevallen aanleiding om ook andere opleidingen kritisch te bekijken en om didactische vernieuwingen door te voeren. Andere positieve toegevoegde waarden van cross-over kwalificaties zijn het aantrekken van nieuwe studenten voor een tekortberoep, een manier om je als school te profileren en uniek te zijn, en het creëren van een beter passende plek voor studenten. Zeker het laatstgenoemde is bij diverse cross-overs een belangrijke toegevoegde waarde. Mbo-instellingen hebben niet alleen oog voor de behoeften van bedrijven, maar ook voor de behoeften van studenten. Dan kan het gaan om een opleiding die meer uitdaagt en motiveert vanwege de actuele en hippe/trendy inhoud, maar ook om een opleiding die breder van aard is en studenten met meer vakgebieden kennis laat maken.

Hoofdstuk 4

Aanvraagprocedure, beoordelingsproces en implementatie

De werkwijze in de aanvraagprocedure en van het beoordelingsproces staat in Bijlage 2 vermeld. In de vorige metingen is het oordeel over de aanvraagprocedure en het beoordelingsproces van de betrokken projectleiders en opleidingsmanagers bij aanvragen uit de eerste drie rondes uiteengezet. De duidelijkheid van het aanvraagformulier, bijbehorende handleiding en de gestelde voorwaarden, de inhoudelijke ondersteuning door SBB en de snelheid van een verkorte procedure worden door hen als positief ervaren. Het is met name het beoordelingsproces van een nieuwe cross-over kwalificatie dat betrokkenen bij voorkeur nog meer versneld zien worden. Onderstaande bevindingen hebben betrekking op de oordelen van projectleiders en opleidingsmanagers die zijn betrokken bij aanvragen voor cross-overs in de vierde ronde, met name aanvragen voor *nieuwe* cross-overs.

De aanvraagprocedure en het beoordelingsproces in de praktijk: ervaringen en oordelen

Hoe eerder een aanvraag wordt ingediend, des te eerder de einduitslag van de toets bekend is en de betreffende school met het inrichten van de opleiding en het werven van studenten aan de slag kan. De helft van de aanvragen in de vierde ronde werden ruim voor de deadline van 15 september 2019 (nl. voor de zomer) ingediend, de andere helft vlak voor de deadline. Het lukte de betrokken instanties (met name SBB en DUO) in alle gevallen om de uitslag van de eindtoets voor de deadline van 1 april 2020 toe te zenden. Hierbij geldt dat de aanvragen die vlak voor de deadline zijn ingediend ook vlak voor de deadline van 1 april een uitslag kregen. De instellingen die de aanvragen eerder hebben ingediend ontvingen (op één na) de uitslag voor maart 2020. De aanvraagprocedure van het moment van indienen tot het moment van de uitslag duurt voor aanvragen die ingediend zijn in september gemiddeld vijf maanden en voor aanvragen die ingediend zijn voor de zomer ongeveer acht maanden. Het verschil in doorlooptijd heeft vooral te maken met de tussenliggende zomervakantie. De meeste betrokkenen vinden – net als in de vorige meting – dat het beoordelingsproces van nieuwe kwalificaties nog sneller mag. Over de duidelijkheid van de het aanvraagformulier, bijbehorende handleiding en de gestelde voorwaarden en over de inhoudelijke ondersteuning door SBB zijn ook de nieuwe aanvragers zeer te spreken. De meerderheid van de betrokkenen beschouwt de omvang van de administratieve lasten als redelijk, enkelen vinden de lasten te hoog. Op enkele mbo-instellingen wordt (een deel van) de aanvraagprocedure van cross-overs uitbesteed aan (hiervoor getrainde) medewerkers binnen de instelling.

Net als in de vorige meting wordt het moment van de deadline voor de beschikking van de aanvraag (1 april) als knelpunt ervaren. Deze ligt gelijk met de aanmelddatum van studenten, wat de werving van de studenten bemoeilijkt omdat bij late bekendmaking geen duidelijkheid over het doorgaan van de opleiding kan worden verschaft. Ook het in orde maken van de opleiding zelf wordt in het tijdsbestek tussen april en de start van de opleiding in september als kort ervaren. Veel instellingen maken daarom de beslissing om al te beginnen met het vormgeven van de opleiding en werven van studenten voor de uitslag van de eindtoets. In de meeste gevallen gaat dit goed, in enkele gevallen leidt dit tot knelpunten. SBB heeft eerder al aangegeven dat mbo-instellingen een aanvraag doorlopend kunnen indienen en niet de deadline van 15 september

hoeven af te wachten, om zo een eerdere beschikking te ontvangen. Zoals vermeld blijkt uit deze meting dat de helft van de mbo-instellingen dit advies ter harte heeft genomen.

Implementatietraject

De samenwerking voorafgaand aan de aanvraag (zoals ideevorming, overleg in de regio, opstellen samenwerkingsovereenkomsten met bedrijven) vindt plaats met een aantal bedrijven, die als voorlopers of trekkers worden geduid (soms in of met een bestaand samenwerkingsverband). De verplichting om een samenwerkingsovereenkomst aan te moeten gaan en toe te voegen bij de aanvraag draagt bij aan de intensieve samenwerking die tussen mbo-instellingen en bedrijven ontstaat. Soms ontstaat door het experiment als bijvangst ook een goede samenwerking tussen mbo-instellingen onderling.

In de meeste gevallen komt een cross-over tot stand doordat mbo-instellingen worden benaderd door bedrijven met een (veranderende) arbeidsmarktvraag. Vervolgens ligt het initiatief voor deelname aan het experiment bij de mbo-instellingen, net als het doorlopen van de aanvraagprocedure. Bedrijven worden gaandeweg geconsulteerd wanneer dat nodig is, zoals bij het articuleren van de arbeidsmarktvraag en het onderbouwen van het beoogde aantal jaarlijks instromende studenten. Een hogere arbeidsmarktrelevantie lijkt te resulteren in een hogere betrokkenheid van bedrijven bij de aanvraagprocedure. Bij de samenwerking in het voortraject zijn er nauwelijks knelpunten met bedrijven. Het blijkt soms lastig in zowel het voortraject als na goedkeuring van de aanvraag om alle bedrijven tevreden te stellen met de opleiding. Het beoogde werkveld omvat bedrijven uit verschillende branches, die ten opzichte van elkaar andere ideeën hebben over de invulling van het beroep en de cross-over opleiding. Ook hebben grote bedrijven soms tegenstrijdige belangen ten opzichte van mkb-bedrijven. Een enkele betrokkene geeft aan dat bedrijven te weinig tijd vrijmaken om een bijdrage te leveren, maar overall is de tevredenheid over de inbreng van bedrijven hoog.

Na goedkeuring van de aanvraag heeft de samenwerking met bedrijven betrekking op zaken zoals de ontwikkeling van les- en examenmateriaal, de plaatsing van bpv-periodes in het lesrooster, de werving en accreditering van leerbedrijven en de werving van studenten. Op deze terreinen ervaren de betrokken opleidingsmanagers en projectleiders weinig knelpunten in de samenwerking met bedrijven. Het vinden van genoeg (geschikte) bpv-plekken is in sommige gevallen lastig en wordt in sommige sectoren bemoeilijkt door de coronacrisis. Bij nieuw ontstane cross-sectorale beroepen is het soms lastig bpv-plekken te vinden waar alle onderdelen in voldoende mate aan bod komen. Daarnaast zijn sommige bedrijven in de praktijk onvoldoende mate voorbereid op studenten uit een cross-over opleiding. De student heeft op de bpv-plek dan meerdere functies en dus ook meerdere contracten en stagebegeleiders.

In het geval van samenwerken met andere mbo-instellingen zijn er, in de uitzonderlijke situatie dat een cross-over door mbo-instellingen samen wordt aangeboden, kleine praktische hindernissen. Zo staan de studenten ingeschreven bij de ene mbo-instelling, maar moeten zij bijvoorbeeld toegang krijgen tot beide gebouwen en roosterprogramma's.

Cross-over kwalificaties bij defensie
In de vierde ronde zijn er verschillende aanvragen voor cross-over kwalificaties voor defensieopleidingen gedaan. De rolverdeling en samenwerking met defensie ziet er anders uit. Defensie bepaalt de inhoud van de opleiding en zorgt voor de werving van studenten en voldoende bpv-plekken. De mbo-instelling stuurt vooral bij op het opleidingsniveau, op didactische en pedagogische aspecten, en zorgt voor de avo-vakken.

Defensie heeft een monopolie in de bedrijfstak en is een stevige gesprekspartner. Dit leidt tot een glasheldere taakverdeling en goede ingangen bij het SBB, maar soms ook tot knelpunten. Soms is er sprake van tegenstrijdige belangen. Defensie bekijkt opleidingen namelijk vooral vanuit een bedrijfsmatige benadering, waarbij de school goed moet waken voor de onderwijsmatige wetgeving. Dit is een continue spanningsveld.

Resultaten van implementatie

Een belangrijk resultaat van de ontwikkeling van een cross-over kwalificatie is dat de samenwerking met bedrijven intensief is. De intensiteit en het enthousiasme uit de voorfase zet zich vaak voort als studenten de opleiding volgen. De samenwerking met bedrijven is bij de cross-over intensiever dan bij andere opleidingen. Betrokkenen geven aan dat er meer initiatief vanuit bedrijven komt bij cross-overs dan bij overige opleidingen. Bedrijven zijn onder andere betrokken door het geven van gastcolleges, aanbieden van opdrachten en projecten in/uit de praktijk, het aanleveren van data en bedrijfsexcursies. Een deel van deze initiatieven zijn in het afgelopen jaar door de coronacrisis en het afstandsonderwijs niet doorgegaan. Los van de coronacrisis neemt de betrokkenheid en inbreng van bedrijven na een tijdje mogelijk af, zoals één van de betrokkenen ook in het verleden zag gebeuren bij andere nieuwe opleidingen. In deze fase van het experiment is dat in ieder geval nog niet aan de hand.

De ontwikkeling van een cross-over kwalificatie gaat in sommige gevallen gelijk op met een andere inrichting van het onderwijs. Dit gebeurt onder andere in de vorm van hybride modules en meer leerlinggestuurd of gepersonaliseerd onderwijs. Daarnaast geeft de helft van de opleidingsmanagers aan dat zij op verschillende manieren delen van de opleiding proberen samen te voegen met andere opleidingen. Dit wordt gedaan door bijvoorbeeld een basisjaar, aantal lessen, keuzedelen of hybride delen samen te voegen met de oorspronkelijke kwalificaties of verschillende niveaus. De cross-over kwalificaties zijn in de meeste gevallen ondergebracht in één van de teams van de onderliggende kwalificaties. Soms, meestal niet, hebben cross-over kwalificaties een eigen team.

Opleidingsmanagers hebben er, mede door de intensieve samenwerkingen met bedrijven, vertrouwen in dat de opleiding goed aansluit op het beroep waarvoor de opleiding bedoeld is. De cross-overs van de vierde aanvraagronde zijn inhoudelijk qua curriculum voor een groot deel op orde, zo geven de betrokken projectleiders/opleidingsmanagers aan bij de bevraging eind 2020. Daar waar alleen een eerste deel van de opleiding staat, zal gaandeweg verder worden gebouwd. Genoemde ontwikkelpunten voor de komende jaren zijn het niveau van de opleiding bewaken, de werving van studenten verbeteren, het bijstellen na evaluatie, het actueel houden van de opleiding, het lesmateriaal didactisch uitdagender maken en de doorstroom naar hbo stroomlijnen.

Hoofdstuk 5

Casestudy

Ten behoeve van tussenevaluatie zijn zes casussen nader onderzocht, te weten Servicemedewerker niveau 2, Technicus hout en restauratie niveau 3, Zorgtechnicus niveau 4, Eventproducer niveau 4, Keukenmonteur / Allround keukenmonteur niveaus 2 en 3, Food professional / Food specialist niveaus 3 en 4. Elk van de casussen is op een gelijke wijze beschreven, daarbij gebaseerd op gesprekken met projectleiders/opleidingsmanagers en docenten van mbo-instellingen, met leerbedrijven en in een enkel geval met alumni. Voor drie van de zes casussen, namelijk Servicemedewerker, Technicus hout en restauratie en (Allround) Keukenmonteur, is aanvullend met circa vijf – merendeels niet bij het experiment betrokken – bedrijven gesproken om de behoefte op de arbeidsmarkt naar de cross-over breder te peilen. De selectie en benadering van de bedrijven is in samenwerking met adviseurs van SBB uitgevoerd.

5.1 Casus Servicemedewerker niveau 2

Ten behoeve van deze casus is gesproken met de opleidings-/teammanager en met docenten van ROC Midden Nederland, is een vragenlijst in de vorige meting ingevuld door de opleidings-/teammanager van vier andere ROC's, is gesproken met twee bij het experiment betrokken leerbedrijven (een ziekenhuis en een kringloopcentrum) en met de brancheorganisatie CBL die de belangen van de supermarkten en foodservicebedrijven). De bevindingen zijn vervolgens voorgelegd en besproken met een adviseur van SBB.

- Naam cross-over kwalificatie: Servicemedewerker (niv.2, bol)
- Crebo: 26007
- Aangevraagd door: **ROC Midden Nederland** in eerste aanvraagronde met start in 2017/18
- Verkorte aanvragen door: Noorderpoort College, Graafschap College, MboRijnland, ROC Friese Poort, ROC Kop van Noord-Holland, Horizon College, ROC van Amsterdam, Deltion College, ROC ter AA, ROC Aventus, ROC West-Brabant, ROC Menso Alting College, ROC van Twente, De Rooi Panne, Albeda, Landstede (vijfde aanvraagronde)
- Bestaande uit delen van kwalificaties:
  - Helpende Zorg en Welzijn
  - Medewerker Sport en Recreatie
  - Facilitair medewerker
  - Medewerker ICT
  - Verkoper
  - Medewerker (Financiële) administratie
  - Medewerker Secretariaat en Receptie
  - Logistiek medewerker

  Uit deze kwalificaties zijn diverse vaardigheden en competenties ontleend, zoals - Eerste aanspreekpunt voor klant, zowel mondeling, telefonisch als schriftelijk; - Ontzorgt de klant tijdens hun bezoek; - Begeleidt klanten met uiteenlopende doelen, vragen en taken; - Draagt bij aan

een positieve uitstraling van het bedrijf/instelling; - Handelt diverse klantverzoeken tijdig en correct af; - Lost veel voorkomende problemen op en handelt en klachten af. Je legt de gemaakte afspraken vast in het daarvoor bestemde systeem; - Werkt samen met de andere afdelingen binnen het bedrijf, instelling voor een correcte en volledige informatie uitwisseling, zodat klantverzoeken correct afgehandeld worden; - Signaleert knelpunten in de dienstverlening, luistert naar signalen van de klant en vertaalt dit naar verbetering van de dienstverlening; - Onderhoudt contacten met interne en externe marktpartijen.

- Ontstaansgeschiedenis: De cross-over Servicemedewerker kan worden gezien als een verdere verbreding van de verbreding die is ingezet bij de HKS met het kwalificatiedossier Dienstverlening. Dienstverlening bestaat uit drie van de acht genoemde kwalificaties, namelijk Helpende Zorg en Welzijn, Medewerker Sport en Recreatie en Facilitair medewerker. De Servicemedewerker wordt ook wel aangeduid als Dienstverlener+. In mbo-land was al tijdens de HKS in 2015/16 sprake van een discussiegroep waarin mbo-instellingen met elkaar bespraken hoe om te gaan met dit nieuwe dossier. Ook heden ten dage bestaat deze groep onder de naam 'Landelijk netwerk mbo-instellingen niveau 2 breed opleiden'. Breed opleiden op niveau 2 staat dus al meerdere jaren op de agenda. Hier zijn meerdere aanleidingen ofwel redenen voor.
  1. Zo wordt de vakinhoudelijke mismatch van sommige van de acht kwalificaties met de beoogde arbeid genoemd. Een ROC noemt specifiek de kwalificaties Medewerker secretariaat en receptie en Medewerker (financiële) administratie die niet meer voldeden aan het gewenste profiel voor de arbeidsmarkt. Een ander ROC verwijst naar onderzoek binnen de werkvelden dat heeft uitgewezen dat personeel nodig is die op meerdere terreinen inzetbaar zijn. Servicegerichtheid en werknemersvaardigheden zijn voor diverse bedrijven en branches voor niveau 2 functies relevanter dan beroepsgerichte vaardigheden, die op dat niveau relatief eenvoudig in de praktijk kan worden aangeleerd.
  2. Een andere reden is de kwantitatieve mismatch van veel van de acht kwalificaties, bijvoorbeeld voor de twee genoemde kwalificaties is er te weinig werk dan wel biedt het geen zicht op volwaardige banen en alleen op zogenoemde micro-jobs. Een van de ROC's benoemt dat uit meerdere onderzoeken naar baanpolarisatie blijkt dat de werkgelegenheid in het middensegment van de arbeidsmarkt door met name technologische ontwikkelingen geleidelijk, maar structureel, aan het afnemen is. Dit uit zich in druk op het arbeidsmarktperspectief van vooral mbo niveau 2-opleidingen. De gedachte is dat studenten na diplomering beter toegerust zijn voor de arbeidsmarkt als zij een bredere set aan vaardigheden mee krijgen.
  3. Een derde reden is de doelmatigheid van niveau 2 opleidingen te verbeteren. Daarmee wordt niet alleen gerefereerd aan het kostenefficiënter maken van de opleidingen, maar ook het verhogen van de kwaliteit van onderwijs en begeleiding/ondersteuning. Niveau 2 bestaat in steeds grotere mate uit kwetsbare jongeren die onder meer vanuit vso en praktijkonderwijs via de entree instromen en in steeds mindere mate uit gediplomeerden van vmbo-kader die vaker in niveau 3 of 4 instromen. Dat heeft tot gevolg dat de begeleiding van de moeilijke doelgroep meer tijd en geld vraagt. ROC Midden Nederland wijst erop dat ze door opleidingen te bundelen in staat zijn een onderwijsteam neer te zetten dat gespecialiseerd is in de pedagogische aspecten van les geven voor niveau 2, inclusief de benodigde begeleiding en ondersteuning eromheen (ook m.b.t. de begeleiding in de keuze voor vervolgonderwijs). Gelijk als voor de entree ontstaat zo een gespecialiseerde afdeling met meer expertise.

4. Een vierde reden is dat mbo-instellingen merken dat veel van de instromers in niveau 2 niet goed weten wat ze willen en dat een brede instroom waarin tussentijds zonder verlies van studietijd geswitcht kan worden tussen drie contexten een oplossing kan bieden.

ROC Midden Nederland is als eerste gestart met de cross-over en heeft als eerste de aanvraag voor deelname aan het experiment gedaan. Zij waren al in vergevorderd stadium met nadenken over een dergelijke opleiding en op zoek naar manieren om de verschillende niveau 2 opleidingen te bundelen. Na een jaar voorwerk en eigen onderzoek kwam het ROC tot de conclusie dat er echt iets anders nodig was en dat niet alleen met keuzedelen bij bestaande opleidingen kon worden opgelost. Met de intrede van het experiment cross-overs ontstond een logische mogelijkheid om zelf een kwalificatie te ontwikkelen. In het vooronderzoek heeft het ROC met bedrijven gesproken om te achterhalen wát de arbeidsmarkt precies van niveau 2 wil. De uitkomst daarvan was dat bedrijven in veel branches niet zo zeer specifieke kennis maar algemene werknemersvaardigheden en klantvriendelijkheid verlangen van hun medewerkers die op mbo-niveau 2 functioneren. Dat is de kern van de brede opleiding geworden.

Bij het ontwikkelen van de opleiding ervaren mbo-instellingen een belangrijk knelpunt. Voor supermarkten en andere bedrijven in de retail/detailhandel worden leerbedrijven niet geaccrediteerd voor de cross-over. Gewezen wordt op de Sectorkamer Handel van SBB die zich niet herkent in de inhoud van de cross-over in relatie tot de kwalificatie Verkoper en daarom niet blij is dat de opleiding Verkoper op niveau 2 bij diverse mbo-instellingen verdwijnt door deze cross-over. In een ander voorbeeld had een school een toezegging van SBB ontvangen om de erkenning voor Servicemedewerker automatisch toe te kennen aan de erkende adressen voor Medewerker receptie en secretariaat en Medewerker (financiële) administratie, waarna een half jaar later die toezegging weer werd ingetrokken. Diverse deelnemende mbo-instellingen melden dat leerbedrijven die eerder wel erkend werden voor een van de acht onderliggende kwalificaties, niet voor de cross-over worden erkend. Mbo-instellingen zijn daar verbaasd over en zagen het vooral niet aankomen, waardoor zij onverwacht in de knel komen met het aantal benodigde bpv-plekken. Een school die later in de experimenteerperiode is ingestapt in de cross-over meldt dat zij moeilijker erkenningen krijgen voor leerbedrijven dan mbo-instellingen die eerder zijn ingestapt.

- Beschrijving kern van het beroep: *"De servicemedewerker niveau 2 is werkzaam in grote organisaties of instellingen op het raakvlak van dienstverlening/welzijn/zorg/facility/administratie/verkoop. Het is het 'manusje van alles', de Haarlemmer olie, het vriendelijke gezicht, de uitgestoken hand van een organisatie. Hij heeft een ondersteunende, dienstverlenende en servicegerichte houding, houdt rekening met en speelt in op de behoefte en verwachtingen van de klant. Hij/zij toont een sociale en open houding, is alert en integer en werkt volgens richtlijnen en procedures."* Het gaat met andere woorden om breed opgeleide werknemers waarbij de servicegerichte en klantvriendelijke houding het belangrijkste is. Ze kunnen zowel de telefoon beantwoorden, gasten/cliënten ontvangen, vergaderruimtes inrichten etc.
- Functie(titel)s en uitoefeningen in de praktijk: doordat sprake is van een breed beroep, drie contexten en een achtergrond vanuit acht kwalificaties, is ook sprake van een breed werkveld met een veelheid aan verwante functies en functietitels. Voorbeelden zijn:
  - Context zorg/welzijn: voorheen de functies voedingsassistent (eten bedienen), eenheidsassistent (o.m. bed opmaken) en secretaresse (red: het gaat hier om een baliemedewerker in een zorginstelling). De nieuwe functie voor de cross-over wordt aangeduid als serviceassistent.

- Context zakelijk/commercieel: receptiemedewerker, verkoper, baliemedewerker in mbo-instellingen en bij grote congressen.
- Context sport/evenementen: baliemedewerker sportschool.

- Arbeidsmarktbehoefte zoals beschreven in de aanvraag en door de school: zie punten 1 en 2 bij het kopje 'Ontstaansgeschiedenis'.
- Behoefte en meerwaarde volgens bedrijven: De cross-over Servicemedewerker is een brede opleiding, dat in het ene bedrijf of branche beter past dan in het andere. In het ziekenhuis past de servicemedewerker (betiteld als 'service-assistent') goed met een takenpakket dat bestaat uit onder meer maaltijd- en drankverzorging bij patiënten, een deel logistiek/voorraad (verbandmateriaal, medicatie etc), een deel schoonmaak (grote schoonmaak door gespecialiseerd bedrijf), en een deel administratie (meestal samen met begeleider, over bijv. transport patiënt). Hospitality is belangrijk, want patiënten zien de service-assistent relatief vaak en vaker dan de artsen. Ten opzichte van de Helpende zorg en welzijn verricht de Servicemedewerker nauwelijks zorggerelateerde taken, hooguit wordt een beetje geholpen met het mobiliseren en wassen van patiënten. In het ziekenhuis waarmee is gesproken is dit een goede fit en is met functiedifferentiatie daarop bewust ingespeeld. In het ziekenhuis is het een mix van drie functies: voedingsassistent, afdelingsassistent (meest passend) en secretariële ondersteuning. Werknemers die voorheen deze functies bekleden kunnen het zien als een verrijking (fijn om meer met mensen/patiënten te werken) of als een verschraling (missen oude taken of zien nieuwe taken als minderwaardig).
  In een kringloopcentrum past de cross-over goed bij de uit te voeren taken, die bestaan uit verkopen/kassawerk, onderhoud/reparatie, ontvangst van goederen/logistiek werk en secretarieel werk. Het verkopen en kassawerk staat in principe voorop. Vanwege de meer informele sfeer ten opzichte van reguliere winkels past het werk goed bij veel studenten van niveau 2. Nu veel kringloopcentra meer op zichzelf aangewezen zijn en minder of geen financiële hulp van gemeenten ontvangen, zijn ze commerciëler en professioneler geworden en is een goede serviceverlening relevanter geworden. De focus van de cross-over op klantgerichtheid en serviceverlening past daar goed bij. Bovendien zijn algemene werknemersvaardigheden vooral van belang (willen werken, gemotiveerd zijn, op tijd komen), de noodzakelijke beroepsvaardigheden zoals het gebruik van een kassa is relatief eenvoudig ook na diplomering bij te brengen.
  Door de verbreding wordt aan de andere kant op bepaalde terreinen verdieping gemist. Voorbeelden waar verdieping ontbreekt:
  - De technische context ontbreekt vrijwel geheel, zoals het uitvoeren van kleine reparaties zoals de facilitair medewerker dat doet.
  - In de context zorg en welzijn zijn specifieke zorgprocessen zoals wassen van patiënten minder vertegenwoordigd dan bij de kwalificatie Helpende zorg en welzijn. In ziekenhuizen wordt de servicemedewerker juist vooral voor andere taken ingeschakeld, maar voor verzorgings- en verpleeghuizen kan het ontbreken van zorggerelateerde competenties een gemis vormen.
  - In de context zakelijk en commercieel ontbreekt het aan specifieke verkopersvaardigheden in de opleiding. De branche van supermarkten en foodservicebedrijven vindt de servicemedewerker onvoldoende passen bij supermarkten en retail. Een servicemedewerker wordt onvoldoende specifiek voor verkoop opgeleid en een medewerker die geen verkopersrol vervult levert geen bijdrage aan de omzet en kost alleen maar. Afgezien van de

coronatijd zijn er bovendien voldoende arbeidsmarktkansen voor verkopers. De branche behoudt dus liever de opleiding Verkoper.

Mbo-instellingen trachten sommige verdiepingen in keuzedelen aan te bieden en zo hiaten op te vullen die bepaalde bedrijven en branches missen.

- Verwante opleidingen en plek in de kwalificatiestructuur: Verwante opleidingen zijn de acht eerder genoemde kwalificaties. Bij diverse mbo-instellingen die de cross-over aanbieden zijn deze acht kwalificaties of een selectie daarvan uitgefaseerd. De opleiding servicemedewerker kent drie contexten of uitstroomrichtingen:
  - Zorg en welzijn
  - Zakelijk & commercieel
  - Sport en evenementen

  Studenten kiezen bij aanvang voor één van de drie contexten en volgen alle stages in die context. Bij ROC Midden Nederland is er een aparte klas per context, waarbij studenten bij algemene vakken wel bij elkaar zitten. Studenten kunnen makkelijk switchen van context als dat hun wens is, wat fijn is voor de doelgroep die wordt gekenmerkt door uitdagingen met hun beroeps- en opleidingskeuze. Velen weten bij aanvang in het mbo niet wat ze willen.
- Overall oordeel (voor- en nadelen): De nut en noodzaak van de cross-over Servicemedewerker kan vanuit het perspectief van de arbeidsmarkt en van de studenten worden aanschouwd. Vanuit de arbeidsmarkt bekeken is het duidelijk dat breed opgeleide studenten op niveau 2 met servicegerichtheid en klantvriendelijkheid als belangrijkste vaardigheden/eigenschappen voor een deel van het beoogde brede palet aan bedrijven en branches passend is en voor een deel ook niet. Als het niet passend is, zoals in de detailhandel/retail, wringt het vooral omdat mbo-instellingen de verwante onderliggende kwalificatie uit het aanbod halen. Vanuit de student bekeken is duidelijk dat andere overwegingen dan alleen aansluiting op de arbeidsmarkt een rol spelen. De brede cross-over heeft voor een groot deel van de studenten de functie om door te stromen naar niveau 3 of 4. De brede cross-over bedient ook de studenten die bij instroom in het mbo nog niet goed weten wat ze willen. Zij krijgen zo de gelegenheid een gerichte keuze even uit te stellen en gedurende de opleiding kennis te maken met diverse contexten. Een derde functie van de cross-over is het beter pedagogisch bedienen van de vaak kwetsbare groep jongeren op niveau 2. Door opleidingen samen te voegen tot de cross-over treedt schaalvergroting op, en daarmee de mogelijkheid om het onderwijs doelmatiger/kostenefficiënter aan te bieden en meer in te zetten op de begeleiding en ondersteuning.
  Voor de toekomst is het vooral de opdracht en uitdaging om de positieve functies van een brede opleiding voor de student van niveau 2 zoveel mogelijk te behouden en tegelijk de cross-over herkenbaar te laten zijn voor de branches en bedrijven. En daarbij hoort een goede discussie tussen de – voor de cross-over en de acht onderliggende kwalificaties – relevante bedrijven/branches en het onderwijs, met als insteek een passende inbedding in de kwalificatiestructuur op landelijk niveau.

5.2 Casus Technicus hout en restauratie niveau 3

Ten behoeve van deze casus is gesproken met de opleidingsmanager/docent van ROC van Twente, is gesproken met zes leerbedrijven (2 collectieve leerbedrijven die ook bpv-plekken voor bouwgerelateerde opleidingen aanbieden, 2 reguliere bouwbedrijven, 1 bedrijf voor ecobouw en 1 bedrijf voor molenwerk). Verder is een vragenlijst in de vorige meting ingevuld door de

opleidings-/teammanager van het Graafschap College en is gesproken met de teammanager en drie studenten en een leerbedrijf van ROC van Twente tijdens de beginmeting. De bevindingen zijn vervolgens voorgelegd en besproken met een adviseur van SBB.

- Naam cross-over kwalificatie: Technicus hout en restauratie (niv.3, bol)
- Crebo: 26001
- Aangevraagd door: **ROC van Twente** in eerste aanvraagronde met start in 2017/18
- Verkorte aanvragen door: Graafschap College, ROC Friese Poort (beide in derde aanvraagronde), ROC de Leijgraaf (vijfde aanvraagronde)
- Bestaande uit delen van kwalificaties: Allround timmerman, Allround meubelmaker en Allround machinaal houtbewerker. Hieronder staan de kerntaken en tussen haakjes de werkprocessen.
  - Allround meubelmaker: Meubels en (scheeps)interieurbouwproducten monteren en afwerken. Productieproces meubelmaken / (scheeps)interieurbouw begeleiden (Medewerkers begeleiden en instrueren en Productieproces bewaken).
  - Allround machinaal houtbewerker: Machinaal houtbewerken (Bewerkingen uitvoeren met houtbewerkingsmachines)
  - Allround timmerman: Uitzetten en maatvoeren. Bewerken en verwerken van bouwmaterialen en (prefab)elementen (Verwijdert constructiedelen. Stelt hulp- en/of ondersteuningsconstructies Monteert producten en onderdelen (afbouw)).
- Ontstaansgeschiedenis: ROC van Twente was al voor deelname aan het experiment, namelijk sinds 2015/16, bezig met een aangepaste opleiding ‘Allround timmerman’, samen met partner RIBO/PRA (RIBO is een onafhankelijke stichting met als doel om vakmanschap/restauratie te behouden en omvat een praktijkcentrum voor restauratie en ambacht). De noodzaak werd gevoeld, omdat de opleiding ‘Allround timmerman restauratie’ op niveau 3 (vaak benut als kopopleiding op de reguliere opleiding ‘Allround timmerman’) verdween en bij de herziening van de kwalificatiestructuur per 2016/17 werd vervangen met de nieuwe opleiding ‘Specialist Restauratie Timmerwerk’ op niveau 4. Op niveau 3 ontstond een keuzedeel ‘Restauratie’ voor de ‘Allround timmerman’. Niveau 4 wordt door het ROC als te hoog voor de doelgroep bevonden en men wilde graag niveau 3 terug voor restauratietimmerwerk. Het ROC ervoer al jarenlang voorafgaand aan deze herziening dat vakinhoud steeds meer uit de reguliere opleiding Allround timmerman verdween. Dit alles was aanleiding voor een discussie met bedrijven om een oplossing te zoeken. Daaruit is een andere invulling van de opleiding Allround timmerman gevloeid. Vervolgens kwam de mogelijkheid van de cross-over. Met de cross-over ontstond naast de mogelijkheid om te werken aan de vakinhoud ook de mogelijkheid om zzp-ers en andere kleine klusbedrijven bpv-plekken te laten aanbieden en om meer vaardigheden rondom creativiteit en improvisatie in de opleiding te verwerken (en daarmee een andere doelgroep te bedienen). Met een aantal bedrijven is gesproken over onder meer vakinhoud en het aantal stageplekken dat zij beschikbaar willen stellen voor de cross-over. Bij aanvang is met dertig bedrijven een samenwerkingsovereenkomst gesloten, daarna volgden nog meer. Bij studenten is gepeild of en in welke mate zij interesse in de opleiding hebben. Vervolgens heeft ROC van Twente de kwalificatie samen met het RIBO inhoudelijk ontwikkeld. De cross-over is ingevuld met één dag theorie op het ROC, één dag praktijk op het praktijkcentrum van RIBO en drie dagen bpv bij een bedrijf. Circa 80 procent van de praktijkopdrachten bij het RIBO komt van elders, het gaat veelal om restauratie-opdrachten van gemeenten. Studenten uit de vernieuwde opleiding Allround timmerman zijn naar de cross-over overgestapt en hebben het 1e leerjaar van de cross-over over kunnen slaan. De cross-over beoogt het vakmanschap in

het restaureren en het werken met hout nieuw leven in te blazen en beoogt ook studenten te interesseren en te motiveren met een inhoudelijk interessante opleiding.
RIBO benadrukt dat de behoefte aan deze opleiding en afgestudeerden van deze opleiding niet specifiek is voor de regio Twente en landelijk speelt. De landelijke overleggroep voor RestauratieOpleidingsProjecten (ROP, www.rop-nederland.nl) vermeldt op haar website dat het restauratievak zijn vakmensen aan het verliezen is door vergrijzing en wil de kennis en ervaring behouden door jonge bouwvakkers de kans te geven om het vak van ervaren collega's te leren, opleidingsplaatsen op projecten in het hele land te organiseren en jonge bouwvakkers te stimuleren om het restauratievak te kiezen. In het ROP wordt de cross-over besproken en daaruit blijkt interesse van andere ROC's.
Het tweede ROC dat begon met de cross-over, Graafschap College, vertelt een gelijksoortig verhaal als ROC van Twente. Met haar partners uit het werkveld, het Gelders Restauratie Centrum en de aangesloten Kennis en Kunde bedrijven (Restauratiespecialisten), kwam het ROC tot de constatering dat een gat ontstond in het opleiden van vaklieden voor de restauratiebranche. Een kwantitatief gat, omdat de nieuwe niveau 4 opleiding onvoldoende instroom heeft. Volgens het ROC is er veel vraag naar deze specifieke vakgroep en geeft de restauratiebranche stabiele werkgelegenheid. En ook een kwalitatief gat ontstond, omdat de reguliere timmermansopleiding vooral gericht is op nieuwbouw en renovatie. Net als het ROC van Twente geeft ook het Graafschap College als extra reden op dat zij met de opleiding wil aansluiten op een groep studenten die anders is dan de groep die voor de reguliere bouw kiest, een groep die creatief met hout wil werken.

- Beschrijving kern van het beroep: De ambachtslieden zijn gespecialiseerd in de bewerking van hout en hebben kennis en vaardigheden met betrekking tot bijzondere houtverbindingen zoals zwaluwstaarten en tot bijzondere houtconstructies, onder andere achtkantig. Hij/zij vervaardigt en herstelt (historische) bouwdelen zoals deuren, ramen en gebinten, maar evengoed interieurs. Daarbij wordt gebruik gemaakt van handmachines, stationaire en computergestuurde machines op het gebied van houtbewerking. Het beroep gaat over houtbreed vakwerk, over huis en interieur, over nieuwbouw en restauratie. De ambachtslieden kunnen werkzaam zijn in de bouw, restauratiebranche of meubelbedrijven. Grofweg de helft van de gediplomeerden wordt zzp-er volgens het ROC van Twente.
- Functie(titel)s en uitoefeningen in de praktijk: de functietitel is afhankelijk van de branche waarin werkzaam. Voorbeelden zijn restauratietimmerkracht, timmerman, molenmaker.
- Arbeidsmarktbehoefte zoals beschreven in de aanvraag en door de school: In de aanvraag worden twee aspecten benoemd waarom behoefte is aan de cross-over:
  - Bedrijven binnen de hout/bouw/interieur en monumentensector vragen om creatief, vakbekwaam en multifunctioneel personeel op uitvoerend niveau. Met uitvoerend niveau wordt mbo-opleidingsniveau 3 bedoeld. Het gaat met name om de praktische restauratievaardigheden. De cross-over is het antwoord op de bij de HKS verdwenen kwalificatie 'Allround timmerman restauratie' en op het inboeten aan praktisch vakmanschap in bestaande opleidingen in de afgelopen decennia. De samenwerkingsovereenkomst met (tot nu toe) 30 bedrijven en organisaties onderschrijft een zekere behoefte op de arbeidsmarkt voor de cross-over.
  - Daarnaast beoogt de cross-over een moderne, state-of-the-art diplomerende vakopleiding te zijn die aansluit op de belevingswereld van jongeren, waardoor studenten zullen kiezen voor deze opleiding.

In de gesprekken met het ROC worden aanvullend de volgende aspecten benoemd:

- Door de toename van prefab bouwen ontstaat met betrekking tot houtbewerking een splitsing tussen standaardwerk (in de traditionele bouw) en vakwerk.
- Daarbij gingen bouwbedrijven door de crisis per 2008 ook trappen, luiken etc. maken, dus ontstond een behoefte om breder op te leiden (met 21st century skills).
- Een opkomende, maar nog niet veel voorkomende, trend is het bouwen van huizen en gebouwen compleet van hout in plaats van voornamelijk steen. Bij het bouwen van een houten gebouw is de houtspecialist juist hoofdaannemer in plaats van dat deze een stuk van de afbouw doet en het vraagt hele andere technieken.
- Trend van verduurzaming, waarbij herstel/restauratie aan relevantie wint ten opzichte van vervanging.

- Behoefte en meerwaarde volgens bedrijven: Een van de belangrijkste redenen om de cross-over te starten is het behoud van een opleiding die vaklieden op uitvoerend niveau de kennis en vaardigheden van het restauratietimmerwerk bijbrengt. Voor dit type vaklieden is een markt zoals in de reparatie van molens en monumenten. Het betreft een kleine markt voor vaklieden met liefde voor hout en houtrestauratie en bijzondere opdrachten. Het gebruik van nieuwe technieken (cnc-machines) in deze oude ambacht draagt bij aan het betaalbaar houden van de noodzakelijke restauratie van monumentale houten constructies.
  De traditionele bouwsector daarentegen heeft behoefte aan reguliere timmermannen met standaardvaardigheden. Behoefte aan een medewerker met bijvoorbeeld kennis van bijzondere houtverbindingen is er niet, zo blijkt onder meer uit een gesprek met de eigenaar van een bouwbedrijf: *"de meeste houtverbindingen zijn simpel en daar heb je geen speciale opleiding voor nodig, bijzondere houtverbindingen worden niet echt meer in de traditionele bouw gebruikt"*.
  Enkele bedrijven hebben negatieve ervaringen met stagiairs van de cross-over opgedaan, die bij navraag vooral blijken te gaan over eerstejaars (bol-opleiding) die op dat moment over onvoldoende vaardigheden beschikten, de basiskennis van timmeren ontberen en veel begeleiding nodig hebben. De traditionele bouwbedrijven zijn gewend aan studenten die pas het leerbedrijf in gaan als eerst de basis is aangeleerd en die gelijk productief kunnen zijn en relatief weinig begeleiding nodig hebben. Bouwbedrijven lijken weinig belangstelling te tonen voor het begeleiden van studenten of zoals een respondent aangeeft *"meer gericht op een werknemer in dienst te hebben dan om iemand op te leiden"*. Dezelfde respondent en nog een andere respondent benadrukken het perspectief van de student, waarbij het voordeel van de cross-over ten opzichte van de reguliere timmermansopleiding is dat de student niet direct de werkdruk en stress van de bouw beleeft maar het mooie vak van houtbewerking leert en wordt gemotiveerd en uitgedaagd tijdens de opleiding *("het werk in de bouw is steeds saaier geworden")*. Studenten geven aan de opleiding interessant te vinden vanwege het brede karakter waarbij je meerdere disciplines kunt kiezen om later in te gaan werken. De studenten zijn jongeren die bewust kiezen om met hout te werken, maar die niet of niet per se in de bouw willen werken en creatief bezig willen zijn.
  Afgezien van ervaringen met stagiairs melden bouwbedrijven dat de inhoud van de cross-over slechts ten dele past bij wat gevraagd wordt in de arbeid van een timmerman op de bouwplaats of in de fabriek. Dat wordt ook beaamd door het ROC. Het beoogde werk van de technicus hout en restauratie is fijnzinniger en vaker maatwerk, waar het werk van de timmerman

grofmaziger en vaker standaardwerk is. Ook verricht de technicus hout en restauratie machinale houtbewerking en de timmerman niet of nauwelijks.

- Verwante opleidingen en plek in de kwalificatiestructuur: de tijdens de HKS ontwikkelde Specialist restauratie timmerwerk (mbo-4) is verwant. Daarnaast zijn de drie opleidingen waaruit de cross-over is opgebouwd tot op zekere hoogte verwant: Allround timmerman (mbo-3) met de keuzedelen 'Basis restauratiewerk timmeren' en 'Meubelrestauratie', Allround meubelmaker/interieurbouwer (mbo-3) en Allround machinaal houtbewerker (mbo-3).
- Overall oordeel (voor- en nadelen): De cross-over Technicus hout en restauratie is vakinhoudelijk arbeidsmarktrelevant. Op de arbeidsmarkt is behoefte aan mbo-niveau 3 zelfstandig werkende vaklui die gespecialiseerd zijn in restauratie van houten gebouwen en voorwerpen. De vraag naar dit type beroepsbeoefenaren is relatief klein, het gaat om een nichemarkt, met groeipotentieel bij een eventueel toenemend aandeel van de bouw van houten woningen/gebouwen in de woning- en utiliteitsbouw. De cross-over past inhoudelijk en qua mentaliteit goed bij de restauratiemarkt, maar minder goed bij de traditionele bouwsector. De opleiding is interessant voor en steekt in op een ander type professional dan de timmerman, zoals ook wordt beaamd en bekrachtigd door de mbo-instellingen en door bouwbedrijven. Desalniettemin worden stagiairs van de cross-over wel weggezet bij traditionele bouwbedrijven, die worden geconfronteerd met een ander type student die niet altijd de vaardigheden bezit die op dat moment worden gevraagd. Als het brede karakter van de cross-over behouden moet blijven, ligt er een taak om de communicatie vanuit de mbo-instellingen richting bouwbedrijven goed op orde te hebben. Met wat voor stagiair krijg je te maken, over welke vaardigheden beschikt de stagiair al wel en niet en wat wordt verwacht voor de stage?

  Naast arbeidsmarktrelevantie is doelmatigheid van het opleidingsaanbod een belangrijk aspect. Doelmatigheid in de zin van kostenefficiëntie van opleidingen en onderliggend het aantal studenten per opleiding van een mbo-instelling. Zoals gezegd is de houtrestauratiemarkt relatief klein. Mogelijk is de markt groeiende door het toenemende belang van restauratie tegenover vervanging en van de bouw van houten woningen en gebouwen. Het ligt op dit moment niet voor de hand dat ieder ROC de cross-over Technicus hout en restauratie aanbiedt.

  Daarnaast is de verwantschap van bestaande kwalificaties relevant in een analyse van doelmatigheid. Uit de gevoerde gesprekken blijkt een scheiding tussen de traditionele bouwwereld en de kleinere markt voor hout- en meubelrestauratie. Die scheiding kun je doortrekken in het aanbod van kwalificaties, waar de kwalificatie (Allround) Timmerman passend is voor de traditionele bouw en de cross-over voor de nichemarkt van hout- en meubelrestauratie. In de lijn van de cross-over past ook de kwalificatie Specialist restauratie timmerwerk op niveau 4. In het onderzoek is de toegevoegde waarde of een eventuele overbodigheid van de Specialist restauratie timmerwerk niet besproken. De mbo-instellingen die de cross-over aanbieden vinden het in ieder geval ongeschikt om alleen een niveau 4 opleiding aan te bieden voor studenten.

  De scheiding tussen de traditionele bouwwereld en de kleinere markt voor hout- en meubelrestauratie lijkt ook doorgetrokken te kunnen worden in het type student. De cross-over trekt een ander type, meer creatieve, student aan. Dat zou betekenen dat niet of beperkt uit dezelfde vijver van de timmermansopleiding wordt gevist. Toch zijn - gezien het geringe aantal studenten per kwalificatie in de bouwgerelateerde opleidingsdomeinen - alternatieven op de cross-over denkbaar om te veel versplintering te voorkomen. Alternatieven die in de gevoerde gesprekken de revue zijn gepasseerd, zijn een a) brede basisopleiding met uitstroomdifferentiaties, b) reguliere timmermansopleiding met vervolgtrajecten zoals voor houtrestauratie, c)

reguliere timmermansopleiding met keuzedelen voor houtrestauratie. De laatste optie lijkt onvoldoende recht te doen aan de grondige expertise die nodig is voor het vak van restauratie. De andere opties passen beter. Oprichters van de cross-over zien een vierde optie, namelijk het geheel stoppen met de bestaande opleidingen zoals timmerman, meubelmaker en machinaal houtbewerker en deze vervangen met de nieuwe cross-over. Het voordeel is naast minder opleidingen mogelijk ook meer interesse van studenten, maar de branchespecifieke partijen vinden een houtbrede cross-over onvoldoende matchen bij hun behoeften. Hoe dan ook is het van belang in het gesprek over doelmatigheid van opleidingen ook rekening te houden met de belangen van de relatief kleine restauratiebranche (behoud van specifieke vakkennis en vakvaardigheden) èn van studenten (opleiding die motiveert en interesseert en de mogelijkheid geeft kennis te maken met meerdere disciplines).

5.3 Casus Zorgtechnicus niveau 4

Ten behoeve van deze casus is gesproken met de teammanager, met een groep docenten, met drie betrokken leerbedrijven en met twee alumni, allemaal van ROC Gilde. Daarnaast is ook een casestudy bij ROC Gilde uitgevoerd in de beginmeting 2019, toen gesproken is met een groep docenten inclusief teammanager, met een paar studenten en met een paar bedrijven.

- Naam cross-over kwalificatie: Zorgtechnicus (niv.4, bol)
- Crebo: 26002
- Aangevraagd door: **Gilde Opleidingen & Vista College** (destijds Leeuwenborgh en Arcus College apart; nu zijn deze twee mbo-instellingen gefuseerd met Vista College als nieuwe naam).
- Verkorte aanvragen door: MBO Utrecht (tweede aanvraagronde) en ROC Kop van Noord-Holland (vierde aanvraagronde).
- Bestaande uit delen van kwalificaties: Technicus elektrotechnische systemen, Technicus service en onderhoud elektrotechniek en instrumentatie, Medewerker beheer ICT, Mbo-Verpleegkundige.
  - Technicus elektrotechnische systemen: kerntaak Vervaardigt elektrotechnische en mechatronische (deel)producten.
  - Technicus service en onderhoud elektrotechniek en instrumentatie: kerntaak Optimaliseert apparatuur / installatie en hulpmiddelen en verhelpt storingen.
  - Medewerker beheer ICT: kerntaak Installeren en onderhouden van hardware, software en verbindingen.
  - Mbo-Verpleegkundige: bepaalde kenniselementen worden gebruikt omdat zij bijdragen aan het adequaat uitvoeren van werkprocessen in het basis- en profieldeel.
- Ontstaansgeschiedenis: Deze cross-over is aangevraagd door de drie Limburgse ROC's, Arcus College, Gilde Opleidingen en Leeuwenborgh Opleidingen. De opleiding wordt voor de drie ROC's ontwikkeld en aangestuurd door het CIV Zorgtechniek Limburg. Zorgtechniek Limburg is een Centrum voor Innovatief Vakmanschap (CIV); een publiek-privaat samenwerkingsverband ter stimulering van technologische innovaties in het mbo-(zorg)onderwijs. In Zorgtechniek Limburg werken Vista College, Gilde Opleidingen, Zuyd Hogeschool en diverse grote zorginstellingen en (technologische) bedrijven samen. Wat de bedrijven betreft hebben bedrijven uit verschillende sectoren input over de inhoud van de opleiding gegeven. De cross-over

kwalificatie Zorgtechnicus (vanaf 2017/18) is een vervolg op een eerder ontwikkelde opleiding door Zorgtechniek Limburg, namelijk de Middenkader Engineering (vanaf 2013/14). Bij de start van de cross-over was de inhoud van de lesstof nog niet bewerkt en gericht op de specifieke combinatie van zorg en techniek, maar werd nog gewerkt met lesstof uit de puur technische kwalificaties en zorgkwalificaties. Circa twee jaar na de start van de cross-over zijn aanvullende aanpassingen gedaan om beter aan te sluiten bij het ontwikkelde kwalificatiedossier.
Bij Gilde Opleidingen is de cross-over bij de sector zorg ondergebracht en niet bij de techniek. De docenten zijn daar content mee, omdat je zo de aspecten van de zorg beter kunt tonen (anatomie, ziektebeelden) en ook omdat sociale vaardigheden beter belicht worden. Op deze wijze komt het onderscheidende van de zorgtechnicus (t.o.v. klassieke technici) beter tot zijn recht en wordt de beoogde meerwaarde daadwerkelijk gerealiseerd.

- Beschrijving kern van het beroep (uit het kwalificatiedossier): De zorgtechnicus zorgt voor nieuwe of aangepaste zorgsystemen, apparatuur of (deel)producten. De zorgtechnicus werkt bij zorginstellingen of technische bedrijven die diensten verlenen in de zorgsector of voor particuliere eindgebruikers. Hij installeert en verhelpt storingen aan elektrotechnische of ict-apparatuur of zorghulpmiddelen en systemen die ingezet worden ten behoeve van de directe of indirecte zorgverlening. Het gaat hierbij om apparatuur die rechtstreeks door zorgvragers, en/of professionele of informele zorgverleners bediend of gebruikt worden. Voorbeelden van dergelijke apparatuur zijn elektrische rolstoelen, ziekenhuisapparatuur zoals infuuspompen-couveuses-tilliften, domotica-installaties, apparatuur voor zorg-op-afstand, systemen voor leefstijlmonitoring (sensortechnologie en gps-technologie), zorgrobots en wearables.
  Het werk dat de zorgtechnicus aflevert moet voldoen aan de eisen en wensen van de zorgvrager. De zorgtechnicus heeft vaak rechtstreeks contact met de eindgebruiker van de apparatuur. Dat kan een zorgprofessional zijn zoals een arts, een verpleegkundige of een mantelzorger. Het is daarom noodzakelijk dat de zorgtechnicus ‘de taal van de zorg’ spreekt door bekend te zijn met medische termen en basale kennis hebben van anatomie, fysiologie en de meest voorkomende ziektebeelden. Ook zijn goede communicatieve vaardigheden en klant- en servicegerichtheid zeer belangrijk en daarmee onderscheidt de zorgtechnicus zich van de meeste andere technici.
- Functie(titel)s en uitoefeningen in de praktijk: Servicemonteur in de buitendienst, Zorgtechnologie beheerder, Netwerkengineer zorgtechnologie, Technicus installateur, Medewerker in facilitaire dienst in een ziekenhuis of verpleeg-/verzorgingshuis, Medewerker alarmcentrale. De term Zorgtechnicus wordt momenteel niet gebezigd op de arbeidsmarkt om de beoogde functie te benoemen. De technicus in de zorg of de techneut met sociale vaardigheden dekt de lading vooralsnog beter. Maar zoals gezegd zijn de technologie voor de zorg en de zorgverlening in transformatie. Het is daarom niet ondenkbaar dat de opleiding ook opleidt voor beroepen die nu nog niet bestaan en die wel met Zorgtechnicus zullen worden aangeduid.
- Arbeidsmarktbehoefte zoals beschreven in de aanvraag en door de school: In de aanvraag wordt allereerst verwezen naar de algemene trend van tekorten aan technici en daarnaast naar het toekomstbeeld in de zorg. Dat toekomstbeeld schetst een transformatie waarin technologie in toenemende mate een ondersteunende en aanvullende rol speelt naast de fysieke zorgverlening. De nadruk in de zorgverlening verschuift van curatieve zorg naar langdurende zorg en ondersteuning, en naar (geïndiceerde) preventie. Ziekenhuizen transformeren in hoog tempo tot interventiecentra waar mensen zo kort mogelijk verblijven om een ‘reparatie’ te ondergaan. Wanneer ook maar enigszins mogelijk gaat de patiënt naar huis. Daar zal hij of zij op afstand door sensorsystemen in de gaten gehouden worden, en via een beeldverbinding

adviezen krijgen als dat nodig is. Daarnaast zien we een grote toename van (nog) zelfstandig thuis wonende ouderen met een zorgbehoefte.

Met het toenemend gebruik van technologie in de zorg wordt het installeren en onderhouden van systemen en apparatuur en de daarbij behorende communicatie met de eindgebruikers een wezenlijke taak in de nieuwe zorgwereld. Er ontstaat een nieuw beroep: zorgtechnicus.

De originele aanvragers van de cross-over kwalificatie horen terug van leidinggevenden van technische afdelingen in zorginstellingen, en ook van directies van commerciële bedrijven dat het niet meer voldoende is om alleen maar over technische skills te beschikken, maar dat er extra competenties gevraagd worden om de brug te slaan tussen techniek en zorg. Met name goede sociaal-communicatieve vaardigheden en kennis van anatomie en ziektebeelden onderscheiden de nieuwe zorgtechnicus van de 'oude' technicus.

Het ROC waarmee gesproken is, merkt op dat de arbeidsmarktbehoefte voldoende groot is en dat tot dusverre alle gediplomeerden werk hebben gevonden.

- Behoefte en meerwaarde volgens bedrijven: Ten opzichte van 'reguliere' technici worden de additionele competenties van zorgtechnici (basale kennis van de zorg hebben, de taal van de zorg spreken en sociaal-communicatief vaardig zijn) gewaardeerd. Zo benoemt een bedrijf dat zorgtechnici herkennen wat patiënten wel en niet kunnen, zorgtechnici ontdekken patronen bij patiënten en daardoor leggen ze sneller verbindingen tussen wat nodig is en wat mogelijk is en helpt het ze om tot nieuwe innovatieve oplossingen te komen. Een ander bedrijf onderstreept het belang dat een zorgtechnicus kan communiceren met zorgpersoneel en de mogelijkheden en bediening van technische apparatuur en hulpmiddelen goed en begrijpelijk kan uitleggen.

  Op het technische vlak valt op dat de toepassing van technologie in de zorg breed van aard is. Zowel elektronica als mechanica en ICT/netwerken spelen een rol. Op welk aspect de nadruk ligt, verschilt per type medisch apparaat en medisch hulpmiddel en dus ook van de plek waar de zorgtechnicus werkzaam is. Dat kan bij zorginstellingen zijn, waarbij je met veel verschillende soorten medisch apparatuur en hulpmiddelen te maken hebt. Maar ook bij leveranciers van medische hulpmiddelen en bij leveranciers van medische apparatuur, waarbij je juist gespecialiseerd bent in een beperkt aantal apparaten en hulpmiddelen. De meerwaarde voor de beoogde instellingen/bedrijven is dat de zorgtechnicus specifiek wordt opgeleid voor techniek die wordt toegepast in de zorg.

  In kwantitatieve zin groeit de behoefte aan zorgtechnici volgens de bedrijven als gevolg van de steeds complexere apparatuur en mogelijkheden van combi met ict (robotica en domotica).
- Verwante opleidingen en plek in de kwalificatiestructuur: De verwante opleidingen zitten in de technische sector. Bijvoorbeeld Middenkader Engineering, die door de Limburgse roc's was aangepast om te voldoen aan de wensen voor het zorgtechnicus-beroep. Daarnaast gaat het om onder andere Mechatronica en de klassieke technici opleidingen, zoals waaruit de cross-over is opgebouwd (elektrotechniek, service & onderhoud). Het onderscheidende van de zorgtechnicus ten opzichte van al deze klassieke technische opleidingen is de sociale inslag en het denken vanuit de patiënt en zijn behoefte.
- Overall oordeel (voor- en nadelen): In kwantitatieve zin is duidelijk dat het gebruik van technologie in de zorg toeneemt, zowel in zorginstellingen als bij mensen/patiënten thuis. In kwalitatieve zin blijkt op basis van de casestudy een behoefte aan de kwaliteiten die de zorgtechnicus biedt. De meerwaarde zit enerzijds in het technisch-specifiek opleiden voor de zorg (specifieke medische apparatuur en medische hulpmiddelen) en in de niet-technische competenties (sociale inslag en bekend zijn met de zorg en kunnen inspelen op de vragen en

behoeften van zorgverleners en patiënten). Signalen dat zorgtechnici mogelijk technisch onvoldoende vaardig zijn, worden door de betrokken school en leerbedrijven genuanceerd. Op bepaalde technische vlakken zijn zorgtechnici weliswaar minder technisch geschoold dan klassieke technici, maar de cross-over beoogt geen specialisten af te leveren. Gezien het brede werkveld wordt met opzet ingezet op een technisch brede generalist. Dat kan voor de ene groep bedrijven (technische dienst in zorginstellingen of leveranciers van medische hulpmiddelen die vaak naar wens van patiënten moeten worden aangepast) mogelijk wat beter uitpakken dan bij de andere groep (leveranciers van medische apparatuur die vooral installatie en service en onderhoud verrichten). Het is dan ook mogelijk dat specialisatie na diplomering nodig is en in het bedrijf plaats moet vinden. Betrokkenen bij de cross-over, zowel school, bedrijven als alumni, zijn van mening dat de voordelen ruimschoots opwegen tegen de nadelen. Voorwaarde is wel dat de basisvaardigheden van techniek op orde zijn.

5.4 Casus Eventproducer niveau 4

Ten behoeve van deze casus is gesproken met de opleidings-/teammanager. Daarnaast is ook een casestudy bij ROC van Amsterdam uitgevoerd in de beginmeting 2019, toen is gesproken met een docent, de opleidings-/teammanager en met een paar studenten.

- Naam cross-over kwalificatie: Eventproducer (niv.4, bol)
- Crebo: 26014
- Aangevraagd door: **ROC van Amsterdam** in tweede aanvraagronde met start vanaf 2018/19
- Verkorte aanvragen door: Friesland College en Albeda (beide in vierde aanvraagronde), Vista College (vijfde aanvraagronde)
- Bestaande uit delen van kwalificaties: Medewerker evenementenorganisatie en Travel Leisure & Hospitality.
  - Medewerker evenementenorganisatie: kerntaak Organiseert evenementen
  - Travel Leisure & Hospitality: kerntaak Treedt op als aanspreekpunt voor klanten/gasten / Realiseert commercieel aanbod / Geeft leiding en voert beheerstaken uit.
- Ontstaansgeschiedenis: Deze cross-over is tot stand gekomen vanuit de gedachte dat de evenementenbranche behoefte heeft aan een goed opgeleide Junior Eventproducer die meer geschoold is in hands-on organiseren van evenementen en in hospitality dan thans in een huidig opleidingsmodel voorhanden is. Dit komt voort uit een beweging naar professionalisering in de evenementenbranche. Voorheen richtte de evenementenbranche zich vooral op HBO opgeleid personeel. Na verschillende goede ervaringen ziet de branche in dat de MBO-er de onmisbare schakel is omdat het profiel van de creatief denkende doener naadloos aansluit bij de eisen van het werkveld. Verschillende partijen in de evenementenbranche gaven bij het ROC aan dat er in de stad behoefte was aan gemotiveerde hard werkende Junior producers die weten welke onderdelen er allemaal komen kijken bij het organiseren van een evenement, ofwel een junior eventproducer met de kennis, vaardigheden en mentaliteit uit de hospitality. De reeds bestaande kwalificatie voor medewerker evenementenorganisatie was op sommige punten te ouderwets, ook was het grote deel Marketing voor studenten een struikelblok. In samenwerking met onderwijs, bedrijfsleven en studenten zijn mogelijkheden verkend om deze vraag naar een opleiding te vertalen. Uiteindelijk werd het een cross-over opleiding, met name omdat een nieuwe kwalificatie ontwikkelen teveel tijd zou kosten. Deze cross-over kwalificatie

is vooral een verbetering van de oude kwalificatie, waardoor er ingespeeld kan worden op de behoeften van de snel groeiende industrie.

- Beschrijving kern van het beroep: Zoals in de aanvraag vermeld is de Junior Eventproducer op de hoogte van alle facetten die bij het organiseren en produceren van een evenement komen kijken. Tijdens de voorbereidingen maakt hij een plan van aanpak, een planning, regelt hij materiaal en materieel, maakt hij afspraken met de partijen/artiesten die een dienst/product leveren tijdens het evenement en vraagt hij (mede) de vergunningen aan. Junior Eventproducers zoeken daarbij altijd naar de meest duurzame opties. Bij de uitvoering van een evenement coördineert hij (heeft hij leiding over) de vrijwilligers/personeel en zorgt dat alle partijen zich aan de afspraken in het plan van aanpak houden. Hij is het aanspreekpunt voor zowel gasten/bezoekers als toeleveranciers. Daarnaast is hij op de hoogte van de verschillende maatregelen die genomen kunnen worden om de veiligheid te kunnen garanderen. Tot slot heeft hij een rol in de nazorg/aftersales. Binnen de evenementenbranche is Engels een belangrijke voertaal en vraagt daarom om een goede beheersing van de Engelse taal.
- Functie(titel)s en uitoefeningen in de praktijk: De beginnende beroepsbeoefenaar Junior Eventproducer werkt in de evenementenbranche op onderstaande functies: Junior Eventmanager, Junior Accountmanager, Vrijwilligers-coördinator, Stage-manager, Floormanager, etc. Daarnaast is hij te vinden bij bedrijven die zich bezig houden met deelaspecten in de evenementenorganisatie, zoals ticketing, service- en veiligheid en aankleding/decor.
- Arbeidsmarktbehoefte zoals beschreven in de aanvraag en door de school: Evenementen zijn zeer populair en zorgen voor veel werkgelegenheid. Zeker in Amsterdam, dat internationaal bekend staat als Event Capital. Wekelijks is er een gevarieerd aanbod van festivals, feesten, congressen en voorstellingen. Events zoals Amsterdam Dance Event, Huishoudbeurs, Amsterdamse Museumnacht, Amsterdam Open Air en de Parade behoren tot de absolute wereldtop. De evenementenindustrie krijgt steeds meer behoefte aan goed opgeleide Junior Eventproducers die van aanpakken weten. De Junior Eventproducer kan werkzaam zijn op kantoor en/of op locatie; bij een evenementenbureau, een festivalorganisatie, een uitgaansclub, een museum, op de evenementenafdeling van een groot bedrijf, als organisator van brand events en als ZZP-er. Door de professionalisering van de evenementenindustrie ontstaan er steeds meer gespecialiseerde bedrijven die zich richten op deelaspecten van het productieproces als crowd-support, artisthandling en ticketing. Samen met verschillende partijen uit de Amsterdamse evenementenbranche heeft het ROC van Amsterdam het House of Events* ontwikkeld; een huis waarbinnen onderwijs en onderwijsprojecten worden ontwikkeld en uitgevoerd toegespitst op evenementenorganisatie en -productie. De basis van het huis is de opleiding Junior Eventproducer. De partijen uit de Amsterdamse evenementenbranche geven aan dat er in onze stad behoefte is aan gemotiveerde hard werkende Junior producers die weten welke onderdelen er allemaal komen kijken bij het organiseren van een evenement – de Junior Eventproducer met de kennis, vaardigheden en mentaliteit die bekend is vanuit de Hospitality.
- Behoefte en meerwaarde volgens bedrijven: Er is in deze casus niet direct met bedrijven gesproken. De opleidingsmanager en docenten horen vanuit de bedrijven terug dat de opleiding goed aansluit op de behoeften van de bedrijven. Er is behoefte aan junior eventproducers met brede kennis, vaardigheden en de juiste mentaliteit. Vooral het stuk hospitality dat terugkomt in de opleiding zorgt ervoor dat studenten de juiste mentaliteit hebben voor het werkveld. De link van eventproducer met hospitality voelt erg natuurlijk. Vooralsnog bestaat de evenementenbranche vooral uit mensen met een hbo- of wo-opleiding, mbo’ers hebben minder vaak een

rol van betekenis. Door meer bekendheid en goede ervaringen met het mbo zien bedrijven steeds meer de toegevoegde waarde van het mbo in. Hierdoor stijgt ook de behoefte aan personeel met een mbo-opleiding.

- Verwante opleidingen en plek in de kwalificatiestructuur: De cross-over kwalificatie is het meest verwant met de opleiding Medewerker evenementenorganisatie. ROC van Amsterdam heeft overwogen om bepaalde (hospitality) elementen in een keuzedeel bij de kwalificatie aan te bieden, maar dit bood geen oplossing voor de te hoge dosis marketing in de oorspronkelijke kwalificatie. Een nieuwe kwalificatie ontwikkelen duurde te lang. Het grootste verschil tussen de opleiding Medewerker evenementenorganisatie is de toevoeging van hospitality elementen. Daarnaast bevat de cross-over iets minder marketing en is de cross-over meer ingespeeld op de veranderingen in de evenementenbranche. De opleiding Medewerker evenementenorganisatie gaat bij ROC van Amsterdam uit het aanbod verdwijnen.
- Overall oordeel (voor- en nadelen): Direct betrokkenen bij de cross-over zijn blij met de komst van de cross-over. Sommige docenten zijn minder positief over het verminderde belang van marketing in de opleiding. De cross-over vervult de behoefte van de arbeidsmarkt aan junior eventproducers met de kennis, vaardigheden en mentaliteit van zowel evenementenorganisatoren als hospitality medewerkers. Inhoudelijk past de opleiding goed bij het beroep en zijn er nauwelijks ontwikkel- en aandachtspunten. Vanwege het veranderende werkveld is het wel van belang om de opleiding up to date te houden. Ook zorgt de coronacrisis voor de nodige obstakels in het vinden van genoeg bpv-plekken. De onzekerheid in de evenementenbranche door de coronacrisis werkt ook door in de toestroom van studenten en de arbeidsmarktbehoefte. Op dit moment werkt de opleiding veel met online en hybride evenementen, een aandachtspunt hierbij is om de studenten ook goed voor te bereiden op het werkveld na coronatijd.

5.5 Casus Keukenmonteur en Allround keukenmonteur niveau 2 en 3

Ten behoeve van deze casus is gesproken met de opleidings-/teammanager en een docent van Hoornbeeck, met drie betrokken leerbedrijven en met vier bedrijven (3 keukenzaken en 1 montagebedrijf) die niet bij het experiment betrokken zijn. De bevindingen zijn ook besproken met de brancheorganisatie INRetail.

- Naam cross-over kwalificatie: Keukenmonteur (niv.2, bbl), Allround keukenmonteur (niv.3, bbl)
- Crebo: 26017 (niv.2) en 26022 (niv.3)
- Aangevraagd door: **Hoornbeeck College** voor niveau 2 in derde aanvraagronde met start vanaf 2019/20 en voor niveau 3 in vierde aanvraagronde met start vanaf 2020/21.
- Verkorte aanvragen door: ROC Tilburg voor niv. 2 (vijfde aanvraagronde).
- Bestaande uit delen van kwalificaties: Meubelmaker/interieurbouw, Isolatiemonteur, Servicemedewerker gebouwen en Interieuradviseur.
  - Meub.maker/(scheeps)int.bouwer: Kerntaak Meubels en (scheeps)interieurbouwproducten samenstellen en afwerken.
  - Isolatiemonteur: Werkproces Aanbrengen van afwerkmateriaal (zoals: aluminium, roestvrijstaal, graniet, natuursteen, glas, hout, composiet en verschillende kunststoffen).
  - Servicemedewerker gebouwen: Werkproces Verrichten van modificaties aan elektrotechnische en werktuigkundige installaties (zoals: plintverwarming, lichtlijsten en waterafvoer / riolering enz.).

- Interieuradviseur: Kerntaak Regisseert en bewaakt de uitvoering van het ontwerp (o.m. het coördineren en bewaken van de uitvoering van het ontwerp, oplevering en adviseren van de klant over onderhoud en gebruik, klachtenafhandeling).

- Ontstaansgeschiedenis: Voor dit beroep bestond voorheen geen afzonderlijke opleiding. Het lukte keukenzaken voor het beroep van keukenmonteur ook niet om leerbedrijf te worden voor verwante opleidingen zoals timmerman en meubelmaker/interieuwbouwer. Keukenzaken hadden daarmee geen directe instroom van gediplomeerden. Gewoonlijk kwamen de keukenmonteurs veelal uit familiaire kring of werden vacatures uitgezet waarop voormalige bouwvakkers of meubelmakers of ongediplomeerden reageerden. Een grote landelijk opererende keukenzaak leidt zelf keukenmonteurs op in een eigen academie. Keukenzaken ervaren steeds meer moeilijkheden om personeel voor keukenmontage te werven. DB–keukens meldde zich een aantal jaren geleden bij het Hoornbeeck College met dit knelpunt en vervolgens zijn Hoornbeeck en DB samen de mogelijkheden voor het starten van een nieuwe opleiding gaan onderzoeken. Toen is uiteindelijk uitgekomen bij het experiment cross-over kwalificaties. De school heeft de aanvraag gedaan en daarbij nauw samengewerkt met DB Keukengroep. Het initiatief werd breed gedragen/ondersteund door de branchevereniging INRetail. DB–keukens heeft de ontwikkeling van het lesmateriaal in eerste instantie op zich genomen. De definitieve aanvraag is ondersteund door: - DB Keuken Groep, met vestigingen over een groot deel van Nederland - INRetail, de brancheorganisatie van onder meer de keukenbranche - Revabo Oosterbeek, opleidingsbedrijf dat geïnteresseerd is om keukenmonteurs op te leiden. Inmiddels zijn meer keukenzaken aangehaakt.
  De brancheorganisatie INRetail is enthousiast over de opleiding en heeft inmiddels mogelijkheden verkend om de opleiding op te schalen. Een gespreksronde langs keukenzaken, SBB en mbo-instellingen is uitgevoerd en heeft de verkorte aanvraag van ROC Tilburg opgeleverd. Naar verluid heeft inmiddels ook het Hout- en meubileringscollege (HMC) een verkorte aanvraag ingestuurd, hoewel dat begin maart 2021 (nog) niet zichtbaar in het overzicht met aanvragen op de site van DUO. Net als bij het Hoornbeeck College wordt de opleiding inclusief bpv-plekken bij ROC Tilburg in nauwe samenwerking met keukenzaken opgezet, in eerste instantie met DKG (Bruynzeel – Keller) en inmiddels ook met DMG (Mandemakers Groep) en een paar regionale bedrijven. Voor de opstart van de opleiding bij het HMC in Rotterdam is er een bedrijfsadviescommissie (BAC) opgericht die actief meepraat over inhoud, werving en ondersteuning van de opleiding. Er zijn inmiddels toezeggingen voor minimaal 15 leerlingen bij de opstart. In deze BAC zitten circa 10 ondernemers, waaronder ook landelijke partijen als DKG en DMG. Ook een groep ondernemers uit de regio Oost – Noord heeft zich inmiddels bij INRetail gemeld met de interesse voor een regionale opleiding. De eerste contacten met Deltion hierover zijn er, vervolggesprekken moeten nog gepland zijn. Het idee is om dezelfde opzet als HMC te gaan hanteren voor het opzetten van de opleiding (maar nog niet definitief besloten). Ook ROC Midden NL heeft interesse getoond voor de toekomst.
- Beschrijving kern van het beroep: zoals in de aanvraag vermeld moet de keukenmonteur kasten kunnen maken en stellen (meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer), leidingen passend maken (E- en W-installatietechniek vanuit Servicemedewerker gebouwen), basale aanpassingen kunnen doen aan ruimten (meubelmaker of timmerman), en goed contact met de klant onderhouden (Klantcontact uit Interieuradviseur).
- Functie(titel)s en uitoefeningen in de praktijk: keukenmonteur.
- Arbeidsmarktbehoefte zoals beschreven in de aanvraag en door de school: De opleiding wordt nodig geacht vanwege met name de volgende ontwikkelingen op de arbeidsmarkt:

- In de keukenbranche neemt de vraag naar goed opgeleid montagepersoneel toe als gevolg van de toenemende verkoop van keukens en daaruit voortvloeiende actie voor monteren en plaatsen keukens bij consumenten.
- De complexiteit van het product neemt toe. Keukens worden groter en complexer ontworpen. Het aantal apparaten in de keuken neemt toe en deze worden steeds geavanceerder. Een voorbeeld hiervan is dat steeds meer keukenapparatuur onderling communiceert of signalen afgeeft voor het plegen van onderhoud (via wifi). Andere voorbeelden zijn de kokend-water-kranen, die met 1 of meerdere (boiler)vaten moet worden geïnstalleerd, 'greeploze' kasten en ingebouwde afzuiging. Zo zijn er tal van nieuwe producten en materialen die meer kennis en vaardigheden betreffende installatie en onderhoud vragen.
- De installatie van keukens wordt steeds vaker uitgevoerd door specialistische keukenmontagebedrijven, die gericht zijn op het in korte tijd monteren van de keuken. Een keukenmonteur moet zich hierdoor snel kunnen aanpassen en (een groot) inlevingsvermogen is noodzakelijk. Navraag leert dat inmiddels een tegentrend gaande is. Een aantal grote aanbieders van keukens heeft besloten om (een deel van) de montage weer zelf ter hand te gaan nemen. Reden is dat de montage een essentieel onderdeel van het geboden totaalproduct blijkt en dat de service aan klanten beter gewaarborgd is als de montage door eigen personeel wordt gedaan.

➢ Behoefte en meerwaarde volgens bedrijven: De behoefte is landelijk, er is een groot tekort aan montagepersoneel. Het tekort komt onder meer tot stand door de explosieve groei van de keukenverkoop. De netto-omzet van keuken- en badkamerzaken is tussen 2016 en 2020 met ongeveer 66 procent gestegen (https://www.retailinsiders.nl/branches/woninginrichting/keuken-en-badkamerzaken/). Zowel de brancheorganisatie en de keukenzaken zijn blij met de komst van de opleiding. Er is een branchebrede steun voor de cross-over, zowel vanuit de grote aanbieders van keukens als vanuit de brancheorganisatie INRetail. De brancheorganisatie treedt met behulp van een externe partner op als coördinator in de markt en ondersteunt mbo-instellingen die de cross-over willen aanbieden. De behoefte aan personeel blijkt ook uit het drie jaar geleden door INRetail gestarte project www.interieur-vakman.nl, dat als primaire doel heeft om meer vakmensen te werven (ook voor een aantal andere opleidingen). Sbb zit ook in taskforce voor interieur-vakman. Als bijvangst van de coördinatie is dat de contacten tussen mbo-instellingen verbeteren en er meer wordt samengewerkt. Er wordt gesproken om – net als voor de kwalificatie interieuradviseur – een consortium voor keukenmonteur te smeden. De landelijke (en grote) behoefte wordt onderstreept door één van de SBB-adviseurs, die aangeeft dat keukenzaken uit diverse delen van Nederland graag leerbedrijf willen worden voor deze cross-over opleiding (diverse verzoeken zijn afgewezen omdat de bedrijven te ver uit de buurt van de mbo-instellingen af zitten). Een keukenzaak wijst ook op een verwachte hoge vervangingsvraag, veroorzaakt niet alleen door vergrijzing maar ook door eerder moeten stoppen met werken als gevolg van fysieke klachten gezien het zware werk (lange dagen en werken met zware materialen zoals werkbladen van graniet en composiet). Volgens Hoornbeeck vinden de gediplomeerden ook heel gemakkelijk werk en vragen keukenzaken regelmatig of ze nog meer studenten voor hen hebben. De personeelsbehoefte is met andere woorden groot en toenemend.
Volgens keukenzaken waar mee is gesproken is de klant in de loop der jaren steeds mondiger geworden en moet je als keukenmonteur ter plaatse zelfstandig kunnen werken, beslissingen kunnen nemen en gepast met de klant en zijn wensen om kunnen gaan. De keukenzaken vinden het waardevol dat daar in de cross-over opleiding op wordt ingezet.

Het leidingwerk (water/elektra) is voor keukenmonteurs geen standaard werkzaamheid. De ene keukenzaak besteedt dit geheel uit, een ander doet het zelf als het niet te complex is en weer een ander doet het geheel zelf. Een en ander is afhankelijk van de competenties die de keukenmonteurs bezitten (sommige hebben een achtergrond in de bouw en kunnen dit). Keukenzaken vinden het waardevol dat de cross-over dergelijke competenties opgenomen heeft. Een keukenmonteur met competenties op dit vlak kan de klant beter bedienen.
Keukenzaken en montagebedrijven zien de toenemende complexiteit van apparatuur en materialen, de technische ontwikkelingen en uitdagingen in het werk zijn landelijk hetzelfde. Zij zijn verdeeld in hun mening of dit het montagewerk in relevante mate verandert. Sommige vinden van wel, andere vinden dat wel meevallen. Er is een zekere gewenning aan de immer veranderende technologische snufjes en wensen van de consument.

- Verwante opleidingen en plek in de kwalificatiestructuur: meest verwant is de opleiding Meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer, ook Timmerman vertoont enige verwantschap. Met respondenten is besproken of het ook mogelijk is om keukenmonteurs alternatief op te leiden bijvoorbeeld via één van voornoemde verwante opleidingen aangevuld met keuzedelen voor keukenmontage. Hoewel niet onmogelijk, wordt gewezen op de relevante vakinhoudelijke verschillen. Inhoudelijk paste het beroep van keukenmonteur vroeger nog redelijk goed bij de meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer. Er waren natuurlijk al verschillen, een interieurbouwer bouwt geen apparatuur in en past ook geen kasten aan. Relevanter is dat de verschillen groter worden. Door nieuwe technieken zoals kokend-water-kranen is loodgieterswerk belangrijker geworden, net als elektrawerk. Ook komt er steeds vaker tegelwerk bij kijken. Dergelijke taken zijn voor de meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer niet of nauwelijks relevant, net zo min als het klantcontact aangezien deze doorgaans in de fabriek werkt. Ook ten opzichte van de timmerman zijn de verschillen groot: met betonfundering moet je een keukenmonteur niet vermoeien, zo vertellen respondenten, terwijl klantcontact en verfijning in de afwerking weer veel relevanter zijn voor een keukenmonteur.
  Bedrijven in de keukenbranche zien de nieuwe cross-over (Allround) Keukenmonteur gezien de verschillen met (enigszins) verwante opleidingen dan ook het liefst als zelfstandige opleiding behouden blijven. Bij het (vrijwel) geheel uitblijven van animo voor de opleiding (ondoelmatigheid) zou een bredere opleiding met specialisatie Keukenmontage of aansluiting bij een andere opleiding met keuzedelen Keukenmontage wel mogelijk kunnen zijn, eventueel met verdiepende scholing door de keukenzaken zelf na diplomering in het mbo. De opleiding Meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer heeft vanwege de fijnzinnigheid voor materialen meer verwantschap met de keukenmonteur dan de opleiding Timmerman. Volgens INRetail ziet het HMC mogelijkheden in de verwantschap met de opleiding Meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer, zowel voor een eventuele overstap van leerlingen als een keuzedeel binnen meubelmaker.
- Overall oordeel (voor- en nadelen): betrokkenen bij de cross-over en ook niet-betrokken keukenzaken zijn blij met de komst van de opleiding. Niet verwonderlijk, gezien de enorme personeelstekorten en het gegeven dat een opleiding tot keukenmonteur eerder nog niet bestond terwijl het beroep complexer wordt ten opzichte van vroeger. Inhoudelijk past de opleiding goed bij het beroep en zijn er nauwelijks ontwikkel- en aandachtspunten. Gezien de constante veranderingen in de keukenmarkt qua mode en materialen is het actueel houden van de opleiding continue relevant.
  De arbeidsmarktrelevantie van de opleiding is hoog gezien de grote behoefte bij keukenzaken aan montagepersoneel. De branche hoopt met (meer) naamsbekendheid voor de opleiding

interesse voor het vak van keukenmontage bij jongeren te wekken en zo makkelijker in de personeelsvoorziening te kunnen voldoen. In termen van doelmatigheid, ofwel kostenefficiënt opleiden, is een extra opleiding in de bouw/techniek gezien het grote aantal opleidingen in deze sector en het geringe aantal studenten niet vanzelfsprekend. Ook bij Hoornbeeck is bij de opleiding (Allround) Keukenmonteur geen sprake van volle klassen en worden per cohort een handvol studenten opgeleid. Dat dit toch rendabel kan, heeft te maken met dat sprake is van een bbl-opleiding, waarbij de studenten het grootste deel van de tijd bij het leerbedrijf werken. Daarnaast zitten de studenten van de keukenmonteursopleiding samen met die van de timmermansopleidingen in de klas op school, zowel bij de generieke vakken als Nederlands, rekenen en burgerschap en bij de beroepsspecifieke vakken.

5.6 Casus Food Professional & Food Specialist niveau 3 en 4

Ten behoeve van deze casus is gesproken met betrokkenen van ROC de Leijgraaf, namelijk met de projectleider/docent, met drie docenten, een alumnus en twee leerbedrijven.

- Naam cross-over kwalificatie: Food Professional (niv.3, bol/bbl) Food Specialist (niv.4, bol/bbl)
- Crebo: 26003 (niv.3) en 26004 (niv.4).
- Aangevraagd door: **ROC de Leijgraaf** in eerste aanvraagronde met start vanaf 2017/18
- Verkorte aanvragen door: Deltion voor beide niveaus (tweede aanvraagronde), ROC Tilburg voor beide niveaus (derde aanvraagronde), Helicon voor niv.3 (derde aanvraagronde).
- Bestaande uit delen van kwalificaties: Food professional (mbo-3) bestaat uit delen van de kwalificaties:
  - Vakbekwaam medewerker agrohandel & logistiek (ontvangst / verzending van producten),
  - Vakbekwaam medewerker vers (eenvoudige maaltijden bereiden, waken voedselveiligheid),
  - Zelfstandig medewerker travel & hospitality (klantencontact, ontvangst/verkoop/klachten),
  - Zelfstandig medewerker leisure & hospitality (klantencontact, ontvangst/verkoop/klachten).
  - Commercieel medewerker (onderzoekt de markt, doet voorstellen commercieel beleid)

  Food specialist (mbo-4) bestaat uit delen van de kwalificaties:
  - Vakexpert agrohandel & logistiek (optimaliseren bedrijfsactiviteiten, verdelen werkzaamheden, analyseren bedrijfsgegevens, visie ontwikkelen, adviseren over innovaties, netwerken),
  - Ondernemer vers (Bewaakt het be- en/of verwerkingsproces van versproducten, bepalen van inkoop- en voorraadbeleid, presentatieplan maken)
  - Leidinggevende travel & hospitality (klantencontact, ontvangst/verkoop/klachten),
  - Leidinggevende leisure & hospitality (klantencontact, ontvangst/verkoop/klachten),
  - Vestigingsmanager groothandel (runt de vestiging)
- Ontstaansgeschiedenis: De behoefte voor een nieuw type werknemer, die aansluit bij nieuwe concepten op het snijvlak van food en retail en die breed is opgeleid, is gearticuleerd in Agrofood Capital. Agrofood Capital is een regionaal samenwerkingsverband in Noordoost-Brabant waarin overheid, ondernemers en onderwijs samenwerken met betrekking tot de agrofood

sector. Na de vraagarticulatie is in dit verband samen bekeken welke kerntaken bij het nieuwe beroep passen en hoe het onderwijs daarop kan inspelen. De behoefte voor bedrijven ligt vooral op niveau 4. Bij ROC de Leijgraaf wordt vooral gemikt op instroom vanuit vmbo-kader en -tl, er is tevens sprake van zij-instroom vanuit mbo-opleidingen niveau 2 (vooral koks). Het eerste jaar is voor de Food Professional en de Food Specialist inhoudelijk identiek. Studenten stromen bij ROC de Leijgraaf in op niveau 4. Na het eerste jaar wordt dan per student besloten of hij/zij kan vervolgen in niveau 4 of dat beter kan worden afgestroomd naar 3 (in de praktijk is vooral het vak Financieel management een struikelblok voor studenten en reden van afstroom). ROC de Leijgraaf beoogt een instroom van 25 studenten (Food Professional en Food Specialist gezamenlijk), zo blijkt uit de aanvraag. Dit aantal is bepaald, omdat je hiermee een klas vol hebt. Volgens de school heeft een opleiding met enige volume qua aantal studenten twee voordelen, namelijk kostenefficiëntie en noodzakelijke interactie tussen studenten (studenten met verschillende achtergronden die ervaringen met elkaar delen en ideeën uitwisselen).

- Beschrijving kern van het beroep: De medewerkers zijn werkzaam binnen de foodbranche op het snijvlak van horeca en retail. Door allerlei nieuwe mixvormen in horeca en retail en nieuwe foodconcepten (bijv. fastserviceformules, combinaties van food en non-food, bezorgdiensten, foodstores, foodfestivals en foodtrucks) ontstaat behoefte aan medewerkers met een brede kennis op het gebied van horeca, versbereiding en verkoopvaardigheden. De food professionals en food specialists houden zich bezig met de productie, promotie en presentatie van foodconcepten die aansluiten op trends en ontwikkelingen. De beleving van food staat centraal voor het beroep. Het gaat bijvoorbeeld om het bedenken van foodconcepten in winkels en catering en groothandel. De food professionals en food specialists zijn mini-ondernemers die een foodconcept ontwikkelen en tot uitvoering brengen. Zij dienen daarvoor financieel en commercieel management onder de knie te hebben om foodconcepten te kunnen vermarkten.
- Functie(titel)s en uitoefeningen in de praktijk: In het kort wordt het beroep omschreven als food en business op mbo-niveau. Het gaat om middenmanagement functies met focus op de ontwikkeling van foodconcepten en het vermarkten daarvan. Food professionals en food specialists kunnen werkzaam zijn in de groothandel, catering, productiebedrijven, retail, horeca en evenementen. De precieze uitoefening van het beroep kan verschillen per bedrijf/branche. Afhankelijk van het type bedrijf en/of de omvang van het bedrijf voeren de food professionals/specialists taken uit met betrekking tot inkoop, verkoop, promotie/marketing, conceptontwikkeling, koken en/of de aansturing van medewerkers. Aanvankelijk was beoogd dat zij ook in de logistieke branche werkzaam kunnen zijn, maar dat bleek te weinig passend. Bij ROC de Leijgraaf worden bpv-plekken in de logistiek daarom niet meer benut. Het doorgronden van de logistieke kant van de voedselketen is nog wel van belang in het beroep.

  Een eigenstandige functietitel bestaat in de praktijk nog niet voor de beroepsbeoefenaren die het beoogde beroep uitoefenen. Dat heeft er onder meer mee te maken dat het beroep zich nog aan het uitkristalliseren is. Dat beroepsbeeld is volgens betrokkenen een paar jaar na de start aangescherpt, maar is nog niet zo scherp dat het makkelijk blijft hangen op de arbeidsmarkt. Voor gediplomeerden is het daardoor waarschijnlijk lastig zoeken naar een passende baan en lastig jezelf te profileren. Het brede karakter en de brede mogelijkheden maken het moeilijk een scherp beroepsbeeld te schetsen. Kenmerkend daarvoor is dat tussen mbo-instellingen andere invullingen van de cross-over bestaan, waarbij een mbo-instelling zich ten opzichte van ROC de Leijgraaf meer richt op de branche van de catering.

- Arbeidsmarktbehoefte zoals beschreven in de aanvraag en door de school: Het aantal bedrijven in de foodbranche blijft toenemen. De trend van blurring (het vervagen van afzonderlijke foodkanalen, zowel horizontaal als verticaal) versnelt. Dit leidt tot tal van nieuwe concepten, tussenvormen van retail en horeca. Hierdoor zal het aantal locaties waar eten en drinken wordt verkocht, blijven groeien. Er komen meer gemaks- en eetwinkels, fastserviceformules, terrassen en leisurelocaties, bistroachtige concepten (fast casual), combinaties van food en non-food, bezorgdiensten, foodhallen en pop-up foodstores en foodevents en -trucks. Deze ontwikkelingen zorgen voor een zeer gunstige arbeidsmarkt wat ook blijkt uit het onderzoek van de Stichting Bedrijfsleven Beroepsonderwijs (SBB), 'kans op werk, kans op stage'. Binnen de retail, food en horecabedrijven is er ruime kans op werk en stage. Gesprekken die ROC de Leijgraaf voerde met regionale en landelijk werkende partijen bevestigen deze ontwikkeling.
  In het in het voorjaar 2021 gehouden interview met de projectleider/docent van ROC de Leigraaf wordt nogmaals benadrukt dat het arbeidsmarktperspectief goed is en dat iedereen een baan kan vinden (althans, totdat de sluiting van horeca als coronamaatregel in werking trad).
- Behoefte en meerwaarde volgens bedrijven: De bedrijven waarmee is gesproken zijn blij met de cross-over en benoemen de behoefte aan breed opgeleide professionals met inhoudelijke kennis van voedsel, voedselketen en gerechten die tevens het innovatief vermogen bezitten om vanuit de inhoudelijke kennis nieuwe foodconcepten te kunnen ontwikkelen en de commerciële instelling hebben om foodconcepten te vermarkten (hoe krijg ik product op de markt en hoe maak ik het rendabel). Met name foodproductontwikkeling en foodconceptontwikkeling zijn belangrijker geworden in de laatste jaren. Tegelijkertijd leeft het gevoel dat het beroepsprofiel onvoldoende helder is. Volgens bedrijven en ook brancheorganisatie CBL (CBL behartigt de belangen van de supermarkten en foodservicebedrijven) wreekt het zich nu dat niet eerst een breed beroeps(competentie)profiel vanuit een grote en brede groep van bedrijven is opgesteld, alvorens een opleiding te starten. Hoewel de vraag vanuit Agrofood Capital ontstond, lijkt het vooral op verzoek van een grote supermarktketen te zijn ontstaan. CBL is inmiddels namens en met de branche bezig een onderhoudsslag te slaan op beroepsprofielen en ook bezig met een competentieprofiel voor een profiel à la food professional. In grote lijnen wordt de cross-over en de behoefte aan een dergelijk beroepsbeoefenaar dus omarmd, maar verfijning van het beroepsbeeld (en daarmee de cross-over kwalificatie) is een aandachtspunt.
- Verwante opleidingen en plek in de kwalificatiestructuur: Het meest verwant aan de cross-over is de kwalificatie Manager/ondernemer horeca. ROC de Leijgraaf heeft overwogen om bepaalde elementen in een keuzedeel bij deze kwalificatie aan te bieden, maar een keuzedeel biedt qua omvang onvoldoende mogelijkheid om met name het onderdeel conceptontwikkeling goed onder te brengen. De twee opleidingen kunnen vakinhoudelijk naast elkaar bestaan, zo lijkt het. De focus bij de Manager is smal (horeca) en bij de cross-over breed (food: groothandel, catering, productiebedrijven, retail, horeca en evenementen), bovendien zijn de taken van de Manager vooral gericht op leidinggeven en managen en zit de Food professional/specialist meer in de uitvoering van het operationele proces (inkoop, bereiding, conceptontwikkeling). De meningen over de mate van overlap tussen beide kwalificaties zijn echter verdeeld. Er zijn partijen die van mening zijn dat de cross-over te veel lijkt op de Manager/ondernemer horeca. Als gevolg daarvan worden bedrijven uit de horeca niet altijd erkend als leerbedrijf voor de cross-over.
- Overall oordeel (voor- en nadelen): Direct betrokkenen bij de cross-over zijn blij met de komst van de cross-over. De cross-over vervult de behoefte aan breed opgeleide beroepsbeoefenaren met kennis van de gehele voedselketen en de competenties om nieuwe concepten te

ontwikkelen en te vermarkten. De ontwikkelingen die het beoogde beroep en de cross-over kwalificatie nodig maken komen landelijk voor. Het betreft hier geen regionale invulling. Toch zijn er ook partijen minder blij met de komst van de cross-over, met name vanwege de vermeende overlap met de kwalificatie Manager/ondernemer horeca. Zowel gezien dit signaal als de signaal van betrokkenen die van mening zijn dat het beroepsprofiel onvoldoende scherp is uitgekristalliseerd, ligt het voor de hand aandacht te vestigen op de verfijning van het beroepsbeeld (en daarmee de cross-over kwalificatie). Het brede karakter van de cross-over lijkt een kracht maar ook een zwakte. Een betere afbakening kan daarin verbetering brengen. Het zou goed zijn om in groter verband (SBB) het gesprek over ‘waar leidt deze opleiding voor op, voor welke functie/functiegroepen’ en ‘hoe verhoudt dit zich tot de manager/ondernemer horeca’ te voeren en dit gesprek zowel met grote (landelijke) alsook kleine (regionale) partijen te voeren. Duidelijkheid voor iedereen en draagvlak bij meer partijen zijn de beoogde doelen voor dit gesprek en maken het uiteindelijk ook makkelijker voor mbo-instellingen om studenten te werven en voor gediplomeerde studenten om zich aan te bieden op de arbeidsmarkt (betere matching op de arbeidsmarkt).

Hoofdstuk 6

Kwantitatieve evaluatie

In dit hoofdstuk volgen we de deelnemers aan cross-over kwalificaties in hun schoolloopbaan en vergelijken de bevindingen met die van deelnemers van verwante kwalificaties. Met de term verwante kwalificaties of verwante opleidingen bedoelen we de kwalificaties/opleidingen van waaruit een cross-over is opgebouwd. Dit vormt ons inziens de meest logische controlegroep. In diverse tabellen hebben we schooljaren bij elkaar gevoegd om robuuste aantallen te krijgen en overzichtelijke tabellen te maken.

6.1 Instroom

Op niveau 4 zijn vooral cross-overs gecreëerd die in trek zijn bij mannen, zoals de E-commerce manager, Middenkaderfunctionaris smart building en Middenkaderfunctionaris smart industry. Ook een opleiding als Zorgtechnicus wordt vooral door mannen gevolgd (ca. 80%). Niveau 4 cross-overs waarvan de deelname voor een merendeel uit vrouwen bestaat, zijn onder andere: Voeding- en leefstijladviseur, Theatervormgever, Persoonlijk begeleider zorgboerderij en Leidinggevende international hospitality. Overall bestaat 65 procent van de instroom in bol-4 cross-overs uit mannen en bij bbl-4 is dit 88 procent, zie tabel 1a. In de controlegroep is dit respectievelijk 51 en 42 procent, zie tabel 1b. Ook bij de overige opleidingsniveaus zien we dat de experimentgroep en controlegroep qua geslacht anders zijn samengesteld.

Tabel 1a – Instroom crossovers naar achtergrondkenmerken (totaal cohorten 2017-2021): abs.

		bol-2	bbl-2	bol-3	bbl-3	bol-4	bbl-4
Geslacht	man	39%	53%	49%	30%	65%	88%
	vrouw	61%	47%	51%	70%	35%	12%
Leeftijd in categorieën: okt 2021	tot 16	5%	1%	11%	0%	15%	0%
	tot 18	32%	24%	29%	13%	46%	3%
	tot 23	54%	27%	47%	30%	36%	38%
	tot 27	6%	8%	8%	17%	2%	18%
	27 +	3%	40%	5%	39%	1%	41%
Vooropleiding voor mbo	geen diploma, < vmbo	21%	18%	14%	9%	8%	3%
	praktijkonderwijs	12%	9%	4%	13%	0%	0%
	vmbo-bb	57%	18%	20%	26%	3%	6%
	vmbo-kb	2%	10%	38%	13%	21%	18%
	vmbo-gl of vmbo-tl	1%	9%	15%	13%	63%	38%
	Overig (havo/vwo of onbekend)	7%	35%	8%	26%	5%	35%
Totaal		**3769**	**411**	**514**	**23**	**3236**	**34**

Bron: DUO data, bewerking KBA/ResearchNed

Bij de kenmerken leeftijd en vooropleiding zijn ook verschillen tussen experiment- en controlegroep waarneembaar, hoewel ook overeenkomsten waarneembaar zijn (dat geldt bijv. voor bol-2 en voor vooropleiding ook voor bol-3 en bol-4). Overall verschilt de controlegroep het meest van de experimentgroep in de bbl.

Tabel 1b – Instroom crossovers naar achtergrondkenmerken (totaal cohorten 2017-2021): %

		bol-2	bbl-2	bol-3	bbl-3	bol-4	bbl-4
Geslacht	man	47%	85%	27%	79%	51%	42%
	vrouw	53%	15%	73%	21%	49%	58%
Leeftijd in categorieën: okt 2021	tot 16	4%	5%	3%	3%	3%	0%
	tot 18	20%	19%	15%	9%	24%	0%
	tot 23	66%	43%	61%	57%	64%	10%
	tot 27	8%	10%	15%	19%	7%	18%
	27 +	3%	23%	7%	12%	1%	71%
Vooropleiding voor mbo	geen diploma, < vmbo	19%	13%	10%	8%	8%	5%
	praktijkonderwijs	9%	6%	4%	2%	0%	0%
	vmbo-bb	57%	45%	26%	27%	5%	11%
	vmbo-kb	5%	12%	41%	35%	22%	19%
	vmbo-gl of vmbo-tl	3%	5%	12%	20%	57%	19%
	Overig (havo/vwo of onbekend)	7%	18%	6%	9%	7%	47%
Totaal		**10842**	**1220**	**24307**	**5591**	**134304**	**11023**

Bron: DUO data, bewerking KBA/ResearchNed

Niet iedere starter van een cross-over gaat er ook mee door. Bijna dertig procent van de instromers in cross-over kwalificaties switcht na een jaar. Ze doen dat zelden tot nooit naar een verwante opleiding.

Tabel 2 – Switch na 1 jaar na begin cross-over (gemiddelde van instroomcohorten 2017 t/m 2020)

	bol-2	bbl-2	bol-3	bbl-3	bol-4	bbl-4	totaal
geen switch	69%	71%	66%	83%	76%	85%	71%
switch van crossover naar verwante kwalificatie	0%	1%	5%	0%	2%	0%	1%
switch van crossover naar overige kwalificatie	31%	28%	29%	17%	22%	15%	27%
Totaal	**2.782**	**272**	**278**	**14**	**1.933**	**28**	**5.307**

Bron: DUO data, bewerking KBA/ResearchNed

6.2 Studievoortgang en diplomasucces

De uitval na een jaar is doorgaans hoger bij studenten van cross-overs dan van verwante opleidingen, zie tabel 3. De reden is onbekend, maar houden we in komende jaren in de gaten.

Tabel 3 – Uitval na 1 jaar (geen inschrijving, geen diploma)

			Crossover				Verwante kwalificatie			
			2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
Niveau 2	**BOL**	%	9%	8%	8%	10%	8%	8%	6%	6%
		N	257	455	972	1098	3130	2251	1872	1670
Niveau 2	**BBL**	%		20%	11%	21%	12%	16%	12%	14%
		N		71	70	131	285	291	217	214
Niveau 3	**BOL**	%	0%	0%	8%	12%	5%	4%	4%	6%
		N	16	22	51	189	5389	4802	4861	2998
Niveau 3	**BBL**	%			0%	17%	8%	10%	8%	6%
		N			8	6	421	377	435	425
Niveau 4	**BOL**	%	5%	8%	7%	7%	6%	7%	5%	5%
		N	133	319	523	958	30913	33382	34524	20922
Niveau 4	**BBL**	%		67%	6%	40%	9%	7%	14%	10%
		N		3	16	10	136	119	73	63

Bron: DUO data, bewerking KBA/ResearchNed

Hoewel uitval na een jaar hoger ligt, is het aandeel diploma's na twee jaar (tabel 4) of drie jaar (tabel 5) hoger bij bol-2 en bol-4 studenten van cross-over opleidingen. In de bbl ligt het juist lager (zie tabel 5), maar gezien de lage aantallen bbl-gediplomeerden van cross-overs zijn we voorzichtig met het verbinden van conclusies aan dit gegeven. Het gaat hier dus niet per se over een diploma dat is behaald voor de opleiding waarmee is gestart.

Tabel 4 – Percentage diploma behaald in jaar 3 of eerder (instroomcohort 2017)

			Crossover	Verwante kwalificatie
Niveau 2	**BOL**	%	82%	77%
		N	257	2319
Niveau 3	**BOL**	%	75%	84%
		N	16	139
Niveau 4	**BOL**	%	70%	64%
		N	133	9778

Bron: DUO data, bewerking KBA/ResearchNed

* De bbl ontbreekt omdat er in 2017 geen bbl cross-overs waren.

Tabel 5 – Diplomarendement in jaar 2 of eerder (instroomcohorten 2017 en 2018)

			Crossover		Verwante kwalificatie	
			2017	**2018**	**2017**	**2018**
Niveau 2	**BOL**	%	80%	74%	73%	72%
		N	257	455	2319	1485
	BBL	%		73%		82%
		N		71		65
Niveau 3	**BOL**	%	75%	9%	60%	66%
		N	16	22	139	158
Niveau 4	**BOL**	%	17%	39%	7%	36%
		N	133	319	7424	17770
	BBL	%		33%		60%
		N		3		15

Bron: DUO data, bewerking KBA/ResearchNed

* Bbl-3 ontbreekt omdat er in 2017 en 2018 geen bbl-3 cross-overs waren

6.3 Doorstroom en uitstroom

Het experiment cross-over kwalificaties is in schooljaar 2017/18 gestart. Er zijn daarom nog beperkte gegevens over doorstroom naar (vervolg)onderwijs en de uitstroom naar de arbeidsmarkt, vooral voor niveau 4.

Doorstroom naar (vervolg)onderwijs

Ruim zeventig procent van de gediplomeerde cross-over deelnemers van niveau 2 (bol) stroomt door naar een volgende mbo-opleiding. Dat is meer dan gediplomeerden van verwante kwalificaties doen (zie tabel 6). Er is in totaal nog maar een beperkte groep gediplomeerde cross-over deelnemers van niveau 4, zie tabel 7. We monitoren deze gegevens in voortgangsverslagen in volgende jaren. De doorstroom naar hbo is lager onder cross-over gediplomeerden in 2020 en hoger in 2021 (i.v.m. de controlegroep).

Tabel 6 – Doorstroom van gediplomeerden binnen het mbo (jaar = jaar van diplomering)

			Crossover				Verwante kwalificatie		
			17-18	18-19	19-20	20-21	18-19	19-20	20-21
Niveau 2	BOL	%	88%	79%	77%	71%	77%	66%	62%
		N	112	195	342	752	1093	900	773
Niveau 2	BBL	%		38%	10%	39%	0%	25%	40%
		N		8	61	56	11	28	5
Niveau 3	BOL	%			47%	75%		21%	47%
		N			15	20		85	1229
Niveau 3	BBL	%				14%			22%
		N				7			74

Bron: DUO data, bewerking KBA/ResearchNed

Tabel 7 – Doorstroom van gediplomeerden naar het hbo (jaar = jaar van diplomering)

			Crossover		Verwante kwalificatie	
			19-20	20-21	19-20	20-21
Niveau 4	BOL	%	25%	56%	36%	38%
		N	44	193	1651	11126
Niveau 4	BBL	%		15%		6%
		N		13		72

Bron: DUO data, bewerking KBA/ResearchNed

Uitstroom naar de arbeidsmarkt

In de onderstaande tabel is de uitstroom naar de arbeidsmarkt weergegeven per cohort mbo-verlaters (met en zonder behaald diploma). Per cohort is gekeken naar het percentage studenten dat in oktober na het laatste studiejaar een baan had van gemiddeld meer dan 12 uur per week (een zgn. substantiële baan). Deze gegevens zijn alleen beschikbaar indien er in een uitstroom-cohort tenminste 10 studenten zijn, in verband met privacyregels van het CBS. Zodoende ontbreken (vooralsnog) gegevens voor verschillende cross-over opleidingen. Voor acht cross-over opleidingen zijn wel gegevens beschikbaar in welke mate schoolverlaters de arbeidsmarkt betreden in een substantiële baan.

Voor gediplomeerden ligt het percentage dat een substantiële baan heeft in oktober na diplomering tussen de 53 en 100 procent. Voor ongediplomeerden ligt dit percentage lager, namelijk tussen 24 en 74 procent. Dit is niet uniek voor cross-overs en ligt in lijn met de rest van het mbo. Dat geldt ook voor het gegeven dat het percentage baanvinders hoger is in de bbl ten opzichte van de bol, en hoger op niveau 4 ten opzichte van niveau 2.

Tabel 8 – Percentage mbo-verlaters uit cross-over kwalificaties dat in oktober na diplomering een baan heeft van meer dan 12 uur per week

Diploma	leerweg	niveau	crebo	17-18	18-19	19-20	20-21
Diploma	Bbl	Niveau 2	26007 Servicemedewerker			56	82
Diploma	Bol	Niveau 2	26007 Servicemedewerker	69	54	53	58
Diploma	Bbl	Niveau 4	26004 Food specialist				100
Diploma	Bol	Niveau 4	26009 Adviseur duurzame leefomgeving				92
Diploma	Bol	Niveau 4	26013 AV-mediatechnoloog			81	88
Diploma	Bol	Niveau 4	26014 Eventproducer			63	56
Geen diploma	Bbl	Niveau 2	26007 Servicemedewerker			63	52
Geen diploma	Bol	Niveau 2	26007 Servicemedewerker	24	30	25	40
Geen diploma	Bbl	Niveau 2	26034 Genie gevechtsondersteuner II				74
Geen diploma	Bol	Niveau 4	26010 E-commercemanager			58	
Geen diploma	Bol	Niveau 4	26026 E-commercemanager				46

Bron: CBS Maatwerk, bewerking KBA/ResearchNed

Om te kijken hoe deze arbeidsmarktintreding zich verhoudt tot vergelijkbare opleidingen zijn ook hier de opleidingen in de referentiegroep (waaruit cross-over opleidingen zijn voortgekomen) meegenomen ter vergelijking. Ook hier speelt het geval dat niet voor alle opleidingen gegevens voorhanden zijn i.v.m. de privacyregels van CBS. In de onderstaande tabel zijn alleen de opleidingen weergegeven waar voor beide (cross-over en referentiegroep) gegevens beschikbaar zijn.

Te zien is dat het percentage werkenden voor gediplomeerden Food Specialist en Adviseur duurzame leefomgeving en AV-media technoloog het percentage werkenden hoger is dan bij de referentiegroep. Voor Eventproducer is dit echter lager. Voor de ongediplomeerde mbo-verlaters is het percentage werkenden voor Servicemedewerker studenten met uitzondering van het laatste jaar lager dan dat van de studenten in de referentiegroep; voor ongediplomeerden uit de E-commercemanager opleiding lijkt het percentage iets hoger, maar hier is slechts één meetjaar beschikbaar.

Tabel 9 – Percentage mbo-verlaters uit cross-over kwalificaties dat in oktober na diplomering een baan heeft van meer dan 12 uur per week, ten aanzien van mbo-verlaters in de referentiegroep

Diploma	Leerweg	Niveau	cross-over opleiding	Cross-over opleiding				Verwante opleidingen			
				17-18	18-19	19-20	20-21	17-18	18-19	19-20	20-21
Diploma	Bbl	Niveau 4	26004 Food specialist				100	98	94	95	95
Diploma	Bol	Niveau 4	26009 Adviseur duurzame leefomgeving				92		76	69	69
Diploma	Bol	Niveau 4	26013 AV-mediatechnoloog			81	88		66	65	65
Diploma	Bol	Niveau 4	26014 Eventproducer			63	56		72	77	80
Geen diploma	Bol	Niveau 2	26007 Servicemedewerker	24	30	25	40	32	36	34	37
Geen diploma	Bol	Niveau 4	26010 E-commercemanager			58		46	48	39	39

Bron: CBS Maatwerk (bewerkingen ResearchNed)

Hoofdstuk 7

Conclusies

Het doel van het experiment cross-over kwalificaties is om het mogelijk te maken dat mbo-instellingen samen met bedrijven snel in kunnen spelen op opkomende, cross-sectorale beroepen. Daartoe kunnen zij een cross-over kwalificatie ontwikkelen die bestaat uit delen van bestaande kwalificaties uit twee of meer opleidingsdomeinen. Het doel van de evaluatie is te onderzoeken of er behoefte is aan cross-over kwalificaties en of de daarvoor neergelegde procedure om deze tot stand te brengen, doelmatig (efficiënt) is.

Het experiment wordt tot en met 2025 gemonitord en geëvalueerd. Jaarlijks wordt gerapporteerd, te weten in vier 'lichte' kwantitatief-beschrijvende voortgangsrapportages (2020, 2022, 2023, 2024) en drie 'zware' evaluatieve rapportages (beginmeting 2019, tussenmeting 2021 en eindmeting 2025). Hieronder volgen de belangrijkste bevindingen en conclusies van de tussenmeting 2021.

1. De eerste vier aanvraagrondes hebben in totaal 36 cross-overs opgeleverd. Het aantal instellingen dat belangstelling toont en een aanvraag doet, blijft sterk toenemen. In de derde aanvraagronde ging het vooral om verkorte aanvragen voor bestaande cross-overs en beperkt om nieuwe cross-overs (5 stuks). In de vierde aanvraagronde zijn veel nieuwe cross-overs ontwikkeld (14 stuks). Het experiment blijft zeer populair onder mbo-instellingen.

2. Het aantal studenten in cross-overs stijgt logischerwijs mee met de toename van het aantal cross-overs en doordat er meer instroomcohorten zijn. In schooljaar 2017/18 stonden 545 studenten ingeschreven in cross-overs, in 2020/21 zijn dat er 5.138. Voor het experiment zijn geen verwachtingen gesteld of hypotheses geformuleerd omtrent de studievoortgang. Desondanks monitoren we dit en blijven we dit in komende jaren volgen. Eerste bevindingen zijn dat bijna dertig procent van de instromers in cross-overs na een jaar switcht van opleiding en dat de uitval na een jaar doorgaans hoger is bij studenten van cross-overs dan van verwante opleidingen.

3. In de rapportage van de beginmeting 2019 is uitgebreid gerapporteerd over de aanvraagprocedure en het proces ter goedkeuring van aangevraagde cross-overs. Na de eerste aanvraagronde is een slag gemaakt om het proces te versnellen, door de marginale toetsing van de kwaliteit van betrokken mbo-instellingen/opleidingsdomeinen over te hevelen van de Inspectie naar DUO (de Inspectie is alleen nog betrokken als uitvoerder van de integrale toetsing). Bij de vorige meting bleek dat het proces in de derde aanvraagronde doorgaans soepel verloopt en in de vierde aanvraagronde verandert er weinig aan dit beeld. Wel zien mbo-instellingen nog steeds graag dat de procedure sneller verloopt, maar een grens daarin lijkt bereikt. De gehele procedure van aanvraag tot beschikking neemt pakweg een half jaar in beslag. Het belangrijkste knelpunt voor mbo-instellingen zit vooral in de korte tijd die na beschikking resteert voor het werven van studenten en het ontwikkelen van de opleiding. De helft van de mbo-instellingen in de vierde aanvraagronde heeft de aanvraag ruim voor de deadline van 15

september ingediend, zodat zij eerder een beschikking ontvingen. Ook beginnen diverse aanvragers al voor goedkeuring met de voorbereiding op het nieuwe schooljaar door een start te maken met het ontwikkelen van de opleiding.

4. De eerste jaren na de daadwerkelijke start van een cross-over opleiding blijven mbo-instellingen en bedrijven veelvuldig met elkaar in gesprek om de opleiding te finetunen. Dat gaat onder meer over de inhoud van de lesstof en de bpv, over de roostering en verdeling bot-bpv, de opbouw van bpv-opdrachten en over het ontwikkelen dan wel verfijnen van proeven van bekwaamheid (examinering). Het wegvallen van leerbedrijven en bpv-plekken door de coronacrisis is afhankelijk van de betrokken arbeidssectoren een extra uitdaging geweest in 2020 en 2021. Ook bij cross-overs die niet of nauwelijks door de coronacrisis zijn geraakt, is het uitbreiden van het aantal leerbedrijven en bpv-plekken vaak een aandachtspunt geweest.

5. Bij de aangevraagde cross-overs is de vraag op de arbeidsmarkt en de directe vraag van bedrijven leidend om een cross-over te gaan starten. Meer dan eens staat ook het perspectief van de student centraal en wordt het belang voor de student meegewogen. Een cross-over kan van relevante toegevoegde waarde zijn als het de studenten stimuleert, uitdaagt en motiveert en met nieuwe technieken en/of met meerdere vakgebieden kennis laat maken.

6. Betrokkenen ervaren belangrijke bijvangsten van het experiment. De samenwerking met bedrijven, en in sommige gevallen ook met andere mbo-instellingen, wordt intensiever en beter. Docenten en bedrijven krijgen nieuwe energie en raken geënthousiasmeerd, worden creatiever in het bedenken van bpv-opdrachten en lesstof. De cross-over geeft de mbo-instelling ook een manier om zich te profileren en uniek te zijn. Al met al levert het een nieuw elan op, waarbij in enkele gevallen ook breder gekeken wordt naar onderwijskwaliteit en de wijze van lesgeven.

7. Ondanks de voorwaarde dat een cross-over kwalificatie ontwikkeld moet worden met delen van bestaande kwalificaties, lukt het goed om de inhoud van de kwalificatiebeschrijving en vervolgens de lesstof zo aan te passen dat het voldoende strookt met het beoogde beroep. Dat neemt niet weg dat het aardig wat voeten in de aarde kan hebben om de beroepspraktijkvorming goed aan te laten sluiten op de beschreven kwalificatie. Diverse factoren kunnen dit proces bemoeilijken, zoals in het geval dat het beoogde beroep op de arbeidsmarkt onvoldoende uitgekristalliseerd is, of als het beoogde beroep verschillende verschijningsvormen kent door de grote diversiteit tussen betrokken leerbedrijven (immers vaak uit verschillende sectoren/branches). Soms vraagt het enige creativiteit om de betreffende werkprocessen in een bedrijf aan bod te kunnen laten komen. Het ontwikkelen van een nieuwe opleiding, en vooral een cross-over opleiding voor een nieuw beroep, gaat gepaard met pionierswerk. Dat pionierswerk gebeurt doorgaans samen met of in ieder geval in goed overleg met leerbedrijven, vaak verenigd in een brancheadviesraad of brancheadviescommissie. Het komt desondanks voor dat afscheid genomen wordt van leerbedrijven en dat nieuwe leerbedrijven uit nieuwe branches toegevoegd worden. Het komt ook voor dat gehele bedrijfstakken of branches een ontwikkelde cross-over niet vinden passen, zoals de detailhandelsbranche die de cross-over Servicemedewerker niet vindt passen bij het beroep verkoper en de traditionele bouwsector die de cross-over Technicus hout en restauratie niet vindt passen bij het beroep timmerman.

8. Het doel van het experiment cross-overs is om snel in te kunnen spelen op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Arbeidsmarktrelevantie is vanzelfsprekend een belangrijk thema bij de ontwikkeling van cross-overs. Ten tijde van onderhavige meting hebben mbo-instellingen samen met individuele leerbedrijven 36 cross-overs ontwikkeld. Bij het overgrote deel lijkt een legitieme arbeidsmarktvraag te zijn en is sprake van een nauwe samenwerking tussen bedrijven en mbo-instellingen. Bij de vraagarticulatie en besluitvorming zijn geen sectorkamers en marktsegmenten van het SBB betrokken. De wijze van totstandkoming in het experiment (regionaal door een mbo-instelling met een kleine groep bedrijven) verschilt met de reguliere wijze (landelijk in sectorkamers van SBB met vertegenwoordiging van bedrijfsleven en onderwijs). Gedurende de uitvoering van de evaluatie signaleren de onderzoekers dat experimentscholen en SBB voor een deel wantrouwend staan tegenover de wijze die door 'de andere kant' wordt gehanteerd, waarbij gewezen wordt op de volgende voor- en nadelen, kansen en bedreigingen.
   - Voor een mbo-instelling is het bedrijf een relevante stakeholder, maar de student ook. Arbeidsmarktrelevantie is soms ondergeschikt aan het ontwikkelen van een aantrekkelijk vormgegeven opleiding, een toegankelijke en kostenefficiënte opleiding, of een brede opleiding.
   - SBB hoort van een deel van zijn achterban dat ze niet blij zijn met enkele cross-overs die zijn ontwikkeld zijn. De onderbouwing van de arbeidsmarktrelevantie is onvoldoende gecheckt.
   - Is de arbeidsmarktrelevantie voldoende gewaarborgd bij een eis dat minimaal 1 bedrijf betrokken is? Hoe manage je de verwachtingen van bedrijven, die specifieke bedrijfsgerichte opdrachten willen laten uitvoeren of die een bedrijfsgerichte opleiding wensen?Dat kan fragiele situaties opleveren, zo is bijvoorbeeld bij het wegvallen van Jumbo als partner besloten bij Deltion College de opleidingen Food Professional en Food Specialist niet aan te bieden. En is een ontwikkelde nieuwe opleiding niet te bedrijfsspecifiek? Het diploma moet een breed civiel effect over het hele land en in de gehele branche hebben.
   - Voordeel van een experiment is dat geëxperimenteerd kan worden en dat daarmee nieuwe belangrijke ontwikkelingen hun beslag krijgen in de kwalificatiestructuur. De innovatieve mensen bij mbo-instellingen krijgen nu de kans om hun ideeën voor goede opleidingen voor nieuwe beroepen tot uitvoering te brengen. Er is veel expertise bij individuele mbo-instellingen en bedrijven die tot de start van het experiment niet werd benut. Ook leeft bij sommige onderwijsprofessionals het idee dat Sectorkamers onvoldoende of eenzijdige expertise bezitten over de behoeften die op de arbeidsmarkt leven (teveel gefocust op grote bedrijven/partijen). Bedrijven geven signalen af dat SBB minder vaak dan voorheen bedrijfsbezoeken uitvoert en dat daardoor mogelijk minder up-to-date kennis aanwezig is.
   - Sommige cross-overs zijn tot stand gekomen omdat mbo-instellingen niet tevreden zijn over de kwalificatiestructuur zoals die er is: sommige kwalificaties ontbreken, terwijl er wel vraag naar is. Of de herziening kwalificatiestructuur heeft tot wijzigingen geleid waar we het inhoudelijk niet mee eens zijn.
   - Aan de start van de ontwikkeling van cross-overs ligt meestal geen uitgewerkt beroepscompetentieprofiel voor, of is een grof profiel onvoldoende uitgewerkt. Dat blijkt achteraf soms lastig, en leidt gaandeweg tot aanpassingen. Bij de ontwikkeling van reguliere kwalificatie valt daarentegen op te merken dat er ook heel beperkt nieuwe profielen worden gemaakt of bestaande worden bijgewerkt in de laatste vijftien jaar.

- Nadeel van het experiment is dat een belangrijke beslissing als een nieuwe opleiding niet op landelijk niveau tegen het licht wordt gehouden, op arbeidsmarktrelevantie wordt beoordeeld en afgezet wordt tegen het reeds bestaande opleidingsaanbod.
- In termen van doelmatigheid en arbeidsmarktrelevantie is het aantal studenten in een opleiding relevant. Niet te veel, want daarmee verliezen studenten arbeidsmarktperspectief. En niet te weinig, want daarmee is het mogelijk dat een opleiding niet kostenefficiënt is. Discussies over het aantal opleidingen in het land en spreiding over het land zijn in een experiment in principe niet aan de orde.

9. Bijna veertig kwalificaties zijn ontwikkeld door mbo-instellingen samen met individuele leerbedrijven, en bij het overgrote deel lijkt een legitieme arbeidsmarktvraag te zijn. Dat deze kwalificaties niet zijn ontwikkeld via de reguliere koninklijke weg roept vragen op. Zoals: Is de afspiegeling binnen de sectorkamers en marktsegmenten optimaal of missen hier partijen? Is de aanwezige kennis voldoende up-to-date en zijn de voelsprieten voldoende gevoelig? Hier zijn geen eenduidige antwoorden op te geven, te meer per sector en in de tijd verschillen zullen bestaan. Kern van die vragen komt neer op de wijze waarop de behoeften van bedrijven/arbeidsmarkt het beste vertaald kunnen worden naar de kwalificatiestructuur (welke kwalificaties nodig?) en kwalificaties (met welke inhoud precies?). Daarbij - en bij de opmerkingen bij conclusie 8 - moet deze kernvraag in perspectief worden geplaatst. De kwalificatiestructuur en wijze waarop het wordt samengesteld functioneren voor het overgrote deel. Het experiment maakt echter wel duidelijk dat het systeem beter kan. De vraag is niet zozeer of de koninklijke weg ter discussie moet staan, maar hoe deze route verrijkt kan worden met de opbrengst van het experiment cross-overs. Dus EN gebruik maken van de kennis en input vanuit individuele mbo-instellingen en bedrijven EN landelijke coördinatie en toetsing op doelmatigheid en arbeidsmarktrelevantie via SBB (herkenbaarheid van kwalificaties). Hoe deze verrijking eruit moet komen te zien? Eerste ideeën die in het onderzoek naar voren kwamen zijn onder meer een meldpunt voor mbo-instellingen om nieuwe ideeën voor kwalificaties aan te dragen, het toevoegen van een selectie van vakdocenten, vertegenwoordigers mkb-bedrijven en zzp-ers aan de marktsegmenten/sectorkamers, het vormen van een netwerk van innovatieve voorloper-docenten die als klankbord- of adviesgroep over de inhoud van een opleiding kan dienen.

10. Ten tijde van de interviews eind 2020 en begin 2021 zijn deelnemende mbo-instellingen bezorgd dat de in het experiment gestoken tijd en energie verloren gaat. Zij wensen duidelijkheid over de toekomst van het experiment en hun opleiding. Het besluit bij dit experiment voorziet daarom ook in een tussenevaluatie in 2021. Inmiddels heeft de Minister van OCW aan SBB/sectorkamers gevraagd om per cross-over kwalificatie een advies uit te brengen over de inhoudelijke opvolging. Sectorkamers worden gevraagd om een inhoudelijke evaluatie per cross-over kwalificatie uit te voeren en te adviseren of, en zo ja op welke wijze, de opbrengsten van specifieke cross-over kwalificatie opgenomen dienen te worden in de reguliere kwalificatiestructuur. SBB onderscheidt drie opties:
    a. Volledige opname in de bestaande kwalificatiestructuur, ter vervanging of aanvullend op bestaande kwalificatie(s);
    b. Opname van onderdelen van cross-over kwalificatie in bestaande reguliere kwalificatie(s) als onderdeel van het onderhoudstraject;
    c. Laten vervallen van een cross-over kwalificatie zonder dat elementen worden overgenomen.

SBB heeft inmiddels advies uitgebracht en OCW heeft een besluit genomen, december 2021 voor vierjarige cross-overs en in juni 2022 voor twee- en driejarige cross-overs.
Opvolging vierjarige niveau 4 cross-overs na einde experiment in 2025 | Nieuwsbericht | Nieuwsbrieven Ministerie van OCW (nieuwsbrievenminocw.nl)
Einde experiment cross-overs en opvolging drie- en tweejarige cross-overs | Nieuwsbericht | Nieuwsbrieven Ministerie van OCW (nieuwsbrievenminocw.nl)

Bijlage 1 – Beoordelingscriteria cross-over kwalificatie bij ingangstoets

Vereisten cross-over kwalificatie

a. De cross-over kwalificatie is opgebouwd uit delen van bestaande kwalificaties uit twee of meer opleidingsdomeinen.
b. De cross-over kwalificatie bevat het geheel van bekwaamheden die een gediplomeerde van de daarop gebaseerde experimentele opleiding kwalificeren voor het functioneren in een beroep of een groep van samenhangende beroepen. De cross-over kwalificatie kent inhoudelijke samenhang.
c. De cross-over kwalificatie is niet noodzakelijk indien voor een beroep een opleiding kan worden vormgegeven op basis van een bestaande kwalificatie of cross-over kwalificatie, al dan niet in combinatie met keuzedelen.
d. De cross-over kwalificatie heeft arbeidsmarktrelevantie.

Vereisten experimentele opleiding

e. De experimentele opleiding is een opleiding als bedoeld in artikel 7.2.2, eerste lid, onder b tot en met d, van de wet, die wordt aangeboden in de beroepsopleidende leerweg of de beroepsbegeleidende leerweg.
f. De experimentele opleiding is niet tegelijkertijd betrokken bij een experiment in de zin van het Besluit experimenten doorlopende leerlijnen vmbo-mbo 2014–2022 of het Besluit experiment beroepsopleiding gecombineerde leerwegen bol-bbl.
g. De keuzedelen die bij een experimentele opleiding worden aangeboden, vallen niet samen met een of meer onderdelen van de cross-over kwalificatie.

Overige vereisten

h. De instelling heeft een samenwerkingsovereenkomst afgesloten met een of meer bedrijven.
i. Een instelling neemt met maximaal 10 experimentele opleidingen deel aan het experiment.
j. De instelling voorziet in een terugvaloptie, waardoor studenten tussentijds kunnen uitstromen naar een andere verwante opleiding.
k. Aan de instelling die de aanvraag indient, mag binnen een bij de aanvraag betrokken opleidingsdomein niet een waarschuwing zijn gegeven als bedoeld in artikel 6.1.5, 6.1.5b, tweede lid, en 6.2.3.b, tweede lid, van de wet of een besluit zijn genomen als bedoeld in de artikelen 6.1.4 en 6.1.5b, eerste lid, 6.2.2 en 6.2.3b, eerste lid, van de wet.

Te verstrekken informatie in de aanvraag

l. De aanvraag bevat de volgende informatie:
   - een beschrijving van de cross-over kwalificatie, waarbij wordt vermeld:
     - 1°. de naam van de cross-over kwalificatie en de daaruit voortvloeiende naam van de opleiding;
     - 2°. op welke opleidingsdomeinen de cross-over kwalificatie betrekking heeft;
     - 3°. uit welke bestaande kwalificaties en daarbinnen uit welke delen de cross-over kwalificatie wordt samengesteld;

    - 4°. op welke leerweg of leerwegen de cross-over kwalificatie is gericht;
    - 5°. op welke soort opleiding de cross-over kwalificatie is gericht;
    - 6°. op welk beroep of groep van beroepen de cross-over kwalificatie is gericht;
- welke keuzedelen bij de cross-over kwalificatie behoren;
- een toelichting op de arbeidsmarktrelevantie van het beroep waarop de cross-over kwalificatie is gericht;
- een samenwerkingsovereenkomst met één of meer bedrijven, waaruit blijkt dat in de regio behoefte is aan de cross-over kwalificatie;
- de terugvalopties voor de deelnemer die voortijdig uitstroomt uit de experimentele opleiding;
- een inschatting van het aantal cohorten en het aantal studenten dat de instelling verwacht in te schrijven per cohort.

Bron: Staatsblad van het Koninkrijk der Nederlanden, jaargang 2016, 287. *"Besluit van 8 juli 2016, houdende bepalingen voor een experiment met cross-over kwalificaties in het middelbaar beroepsonderwijs (Besluit experiment cross-over kwalificaties)"*

Bijlage 2 – Werkwijze aanvraagprocedure en beoordelingsproces

Met het experiment cross-over kwalificaties is een tweede route voor de totstandkoming van kwalificaties ontstaan. Een belangrijk verschil met de reguliere route is dat in deze tweede route de landelijke Sectorkamers binnen SBB niet betrokken zijn. Het zijn de mbo-instellingen zelf die – in samenwerking met het (regionale) bedrijfsleven – de kwalificatie samenstellen. Daardoor kan de procedure voor de totstandkoming van kwalificaties sneller doorlopen worden. Hoewel de landelijke Sectorkamers van SBB niet betrokken zijn in de experimentele route, is de Toetsingskamer SBB dat – net als bij de reguliere route – wel. De Toetsingskamer SBB toetst de kwaliteit van de kwalificatie. Daarnaast assisteert de afdeling Kwalificeren & Examineren van SBB de mbo-instelling bij het samenstellen en opstellen van de cross-over kwalificatie.

Overzicht B2.1 toont het beoordelingsproces van cross-over kwalificaties. Dat proces start bij het indienen van een aanvraag door de mbo-instelling bij DUO voor het tot stand komen en aanbieden van een cross-over kwalificatie (stap 1). Jaarlijks kunnen nieuwe aanvragen worden ingediend. De deadline voor iedere jaarlijkse ronde ligt op 15 september in het jaar voorafgaand dat men wil starten met de opleiding. Ofwel, bij een beoogde start in schooljaar 2018/19, dient de aanvraag uiterlijk 15 september 2017 bij DUO binnen zijn. Het experiment cross-over kwalificaties duurt tot en met 31 juli 2025, waarbij voor vierjarige opleidingen tot uiterlijk 15 september 2020 een aanvraag kan worden ingediend (start in schooljaar 2021/22), voor driejarige opleidingen tot uiterlijk 15 september 2021 (start in schooljaar 2022/23) en voor tweejarige opleidingen tot uiterlijk 15 september 2022 (start in schooljaar 2023/24).

DUO toetst of de aanvraag compleet is en alle benodigde informatie bevat (stap 2). De indienende mbo-instelling krijgt een ontvangstbevestiging en DUO stuurt de aanvraag door naar de Inspectie.

De Inspectie toetst vervolgens de kwaliteit van de opleidingsdomeinen die onderwerp van de cross-over kwalificatie zijn (stap 3). Het betreft allereerst een *marginale toetsing* op basis van de toezichtshistorie (in het kader van de reguliere beoordeling van kwaliteit opleidingen in het mbo). De centrale vraag in dezen is of de toezichtshistorie geen risico laat zien bij één of meerdere betrokken opleidingsdomeinen uit de aanvraag. Niet alleen de betreffende kwalificaties, maar de betreffende opleidingsdomeinen worden dus getoetst. Als bijvoorbeeld ROC van Flevoland een cross-over kwalificatie wil ontwikkelen die is opgebouwd uit delen van de kwalificaties MBO-Verpleegkundige en Technicus elektrotechnische systemen, dan moet de kwaliteit van alle opleidingen in de opleidingsdomeinen Zorg en welzijn en Techniek en procesindustrie op orde zijn. Het gehele opleidingsdomein wordt getoetst, omdat niet elke kwalificatie door de Inspectie wordt onderzocht in de reguliere kwaliteitsbeoordeling. Indien in de marginale toetsing een risico bij de opleidingsdomeinen die onderwerp van de cross-over kwalificatie zijn geconstateerd is, volgt een *integrale toetsing*. Daartoe worden openbare toetsrapporten verzameld en bestudeerd.

Aanvankelijk werd ook gecontroleerd of er recente klachten/signalen over de indienende mbo-instelling bekend zijn. Deze eis bleek echter niet juridisch gegrond en is komen te vervallen.

Na voltooiing van de marginale (en eventueel integrale) toetsing stuurt de Inspectie haar oordeel naar DUO. DUO stuurt de aanvraag vervolgens door naar SBB ten behoeve van de ingangstoets en bevestigt deze stap naar de indienende mbo-instelling.

Wijziging partij die marginale toetsing uitvoert (stap 3)
Na het eerste jaar van het experiment voert DUO in plaats van de Inspectie de marginale toetsing uit. DUO controleert op basis van openbare rapporten of er sprake is van risico bij opleidingen in betreffende opleidingsdomeinen. Indien er geen opleidingen met risico zijn, dan wordt de Inspectie niet betrokken en gaat de aanvraag direct door naar SBB voor de ingangstoets (stap 4). Indien er wel sprake is van risico, dan gaat de aanvraag naar de Inspectie voor de integrale toetsing.

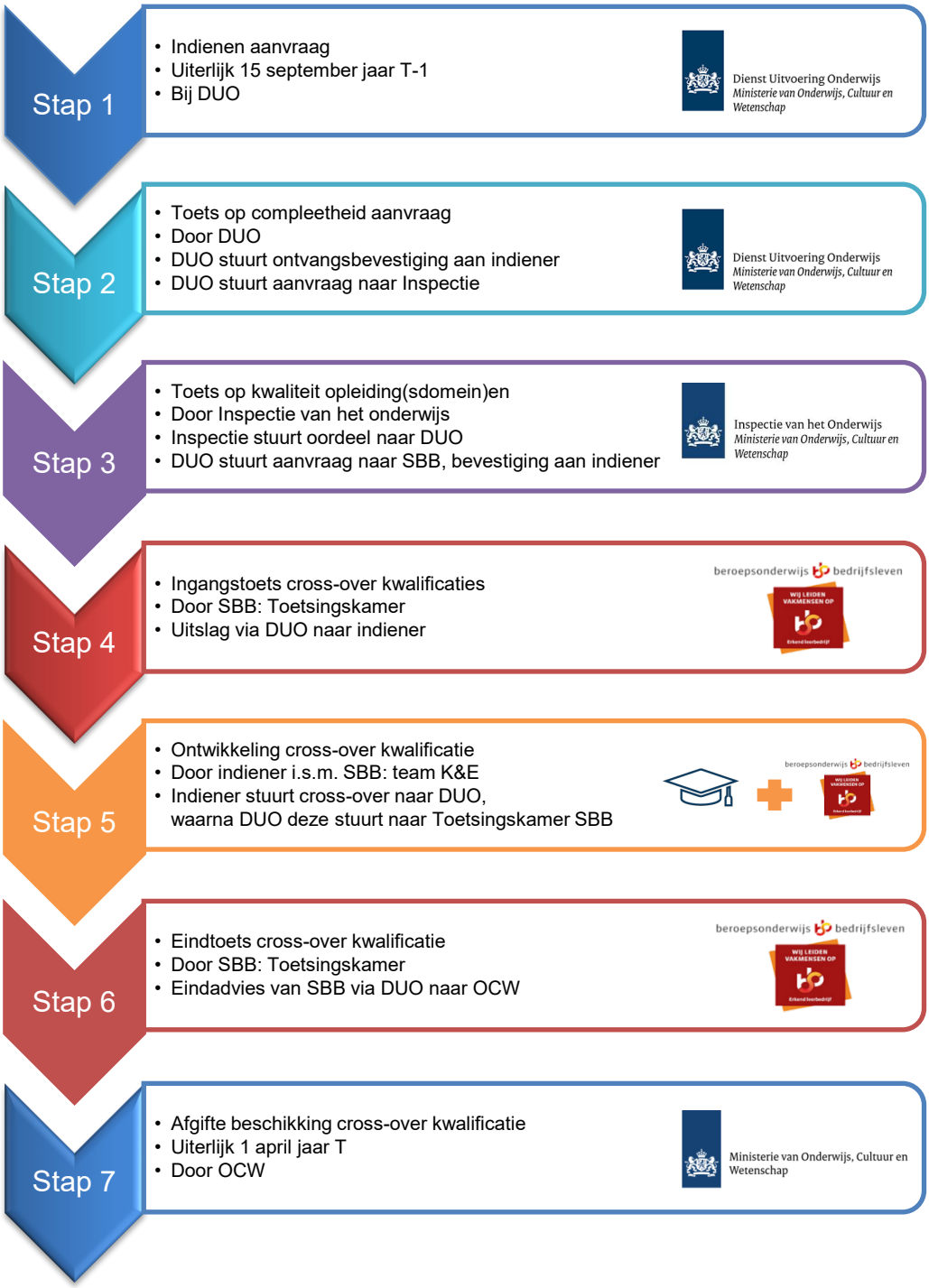
De Toetsingskamer SBB checkt in de ingangstoets (stap 4) diverse aspecten, onder meer of de beoogde cross-over kwalificatie iets toevoegt aan het bestaande opleidingsaanbod (arbeidsmarktrelevantie, de noodzakelijkheid van de cross-over kwalificatie en of deze is opgebouwd uit kwalificaties uit meerdere opleidingsdomeinen) en of er voldoende aan het belang van de student is gedacht (samenwerkingsovereenkomst met één of meer bedrijven, terugvaloptie waardoor studenten tussentijds kunnen uitstromen naar een andere verwante opleiding). In bijlage 1 zijn alle beoordelingscriteria ten behoeve van de ingangstoets opgenomen.
Na voltooiing van de ingangstoets wordt de uitslag naar DUO en via DUO naar de indienende mbo-instelling gestuurd.

Met de ontvangst van een positieve uitslag van de ingangstoets krijgt de mbo-instelling het formele verzoek om de cross-over kwalificatie – eventueel in samenwerking met het (regionale) bedrijfsleven – te ontwikkelen (stap 5). Vanaf dat moment heeft de mbo-instelling negen weken de tijd om de cross-over kwalificatie in te dienen ten behoeve van de eindtoets. Het staat de mbo-instelling overigens vrij om al eerder – bijvoorbeeld na indienen van de aanvraag – te starten met het ontwikkelen van de cross-over kwalificatie.
Indien de mbo-instelling dat wenst, wordt zij bij het ontwikkelen en opstellen van de cross-over kwalificatie geassisteerd door medewerkers van het team Kwalificeren & Examineren van SBB. Deze medewerkers weten precies hoe een kwalificatie opgebouwd moet worden. Ten behoeve van dit proces is een model cross-over kwalificatie vrijgegeven, die overigens niet of nauwelijks verschilt van een reguliere kwalificatie.

Wanneer de opgestelde cross-over kwalificatie door de mbo-instelling is ingediend, volgt de eindtoets (stap 6). De Toetsingskamer SBB kijkt of de beoogde cross-over kwalificatie voldoet aan het model en toetsingskader.

Het eindadvies van de Toetsingskamer SBB gaat via DUO naar het ministerie van OCW. De Minister geeft uiterlijk 1 april de beschikking af (stap 7), waarna de mbo-instelling – in het geval van goedkeuring – in het navolgende schooljaar mag starten met de cross-over kwalificatie.

Overzicht B2.1 – Stroomschema beoordelingsproces voor aangevraagde cross-over kwalificaties



ISBN 978-94-92743-43-5
NUR 840

KBA Nijmegen

© 2022 KBA Nijmegen