ADVIES 17/09 | November 2017

SER

Toekomstgericht beroepsonderwijs

Deel 2 Voorstellen voor een sterk en innovatief beroepsonderwijs

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD

ADVIES 15/09 | November 2017

SER

Toekomstgericht beroepsonderwijs

Deel 2 Voorstellen voor een sterk en innovatief beroepsonderwijs

UITGEBRACHT AAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

NR.9 - NOVEMBER 2017

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD

Sociaal-Economische Raad

De Sociaal-Economische Raad (SER) adviseert het kabinet en het parlement over de hoofdlijnen van het te voeren sociaal en economisch beleid en over belangrijke wetgeving op sociaal-economisch terrein. Ook is de SER betrokken bij de uitvoering van enkele wetten.

De SER is in 1950 bij wet ingesteld. Zitting in de SER hebben vertegenwoordigers van ondernemers en van werknemers, en kroonleden (onafhankelijke deskundigen). De raad is een onafhankelijk orgaan dat door het gezamenlijke Nederlandse bedrijfsleven wordt gefinancierd.
De SER wordt bij de uitvoering van zijn functies bijgestaan door een aantal vaste en tijdelijke commissies. Enkele vaste commissies zijn onder bepaalde voorwaarden ook zelfstandig werkzaam.

Actuele informatie over de samenstelling en de werkzaamheden van de SER en zijn commissies, persberichten en het laatste nieuws zijn te vinden op de website van de SER. Ook alle adviezen die sinds 1950 zijn verschenen, zijn daar te vinden. Adviezen van de laatste jaren zijn ook in gedrukte vorm verkrijgbaar.
Het SERmagazine brengt maandelijks nieuws en achtergrondinformatie over de SER, de overlegeconomie en belangrijke sociaal-economische ontwikkelingen.

Sociaal-Economische Raad
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
T 070 3499 525
E communicatie@ser.nl
www.ser.nl

©2017, Sociaal-Economische Raad
Alle rechten voorbehouden
Overname van teksten is toegestaan onder bronvermelding

Inhoudsopgave

Voorwoord 7

Samenvatting 13

1. Inleiding 23

2. Uitdagingen voor het mbo 27

2.1 Gunstige uitgangspositie 27
2.2 Arbeidsmarktontwikkelingen leiden tot grotere dynamiek 30
2.3 Druk op delen van het middensegment 34
2.4 Bedreigingen voor aansluiting mbo-opgeleiden op de arbeidsmarkt 38
2.5 Minder jongeren, meer volwassenen in het mbo 43
2.6 Conclusies 44

3. Vijf prioriteiten voor sterk en innovatief beroepsonderwijs 47

4. Voorbereiden op duurzame deelname aan arbeidsmarkt en samenleving 51

4.1 Beter sturen op arbeidsmarktperspectief van mbo-opleidingen 51
4.2 Stimuleer bewuste studiekeuzes 53
4.3 Investeer in een breed palet aan vaardigheden 58
4.4 Stimuleer praktijkleren en innovatieve hybride leervormen 61
4.5 Aanbevelingen 69

5. Daadkrachtige integrale aanpak jongeren in kwetsbare positie 75

5.1 Extra intensieve begeleiding en coaching nodig voor kwetsbare jongeren 75
5.2 Nieuwe initiatieven gericht op een integrale sluitende aanpak 76
5.3 Goed voorbeeld: Boris-leerbedrijven voor jongeren in vso en pro 77
5.4 Aanbevelingen 77

6. Deuren mbo open voor een leven lang leren en ontwikkelen 81

6.1 Positieve leercultuur en flexibel aanbod voor werkenden ontwikkelen 81
6.2 Naar gezamenlijke aanpak en afspraken 82
6.3 Beter benutten kwalificatiestructuur voor leven lang ontwikkelen 83
6.4 Meer samenwerken mbo en niet-bekostigde instellingen 84
6.5 Aanbevelingen 85

7. Versterk regionale, sectorale en landelijke samenwerking 89

7.1 Versterken structurele samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven 89
7.2 Samenwerking en afstemming in de onderwijsketen 91
7.3 Samenwerking tussen en binnen mbo-instellingen 93
7.4 Aanbevelingen 94

8. De school als professionele en lerende organisatie 97

8.1 Inleiding 97
8.2 Creëer een sterk leerklimaat 97
8.3 Pak de werkdruk aan in het mbo 104
8.4 Aanbevelingen 105

Bijlagen 111

1 Adviesaanvraag 111
2 Overzicht werkwijze en gesprekspartners 117
3 Overzicht beleidsinitiatieven gericht op het mbo 119
4 Overzicht relevante SZW-regelingen voor jongeren in een kwetsbare positie 123
5 Samenstelling commissie Arbeidsmarkt- en onderwijsvraagstukken t.b.v. vervolgadvies Toekomstbestendig beroepsonderwijs 125

Voorwoord

Voorwoord

Het beroepsonderwijs is heel belangrijk voor Nederland. Met zijn praktijkgerichte opleidingen, die tot stand komen in nauwe samenwerking met het bedrijfsleven, heeft het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) goud in handen. Vanuit het buitenland is er veel waardering en belangstelling. In dit advies kijkt de Sociaal-Economische Raad (SER) hoe het mbo zijn kracht kan inzetten om sterk en innovatief de toekomst in te gaan.

Op de dynamische arbeidsmarkt van de toekomst lopen werken en leren steeds meer door elkaar heen. Grote transities doen zich voor onder invloed van technologisering, robotisering, automatisering en digitalisering. Dat maakt dat de arbeidsmarkt voortdurend en in een hoger tempo verandert. Kennis en vaardigheden raken snel verouderd, veel routinematig werk raakt overbodig en de aard van het werk verandert sneller dan we gewend zijn. Niet alleen de werkenden van morgen merken de gevolgen van de transities, ook de maatschappij als geheel. We zijn hard op weg een digitale samenleving te worden. Te midden van deze dynamiek kan het onderwijs zich niet permitteren achterover te leunen.

Die ontwikkelingen bieden kansen, maar we moeten onze ogen niet sluiten voor risico's. Het is heel belangrijk dat we die kansen benutten om Nederland economisch sterk te houden, met veel aandacht voor innovatie. Tegelijkertijd willen we ook sociaal sterk blijven staan, iedereen verdient gelijke kansen om te participeren op de arbeidsmarkt en in de samenleving. De uitdaging is mijns inziens om met elkaar te komen tot een inclusieve en productieve samenleving die tot de wereldtop behoort. Nu de economie aantrekt zijn meer signalen zichtbaar van mismatches, met aan de ene kant tekorten aan goed opgeleide mensen in een aantal sectoren en aan de andere kant een groep die niet aan het werk komt omdat ze een opleiding hebben voor een sector waar de banen verdwijnen.

Jongeren moeten goed worden voorbereid om hun rol te kunnen spelen in die veranderlijke wereld. Wendbaarheid en weerbaarheid zijn daarvoor essentieel. Het beroepsonderwijs is cruciaal in de voorbereiding van jongeren op hun deelname aan de samenleving. Werk maakt daarvan een belangrijk deel uit. Daarom geeft de raad in dit advies heel wat aanbevelingen die zijn gericht op het duurzaam kunnen meedoen op de arbeidsmarkt. Daar horen ook scherpere eisen bij aan het arbeidsmarktperspectief van opleidingen. Jongeren moeten passende vaardigheden leren in het onderwijs. En werken aan meer bewuste studiekeuzes en goede loopbaanoriëntatie.

De SER breekt in dit advies bovenal een lans voor het praktijkleren waarmee het beroepsonderwijs zich zo gunstig onderscheidt van andere soorten onderwijs. Eerder deed hij dat al met zijn voorstellen ter versterking van de beroepsbegeleidende leerweg uit oktober 2016. In dit advies trekt hij de lijn door en doet hij verdere voorstellen om innovatieve vormen van praktijkleren aan te moedigen. Ook algemeen vormende opleidingen doen er goed aan meer praktijkgericht onderwijs te ontwikkelen om leerlingen te motiveren en ze meer inzicht te geven in de wereld van werk. Wie wel eens aan kinderen probeert uit te leggen wat voor werk hij doet, snapt hoe hard dat nodig is. Het gaat er dus om dat de school in 'het bedrijf' komt en 'het bedrijf' in de school.

Extra aandacht is nodig voor de jongeren die moeite hebben met het behalen van een startkwalificatie. Deze groep is kwetsbaar op de arbeidsmarkt. Zij verdienen intensieve begeleiding en ondersteuning op weg naar opleiding, diploma en werk, niet alleen van school, maar ook van gemeenten, UWV, zorginstellingen, jeugdzorg. Vaak hebben deze jongeren te maken met allerlei instanties. Nieuwe allianties zijn nodig om jongeren te ondersteunen en hun vragen en problemen centraal te stellen in plaats van de dienstverlening. De goede voorbeelden op dit terrein verdienen verdere uitwerking en navolging.

Door technologisering zal kennis sneller verouderen en zullen werkenden zich vaker moeten bij- of omscholen. Eerder deed de SER in zijn advies *Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan* al de oproep tot landelijke en regionale afspraken te komen om leren, werken en innoveren beter met elkaar te verbinden. Deze oproep voor een akkoord over skills en technologie brengt de raad opnieuw onder de aandacht van het kabinet. In het leren en ontwikkelen van de beroepsbevolking kan het mbo een sleutelpositie vervullen. De raad dringt aan op maatregelen om daadwerkelijk die rol te kunnen spelen. Dat vraagt onder meer om spoed bij het aanpassen van regelgeving die een flexibel leer- en ontwikkelaanbod voor werkenden in de weg staat. Hier zien wij ook een rode draad in de SER-adviezen van de afgelopen tijd. Het gaat er om dat kinderen al heel jong leren dat 'jezelf ontwikkelen' leuk is en dat het gewoon is dat het ook nooit meer ophoudt.

Opleiden, leren en ontwikkelen is en blijft mensenwerk. De cruciale rol hierbij van docenten en praktijkopleiders kan niet voldoende benadrukt worden. Zij vormen de brug tussen opleiding en praktijk en samen geven zij vorm aan innovatief praktijkgericht onderwijs. Het is heel belangrijk dat zij zelf ook gelegenheid krijgen zich

te blijven ontwikkelen en zich op de hoogte te stellen van innovaties in hun vak-

gebied. Onderwijsinstellingen doen er goed aan hun HR-beleid te verstevigen en het leven lang leren en ontwikkelen van hun professionals hoog op hun agenda te zetten.

Mariëtte Hamer
Voorzitter van de SER

Samenvatting

Samenvatting

Transities stellen Nederland voor grote uitdagingen

Het Nederlandse middelbaar beroepsonderwijs (mbo) staat internationaal goed aangeschreven. Bijna de helft van de beroepsbevolking heeft een opleiding in het mbo gevolgd. Het mbo leidt niet alleen op voor een beroep, maar ook voor verdere scholing en voor het kunnen vervullen van een maatschappelijke positie. Binnen het beroepsonderwijs vervult het mbo een scharnierfunctie: tussen het voortgezet onderwijs en het hoger beroepsonderwijs, tussen opleidingen en (leer)bedrijven en tussen het initieel leren van studenten en het postinitieel leren en ontwikkelen van de beroepsbevolking. Het mbo krijgt nu en in de toekomst te maken met de gevolgen van grote transities onder invloed van technologisering, robotisering, automatisering en verduurzaming. Terugloop in studentenaantallen door demografische krimp en vergrijzing van de docentenpopulatie stellen het mbo de komende jaren eveneens voor uitdagingen.

Meer mismatches op de arbeidsmarkt

De toekomstige arbeidsmarkt zal zich kenmerken door een toenemende dynamiek onder invloed van de hierboven genoemde transities. Hierdoor dreigen meer mismatches tussen vraag en aanbod te ontstaan. Deze mismatches komen bijvoorbeeld tot uiting in groeiende tekorten aan gekwalificeerd personeel in bepaalde sectoren of beroepen, terwijl in andere sectoren werkgelegenheid verdwijnt door onder meer automatisering en robotisering. Nu al kampen sectoren zoals de installatiebranche, de bouw, de zorg en het onderwijs met niet of moeilijk te vervullen vacatures. Met name taken van meer routineuze aard lopen risico door automatisering te worden vervangen, bij een deel van de administratief-economische beroepen – zeker op middelbaar niveau – neemt de werkgelegenheid bijvoorbeeld af.

Wendbaarheid, weerbaarheid en het vermogen jezelf te blijven ontwikkelen

Kennis en vaardigheden raken op de toekomstige arbeidsmarkt steeds sneller verouderd. Wendbaarheid, weerbaarheid en het vermogen jezelf te blijven ontwikkelen zijn sleutelvaardigheden voor duurzame inzetbaarheid en maatschappelijke participatie. Niet alleen op de arbeidsmarkt maar ook in de complexer wordende samenleving zullen technologisering, robotisering en digitalisering tot in de haarvaten doordringen, waardoor het niveau van de benodigde basisvaardigheden om te kunnen participeren verder omhoog gaat. Gelet op het grote aantal van ongeveer 2 miljoen mensen dat nu al onvoldoende basisvaardigheden heeft, ligt hier een forse maatschappelijke uitdaging. De SER neemt zich voor dit vraagstuk op een later moment nader te verkennen tegen de achtergrond van het gevoerde beleid.

Noodzaak leven lang leren en ontwikkelen

Leren stopt niet bij het behalen van een diploma in het initieel onderwijs. Iedereen zal zich tijdens het werkzame leven moeten blijven ontwikkelen door informeel en formeel leren. Zeker voor middelbaar opgeleiden – en met name mbo-niveau 2 is de uitdaging groot om duurzaam inzetbaar te blijven op de toekomstige arbeidsmarkt. Regie voeren over de eigen loopbaan en tijdige bij-, op- of omscholing zijn daarvoor onmisbaar.

Het mbo moet studenten tijdens hun studie de vaardigheden bijbrengen om zich op de toekomstige arbeidsmarkt te kunnen blijven ontwikkelen. Daarnaast ligt er een enorme uitdaging voor het mbo om in samenwerking met de niet-bekostigde opleidingsinstellingen een flexibel aanbod te ontwikkelen voor werkenden en werkzoekenden die zich willen of moeten bij-, op- of omscholen om duurzaam inzetbaar te blijven.

Vijf prioriteiten voor een sterk en innovatief mbo

Het middelbaar beroepsonderwijs heeft een goede uitgangspositie om de bovengenoemde uitdagingen met vertrouwen tegemoet te treden. Het verder uitbouwen van de sterke kanten van het mbo is voor de SER uitgangspunt voor zijn advisering. De SER ziet vijf prioriteiten voor een sterk en innovatief toekomstgericht mbo:

1. het duurzaam toerusten voor arbeidsmarkt en samenleving;
2. een daadkrachtige integrale aanpak voor jongeren in een kwetsbare positie;
3. een grote rol van het mbo bij een leven lang leren;
4. het versterken van regionale, sectorale en landelijke samenwerking;
5. het stimuleren van scholen om lerende organisaties te worden met ruimte voor professionals.

In dit advies geeft de SER per prioriteit aanbevelingen aan betrokkenen bij het mbo. De hoofdstukken 4 tot en met 8 bevatten aan het einde van elk hoofdstuk een overzicht van aanbevelingen inclusief een toelichting per aanbeveling. In deze samenvatting worden de aanbevelingen slechts kort aangestipt. Sommige aanbevelingen raken aan wet- en regelgeving. De raad geeft mee dat betere handhaving soms een stapeling van regels kan voorkomen.

Prioriteit 1: Duurzaam toerusten voor arbeidsmarkt en samenleving

Scherper sturen op arbeidsmarktperspectief van opleidingen

De aansluiting van het mbo op de arbeidsmarkt is gemiddeld genomen goed, velen vinden binnen een maand na diplomering werk. Zorgen zijn er nu vooral over de bol-niveau 2 opgeleiden in bepaalde sectoren, ze komen moeilijker aan werk, zijn

vaker werkloos of werken (langdurig) in flexibel verband. Bbl-opgeleiden (van alle niveaus) doen het over het algemeen goed op de arbeidsmarkt, werkloosheidscijfers liggen laag en ook na een aantal jaren hebben zij nog werk. Uit onderzoek blijkt dat tussen vergelijkbare opleidingen aan verschillende instellingen grote verschillen bestaan in de mate waarin mbo-gediplomeerden werk vinden. Dit vraagt nader onderzoek om meer inzicht te krijgen in oorzaken.

De SER pleit voor het stellen van hogere eisen aan het arbeidsmarktperspectief van opleidingen. Hij ziet als mogelijkheid het aanscherpen van de normen in de Wet op de macrodoelmatigheid, bijvoorbeeld door de urennorm te vervangen door de eis dat een opleiding tot economische zelfstandigheid moet leiden bij (nagenoeg) voltijds werkenden. Verder geeft hij aanbevelingen voor een meer bewuste studiekeuze van studenten en goede loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Goede en structurele regionale, sectorale en landelijke samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven zijn nodig om scherper te kunnen sturen op het arbeidsmarktperspectief van opleidingen (zie ook aanbevelingen over samenwerken).

Vaardigheden van de toekomst ontwikkelen

Startende studenten zullen zich in hun initiële opleiding een breed palet aan vaardigheden eigen moeten maken om wendbaar en weerbaar te zijn op de toekomstige arbeidsmarkt en in de maatschappij. Naast basisvaardigheden, vakspecifieke vaardigheden, werknemers- en ondernemersvaardigheden zijn sociaal-communicatieve vaardigheden en de vaardigheid om jezelf te blijven ontwikkelen (leren leren) onmisbaar om duurzaam te kunnen functioneren op de arbeidsmarkt en in de samenleving (zie paragraaf 4.3). Veel mbo-studenten zijn erbij gebaat als zij in de beroepscontext kunnen werken aan hun basisvaardigheden.

Praktijkgericht leren en hybride leervormen verder ontwikkelen

Praktijkgericht leren is een sterk kenmerk van het mbo dat uitstekende mogelijkheden biedt om het benodigde brede palet aan vaardigheden te ontwikkelen en om een goede voorbereiding te krijgen op de latere beroepsuitoefening. Een goede ontwikkeling die verder gestimuleerd moet worden, is de totstandkoming van innovatieve hybride leervormen, waarin het schoolse leren is verbonden en verweven met het leren in de beroepspraktijk (zie paragraaf 4.4).

Aanbevelingen voor het duurzaam toerusten voor arbeidsmarkt en samenleving

- Stel hogere eisen aan het arbeidsmarktperspectief van opleidingen.
- Handhaaf het startkwalificatieniveau maar geef extra aandacht aan studiekeuze mbo-niveau 2 studenten.
- Biedt mogelijkheden voor het volgen van extra keuzevakken met een goed arbeidsmarktperspectief.
- Start op tijd met beroepsoriëntatie in het voortgezet onderwijs.
- Stimuleer een meer bewuste studiekeuze door studenten meer praktijkervaring te laten opdoen in het eerste mbo-jaar.
- Monitor de tevredenheid van studenten over LOB.
- Geef extra aandacht aan studiekeuzegedrag van jongeren met een migranten-achtergrond.
- Zorg ervoor dat er ruimte is voor het aanleren van algemene vaardigheden in de beroepscontext
- Faciliteer de totstandkoming van meer hybride leeromgevingen – zowel in de bol als in de bbl – in een proces van co creatie tussen scholen en het bedrijfsleven, via subsidies voor innovatieve duurzame samenwerkingsverbanden en door ruimte en tijd te geven aan professionals bij scholen en leerbedrijven. Systeem-kenmerken van bol en bbl dienen daarbij overeind te blijven.
- Stimuleer de totstandkoming van meer leerwerkplekken door een vast bedrag per praktijkplek te verstrekken via het budget van de Subsidieregeling. Bezie daarnaast de mogelijkheid om voor entree studenten een hogere vergoeding te verstrekken, omdat zij veel ondersteuning en begeleiding nodig hebben.
- Zet werkend leren door in mbo en hbo (waaronder associate degree) door door-lopende duale leerlijnen te ontwikkelen en uit te bouwen.
- Ondersteun het voorstel van de Europese Commissie voor Europees kader voor hoogwaardige en doeltreffende leerwerkplekken.
- Zorg voor een rechtvaardige beloning van bbl'ers.
- Experimenteer met meer beroepsgericht leren in het avo.
- Stimuleer gelijke kansen op stage door bewustwording over vooroordelen en (vermeende) discriminatie en breng het Meldpunt Stagediscriminatie van de SBB breed onder de aandacht.

Prioriteit 2: Stimuleer integrale aanpak jongeren in kwetsbare positie

Aandacht is nodig voor iedereen die moeite heeft met het behalen van een startkwalificatie. Hun positie op de arbeidsmarkt en in de samenleving is zorgelijk en dat zal door de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor velen van hen alleen maar zorgelijker worden. Dit ziet de SER als een urgent maatschappelijk vraagstuk, waarvoor vele betrokkenen gezamenlijk verantwoordelijkheid moeten dragen. Hiervoor moeten nieuwe allianties worden gevonden tussen betrokken partijen zoals gemeenten en provincies, het UWV, vmbo-scholen en mbo-instellingen, het vso en praktijkscholen en (jeugd)zorginstellingen. Het is van belang deze groep goed in beeld te brengen en te houden en sterke netwerken voor ondersteuning en begeleiding in te richten.
De SER neemt zich voor om de positie van laaggeletterden en kwetsbare jongeren meer diepgaand te verkennen na afronding van dit advies.

Aanbevelingen daadkrachtige integrale aanpak voor jongeren in een kwetsbare positie

- Zorg voor civiel effect (erkenning waarde van opleiding door werkgevers) van het in het regeerakkoord voorgestelde vakcertificaat voor studenten die aan een entree- of niveau 2-opleiding niet hun diploma halen door bij de ontwikkeling branches te betrekken.
- Creëer duale opleidingsmogelijkheden op maat (modulen met certificering) voor mensen zonder startkwalificatie en zorg voor extra publieke bekostiging.
- Verken de mogelijkheden voor een verlengde verantwoordelijkheid van het mbo. De SER adviseert het ministerie van OCW om, in samenwerking met het ministerie van SZW, de MBO Raad, mbo-instellingen en gemeenten de mogelijkheden hiervoor te verkennen, inclusief de daarmee gemoeide aanvullende financiering.
- Pak knelpunten die gegevensuitwisseling over jongeren in een kwetsbare positie belemmeren versneld aan.
- Stimuleer goede aansluiting en samenwerking tussen onderwijs en sociaal domein door ruimhartige ondersteuning van gezamenlijke aanpak tussen departementen, G32 en andere betrokkenen.
- Maak de voor jongeren met een beperking ontwikkelde Boris-aanpak structureel en onderzoek samen met betrokkenen of deze aanpak om praktijkervaring op te doen geschikt is voor verdere uitbreiding, zoals voor entree studenten die geen niveau 1-diploma kunnen behalen.

- Meer geld voor persoonlijke aandacht, mentoring en coaching naar sluitende aanpak. De SER vraagt het ministerie van OCW te verkennen hoe de instellingen tegemoet te komen bij het vervullen van de extra behoeften van deze groep en daarbij na te gaan wat de gevolgen zijn van gelijkstelling van de bekostiging van niveau 2 aan de entreebekostiging.

Prioriteit 3: Deuren mbo open voor leven lang leren en ontwikkelen

Voor de mbo-instellingen ligt er een uitdaging om zich meer te ontwikkelen als laagdrempelige opleidingscentra met een breed scala aan flexibele leer- en ontwikkel-mogelijkheden voor iedereen. Dat aanbod moet goed aansluiten op wat deelnemers al aan ervaring en kennis hebben opgedaan in hun loopbaan. De niet-bekostigde instellingen spelen een grote rol in het cursorisch onderwijs, waarbij maatwerk en flexibiliteit sterke punten zijn. Meer samenwerking en afstemming tussen bekostigde en niet-bekostigde aanbieders is absoluut nodig en ook mogelijk; er zijn voorbeelden waarbij de krachten worden gebundeld (zie paragraaf 6.4).

Aanbevelingen voor grote rol mbo in leven lang leren en ontwikkelen

- Maak landelijk en regionaal afspraken met betrokkenen om tot een sterke leercultuur te komen waarin leren, werken en innoveren zijn verbonden en om samen te komen tot een doorbraak in een leven lang leren en ontwikkelen om in de toekomst inzetbaarheid en productiviteit te kunnen garanderen. Eerder deed de raad deze oproep in zijn advies *Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan.*
- Maak werk van een flexibel aanbod voor leven lang leren en ontwikkelen door regelgeving versneld aan te passen, zodanig dat bekostigde instellingen werkenden scholing kunnen aanbieden die aansluit bij hun leerbehoeften en dat (niet-) bekostigde instellingen voor mbo en hbo meer ruimte hebben om robuuste certificaatgerichte trajecten – met civiel effect – aan te bieden.
- Oproep aan onderwijs en bedrijfsleven binnen de SBB om actief aan de slag te gaan met de ontwikkeling van keuzedelen als zelfstandig certificaat voor werkenden die al een mbo-diploma hebben. De SER vraagt de overheid om het bekostigd onderwijs te faciliteren om dit aanbod ook mogelijk te maken en de toegang voor werkenden te faciliteren door dit onderdeel te maken van het trekkingsrecht waarover de SER eerder adviseerde in Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan (zie paragraaf 6.1).

- Start pilots met certificaten voor trajecten bij (niet-)bekostigde instellingen om ervaring op te doen met het zelfstandig benutten van beroepsgerichte onderdelen uit de kwalificatiestructuur voor bij- en nascholing.
- Hef belemmeringen voor doorstroming in de cascadebekostiging op en betrek het onderwijsveld en de sociale partners bij de uitwerking van het voornemen in het regeerakkoord om de cascadebekostiging af te schaffen.
- Stimuleer samenwerking tussen mbo en niet-bekostigde instellingen door de SBB te vragen goede voorbeelden van samenwerking rond een leven lang leren tussen roc's en niet-bekostigde instellingen breed onder de aandacht te brengen van (niet-)bekostigde onderwijsinstellingen.
- Experiment met vraagfinanciering. De SER dringt erop aan bij de verdere uitwerking van dit voornemen in het regeerakkoord lering te trekken uit de lopende experimenten met vraagfinanciering in het hbo.

Prioriteit 4: Versterken regionale, sectorale en landelijke samenwerking

Versterk samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven

Het mbo heeft vanouds een sterke relatie met de beroepspraktijk. Onderwijsinstellingen ontwikkelen in samenspraak met het georganiseerd bedrijfsleven een arbeidsmarktrelevant opleidingsaanbod met civiel effect, waardoor bedrijven en andere partijen weten wat diploma's waard zijn. De snelheid waarmee de arbeidsmarkt en de samenleving veranderen, maakt dat nieuwe antwoorden nodig zijn om opleidingen actueel te houden. Werken, leren en innoveren zijn steeds meer met elkaar verbonden om in te spelen op veranderende omstandigheden. Door de decentralisatie hebben gemeenten een grotere verantwoordelijkheid gekregen voor het arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid. Lang niet altijd komt samenwerking tussen (regionale en landelijke) partners rondom het mbo goed van de grond of weet men elkaar te vinden, waardoor kansen worden gemist en innovaties niet snel genoeg tot stand komen. Soms vanuit gebrek aan tijd, middelen en inzet maar soms ook vanuit de ervaring dat regelgeving knelt.

Samenwerking tussen onderwijssectoren

Studenten zijn gebaat bij goede begeleiding bij overgangen tussen opleidingen en onderwijssectoren. Goede overgangen tussen onderwijssectoren en opleidingen stellen jongeren in staat om hun talenten te ontplooien en een geschikte plek op de arbeidsmarkt te vinden. Ook dragen soepele overgangen in het onderwijs bij aan gelijke kansen in de maatschappij. Een van de belangrijkste knelpunten voor een goede aansluiting is volgens de SER dat gedetailleerde doorstroom- en uitvalcijfers

op opleidingsniveau ontbreken. Voor mbo-instellingen bestaat er nog geen landelijke of instellingsspecifieke informatie over het studiesucces van hun oud-leerlingen in het hbo. Een ander aandachtspunt is dat kennis en ervaring tussen onderwijssectoren (vmbo, havo, mbo, hbo) nog weinig worden gedeeld. Het delen van kennis en ervaring kan helpen om onjuiste beelden over het mbo te corrigeren en om studenten beter te kunnen adviseren over vervolgopleidingen. Onderwijsinstellingen zouden daarom moeten investeren in stages van docenten in elkaars sectoren.

Aanbevelingen voor versterking van samenwerking

Versterk samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven

- Stimuleer publiek private samenwerking en vernieuwing door het Regionaal Investeringsfonds mbo structureel – en bovenop de bekostiging – te maken.
- Versterk betrokkenheid stakeholders bij de nieuwe Kwaliteitsafspraken in het mbo. De SER adviseert om – analoog aan zijn advies over kwaliteitsafspraken in het hoger onderwijs*– (regionale) werkgevers en andere relevante spelers (waaronder de ondernemingsraad en de studentenraad) een grotere rol te geven in het afsluiten van de nieuwe Kwaliteitsafspraken vanaf 2019.
- Benut de makelaarsrol- en uitvoerende rol van de SBB om landelijke samenwerking te stimuleren en innovatie uit de beroepspraktijk snel te laten indalen in het onderwijs. De SBB kan zijn functie beter uitoefenen als hij in de uitoefening van zijn wettelijke taken flexibiliteit kan inbouwen in de totstandkoming van nieuwe kwalificaties en erkenningen van leerbedrijven. De SER adviseert de minister van OCW om de SBB hiertoe voldoende te faciliteren.
- Stel een servicedesk in voor (vermeende) knelpunten in de regelgeving. De SER beveelt aan dat er een servicedesk komt voor bedrijven, mbo-instellingen en docenten die problemen hebben met regelgeving die innovatie in de weg staat.

Versterk samenwerking binnen het onderwijs

- Zorg voor goede informatie over doorstroom voor scholen. De minister van OCW, de Vereniging Hogescholen en de MBO Raad onderzoeken hoe die informatie kan worden ontwikkeld. Daarvoor kan worden aangesloten bij de doorstroomatlas van het vmbo, cijfers zijn van een hoog aggregatieniveau, maar geven een goed beeld van de doorstroom in de regio.

* SER (2015) *Leren in de toekomst van het hoger onderwijs. Advies over de strategische agenda Hoger Onderwijs.*

- Zorg voor meer verbinding tussen onderwijssectoren. De SER beveelt aan dat de overheid daarvoor extra geld ter beschikking stelt aan het onderwijs en dat onderwijsinstellingen op regionaal of landelijk niveau hierover afspraken maken met elkaar.

Prioriteit 5: Ruimte voor de school als lerende organisatie

Toekomstgericht beroepsonderwijs kan alleen floreren als er voldoende ruimte en ondersteuning is voor de professionals en de sector zijn HR-beleid op orde heeft. Er komt veel op de sector af en de lat ligt hoog bij de professionals die er werken. De sector heeft te maken met een hoge gemiddelde leeftijd van docenten, er wordt in toenemende mate met tijdelijke krachten gewerkt en de werkdruk is hoog. Om de uitdagingen aan te gaan moeten medewerkers ruimte krijgen en gestimuleerd worden om zich te blijven ontwikkelen, er moet voldoende en goed opgeleid personeel zijn en maatregelen zijn nodig om de werkdruk te verlagen. Een sterke leercultuur in scholen en in teams dient hoog op de agenda te staan bij mbo-instellingen om de genoemde ambities en opgaven te realiseren.

Aanbevelingen voor de school als professionele en lerende organisatie

Stimuleer professionalisering en een klimaat van teamleren

- Versterk de pedagogisch-didactische vaardigheden van praktijkopleiders en zet hiervoor geoormerkte publieke middelen in.
- Geef teams ruimte en verantwoordelijkheid. De SER adviseert dat instellingen in het strategisch HR-beleid van de instelling professionaliseringsbeleid opnemen dat in dienst staat van:
  - het voldoen aan de eisen van de Wet Beroepen in het onderwijs;
  - voldoende professionele ondersteuning en begeleiding van de onderwijs teams;
  - gedegen professionaliseringsbeleid van onderwijs ondersteunend personeel.

  Het bestuur zou duidelijke kaders vast moeten stellen en dienen te sturen op de teambijdrage.

- Neem knelpunten weg die personeelsuitwisseling lastig maken. De SER beveelt het ministerie van OCW en de MBO Raad aan om te kijken of er maatregelen mogelijk zijn om het docentschap in het mbo aantrekkelijker te maken voor studenten en zij-instromers. Zonder concessies te doen aan de kwaliteit en het niveau van docenten en aanvullend op de (subsidie)regeling die er al is voor zij-instromers in het onderwijs.

Pak de werkdruk aan

- Maak actief werk van vermindering van werkdruk en stel een werkgroep in. De SER adviseert partners in de regio (onderwijsinstellingen, gemeenten en beroepspraktijk) om samen actief op zoek te gaan naar mogelijkheden om minder last te hebben van regeldruk. Daarbij kan worden geleerd van ervaringen elders, zoals het project Onderwijs Ontregelt van het ROC van Amsterdam.
- Neem bestuurlijke maatregelen. De SER adviseert de besturen om te zorgen dat tijd en geld beschikbaar komt professionalisering en vermindering van werkdruk, opdat het mbo nu en in de toekomst zijn opdracht om toekomstgericht beroepsonderwijs voor diverse doelgroepen te realiseren, kan waarmaken.

1 Inleiding

Mbo zeer belangrijk voor Nederland

Het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) is zeer belangrijk voor Nederland, bijna 42,5 procent van de beroepsbevolking is middelbaar opgeleid. Het mbo kwalificeert voor de arbeidsmarkt, maar ook voor een vervolgopleiding en voor goed burgerschap. Aan de 66 mbo-instellingen studeren 492.700 studenten en werken 53.900 medewerkers. De studentenpopulatie van de vier opleidingsniveaus is zeer heterogeen. Het mbo is een partner voor jongeren die verder willen leren of met een beroepsgericht diploma de arbeidsmarkt willen betreden en voor volwassenen die willen om-, her- of bijscholen. Het mbo neemt een sleutelpositie in tussen het voortgezet onderwijs en het hoger onderwijs. De beroepsgerichte opleidingen komen in samenwerking met het bedrijfsleven tot stand. Het leren in de praktijk neemt een belangrijke plaats in. Bij de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) werken en leren studenten bij leerbedrijven, bij de beroepsopleidende leerweg (bol) volgen studenten stages.

Adviesaanvraag

Op 20 april 2016 heeft het kabinet de SER om advies[1] gevraagd hoe het beroepsonderwijs studenten zo goed mogelijk kan voorbereiden op de veranderende arbeidsmarkt. Technologisering, robotisering en digitalisering zorgen voor veel veranderingen op de arbeidsmarkt en in de samenleving. De snelheid waarmee veranderingen zich voltrekken, neemt bovendien substantieel toe door nieuwe technologische mogelijkheden. Daardoor raken kennis en vaardigheden veel sneller verouderd, verandert de inhoud van het werk, komen banen te vervallen en ontstaan nieuwe beroepen waarvan we ons nu nog geen beeld kunnen vormen. Daarnaast zorgen demografische ontwikkelingen voor nieuwe uitdagingen voor het mbo, bijvoorbeeld in de vorm van minder toestroom van studenten naar het mbo.

Vanwege de complexiteit van dit vraagstuk heeft de SER ervoor gekozen om in twee delen antwoord te geven op de kabinetsvragen in de adviesaanvraag en de vragen die er later nog aan toegevoegd zijn.

In oktober 2016 heeft de SER geadviseerd over de vraag van het kabinet hoe de terugloop van de bbl het hoofd kan worden geboden en hoe praktijkleren kan

1 De adviesaanvraag is opgenomen als bijlage 1 bij dit advies.

worden gestimuleerd.[2] In dat advies benadrukt de raad de waarde van de bbl voor de arbeidsmarkt en doet hij voorstellen om de dalende instroom in de bbl een halt toe te roepen (zie ook paragraaf 4.4). Zo pleit hij voor: betere voorlichting en begeleiding aan studenten, meer faciliteiten voor docenten en leermeesters om studenten adequaat te kunnen begeleiden, meer ruimte voor hybride vormen van beroepsonderwijs en betere regionale samenwerking tussen scholen en bedrijven of maatschappelijke instellingen. Gegeven de urgentie heeft de SER alle betrokkenen opgeroepen samen concreet aan de slag te gaan op alle niveaus.

In dit vervolgadvies gaat de SER in op de andere vragen van het kabinet. Bijzondere aandacht gaat uit naar de gevolgen van de toenemende dynamiek op de arbeidsmarkt voor het beroepsonderwijs, de toenemende druk op het middensegment en de invloed daarvan op de arbeidsmarktpositie van mensen met een middelbaar opleidingsniveau. De volgende vragen zijn leidraad geweest voor dit vervolgadvies[3]:

a. Herkent de SER het signaal dat de vraag naar kennis en vaardigheden op de arbeidsmarkt aan verandering onderhevig is? Speelt dit in het middensegment van het mbo meer dan in andere segmenten? Doet dit zich in bepaalde branches meer voor dan in andere? Spelen hierbij andere factoren dan kennis en vaardigheden een rol?
b. Hoe kan het beroepsonderwijs studenten zo goed mogelijk voorbereiden op de arbeidsmarkt, in de context van een mogelijk polariserende arbeidsmarkt? Wat betekent de veranderende arbeidsmarkt voor het aanbod van opleidingen? Wat zijn effectieve instrumenten om de arbeidsmarktaansluiting te verbeteren? Wat moet worden gedaan voor het middensegment? Zijn er andere arrangementen nodig?
c. Op welke wijze kan de inrichting van het beroepsonderwijs beter worden afgestemd op de specifieke behoeften van de regio? Ziet de SER, gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, noodzaak om in de toekomst af te wijken van inrichtingsvoorschriften? De SER is gevraagd daarbij te kijken naar de opbrengsten van de pilot *Onderwijs Ontregelt* van het ROC van Amsterdam, waarin is onderzocht welke regels belemmerend werken bij het verzorgen van onderwijs en maatwerk aan mbo-studenten.
d. Naar aanleiding van het eerste deel van dit advies, heeft het kabinet aanvullend aan de SER gevraagd welke wettelijke belemmeringen hij ziet voor scholen om

2 SER (2016) Advies *Toekomstgericht beroepsonderwijs (deel 1). Voorstellen ter versterking van de beroepsbegeleidende leerweg.*

3 Deze vragen staan in de adviesaanvraag van 20 april 2016 of zijn daarna afzonderlijk aan de SER voorgelegd, bijvoorbeeld naar aanleiding van Kamervragen of aangenomen moties.

bbl-opleidingen aan te bieden en voor werkgevers om bbl-plekken beschikbaar te stellen[4].

e. Tot slot heeft het kabinet de SER gevraagd in dit tweede deel van het advies in te gaan op de positie van jongeren in een kwetsbare positie, in het bijzonder de vraag wat nodig is voor voortijdig schoolverlaters van 18 jaar en ouder (jongeren die niet onder de kwalificatieplicht vallen).

Werkwijze

Dit advies is voorbereid door de commissie Arbeidsmarkt- en onderwijsvraagstukken (AMV) van de SER.[5] Het advies is vastgesteld in de openbare raadsvergadering op 17 november 2017 en is te vinden op de website van de SER.

Ten behoeve van de voorbereiding heeft de commissie een aantal dialoogbijeenkomsten georganiseerd, om zich te laten voeden door de inzichten van opleidingsdirecteuren, docenten, praktijkopleiders en studenten. Daarnaast is de commissie op werkbezoek geweest bij ROC Mondriaan, het ROC van Amsterdam en bij de gemeente Rotterdam, in het bijzonder om meer zicht te krijgen op de positie van kwetsbare groepen jongeren. Tot slot hebben nog gesprekken plaatsgevonden met een aantal betrokkenen bij het beroepsonderwijs.[6] De raad is hen zeer erkentelijk voor hun deskundige en betrokken inbreng.

Leeswijzer

Dit advies is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 gaat de SER in op de uitdagingen waar het mbo voor staat. Op basis van zijn analyse van deze uitdagingen presenteert hij in hoofdstuk 3 een vijftal prioriteiten voor sterk en innovatief toekomstgericht beroepsonderwijs, die hij in de daarop volgende hoofdstukken verder uitwerkt en van aanbevelingen voorziet. Toekomstgericht beroepsonderwijs betekent in de eerste plaats het goed toerusten van studenten om duurzaam deel te nemen aan een steeds dynamischer wordende arbeidsmarkt en om mee te kunnen doen in de samenleving (hoofdstuk 4). Speciale aandacht is nodig voor jongeren in een kwetsbare positie (hoofdstuk 5). Van het mbo wordt verder verwacht dat het een grote rol gaat spelen in het leven lang leren en ontwikkelen van de beroepsbevolking (hoofdstuk 6). Voor dit alles is een sterke en intensieve regionale, sectorale en landelijke samenwerking en afstemming essentieel, zowel tussen onderwijsinstellingen en bedrijfsleven als tussen onderwijsinstellingen onderling (hoofdstuk 7). Om alle uit-

4 Naar aanleiding van de aangenomen motie 31524, nr. 326 gaat onderzoek plaatsvinden naar kosten en baten van de bbl.
5 De samenstelling van de commissie is in bijlage 5 opgenomen.
6 Een overzicht van geraadpleegde organisaties en personen is opgenomen in bijlage 2.

dagingen het hoofd te bieden spelen de professionals in het mbo een cruciale rol, aandacht is nodig voor hun professionalisering en voor de verdere ontwikkeling van de school als lerende organisatie (hoofdstuk 8).

2 Uitdagingen voor het mbo

Dit hoofdstuk gaat in op een aantal uitdagingen waar het mbo mee te maken krijgt in de komende jaren, mede onder invloed van technologische ontwikkelingen en van demografische krimp. Het mbo heeft een gunstige uitgangspositie om toekomstige uitdagingen het hoofd te bieden (paragraaf 2.1). Een van die uitdagingen is de toenemende dynamiek op de arbeidsmarkt die tot snellere veroudering van kennis en vaardigheden leidt (paragraaf 2.2) en die gepaard gaat met toenemende druk op delen van het middensegment (paragraaf 2.3). De snel veranderende vraag op de arbeidsmarkt kan leiden tot meer mismatches doordat vraag en aanbod onvoldoende op elkaar aansluiten (paragraaf 2.4). Het mbo krijgt tot slot ook te maken met een afnemend aantal studenten door demografische krimp, terwijl er tegelijkertijd een opgave ligt om een grotere rol te spelen in het leven lang leren en ontwikkelen van de beroepsbevolking (paragraaf 2.5). De slotparagraaf 2.6 bevat de conclusies van dit hoofdstuk.

2.1 Gunstige uitgangspositie

Positie in het onderwijsstelsel

Het mbo kent een bijzondere positie in het onderwijsstelsel, als schakel tussen het voortgezet onderwijs en het hoger beroepsonderwijs. Het mbo heeft een zeer heterogene studentenpopulatie. Veel studenten zijn afkomstig uit het vmbo, dat een oriënterende functie op de arbeidsmarkt heeft. Anderen komen vanuit het praktijkonderwijs of de havo. Bijna een op de drie deelnemers komt niet vanuit een van deze onderwijssectoren. Soms zijn zij voortijdig uitgevallen en keren ze na enige tijd terug naar school, maar vaak gaat het om mensen die een aantal jaren werkervaring hebben opgedaan en die zich vervolgens willen bij-, op- of omscholen. Bijna de helft van de niveau 4 gediplomeerden stroomt door naar het hbo.

Het middelbaar beroepsonderwijs heeft een beroepsvormende en beroepsgerichte functie en (ten dele) een onderhoudsfunctie. De vier opleidingsniveaus hebben een heel eigen karakter. Zo zijn er de kwalificerende beroepsopleidingen (niveau 2), vak- en middenkaderopleidingen op niveau 3 en 4, specialistische opleidingen op niveau 4 en associate degree-opleidingen. Deze opleidingen zitten dicht tegen de arbeidsmarkt aan en kenmerken zich door actieve betrokkenheid van het bedrijfsleven via stages en via docenten/instructeurs die veelal hun eigen werkervaring hebben opgedaan in datzelfde bedrijfsleven. De entreeopleidingen herbergen een relatief kleine maar kwetsbare groep studenten die jongeren voorbereiden op de

arbeidsmarkt of op doorstroming naar een mbo-niveau 2 opleiding. Voor entree-opleidingen is geen diploma van een vooropleiding nodig.

OESO positief over het Nederlandse mbo

Het Nederlandse mbo hoort internationaal gezien tot de top. Volgens de OESO behoort het Nederlandse onderwijsstelsel tot de best presterende stelsels van de wereld.[1] De integrale kolom, van vmbo tot en met hbo, is in breedte en kwaliteit internationaal ongeëvenaard. Volgens de OESO speelt het middelbaar beroeps-onderwijs als ruggengraat van de beroepskolom hierin een belangrijke rol.

Ook de uitkomsten van het beroepsonderwijs zijn volgens de OESO goed te noemen. In het mbo wordt een diverse studentenpopulatie voorbereid op de arbeidsmarkt of op doorstroom naar een hoger niveau. In vergelijking met andere OESO-landen slaagt het mbo daar bijzonder goed in. Nederland kent een relatief lage jeugdwerk-loosheid, een vlotte transitie van onderwijs naar werk en een verhoudingsgewijs aanzienlijk deel van de jongeren volgt na het behalen van een mbo-diploma een opleiding in het hoger onderwijs.

Als succesfactor noemt de OESO de hoge mate van autonomie die onderwijsinstel-lingen kennen, in combinatie met een set aan sterke verantwoordingsmechanis-men zoals de Onderwijsinspectie, goede informatievoorziening over de prestaties van mbo-instellingen en stakeholders met hoge verwachtingen. Andere sterke elementen zijn de nauwe banden met het bedrijfsleven en de duale opleidings-mogelijkheden.

Ontwikkeling kwaliteit is positief, verdere verbeteringen zijn nodig

De kwaliteit van het mbo heeft zich de afgelopen jaren positief ontwikkeld met hogere studierendementen, minder voortijdige schooluitval en een gestegen studenttevredenheid (in 2016 geven studenten hun instelling gemiddeld een 6,6, hun opleiding een 7,1[2]).[3] Ook het bedrijfsleven is over het algemeen tevreden over het mbo.
Momenteel is bij 88 procent van de mbo-opleidingen het onderwijsproces kwali-tatief voldoende op orde, bij 71 procent is de examenkwaliteit voldoende en bij 63 procent de kwaliteitsborging.

1 OESO (OECD) (2017) *Education at a glance 2017*.
2 Ter vergelijking: in 2017 gaven hbo-studenten hun studie een 3,88 uit 5, en de algemene sfeer op de opleiding een 4,12 uit 5. Bron: *Nationale Studenten enquête 2017*.
3 Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (2016) *JOB-Monitor 2016*.

Deze cijfers maken ook duidelijk dat er nog ruimte is voor verdere kwaliteitsverbeteringen: een deel van de opleidingen voldoet nog niet aan alle (kwaliteits)eisen en bij circa 1.000 opleidingen is het onderwijsproces niet op orde (12 procent). Binnen mbo-instellingen kan dat beeld gedifferentieerd zijn, doordat er binnen een instelling zowel opleidingen zijn van goede of voldoende als van onvoldoende kwaliteit.[4]

De student aan het woord

Mbo-studenten zijn over het algemeen gematigd positief over de opleidingen en de instellingen, maar zien ook verbeterpunten. Een groeiend aantal studenten is tevreden over de lessen, maar ze blijven sterk kritisch over het gebruik van boeken en lesmaterialen die ze hebben moeten aanschaffen. Ook zijn studenten niet vaak tevreden over hun rooster, met name niet over roosterwijzigingen die te laat worden doorgegeven. Studenten vinden docenten niet altijd motiverend en ze voelen zich geregeld onvoldoende uitgedaagd in de les. Over de studiebegeleiding is een toenemend aantal studenten wel tevreden. Onder studenten aan entreeopleidingen is de tevredenheid op dit vlak groter dan onder studenten van de andere niveaus. Bbl-studenten zijn overwegend positiever over de studiebegeleiding dan bol-studenten. Vooral over de begeleiding bij de beroepskeuze en bij de keuze voor een vervolgopleiding zijn studenten tevredener dan bij eerdere metingen. Naarmate het opleidingsniveau van de student stijgt, neemt de tevredenheid over de (studie)loopbaanbegeleiding af. Over het algemeen zijn eerstejaars het meest tevreden over de (studie)loopbaanbegeleiding.[5]

Niet iedere jongere zou opnieuw kiezen voor dezelfde mbo-opleiding: bijna vier op de tien jongeren tot 27 jaar die een mbo-opleiding hebben afgerond in het schooljaar 2014 - 2015 zouden achteraf gezien niet opnieuw kiezen voor dezelfde opleiding aan dezelfde school.[6]

Veel in beweging gezet door beleidsinitiatieven

De afgelopen jaren is het mbo-stelsel aanzienlijk in beweging geweest. Verschillende beleidsinitiatieven hebben bijgedragen aan de verder ontwikkeling van het stelsel. Enkele belangrijke ontwikkelingen in dit kader zijn: de invoering van de maatregelen voortkomend uit Focus op Vakmanschap, de herziening van de kwalificatiestructuur, de invoering van de keuzedelen, de invoering van kwaliteitsafspraken, een versterkte inzet op macrodoelmatigheid, extra aandacht voor voor-

4 Inspectie van het Onderwijs (2016) *Staat van het Onderwijs 2014-2015.*
5 JOB (2016) *JOB-Monitor 2016.*
6 ROA (2017) *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2016.*

tijdig schoolverlaten, aandacht voor kwaliteit van examens en kwaliteitsborging en het inzetten van de Gelijke Kansen Alliantie.[7]

2.2 Arbeidsmarktontwikkelingen leiden tot grotere dynamiek

Technologisering, robotisering, en automatisering veranderen de arbeidsmarkt en de samenleving ingrijpend

De opkomst van ICT, technologisering, automatisering en robotisering zullen de arbeidsmarkt en de samenleving van de toekomst in grote mate veranderen. In samenhang met een trend van verduurzaming en digitalisering is een transitie gaande die invloed heeft op vele facetten van onze samenleving. Ook de arbeidsmarkt heeft hiermee te maken in de komende periode. De snelheid waarmee veranderingen op de arbeidsmarkt zich voltrekken, neemt substantieel toe door nieuwe technologische mogelijkheden. Daardoor raken kennis en vaardigheden veel sneller verouderd, verandert de inhoud van het werk, komen banen te vervallen en ontstaan nieuwe beroepen waarvan we ons nu nog geen beeld kunnen vormen. Digitalisering maakt het bijvoorbeeld mogelijk om functies op te knippen in taken: bepaalde taken vervallen en andere taken komen erbij. Robotisering zorgt voor het verdwijnen van vooral meer routinematige arbeid.

De SER verwacht dat het arbeidsaanbod zich geleidelijk aanpast aan de door nieuwe technologieën veranderende arbeidsvraag.[8] Het is onmogelijk om met zekerheid iets over dit proces te zeggen. Of er bijvoorbeeld sprake zal zijn van een tijdelijk of continu proces en hoe dit uitpakt in verschillende sectoren of voor verschillende groepen op de arbeidsmarkt. Naar verwachting zal met name de jongste groep hoger opgeleiden het beste om kunnen gaan met de snelle veranderingen. Er zijn echter ook groepen die meer moeite zullen hebben met het vinden van nieuw werk:

- de mensen die hun baan recentelijk al kwijtgeraakt zijn (mede afhankelijk van werk- en opleidingsniveau en ervaring);
- oudere werkzoekenden;
- laagopgeleiden[9];
- mensen die te maken hebben met een opeenstapeling van problematiek.

Wel is zeker dat iedereen wendbaar en weerbaar moet zijn op de toekomstige arbeidsmarkt. Het vermogen om jezelf te blijven ontwikkelen tijdens de hele loop-

7 Een overzicht van deze ontwikkelingen is opgenomen als bijlage 3.
8 SER (2016) Verkenning *Mens en technologie*.
9 Lager opgeleiden worden gedefinieerd als mensen met maximaal een mbo-diploma op niveau van de entreeopleiding (voorheen niveau 1 mbo genoemd).

baan zal steeds meer essentieel zijn om duurzaam mee te kunnen doen op de arbeidsmarkt en in de samenleving.

Er komt steeds meer werk in Nederland

Hoewel technologisering gepaard gaat met verlies van bepaalde soorten werk, blijkt dat er ander – en zelfs meer – werk voor in de plaats komt. Met uitzondering van de recessieperiodes is de werkgelegenheid in Nederland steeds toegenomen. Ook bij eerdere automatiseringsgolven waarbij werd gevreesd voor verlies van werkgelegenheid. Nu Nederland van de laatste recessie is hersteld, groeit de werkgelegenheid verder door naar meer dan 10 miljoen banen.[10]

Mismatches nemen toe

In 2017 is duidelijk geworden dat de economie aantrekt en dat de vraag naar arbeid weer groeit. In 2017 groeit het aantal banen naar verwachting met 183.000 en in 2018 met nog eens 150.000 banen.[11] Het aantal vacatures komt in 2017 ruim boven de 900.000 en zal ook in 2018 op een vergelijkbaar niveau zijn.[12] Het CPB komt met een jaarlijkse groei verwachting van 0,9 procent tot 2021.[13] Voor de komende periode verwacht het CPB een verdere groei van de werkgelegenheid van 2,0 procent in 2017 en 1,7 procent in 2018.[14]

Diverse sectoren hebben volgens recente signalen in de media en uit de achterban van sociale partners te maken met oplopende tekorten aan mensen, met name in de technische sectoren, in de bouw, in de zorg en in onderwijssectoren heerst bezorgdheid over de snel oplopende tekorten aan goed opgeleid personeel. Economische analyses duiden voor Nederland niet op een problematische mismatch tussen vraag en aanbod, maar in bepaalde segmenten van de arbeidsmarkt zijn er wel degelijk signalen van toenemende mismatches (zie kader).[15]

10 CBS (2017) *Werkgelegenheid blijft stijgen.* Geraadpleegd op 23 oktober 2017 via: *www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/07/werkgelegenheid-blijft-stijgen.*
11 UVW (2017) *Regio in beeld.*
12 CBS (2017) *Nieuwsflits 17 mei 2017.*
13 CPB (2017) *Middellange termijnverkenning.*
14 CPB (2017) *Macro economische verkenning 2018, www.cpb.nl.*
15 UWV (2017) *Arbeidsmarktanalyse.*

Signalen van mismatch op de arbeidsmarkt

Mismatches uiten zich in moeilijk vervulbare vacatures, krapte in beroepen of juist in overschotten aan werkzoekenden.

- Met het aantrekken van de arbeidsmarkt neemt het aantal moeilijk vervulbare vacatures toe. In 2015 was een groot deel van de vacatures in techniek en ICT moeilijk vervulbaar. UWV en de SBB zien knelpunten in deze sectoren, maar ook in de zorgsector (gespecialiseerd verpleegkundigen en sommige medisch specialisten) en bij chauffeurs, transportplanners, zelfstandig werkende koks, hoveniers en leraren in de exacte vakken.
- Tegelijkertijd komen bepaalde werkzoekenden lastig aan het werk: ouderen, laagopgeleiden, mbo 2-opgeleiden in bepaalde richtingen (denk aan economisch-administratieve beroepen en sommige delen van de zorg).
- Voor de werkgever die geen geschikte mensen kan vinden en de werkzoekende die geen baan kan vinden, is mismatch dus wel degelijk een probleem. Dat zal de komende jaren ook blijven.
- Het ROA verwacht de komende jaren grote problemen in de personeelsvoorziening in techniek, ICT en onderwijs. SBB ziet ook de knelpunten in de logistieke beroepen toenemen.
- De digitalisering leidt met name in de financieel-administratieve richting tot een grote banenkrimp. Mensen die hierin hun baan kwijt raken, lopen een relatief grote kans om langdurig werkloos te blijven.
- De mismatch belemmert de economische groei. Werkgevers die vacatures niet vervuld krijgen, kunnen hun groeipotentie immers niet waarmaken. Werkzoekenden die er niet in slagen werk te vinden, drukken in veel gevallen op de collectieve lasten.

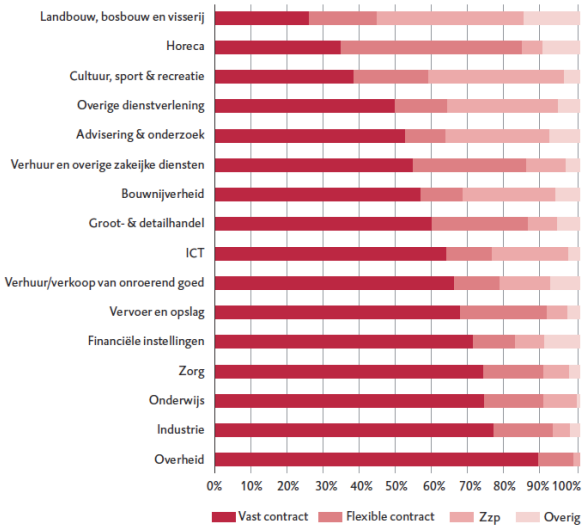
Bron: UWV (2017) *Arbeidsmarktanalyse.*

De SER neemt zich voor deze actuele ontwikkelingen en lange termijn verwachtingen over de verschillende sectoren te volgen en te verkennen waar deze mismatches zich (gaan) voordoen en hoe deze tot uiting komen. Daarbij gaat de aandacht uit naar groei van werkgelegenheid en hoe dit te faciliteren om kansen voor nieuwe werkgelegenheid ten volle te benutten. Maar ook naar het opvangen van krimpende werkgelegenheid. Hier ligt ook een raakvlak met het advies dat de SER in voorbereiding heeft over de gevolgen van de energietransitie voor de werkgelegenheid.

Flexibilisering op de arbeidsmarkt versterkt onzekerheid

Tussen 2006 en 2016 is het aandeel werkenden met een vaste arbeidsrelatie met 10 procentpunt gedaald, van 71 procent naar 61 procent. Het deel van de beroepsbevolking dat een flexibel contract[16] heeft, is de afgelopen jaren gestegen, en het daalt niet opvallend nu de economie weer aantrekt. Flexibele contracten wisselen sterk per sector (zie figuur 2.1) en per opleidingsniveau.[17] Met name bij jongeren en bij laag- en in mindere mate middelbaaropgeleiden treedt een verschuiving op richting flexibele arbeidsrelaties.[18]

Figuur 2.1 **Flexibilisering naar bedrijfssectoren in 2016**



Bron: CBS/eigen berekening

Aandeel middelbaar opgeleiden in beroepsbevolking blijft tamelijk constant

Duidelijk zichtbaar is dat het opleidingsniveau van de beroepsbevolking alsmaar toeneemt. In de periode 1990-2014 is het aandeel hoger opgeleiden[19] fors gestegen (van 22 naar 38 procent), terwijl het aandeel lager opgeleiden fors is gedaald

16 Onder een flexibel contract wordt hier verstaan: een contract van tijdelijke aard (ook uitzendwerk en payroll) en zzp-werk. Parttime werk op vaste basis valt hier niet onder.
17 Bij beroepen in het middensegment (mbo-niveau 2, 3 en 4) komt het verschijnsel zzp'ers tamelijk veel voor, bijna 40 procent van de circa 1.000.000 zzp'ers in Nederland heeft een middelbaar niveau (circa 400.000). Uitzendwerk komt ook vooral voor in het middenniveau, 48 procent van de 250.000 dagelijks werkende uitzendkracht (circa 120.000) doet dit op mbo-niveau.
18 CPB (2016) *Macro-economische verkenningen.*
19 Hoger opgeleiden worden hier gedefinieerd als: hbo- of wo-gediplomeerden.

(van 36 naar 19 procent). Het aandeel middelbaar opgeleiden[20] is over het geheel gezien min of meer constant gebleven met een aandeel van 42 procent in 1990 en 43 procent in 2014.[21] Een goed voorbeeld hiervan is de metaal en metaal-elektrotech-nische industrie, waar een toenemend aandeel van hoger opgeleiden ten koste is gegaan van het aandeel lager opgeleiden, terwijl het aandeel op mbo-niveau al circa 15 jaar rond de 48 procent schommelt.[22] Tussen sectoren en bedrijfstakken doen zich overigens grote verschillen voor in de ontwikkeling van het aandeel middelbaar opgeleiden (zie paragraaf 2.3).

Leven lang leren en ontwikkelen noodzaak voor iedereen

Vanwege de toenemende dynamiek op de arbeidsmarkt is het voor werkenden steeds belangrijker om wendbaar en weerbaar te zijn. Kennis en vaardigheden verouderen veel sneller dan voorheen en taken en functies kunnen verdwijnen. Dat betekent ook dat meer baanwisselingen zullen optreden. Daarom zullen werkenden – samen met werkgevers en gefaciliteerd door de overheid – meer dan ooit moeten investeren in het op peil brengen en houden van kennis en vaardigheden. Daarnaast zal vaker omscholing nodig zijn door het verdwijnen van functies onder invloed van onder andere technologische ontwikkelingen.
Dit alles vraagt om een goed ontwikkeld leervermogen – 'leren leren' – en een sterke leercultuur zowel bij individuen als bij arbeidsorganisaties. Dat daarin nog veel winst valt te boeken blijkt uit allerlei onderzoek en advies, waaronder het SER-advies *Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan* (zie ook paragraaf 6.1).[23]

2.3 Druk op delen van het middensegment

Het kabinet heeft gevraagd of zich in het middensegment van de arbeidsmarkt meer veranderingen voordoen dan in andere segmenten. In diverse internationale studies spreekt men over een toenemende polarisatie die gepaard gaat met meer druk op het middensegment. Wie tot het middensegment behoren is onderwerp van wetenschappelijk en maatschappelijk debat. Men kan het middensegment definiëren als middelbaar opgeleiden, als middenberoepen of als middeninkomens.[24]

20 Middelbaar opgeleiden worden hier gedefinieerd als: mbo-gediplomeerden op niveau 2, 3 of 4.
21 Zie ook: CPB (2015) *De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025.*
22 ROA (2016) *De arbeidsmarkt in de metaal en metaal-elektrotechnische industrie.*
23 Zie bijvoorbeeld: SER (2017) Advies *Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan,* OECD (2017) *Skills Strategy, the Netherlands.*
24 WRR (2017) *De val van de middenklasse?*

In deze paragraaf kijken we achtereenvolgens naar ontwikkelingen in: het aandeel middelbaar opgeleiden[25] in bedrijfstakken en beroepen, de loonontwikkeling, de aansluiting van mbo-gediplomeerden op de arbeidsmarkt en de werkloosheid onder mbo-gediplomeerden. Tot slot volgt een beschouwing van de positie van mbo-studenten die met een afgeronde mbo-opleiding op niveau 2 de arbeidsmarkt betreden. Daarbij is de vraag aan de orde of niveau 2 nog volstaat als starktwalificatie voor de arbeidsmarkt.

Krimp én groei in aandeel middelbaar opgeleiden bij specifieke bedrijfstakken

In de vorige paragraaf zagen we dat het aandeel middelbaar opgeleiden in de beroepsbevolking betrekkelijk constant is gebleven de afgelopen decennia. Binnen bedrijfstakken hebben zich in de afgelopen periode wel ontwikkelingen voorgedaan in het aandeel middelbaar opgeleiden (zie tabel 2.2).
Een *krimpend* aandeel middelbaar opgeleiden is zichtbaar bij de financiële instellingen en bij de energie- en waterleidingbedrijven. In de gezondheids- en welzijnszorg en het openbaar bestuur en overheidsdiensten is het aandeel middelbaar opgeleiden ook afgenomen, maar minder fors. Alleen in de zakelijke dienstverlening is het aandeel middelbaar opgeleiden ongeveer gelijk gebleven.
Een *groei* van het aandeel middelbaar opgeleiden treedt op in de horeca, waar het aandeel middelbaar opgeleiden is gestegen van 40 procent in 1990 naar 55 procent in 2014. Ook in de landbouw en visserij, bouwnijverheid, handel, vervoer, industrie, milieu en onderwijs is sprake van een groeiend aandeel middelbaar opgeleiden in die periode.

25 Het lagere niveau omvat het behaalde opleidingsniveau t/m vmbo-1. Het middenniveau omvat mbo-2 t/m 4 en havo/vwo. Het hoger niveau omvat het hbo en wo.

Tabel 2.1 **Indeling werkenden in branches op basis van opleidingsaandelen (in percentages) 1990-2014 (in cursief: sectoren met stijgend aandeel middelbaar opgeleiden, in vet met krimpend aandeel middelbaar opgeleiden)**

	lager		middelbaar		hoger	
Bedrijfstakken/branches (SBI'93)	**1990**	**2014**	**1990**	**2014**	**1990**	**2014**
H Horeca	54	31	*40*	*55*	5	14
A,B Landbouw en visserij	56	35	*42*	*54*	2	11
G Handel en reparatie	43	27	*48*	*53*	9	20
F Bouwnijverheid	53	35	*42*	*52*	4	13
I Vervoer, opslag en communicatie	48	30	*40*	*48*	11	22
D Industrie	47	29	*40*	*47*	13	24
O Milieu, cultuur, recr, ov. dienstverlening	29	14	*40*	*46*	31	40
N Gezondheids- en welzijnszorg	19	11	**49**	**45**	32	44
L Openbaar bestuur en overheidsdiensten	23	11	**48**	**41**	29	48
E Energie- en waterleidingbedrijven	27	9	**54**	**40**	20	51
J Financiële instellingen	25	8	**55**	**37**	21	55
K Zakelijke dienstverlening	25	13	37	36	38	51
M Onderwijs	8	4	*14*	*18*	78	78
Gemiddeld	36	19	42	43	22	38

Bron: CBS Statline

Voor de toekomst verwacht het UWV sectoraal de grootste banengroei in de zorg en welzijn, bouw en handel. In deze sectoren zijn respectievelijk 45, 52 en 53 procent mbo-studenten werkzaam.[26] Het is niet bekend hoe het benodigde opleidingsniveau in deze banengroei is. De hernieuwde vraag in de zorg komt vooral voort uit het veranderde overheidsbeleid.

Krimp én groei in aandeel middelbaar opgeleiden bij beroepen

Het ROA heeft de groei en krimp van mbo-beroepen van de laatste 20 jaar in kaart gebracht. Naast dalende mbo-beroepen zijn er ook groeiberoepen (zie onderstaande tabel). Beroepen met de meeste krimp in de afgelopen 20 jaar zijn drukkerijmedewerkers en administratief personeel, waaronder boekhouders. De krimp in deze beroepen hangt in belangrijke mate samen met automatisering. Groeiberoepen zijn er vooral bij sociaal werkers, zakelijke diensten, sport en de kinderopvang,

26 UWV (2017) *Arbeidsmarktprognoses 2017-2018.*

ofwel beroepen waarin persoonlijke dienstverlening een belangrijke component is. Ook de WRR beschrijft deze ontwikkeling.[27]

Tabel 2.2

Tabel 2.3 Groei en krimp mbo-beroepen

Sterkste groei mbo-beroepen 1996-2016				
	Beroepsgroep	**gemiddelde jaarlijkse groei (%)**	**gemiddelde jaarlijkse groei (N)**	**Aantal werkenden in 2016**
1	Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	12,1	6.400	223.000
2	Zakelijke dienstverleners	9,4	5.700	95.500
3	Sportinstructeurs	8,1	1.300	44.500
4	Leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten	8	5.300	138.500
5	Grafisch vormgevers en productontwerpers	7,5	1.800	49.500
6	Procesoperators	7,5	1.900	21.000
7	Verleners van overige persoonlijke diensten	6,7	1.000	37.500
8	Databank- en netwerkspecialisten	6,4	2.900	62.000
9	Managers commerciële en persoonlijke dienstverlening	5,1	300	10000
10	Politie-inspecteurs	4,3	400	8500
Sterkste krimp mbo-beroepen 1996-2016				
	Beroepsgroep	**gemiddelde jaarlijkse krimp (%)**	**gemiddelde jaarlijkse krimp (N)**	**Aantal werkenden in 2016**
1	Medewerkers drukkerij en kunstnijverheid	-3,8	-2.100	28.500
2	Secretaresses	-2,9	-3.200	52.000
3	Boekhoudkundig medewerkers	-2,6	-2.700	123.000
4	Productieleiders industrie en bouw	-2,5	-2.200	64.000
5	Land- en bosbouwers	-2,4	-1.500	33.500
6	Boekhouders	-2,4	-4.600	97.500
7	Slagers	-2,4	-600	16.000
8	Callcentermedewerkers outbound en overige verkopers	-1,9	-1.400	114.000
9	Meubelmakers, kleermakers en stoffeerders	-1,7	-1.100	38.500
10	Winkeliers en teamleiders detailhandel	-1,6	-1.400	120.500

Bron: ROA (2015) *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020*, geactualiseerd voor 2016.

Lichte daling van de beloning in middenbetaalde beroepen

Naast een afname van de werkgelegenheid kan een dalende trend in de ontwikkeling van de lonen ook gezien worden als een indicatie voor een grotere druk op het middensegment. De beloning voor arbeid in het middensegment is de laatste jaren

27 WRR (2017) *De val van de middenklasse?*

inderdaad relatief licht gedaald.[28] Met name laagopgeleiden en jongeren werken nu vaker dan voorheen in de laagst betaalde beroepen. Het aandeel laagbetaalde beroepen in de totale beroepenstructuur neemt toe, evenals het aandeel hoogbetaalde beroepen, maar het aandeel middenbetaalde beroepen neemt af (economen noemen dit baanpolarisatie).[29] Dat komt vooral door de groeiende groep verzorgenden, veelal vrouwen, die relatief weinig verdienen.[30]

Verdringing op de arbeidsmarkt?

Uit onderzoek van het CBS van ruim een jaar geleden bleek dat jongeren in 2015 relatief vaker dan bij eerdere metingen werk hadden onder hun opleidingsniveau.[31] Ongeveer de helft van de hoger opgeleide jongeren die geen onderwijs meer volgden had in het derde kwartaal van 2015 een baan van middelbaar of lager onderwijsniveau. Van de middelbaar opgeleide jongeren had 16 procent in die periode een baan onder zijn of haar niveau. Deze bevindingen wijzen op zichzelf genomen op verdringing, maar het is de vraag of die ontwikkeling structureel is. Conjuncturele ontwikkelingen hebben namelijk een grote invloed op de arbeidsmarktpositie van jongeren. Nu de economie weer opbloeit profiteren jongeren daar vaak als eerste van. De SER neemt zich voor dit fenomeen op een later tijdstip nader te verkennen.

2.4 Bedreigingen voor aansluiting mbo-opgeleiden op de arbeidsmarkt

Aansluiting mbo-opgeleiden op de arbeidsmarkt is gemiddeld goed, maar ook...

Over het algemeen is de aansluiting van mbo-gediplomeerden op de arbeidsmarkt goed te noemen: gediplomeerde mbo-schoolverlaters vonden de afgelopen schooljaren gemiddeld genomen binnen een maand een baan.[32] Zes jaar na afstuderen is de arbeidsparticipatie van bol-gediplomeerden (vanaf niveau 2) gemiddeld hoger dan vlak na hun diplomering. De arbeidsparticipatie van bbl gediplomeerden ligt zes jaar na hun diplomering iets hoger dan die van bol-gediplomeerden, ook al worden de verschillen kleiner. Alleen voor bol-gediplomeerden niveau 4 geldt dat

28 Arbeid in het middensegment is vanuit beloningsoptiek het aandeel dat een beloning in de middelste categorie ontvangt. Dat is niet hetzelfde als het aandeel in de beroepsbevolking met een middelbare opleiding. Beroepsbeoefenaren met een mbo-opleidingsniveau werken niet alleen in het middensegment maar ook in het hogere en in het lagere segment.
29 TNO (2017) *Ongelijkheid op de arbeidsmarkt.*
30 WRR (2017) *De val van de middenklasse?*
31 CBS (2016) *Vooral jongeren werken onder hun niveau.* Geraadpleegd op 4 oktober 2016 via: *www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/03/vooral-jongeren-werken-onder-hun-niveau.*
32 Op basis van schoolverlatersonderzoeken van het ROA.

zij al na vier jaar de bbl-niveau 4-gediplomeerden inhalen wat betreft hun arbeidsparticipatie.[33]
Daarnaast ligt de werkloosheid onder mbo-afgestudeerden relatief laag. Na een piek in 2014 van 13 procent werkloosheid voor bol-opgeleiden, daalde de werkloosheid in 2016 naar 7 procent. Voor bbl'ers lag de werkloosheid altijd al lager, maar ook hier is hetzelfde verloop te zien van een piekwerkloosheid in 2014 van 6 procent naar een werkloosheid van 2 procent in 2016. Tevens zien we dat de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt in kwalitatieve zin verbeterd is. Toch is nog altijd 1 op de 5 jongeren kwetsbaar op de arbeidsmarkt.[34]

In verschillende sectoren is sprake van een groeiende vraag naar mbo-gediplomeerden. Tussen september 2016 en februari 2017 ontstonden 214.000 vacatures op mbo-niveau. In het vierde kwartaal van 2016 lag het aantal vacatures zelfs 26 procent hoger dan in het vierde kwartaal van het jaar ervoor, zo blijkt uit onderzoek van SBB en UWV. Verreweg de meeste vakmensen zijn nodig in de zorg, mechatronica, gastvrijheidssector, retail, en logistiek.[35] Ook de klimaatafspraken voor meer schone energie en energiebesparing kunnen leiden tot nieuwe werkzaamheden en beroepen.

... Terugloop in bbl ondanks goede aansluiting

Over het algemeen komen studenten met een bbl-diploma sneller aan werk dan bol-gediplomeerden, hebben zij vaker een baan op een niveau dat aansluit bij hun opleidingsniveau en zijn ze minder vaak werkloos. Tegelijkertijd loopt de instroom in de bbl terug en kiezen veel studenten voor bol opleidingen. Dit vraagstuk heeft de SER in deel 1 van zijn advies verder uitgewerkt.[36] Paragraaf 4.4 bevat een overzicht van de aanbevelingen van dat advies.

... En druk op arbeidsmarktpositie van deel mbo-2 gediplomeerden op niveau mbo 2

Een startkwalificatie is het minimale opleidingsniveau dat volgens de overheid nodig is om duurzaam te participeren op de arbeidsmarkt. In Nederland geldt een diploma van de havo, het vwo, of het mbo-niveau 2 of hoger als startkwalificatie. Onder invloed van onder meer technologische ontwikkelingen neemt het minimaal gevraagde opleidingsniveau om te kunnen starten in sommige beroepen of

33 CPB-presentatie 'Meten is weten' (26 november 2015). Analyses gaan over voltijd 2006-afgestudeerden (afstudeerleeftijd ≤ 27, exclusief doorstromers en zelfstandigen) over de periode 2006-2012.
34 Dit houdt in dat ze werkloos zijn en dat er sprake is van verticale en horizontale mismatch op de arbeidsmarkt op basis van hun diploma en het niveau waarop ze afgestudeerd zijn.
35 Zie berichten van SBB en UWV uit juni 2017.
36 SER advies (2016) *Toekomstgericht beroepsonderwijs (deel 1). Voorstellen ter versterking van de beroepsbegeleidende leerweg.*

functies toe. Dit speelt onder andere in de administratieve sector en de ict-sector. In andere bedrijfstakken blijft juist veel behoefte bestaan aan opgeleiden op niveau-mbo 2, zoals in de groenvoorziening, de horeca en de schoonmaakbranche.

Docenten en leidinggevenden in het mbo maken zich zorgen over de toekomst van bepaalde groepen mbo-studenten op niveau 2,[37] met name over studenten die een opleiding volgen in sectoren waar nu nauwelijks werk is dan wel waar naar verwachting veel werk zal verdwijnen. Ook in gesprekken die de SER heeft gevoerd met betrokkenen uit het mbo-veld is deze zorg uitgesproken.
Volgens bijna driekwart van de werkende gediplomeerde schoolverlaters op niveau mbo 2 sluit het niveau van hun opleiding goed aan op het niveau van hun werk.[38] Recent schoolverlatersonderzoek laat zien dat de werkloosheid onder afgestudeerden van bol-2 in twee jaar tijd is gedaald van 21 naar 11 procent.[39] Daarmee daalt het werkloosheidspercentage onder mbo 2-gediplomeerden richting het niveau van voor de economische crisis.[40]

De Commissie Macrodoelmatigheid MBO heeft onderzoek gedaan naar het arbeidsmarktperspectief van mbo-2 gediplomeerden en constateert dat dit voor het grootste deel van de mbo-2 opleidingen voldoende tot goed is. Zo heeft gemiddeld 88 procent van de mbo-2 gediplomeerden die direct naar de arbeidsmarkt zijn uitgestroomd na een jaar een baan van meer dan 12 uur per week. Iets minder dan de helft heeft een volledige baan van meer dan 32 uur per week. Ruim 60 procent heeft een flexibel dienstverband.
Verder constateert de commissie – zoals hierboven al is beschreven – een grote variatie tussen de afzonderlijke mbo-2 opleidingen en een hogere werkloosheid van mbo-2 gediplomeerden bij bol-opleidingen in specifieke sectoren, zoals de ICT-medewerker (59 procent) en administratief medewerker (69 procent).

De SER constateert op basis van het bovenstaande dat het arbeidsmarktperspectief van mbo-2 niveau gediplomeerden in veel sectoren redelijk tot goed is en blijft, ook gezien de recente werkloosheidscijfers en werkgelegenheidsverwachtingen. Wel is duidelijk dat in sommige sectoren, zoals de administratieve en ICT- sector, het werk op niveau 2 fors onder druk staat en dat relatief veel mbo-2 niveau opgeleiden een flexibel dienstverband hebben. In paragraaf 4.1 gaat de SER dieper in op de mogelijkheden om beter te sturen op het arbeidsmarktperspectief van opleidingen. Dui-

37 SCP (2017) *Beroep op het mbo; Betrokkenen over de responsiviteit van het middelbaar beroepsonderwijs.*
38 ROA (2016) *Tussen onderwijs en arbeidsmarkt.*
39 ROA (2017) *Tussen onderwijs en arbeidsmarkt.*
40 ROA (2017) *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2016.*

delijk is ook dat het voor mbo-2 opgeleiden cruciaal is om zich te blijven ontwikkelen tijdens de loopbaan. Het gaat dan niet alleen om toegroeien naar hogere opleidingsniveaus. Omscholing naar een sector waar wel behoefte bestaat aan mbo-2 niveau gediplomeerden kan voor een deel van deze groep een goed alternatief zijn. Daarom is het belangrijk dat het onderwijs wordt gefaciliteerd om aanvullende maatwerkscholing voor deze groepen te kunnen ontwikkelen, zodat werkenden afgestudeerd op mbo-2 niveau de kans krijgen zich verder te ontwikkelen (zie ook aanbevelingen over een leven lang leren in paragraaf 6.5).

... En grote verschillen tussen opleidingen en instellingen

Tussen opleidingen en instellingen doen zich behoorlijke verschillen voor. De Onderwijsinspectie constateert in de laatste *Staat van het Onderwijs* dat steeds meer mbo-ers een diploma halen op niveau 3 en 4, maar dat de kansen om een diploma te behalen tussen instellingen en opleidingen behoorlijk varieert van 40 procent tot 90 procent.[41]

De Commissie Macrodoelmatigheid MBO[42] constateert dat vergelijkbare opleidingen aan verschillende mbo-instellingen aanzienlijke verschillen vertonen. Een voorbeeld is de variatie in werkloosheid van gediplomeerden Helpende Zorg & Welzijn, die uiteenloopt van bijna 0 procent bij één instelling tot meer dan 40 procent bij vijf andere instellingen. Ook de mate waarin gediplomeerden op minimaal hun eigen niveau werken, varieert behoorlijk tussen opleidingen, namelijk van 30 tot bijna 100 procent.

Grote verschillen in het arbeidsmarktperspectief van vergelijkbare mbo-2 opleidingen aan verschillende instellingen, doet de vraag rijzen op welke wijze mbo-instellingen sturing geven aan het arbeidsmarktperspectief van hun opleidingen. Instellingen kunnen op diverse manieren hun opleidingen beter afstemmen op de arbeidsmarktvraag, zoals door: beïnvloeding van het keuzegedrag van studenten, regulering van hun aanbod (minder opleidingsplaatsen bijvoorbeeld) en door de inhoud van opleidingen beter te laten aansluiten op ontwikkelingen aan de vraagkant. Goede afstemming van opleidingen op de vraag vergt goed inzicht in actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de betekenis daarvan voor de specifieke opleidingen en opleidingsniveaus. Dit speelt nu bijvoorbeeld in de ouderen- en wijkzorg, waar verwacht wordt dat de vraag naar helpenden op niveau 2 in de nabije toekomst weer gaat stijgen. Opleidingen moeten hier tijdig op inspelen.[43]

41 Onderwijsinspectie (2017) *Staat van het onderwijs.*
42 Commissie Macrodoelmatigheid MBO (2017) *Arbeidsmarktperspectief mbo niveau 2.*
43 Zie o.a. Arbeidsmarktagenda ouderen 2023, via *www.actiz.nl,* geraadpleegd op 30-10-2017.

Verder is meer inzicht nodig in de oorzaken van de geconstateerde verschillen tussen vergelijkbare opleidingen en instellingen: in hoeverre hangen deze verschillen samen met verschillen tussen de opleidingen en instellingen of met verschillen tussen de regionale of sectorale arbeidsmarktsituatie.

Kwetsbare arbeidsmarktpositie van lager opgeleiden

Bijna twee miljoen mensen (21 procent van de beroepsbevolking) in Nederland zijn laagopgeleid: zij hebben maximaal een opleiding op mbo niveau 1 en beschikken dus niet over een startkwalificatie.[44] Mensen die (grote) moeite hebben om een startkwalificatie te halen zijn meer dan anderen afhankelijk van juiste en duurzame begeleiding, zowel in het onderwijs als op (weg naar) de arbeidsmarkt. Het grootste risico wordt gevormd door een grote groep laaggeletterden in Nederland. Zij beheersen de basisvaardigheden taal, lezen, schrijven en digitale geletterdheid niet op een zodanig niveau dat zij zich voldoende kunnen handhaven op de veranderende arbeidsmarkt en in de digitaliserende samenleving. Hier ligt een maatschappelijke opdracht voor de overheid en andere betrokkenen.
Van de laagopgeleiden heeft 88 procent werk. Zij werken vaker in beroepen die krimpen en die een relatief grote mate van routinematig werk bevatten. Laagopgeleiden verliezen vaker hun werk dan andere groepen en ze zijn vaker afhankelijk van uitzendwerk, kleine en onzekere banen en lage beloningen.

De achterstand van de laagopgeleiden is vergroot door technologische ontwikkelingen. Hierdoor is een deel van het werk overgenomen door machines, die bediend worden door hoger opgeleiden. Verplaatsing van routinematige werkgelegenheid naar lagelonenlanden zorgde ook voor een lagere behoefte aan werk voor laagopgeleiden. Een derde ontwikkeling is verdringing door middelbaar opgeleiden, die bijvoorbeeld hun eerdere baan zijn kwijtgeraakt door automatisering of robotisering.[45]

Jongeren zonder startkwalificatie hebben een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Onder niet-schoolgaande jongeren zonder startkwalificatie bedroeg de werkloosheid 12,9 procent in het tweede kwartaal van 2017. Voor jongeren met een startkwalificatie lag het werkloosheidspercentage in die periode op 4,3 procent.[46] Circa 15 procent van alle jongeren tussen de 16 en 27 jaar bevindt zich in een kwetsbare positie door problemen op een of meer leefgebieden.[47] Vanaf hun achttiende krijgen zij te maken met wetgeving en beroepspraktijken die niet goed aansluiten bij

44 CBS Statline, geraadpleegd op 7 november 2017.
45 CPB, SCP (2015) *De onderkant van de arbeidsmarkt*.
46 CBS Statline, geraadpleegd op 26 oktober 2017.

hun behoeften. In hoofdstuk 5 gaat de SER dieper in op de problematiek bij jongeren met een kwetsbare positie en geeft hij aanbevelingen om hun positie te verbeteren (paragraaf 5.4).

2.5 Minder jongeren, meer volwassenen in het mbo

Een volgende uitdaging voor het mbo is de veranderende populatie waarmee het mbo te maken krijgt. Er is enerzijds een terugloop te verwachten in het aantal startende studenten door demografische krimp en door de 'avo-iseringstrend' waardoor minder jongeren kiezen voor een beroepsopleiding. Anderzijds krijgt het mbo steeds meer te maken met een toenemende vraag van werkenden en werkzoekenden die zichzelf tijdens hun loopbaan verder willen ontwikkelen. Als gevolg van de invoering van Passend Onderwijs stromen er ook studenten in met complexe problematiek.

Minder starters in mbo door demografische krimp

Door demografische krimp neemt landelijk het aandeel mensen in de leeftijd tot twintig jaar met bijna 7 procent af tussen nu en 2040.[48] Deze trend van dalende leerlingenaantallen zien we nu al in het primair en het voortgezet onderwijs. Vanaf 2020 zal ook in het mbo het aantal startende studenten geleidelijk gaan dalen.[49] De prognose tot 2030 is dat het totaal aantal mbo-studenten landelijk gezien met 12 procent zal afnemen, met grote regionale verschillen. In krimpgebieden zoals Zeeland, Zuid-Limburg en Noord-Nederland kan een terugloop tot 20 procent optreden, terwijl er in de regio Amsterdam een kleine groei (1 procent) te zien zal zijn.

Een daling van het aantal instromers in het mbo kan een risico vormen voor de toegankelijkheid en keuzevrijheid voor het onderwijs doordat instellingen in krimpgebieden geen dekkend onderwijsaanbod meer kunnen realiseren en de financiële continuïteit van instellingen onder druk kan komen te staan.

In diverse regio's en sectoren zijn er zorgen over het behoud van voldoende beroepsonderwijs (vmbo/mbo). Tijdig anticiperen op dalende leerlingen- en studentenaantallen blijkt een van de belangrijkste manieren om de eventuele negatieve gevolgen van krimp het hoofd te bieden.[50] Mede daarom is intensieve samenwerking nodig

47 Zie de website van Divosa voor meer informatie over Aanpak 16–27. In Aanpak 16-27 werken het Nederlands Jeugdinstituut, VNG, Movisie, Divosa, Rijk en gemeenten samen om gemeenten en organisaties beter toe te rusten om de zelfredzaamheid en participatie van kwetsbare jongeren te bevorderen. Zij ontwikkelden onder meer *Toolkit 16 – 27.*

48 Inspectie van het Onderwijs (2017) *Staat van het onderwijs 2015-2016.*

49 OCW (2017) *Referentieraming 2017.*

tussen mbo-instellingen, bedrijfsleven en maatschappelijke instellingen op regionaal en landelijk niveau om tot een goede afstemming te komen over ontwikkelingen in de studentenaantallen en in het beroepenveld (zie hoofdstuk 7).

Minder starters in mbo door avo-isering

De dalende instroom van starters in het mbo hangt niet alleen samen met demografische krimp maar ook met wat wel de avo-isering van het onderwijs wordt genoemd. Er is een trend dat leerlingen in het voortgezet onderwijs mede onder invloed van hun ouders in toenemende mate kiezen voor algemeen vormend onderwijs, dat wil zeggen dat zij – afhankelijk van de capaciteiten – kiezen voor vmbo (theoretische leerweg of mavo), havo, vwo of gymnasium. Dit gedrag hangt samen met het feit dat het gevraagde opleidingsniveau op de arbeidsmarkt toeneemt, maar ook met het imago van beroepsonderwijs (dit is in deel 1 van het advies uitgebreid aan de orde gekomen).

Nieuwe kansen door grotere rol in leven lang leren

Voor het mbo liggen er kansen om een veel grotere rol te gaan spelen in het leven lang leren en ontwikkelen van de beroepsbevolking. Dit onderwerp komt aan de orde in hoofdstuk 6. Het betekent voor de instellingen dat zij minder initieel onderwijs gaan verzorgen en veel meer werk moeten gaan maken van een flexibel aanbod voor volwassenen die zich willen bij-, op- en omscholen. Dit is een zeer complexe opgave voor de onderwijsinstellingen en de onderwijsprofessionals, waarvoor zij goed moeten worden toegerust en gefaciliteerd (zie ook hoofdstuk 8).

2.6 Conclusies

Goede uitgangspositie, maar aanzienlijke uitdagingen

Het Nederlandse mbo staat internationaal goed aangeschreven en de uitgangspositie van het mbo is overwegend gunstig. Het mbo kenmerkt zich door een zeer heterogene studenten populatie, waarbij zich voor studenten in de entree opleiding of niveau 2, 3 of 4 vaak geheel eigen uitdagingen aandienen. In de omgeving van het mbo is veel in beweging. Gelet op diverse ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de samenleving krijgt het mbo te maken met een aantal forse uitdagingen.

Opleiden voor dynamische arbeidsmarkt en digitaliserende samenleving

Bedrijven, werkenden en werkzoekenden krijgen meer en meer te maken met toenemende dynamiek op de arbeidsmarkt onder invloed van technologisering, robo-

50 Inspectie van het Onderwijs (2017) *Staat van het onderwijs 2015-2016.*

tisering en automatisering. De samenleving wordt onder meer door digitalisering complexer. Kennis en vaardigheden raken door deze ontwikkelingen sneller verouderd en banen verdwijnen en ontstaan in een hoger tempo dan we gewend zijn. Op de toekomstige arbeidsmarkt is het daarom noodzakelijk om weerbaar en flexibel te zijn, vaardigheden bij te houden, regie te voeren over de eigen loopbaan en te blijven leren en ontwikkelen.
Door de toenemende dynamiek op de arbeidsmarkt ontstaan meer mismatches tussen vraag en aanbod die tot uiting komen in tekorten aan personeel in sommige sectoren of beroepen en overschotten aan personeel in andere. Dit is nu al duidelijk merkbaar in diverse sectoren.
Het beroepsonderwijs komt door de toenemende dynamiek op de arbeidsmarkt voor de uitdaging te staan om opleidingen waar nodig sneller aan te passen aan veranderingen op de arbeidsmarkt en in de samenleving. Nagedacht moet worden hoe mensen daarop worden voorbereid en hoe opleidingen tijdig kunnen meebewegen met nieuwe ontwikkelingen en nieuwe eisen die de veranderende arbeidsmarkt en samenleving van ze vraagt. Daarbij speelt ook de huidige mbo-wetgeving een rol.

Druk op delen van het middensegment zichtbaar

De positie van middelbaar opgeleiden op de arbeidsmarkt is over het algemeen goed en zal dat naar verwachting ook blijven. Zo blijven werkloosheidspercentages van mbo-afgestudeerden dichter bij die van afgestudeerden in het hoger onderwijs dan bij de werkloosheidspercentages van lager opgeleiden. De dynamiek van beroepen laat zien dat er voortdurend mbo-beroepen verdwijnen, maar ook dat er steeds nieuwe mbo-beroepen bijkomen. Er zijn wel (grote) verschillen tussen bedrijfstakken en tussen beroepen waardoor tekorten in de ene bedrijfstak of het ene beroep gepaard gaan met verlies van werkgelegenheid in andere bedrijfstakken of beroepen. De loonontwikkeling toont voor het middensegment sporen van een lichte daling, wat kan wijzen op enige verslechtering van de positie van deze groep. Bij het hoge segment is juist een stijging te zien en in het lage segment blijven lonen zonder meer achter. Het aandeel laagstbetaalden neemt toe, wat eveneens kan wijzen op een verslechterde positie van middelbaar opgeleiden (zij gaan vaker laagbetaald werk doen).

Verbetering aansluiting op arbeidsmarkt noodzakelijk

De aansluiting van middelbaar opgeleiden op de arbeidsmarkt is gemiddeld genomen goed, velen vinden binnen een maand na diplomering werk. Dit beeld is deels conjunctureel bepaald: bij economische voorspoed is er vanzelfsprekend minder werkloosheid onder mbo-gediplomeerden, maar dit is geen garantie voor economisch mindere tijden. Daarom is responsiviteit van het opleidingsaanbod door-

lopend van belang. Ook doen zich grote verschillen voor in de mate waarin gediplomeerden werk vinden tussen vergelijkbare opleidingen. Over oorzaken daarvan is weinig bekend. Vooral de bol-opgeleiden in bepaalde richtingen op niveau 2 zijn kwetsbaar, ze komen moeilijker aan werk, zijn vaker werkloos of werken (langdurig) in flexibel verband. Bbl-opgeleiden (van alle niveaus) doen het over het algemeen goed op de arbeidsmarkt, werkloosheidscijfers liggen laag en ook na een aantal jaren hebben zij nog werk.

Kwetsbare positie laagopgeleiden

Het onderste segment van de arbeidsmarkt (tot en met entreeopleiding mbo) heeft het zonder twijfel het moeilijkst, nu en zeker ook op de dynamische arbeidsmarkt van de toekomst. Zij hebben vaker dan andere groepen te maken met lage beloning, onzeker werk, baanverlies, langdurig flexibel werk en verdringing door middelbaar of hoger opgeleiden. Dat neemt niet weg dat ook daar kansen liggen om via goed beroepsonderwijs mensen toe te rusten voor een goede plek op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld in beroepen waarin persoonlijke dienstverlening een belangrijke plaats heeft.

Flexibel en gevarieerd aanbod nodig voor werkenden

Het mbo krijgt onder invloed van demografische krimp te maken met minder starters in de initiële opleidingen. In sommige regio's kan een forse krimp van de instroom van studenten de onderwijsinstellingen en de vraag vanuit de arbeidsmarkt onder druk zetten.
Tegelijkertijd ligt er een forse uitdaging voor het mbo om zijn rol in een leven lang leren en ontwikkelen van werkenden en werkzoekenden met prioriteit op te pakken, samen met de niet bekostigde instellingen. Dit is een complexe opgave voor de instellingen, omdat hiervoor een opleidingsaanbod op maat nodig is, aanvullend op wat mensen al kennen en kunnen.

3 Vijf prioriteiten voor sterk en innovatief beroepsonderwijs

Nederland heeft met zijn middelbaar beroepsonderwijs een sterke troef in handen om de uitdagingen die in het vorige hoofdstuk zijn besproken met vertrouwen het hoofd te bieden. Het verder uitbouwen van de sterke kanten van het mbo is voor de SER uitgangspunt voor zijn advisering. In dit advies zal de SER een vijftal prioriteiten voor een sterk en innovatief beroepsonderwijs verder uitwerken, in lijn met het gedachtengoed dat hij afgelopen jaren heeft ontwikkeld op het gebied van onderwijs en leven lang leren en ontwikkelen. In 2015 is hij gestart met een verkenning *Hoe leren we in de toekomst?*[1] In aansluiting daarop heeft hij zich gebogen over het funderend onderwijs van de toekomst[2], het hoger onderwijs van de toekomst[3] en het leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan.[4] Daarnaast was de SER betrokken bij de OECD *Skills Strategy for the Netherlands*, met een analyse van de uitdagingen voor het ontwikkelen, activeren en beter benutten van *skills*.[5] Ten behoeve daarvan heeft hij een digitale bundel met goede voorbeelden samengesteld.[6]

Duurzaam toerusten voor arbeidsmarkt en samenleving

Het mbo moet studenten, studenten die opnieuw aan een opleiding willen beginnen na eerder te zijn uitgevallen, werkenden en werkzoekenden duurzaam toerusten om wendbaar en weerbaar te kunnen participeren op de arbeidsmarkt en in de samenleving.

Startende studenten zullen zich in hun initiële opleiding een evenwichtige set van vaardigheden eigen moeten maken. Naast vakbekwaamheid zijn vaardigheden om duurzaam te kunnen functioneren op de arbeidsmarkt en in de samenleving in toenemende mate nodig (zie paragraaf 4.3). Bij het opleiden van studenten in het beroepsonderwijs moet rekening worden gehouden met de (veranderende) behoeften op de arbeidsmarkt. Van belang daarbij is oog te houden voor zowel de directe als de duurzame inzetbaarheid. Er kan zich daarbij een spanningsveld voordoen tussen de behoefte van het afnemend veld aan direct inzetbare mensen en de noodzaak om jongeren zodanig voor te bereiden dat zij duurzaam hun weg vinden.

1 SER (2015) Verslag *Hoe leren we in de toekomst?*
2 SER (2015) Advies *Leren in het funderend onderwijs van de toekomst.*
3 SER (2016) Advies *Leren in het hoger onderwijs van de toekomst.*
4 SER (2017) Advies *Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan.*
5 OECD (2017) *Skills Strategy Diagnostic Report The Netherlands.* Het begrip skills is aanzienlijk ruimer dan het vaak gebruikte woord vaardigheden.
6 SER (2016) *Praktijkvoorbeelden Nationale Skills Strategie.*

Leren in de praktijk is een sterk kenmerk van het mbo dat uitstekende mogelijkheden biedt om het benodigde brede palet aan vaardigheden te ontwikkelen. Belangrijke voorwaarden hiertoe zijn een lerende werkplek met goede begeleiding vanuit de school en het leerwerkbedrijf, waarbij beide partijen een bijdrage leveren aan het leerproces en dit samen ontwerpen. Dat geldt voor zowel opleidingen in de bol als in de bbl. Een goede ontwikkeling is de totstandkoming van meer hybride vormen van leren, waarbij het streven is het onderwijs zo te (her)ontwerpen dat het schoolse leren wordt verbonden en verweven met het leren in de beroepspraktijk. Dit hybride model[7] voor het ontwerpen van beroepsgerichte leeromgevingen kan helpen om het beroepsonderwijs om het beroep of – breder – om de beroepscontext heen te vormen (zie ook paragraaf 4.4).

Daadkrachtige integrale aanpak voor jongeren met kwetsbare positie

Aandacht is nodig voor degenen die geen startkwalificatie (kunnen) halen. Hun positie op de arbeidsmarkt en in de samenleving is zorgelijk en dat zal door de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor velen van hen alleen maar zorgelijker worden. Dit ziet de SER als een urgent maatschappelijk vraagstuk, waarvoor vele betrokkenen gezamenlijk verantwoordelijkheid moeten dragen. Hiervoor moeten nieuwe allianties gevonden worden tussen betrokken partijen in de regionale samenwerking, zoals de gemeenten en provincies, het bedrijfsleven, het UWV, de mbo instellingen, de instellingen voor VSO, de praktijkscholen en de (jeugd)zorginstellingen.

Ook voor de grote groep van rond de 2 miljoen laaggeletterden ligt er een uitdaging om hen op een passende manier te ondersteunen om hun basisvaardigheden verder te ontwikkelen zodat zij mee kunnen blijven doen in de samenleving en op de arbeidsmarkt. De SER ziet dit als een groot maatschappelijk vraagstuk en wil zich in de komende periode buigen over de gevolgen van het gevoerde beleid en opties om dit vraagstuk krachtig op te pakken. Daarbij zal ook de rol en mogelijke bijdrage van mbo-instellingen – naast de activiteiten die door private partijen worden uitgevoerd – verder worden uitgewerkt.

Grote rol in leven lang leren en ontwikkelen

Op de toekomstige arbeidsmarkt zullen zich meer en vaker ontwikkelingen voordoen in de werkgelegenheid. Werkenden zullen daarop moeten inspelen door zich via (in)formeel leren en ontwikkelen te blijven kwalificeren voor nieuwe of andere taken en functies. Zij dienen daarvoor kansen te krijgen en ondersteuning. Na hun

7 Zie onderzoek Zitter,I. [et al.] (2016) *A Design persepctive on the School-Work Boundary: A Hybrid Curriculum Model*

initiële opleiding zullen werkenden zich tijdens hun loopbaan dus veel meer dan nu moeten bij-, her- of omscholen. Voor de mbo-instellingen ligt hier een uitdaging om zich meer en meer te ontwikkelen als laagdrempelige opleidingscentra met een breed scala aan flexibele leer- en ontwikkelmogelijkheden voor iedereen. Dat aanbod moet bovendien goed aansluiten op wat deelnemers al aan ervaring en kennis hebben opgedaan in hun loopbaan. De niet-bekostigde instellingen spelen een grote rol in het cursorisch onderwijs, waarbij maatwerk en flexibiliteit sterke punten zijn. Vanouds is diplomagericht opleiden de kracht van de bekostigde instellingen. Meer samenwerking en afstemming tussen bekostigde en niet-bekostigde aanbieders is nodig en ook mogelijk; er zijn voorbeelden waarbij de krachten worden gebundeld (zie paragraaf 6.4).

Versterken regionale en landelijke samenwerking voor betere aansluiting en meer innovatie

Het mbo heeft vanouds een sterke relatie met de beroepspraktijk. Onderwijsinstellingen ontwikkelen in samenspraak met het bedrijfsleven een arbeidsmarktrelevant opleidingsaanbod met civiel effect, waardoor bedrijven weten wat diploma's waard zijn. De snelheid waarmee de arbeidsmarkt en de samenleving veranderen, maakt dat nieuwe antwoorden nodig zijn om opleidingen actueel te houden. Werken, leren en innoveren zijn op regionaal en sectoraal niveau steeds meer met elkaar verbonden doordat bedrijfsleven, opleidingsinstellingen en overheden meer samenwerken om beter in te kunnen spelen op veranderende regionale en sectorale omstandigheden.
Regionale en sectorale partners spelen hier al op in via toenemende samenwerking en vernieuwing in bijvoorbeeld het opleidingsaanbod, maatwerktrajecten voor werkenden en meer praktijkgerichte (hybride) leervormen.

Er zijn vele goede voorbeelden van dergelijke innovatieve regionale en sectorale samenwerking te vinden, zoals de TechniekFabriek in Amsterdam en Twente, de Duurzaamheidsfabriek in Dordrecht, het House of Hospitality in Amsterdam of de praktijkroutes van het Friesland College. Het Regionaal Investeringsfonds voor het mbo heeft bijgedragen aan innovatie en versterkte relaties tussen onderwijs en bedrijfsleven. Ook de Centra voor Innovatief Vakmanschap spelen een constructieve rol in het ontstaan van sterke, innovatieve samenwerkingsverbanden waarin betrokkenen voortdurend met elkaar werken aan een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en een vernieuwend opleidingsaanbod dat studenten duurzaam toerust voor de arbeidsmarkt en de samenleving. Dergelijke goede initiatieven verdienen navolging en een versnelling van dat proces is nodig om andere regio's en sectoren ook te laten profiteren van de verworven kennis en ervaring.

Een op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt gericht opleidingsaanbod kan op een dynamische arbeidsmarkt alleen tot stand komen in een nauw samenspel van afstemming en samenwerking tussen regionale, landelijke en sectorale partners. Afstemming tussen mbo-instellingen onderling en tussen onderwijssectoren (vmbo en hbo) is eveneens onmisbaar om de overgangen tussen sectoren voor studenten soepel te laten verlopen en om te gaan met ontwikkelingen zoals het krimpende aantal studenten.

De school als professionele, lerende organisatie

Toekomstgericht beroepsonderwijs kan alleen floreren als er voldoende ruimte en ondersteuning is voor de professionals en de mbo-sector zijn HR-beleid op orde heeft. Er komt veel op de sector af en de lat ligt hoog bij de professionals die er werken. De sector heeft te maken met een hoge gemiddelde leeftijd, er wordt in toenemende mate met tijdelijke krachten gewerkt en de werkdruk is nu al erg hoog. Om de uitdagingen aan te gaan moeten medewerkers ruimte krijgen en gestimuleerd worden om zich te blijven ontwikkelen, er moet voldoende en goed opgeleid personeel zijn en maatregelen zijn nodig om de werkdruk te verlagen. Een sterke leercultuur in scholen en in teams dient hoog op de agenda te staan bij mbo-instellingen om de genoemde ambities en opgaven te realiseren (zie hoofdstuk 8).

4 Voorbereiden op duurzame deelname aan arbeidsmarkt en samenleving

In dit hoofdstuk kijken we naar een aantal noodzakelijke verbeteringen voor het versterken van een duurzame aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt en de samenleving. Achtereenvolgens komen aan de orde: de mogelijkheden om beter te sturen op arbeidsmarktperspectief van mbo opleidingen (paragraaf 4.1), de mogelijkheden om een bewuste studiekeuze van studenten te stimuleren (paragraaf 4.2), het toerusten van studenten met de benodigde vaardigheden om wendbaar en weerbaar te zijn op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt en in de samenleving (paragraaf 4.3) en het stimuleren van (nieuwe vormen van) praktijkgericht onderwijs (paragraaf 4.4). Paragraaf 4.5 bevat tot slot de aanbevelingen van de SER bij de in dit hoofdstuk besproken onderwerpen.

4.1 Beter sturen op arbeidsmarktperspectief van mbo-opleidingen

Om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren, overweegt het kabinet in het regeerakkoord om strengere eisen te gaan stellen aan het arbeidsmarktperspectief van mbo-opleidingen.

Arbeidsmarktperspectief: wat is dat?

Het mbo leidt niet alleen voor de arbeidsmarkt op, maar ook om door te kunnen stromen naar een vervolgopleiding en om maatschappelijk goed te kunnen participeren (drievoudig kwalificeren). Een indicatie van het arbeidsmarktperspectief van opleidingen – soms ook wel de arbeidsmarktrelevantie genoemd – is de mate waarin mbo-gediplomeerden aan het werk komen na hun opleiding. Deze vraagt roept echter diverse vervolgvragen op: komen gediplomeerden aan een baan in het verlengde van hun opleiding, hoe lang duurt het voordat er een baan is gevonden en is de baan voldoende om in het levensonderhoud te voorzien? Heeft de gediplomeerde voldoende kennis, competenties en praktijkervaring vanuit de opleiding meegekregen voor een goede start? Zijn zij voldoende weerbaar en wendbaar om een duurzame positie op de arbeidsmarkt en in de maatschappij te verwerven?

Een complicatie bij het vaststellen van het arbeidsmarktperspectief van opleidingen is dat de arbeidsmarkt zich moeilijk laat voorspellen. Branches en sectoren die op dit moment weinig vraag hebben naar mbo-gediplomeerden, kunnen over drie jaar weer behoefte hebben aan mbo-gediplomeerden. En betrouwbare arbeidsmarktprognoses van de arbeidsmarktperspectieven van opleidingen zijn soms

moeilijk af te geven. Een zorgvuldige analyse is dus geboden voordat een opleiding als niet-arbeidsmarktrelevant wordt bestempeld. Een verdere complicatie is dat door de invoering van de Wet vroegtijdige aanmelding en toelatingsrecht opleidingen verplicht zijn aankomende studenten in te schrijven in een opleiding als aan de juiste procedures is voldaan. Daarbij worden de arbeidsmarktkansen van de opleiding niet (altijd) meegewogen. Ook dit zet verdere stappen naar betere macrodoelmatigheid onder druk.

Wet macrodoelmatigheid

Mbo-instellingen zijn krachtens de Wet op de macrodoelmatigheid verplicht om opleidingen aan te bieden met een reële kans op werk op het niveau van de gevolgde opleiding na diplomering[1] en om voorlichting te geven over onder andere de arbeidsmarktkansen aan (aankomende) studenten[2]. Binnen de wet wordt gekeken of studenten binnen een redelijke termijn (circa 1 jaar) een baan vinden (van 12 uur en meer per week)[3] en of die baan op het niveau van de gevolgde opleiding is.[4] Het is op basis van de wet niet problematisch als mbo-gediplomeerden een baan vinden in een andere sector dan waarvoor zij zijn opgeleid.
De SER vindt het echter wel van belang dat de beroepsopleidingen waar mogelijk aansluiten bij beroepsmogelijkheden die passen bij de aard van de opleiding. Dit biedt een helder en concreet kader voor werkveld, opleidingen en studenten. Ook draagt het eraan bij dat scholingsinspanningen parallel blijven lopen aan de gevraagde scholing van het werkveld.

Het is de vraag of instrumenten uit de Wet macrodoelmatigheid mbo toereikend zijn om mbo-instellingen te stimuleren om maatregelen te nemen ten aanzien van opleidingen met een gebrekkige arbeidsmarktrelevantie. Een overweging zou kunnen zijn om de normen in de Wet op de macrodoelmatigheid aan te scherpen. Nu geldt dat de baan 12 uren of meer moet zijn om arbeidsmarktrelevant genoemd te worden volgens de Wet op de macrodoelmatigheid. Verkend kan worden bezien of er betere indicatoren zijn voor de vraag of de opleiding voldoende past bij de werkzaamheden die op de arbeidsmarkt worden gevraagd. Zo zou in plaats van naar de

1 Op basis van de zorgplicht arbeidsmarktperspectief, artikel 6.1.3 van de Wet educatie en beroepsonderwijs (Beleidsregel macrodoelmatigheid beroepsonderwijs).
2 Op basis van artikel 6.1.3 van de Wet educatie en beroepsonderwijs (Beleidsregel macrodoelmatigheid beroepsonderwijs).
3 Signaleringswaarde is 70%. Als meer dan 30% van de studenten niet binnen een jaar een baan van 12 uur of meer heeft, dan is er aanleiding voor onderzoek door de Commissie Macrodoelmatigheid MBO.
4 Signaleringswaarde beleidsregel is 50%. Als meer dan 50% van de studenten een baan krijgt onder het niveau van de opleiding, dan is er aanleiding voor onderzoek door de Commissie Macrodoelmatigheid MBO.

omvang van de baan gekeken kunnen worden naar de banen die iemand duurzaam economisch zelfstandig maken (indien ze nagenoeg voltijd werken).[5]

Een andere manier om instellingen te stimuleren meer arbeidsmarktrelevant op te leiden, zou via prikkels in de bekostiging kunnen lopen om studenten in te schrijven in opleidingen met hogere arbeidsmarktkansen. De vraag is of dit echt uitkomst zal brengen. Uiteindelijk maken studenten zelf de keuze welke opleiding zij willen doen en is het ook belangrijk dat studenten een opleiding kunnen kiezen waar hun hart naar uitgaat en die aansluit bij wat ze kunnen. Dit helpt bovendien om studenten gemotiveerd te houden en om voortijdig schoolverlaten te voorkomen. Daarnaast laat de arbeidsmarkt zich niet altijd goed voorspellen en kunnen studenten doorstromen naar een andere opleiding met een grotere arbeidsmarktrelevantie. Aandachtspunt is verder de beschikbaarheid van goede cijfers en prognoses om beter te sturen op de vraag naar mbo-gediplomeerden op de arbeidsmarkt.

Tot slot dragen het verbeteren van voorlichting en loopbaanbegeleiding aan studenten en het versterken van goede regionale en landelijke overleggen tussen onderwijs en bedrijfsleven evenzeer bij aan een betere aansluiting op de arbeidsmarkt. Deze onderwerpen komen aan de orde in paragraaf 4.2 en in paragraaf 7.1.

Startkwalificatie en arbeidsmarktperspectief

In hoofdstuk 2 is ingegaan op het arbeidsmarktperspectief van mbo-2 niveau gediplomeerden. Vastgesteld werd dat het merendeel van deze afgestudeerden aan het werk komt, maar in sommige sectoren is de werkgelegenheid voor deze groep sterk afgenomen. Van belang is dit signaal serieus te nemen en studenten te bewegen om voor opleidingen met beter arbeidsmarktperspectief te kiezen. Een generieke aanpassing van het startkwalificatieniveau ligt niet voor de hand, omdat er nog voldoende sectoren zijn waarin mbo-2 gediplomeerden zeer gewild zijn.

4.2 Stimuleer bewuste studiekeuzes

Kiezen is een leerproces

Een goede uitgangspositie voor mbo-gediplomeerden op de arbeidsmarkt begint bij het maken van een weloverwogen studiekeuze. Jongeren kiezen vaak voor een opleiding op basis van hun interesses en kijken daarbij beperkt naar arbeidsmarktver-

5 SCP (2017) *Leren van verschillen.*

wachtingen.[6] Hoewel een goede initiële opleidingskeuze belangrijk is, moet er in het onderwijs ook ruimte zijn voor studenten om zichzelf te leren kennen en te ontdekken waar hun talenten, interesses en behoeften liggen. Niet iedere student weet op zijn 16e jaar al wat hij of zij wil worden. Het maken van keuzes past in het leerproces. De SER heeft veel signalen ontvangen dat de cascadebekostiging belemmerend werkt voor het stapelen van diploma's op mbo-niveau, omdat de student dan meer tijd nodig heeft (zie paragraaf 6.3). Studenten moeten kansen krijgen om weer opnieuw in te stromen, te kunnen veranderen van opleiding of door te stromen naar een hoger niveau als dit hun toekomstige maatschappelijke positie aanzienlijk kan verbeteren. Met name in de bbl wordt veel gestapeld, omdat mensen vaak op mbo-niveau 2 instappen om zich de vakvaardigheden eigen te maken, maar wel de capaciteiten hebben om een hoger niveau te halen. Financiële overwegingen mogen niet doorslaggevend zijn om studenten deze kansen te ontzeggen.

Meer aandacht voor een bewuste studiekeuze

Meer aandacht voor een bewuste studiekeuze kan bijdragen aan een goede start op de arbeidsmarkt. Hier is met name winst te behalen in het ontwikkelen van duidelijke (beroeps)beelden bij de studenten en een goed en realistisch inzicht over de arbeidsmarktkansen. Studenten (al dan niet aankomend) hebben een eigen verantwoordelijkheid om zich te verdiepen in de (arbeidsmarktkansen van de) opleiding die zij gaan volgen, maar moeten hierbij wel worden begeleid en zij moeten kunnen beschikken over de juiste gegevens.
Ouders spelen een belangrijke rol bij de studiekeuze van hun kinderen. Mbo-instellingen worden gestimuleerd om ouders meer te betrekken bij het studiekeuzeproces. Dit gebeurt via de inzet van het Stimuleringsproject LOB en het servicepunt LOB mbo. In het vmbo loopt in het kader van de City Deal Jeugdwerkloosheid een pilot met ouderbetrokkenheid. Het expertisepunt LOB vo-mbo zal de uitkomsten van deze pilot verspreiden.

Stimuleer bewuste studiekeuze bij jongeren met niet-westerse migrantenachtergrond

De arbeidsmarktpositie van jongeren met een niet-westerse migrantenachtergrond blijft nog steeds achter bij die van allochtone jongeren.[7] Ook in het onderwijs merken zij soms dat het voor hen lastiger is om een stage te vinden dan voor allochtone studenten: bol-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond ervaren aanzienlijk meer problemen bij het vinden van een stage (31 procent) dan bol-studenten zonder migratieachtergrond (22 procent).[8]

6 Commissie macrodoelmatigheid MBO (2017) *Arbeidsmarktperspectief mbo niveau 2.*
7 SER (2015) Signalering *Studiebegeleiding en loopbaanoriëntatie voor een kleurrijke generatie.*
8 Inspectie van het Onderwijs (2017) *Staat van het onderwijs 2015-2016.*

Vanuit de beroepspraktijk en het onderwijs worden verschillende redenen genoemd waarom een deel van de jongeren met een niet-westerse migrantenachtergrond moeilijker aan een stage- of leerwerkplek kan komen dan andere studenten. Het kiezen voor studies met beperkte arbeidsmarktkansen[9] is een van die redenen, naast: moeite hebben met de Nederlandse taal, het hebben van een kleiner of geen relevant netwerk en minder goede sollicitatievaardigheden.[10] Het is zaak om deze jongeren extra te stimuleren om bewust te kiezen voor een opleiding met een goed arbeidsmarktperspectief, om te werken aan basisvaardigheden en arbeidsmarktvaardigheden en om hen te ondersteunen bij het opbouwen van een relevant netwerk.

Vooroordelen, bewust of onbewust, vanuit leerbedrijven kunnen ook een belemmerende factor vormen voor het vinden van een stage- of leerwerkplek voor deze groep. Uit onderzoek met geanonimiseerde sollicitatiebrieven[11] blijkt dat jongeren met een niet-westerse migrantenachtergrond minder vaak worden uitgenodigd voor een (sollicitatie)gesprek dan jongeren met een vergelijkbare maar westerse achtergrond. Van belang is dat werkgevers een bewust en actief diversiteitsbeleid voeren. Personeel met diverse achtergronden is van grote waarde voor de organisatie. Het zorgt er bijvoorbeeld voor dat het personeel een goede vertegenwoordiging vormt van het klantbestand. Daarnaast zien steeds meer bedrijven het als hun maatschappelijke verantwoordelijkheid om actief werk te maken van diversiteitsbeleid.

Voorlichting over arbeidsmarktperspectief

Aankomend studenten moeten op basis van juiste informatie over de arbeidsmarktkansen een opleidingskeuze kunnen maken. Via de studiebijsluiter (Studie in Cijfers) en de nog te ontwikkelen MBO Portal wordt informatie hierover beschikbaar gesteld. De kans op werk en stage per mbo-opleiding is hierin opgenomen. Met de motie Wiersma[12] is de minister van OCW verzocht om mbo-instellingen te verplichten om de studiebijsluiter (of een vergelijkbaar instrument) te gaan hanteren bij hun voorlichting. De SER heeft in deel 1 van dit advies aanbevolen de studiebijsluiter verplicht in te voeren bij alle mbo-instellingen. De komst van de MBO-portal waarbij alle opleidingsinformatie vanuit onderwijs, bedrijfsleven en het ministerie van OCW, binnen een gezamenlijke bron wordt ondergebracht, ziet

9 Relatief weinig jongeren met een niet-westerse migrantenachtergrond kiezen bijvoorbeeld voor technische mbo-opleidingen, terwijl ze relatief vaak kiezen voor economisch-administratieve opleidingen.
10 Blijkt uit conclusies van de bijeenkomst bij de SBB over stagediscriminatie op 13 juni 2017.
11 SCP (2015) *Op afkomst afgewezen.*
12 Motie van het lid Wiersma (29 juni 2017) Vergaderjaar 2016-2017, Kamerstuk 31524 nr. 325.

de SER dan ook als een goede ontwikkeling op dit terrein, mits deze informatie is ingebed in de loopbaanbegeleiding en ontwikkeling (LOB) bij scholen. Omdat degenen die nu voor een studiekeuzebeslissing staan, pas over enige jaren op de arbeidsmarkt instromen, zou daarbij ook gebruik gemaakt moeten worden van de arbeidsmarktprognoses en risico-indicatoren ('conjunctuurgevoeligheid van de werkgelegenheid' en 'uitwijkmogelijkheden op de arbeidsmarkt') van het ROA en het UWV.

Kwaliteit van loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB) verdient meer aandacht

LOB draagt bij aan het maken van bewuste studiekeuzes doordat de leerling of student ontdekt waar zijn talenten, (leer)behoeften en interesses liggen, zich oriënteert op de mogelijkheden op de arbeidsmarkt en leert welke stappen te zetten om zelf sturing te geven aan studie en loopbaan. Er zijn nog veel mbo-studenten ontevreden over de kwaliteit van LOB.[13]
De SER, de Onderwijsraad, leerling- en studentenorganisaties en de Nationale Denktank hebben eerder geadviseerd voor een versterkte inzet op LOB in het beroepsonderwijs. De SER vindt de onlangs aangekondigde versterkte aanpak op LOB een positieve ontwikkeling.[14] Er wordt ingezet op deskundigheidsbevordering van LOB-begeleiders en -docenten en op meer samenwerking tussen de onderwijssectoren (onder andere via een boven sectoraal LOB-expertisepunt vo-mbo). Daarnaast wordt het gebruik van doorstroominformatie onder scholen gestimuleerd, zodat zij kunnen evalueren wat het effect van LOB is.[15] Ook ontwikkelt het ministerie van OCW, in samenwerking met JOB en de MBO Raad, naar aanleiding van de motie Duisenberg[16] landelijke normen voor de kwaliteit van LOB in het mbo. Eind 2017 volgt hierover een brief vanuit het ministerie van OCW naar de Tweede Kamer met de precieze uitwerking van de motie.

Voorbereiding op studiekeuze moet beter in het voortgezet onderwijs

Een deel van de vmbo-leerlingen stroomt het mbo in met een gebrekkig beroepsbeeld.[17] Dit kan ertoe leiden dat de gekozen opleiding niet aansluit op hun verwachtingen waardoor uitval of switch van opleiding optreden. Er is overigens een ongeveer even grote groep leerlingen die wel een gemotiveerde keuze maakt voor een opleiding. Met name studenten die kiezen voor een bbl-opleiding doen dit vaak goed gemotiveerd. Het studiekeuzeproces zou gediend zijn met meer ruimte voor beroeps*oriëntatie* in het vmbo en meer aandacht voor oriënterende praktijkervaring

13 Ministerie van OCW (2016) *Kamerbrief Loopbaanoriëntatie en -begeleiding.*
14 Ministerie van OCW (2016) *Kamerbrief Loopbaanoriëntatie en -begeleiding.*
15 Onder andere via de pilot 'samenwerken met doorstroominformatie' (vo-mbo en vo-ho) die onder regie van de VO-Raad wordt uitgevoerd.
16 Motie van het lid Duisenberg (3 november 2016), Tweede Kamer, vergaderjaar 2016–2017, 34 550 VIII, nr. 21.
17 Commissie macrodoelmatigheid MBO (2017) *Arbeidsmarktperspectief mbo niveau 2.*

in het eerste jaar van het mbo. Dit in het besef dat deze jongeren pas 14 tot 16 jaar zijn, wat erg jong is om een beroepskeuze te maken. Binnen het vmbo moeten jongeren al na twee jaar een profielkeuze maken.

Maatschappelijke diensttijd

In het regeerakkoord introduceert het kabinet de maatschappelijke diensttijd. Deze diensttijd kan tegen een bescheiden vergoeding vrijwillig worden ingevuld door jongeren. Samen met maatschappelijke organisaties, gemeenten en provincies wordt dit opgezet. Maatschappelijke organisaties kunnen ieder jaar bij overheden projecten voorstellen die voor deze diensttijd in aanmerking komen. Belangrijk aandachtspunt hierbij is het zoveel mogelijk ontzorgen van deelnemende organisaties.
Mogelijk kan deze maatschappelijke diensttijd worden ingevuld door jongeren die vanuit het vmbo nog niet weten welke vervolgopleiding zij willen gaan doen. Zoals eerder aangegeven weet een aanzienlijk deel van de vmbo-leerlingen in het laatste schooljaar nog niet wat ze willen qua vervolgopleiding. De maatschappelijke diensttijd kan bijdragen aan de vorming van deze jongeren en daarmee ook bijdragen aan hun studiekeuze- en loopbaanoriëntatieproces. Van belang is erop toe te zien dat deze maatschappelijke diensttijd niet tot verdringing van arbeids- of stageplaatsen leidt. De SER denkt graag mee over de exacte invulling van de maatschappelijke diensttijd.

Zorgen over uitwerking wet vroegtijdige aanmelddatum en toelatingsrecht

Onderwijs en bedrijfsleven, georganiseerd in de SBB, hebben hun zorgen geuit over de invoering van de Wet vroegtijdige aanmelding en toelatingsrecht tot het mbo.[18] Hoewel onderwijs en bedrijfsleven de wens onderschrijven om te komen tot minder studie uitval wijzen zij ook op het risico van deze nieuwe wet. Soms is volgens de SBB selectie onder aankomend studenten nodig, bijvoorbeeld binnen opleidingsrichtingen waarvoor, op basis van de arbeidsmarktbehoefte, slechts geringe opleidingscapaciteit mogelijk is. Selectie is dan nodig zodat de studenten met de beste capaciteiten tot de opleiding worden toegelaten. Als dit niet gebeurt dan leidt dit tot werkloosheid of vroegtijdige uitval van de kandidaten of tot een lagere motivatie bij een gedwongen keuze voor een andere opleiding. De mogelijkheid om aanvullende eisen te stellen voor toelating tot een opleiding biedt volgens de SBB voldoende ruimte om te zorgen dat talenten juist en tijdig worden benut.

18 SBB (2017) *Brief aan minister Bussemaker. Betreft: zorgen over de wet op vroegtijdige aanmelding en toelatingsrecht tot het mbo.*

4.3 Investeer in een breed palet aan vaardigheden

Goede mix aan vaardigheden is nodig

Om duurzaam inzetbaar te zijn op de arbeidsmarkt van de toekomst is van belang over een breed palet aan kennis, competenties en ervaring te beschikken. Volgens het SCP is een brede mix van hogere orde (denk)vaardigheden, vakspecifieke vaardigheden, persoonlijke en sociaal-communicatieve vaardigheden een goede en veilige basis voor de start op de arbeidsmarkt en voor de toekomst.[19] Niet alle vaardigheden worden door oud-studenten, docenten en betrokkenen bij het mbo als even belangrijk beschouwd. Er zijn verschillen tussen sterk beroepsgerichte sectoren zoals techniek, landbouw, zorg en welzijn en minder beroep specifieke sectoren zoals in de sector economie. Ook zijn er verschillen in percepties op benodigde vaardigheden naar het niveau van de opleiding van studenten. Vakspecifieke vaardigheden worden in de sector techniek bijvoorbeeld belangrijker gevonden voor studenten in de lagere mbo-niveaus dan in de sector zorg en welzijn. De hoeveelheid vakspecifieke elementen in een opleiding dient te passen bij de aard van de beroepsrichting: vaak zal de omvang hiervan relatief groot zijn en soms kan die wat kleiner zijn.

Met de nieuwe kwalificatiestructuur is in het mbo gekozen voor verbreding van opleidingen; kwalificaties zijn verbreed en verwante kwalificaties zijn geclusterd. Over het aanleren van vakspecialistische kennis in het mbo-opleidingen lijken werkgevers over het algemeen tevreden. Zij geven aan gemiddeld genomen tevreden te zijn over de kwaliteit van de afgestudeerden. Een minderheid vindt de kennis en beroepsvaardigheden van de pas afgestudeerden niet goed, maar ook niet slecht (SBB, 2016).[20]

De SER komt op basis van de vele gesprekken met het veld en de onderzoeksliteratuur tot de conclusie dat een goede mix van algemene en vakspecifieke kennis en competenties nodig is voor middelbaar opgeleiden om in de toekomst een duurzame positie op de arbeidsmarkt te bemachtigen.

Aanleren basisvaardigheden in beroepsgericht onderwijs

In het mbo spelen al geruime tijd knelpunten rond met name het rekenonderwijs (zie kader).

19 SCP (2017) *Beroep op het mbo.*
20 SBB (2016) *Opzet en uitvoering onderzoek 'Motie Straus'. Aansluiting mbo-opleidingen op de arbeidsmarkt.*

Vraagstukken rekenonderwijs in mbo

In het mbo spelen vraagstukken rondom het rekenonderwijs. Alleen op niveau 3 haalt iets meer dan de helft van de studenten een 6 of hoger voor rekenen. Op niveau 2 en 4 is dat slechts een derde.*

Studenten noemen als grootste knelpunten, naast het feit dat rekenen niet officieel meetelt, dat ze niet voldoende worden uitgedaagd, dat de klas niet rustig is tijdens de les en dat ze niet weten welke stof ze moeten beheersen voor de examens. Studenten zijn wel tevreden over de uitleg door de docent.**
Mbo-bestuurders geven aan meer grip te willen krijgen op hun rekenresultaten. Daartoe wordt er meer centraal geregeld, zoals methoden inkopen en scholing organiseren. Die scholing richt zich zowel op het bijhouden van landelijke wet- en regelgeving als op vakgerichte scholing. Ook zetten ze bevoegde (pabo)docenten in. Verder worden stuurgroepen rekenen opgericht en nemen mbo-instellingen het vak rekenen op in het rooster.
Op opleidingsniveau zien we maatregelen gericht op het rooster, op niveaugroepen en op extra ondersteuning. Docenten willen de rekenresultaten verhogen door te differentiëren in de klas, te werken aan de motivatie van studenten, ze te wijzen op het belang van rekenen en een koppeling te maken met de beroepspraktijk. Ook kiezen ze voor vak integratie in de hoop studenten zo te enthousiasmeren.***

* Inspectie van het Onderwijs (2017) *Staat van het Onderwijs 2015-2016.*
** Idem.
*** Idem.

In het regeerakkoord *Vertrouwen in de toekomst* staat dat het kabinet een alternatief zoekt voor de huidige rekentoets. Als dat er is, wil het kabinet beroepsgericht rekenonderwijs in het mbo invoeren. Daarmee hoopt het kabinet tegemoet te komen aan knelpunten die al
langer leven rond het rekenonderwijs in het mbo. In een technische opleiding doen studenten bijvoorbeeld rekenvaardigheden op in de beroepspraktijk waar zij de vaardigheden meteen kunnen toepassen en verder ontwikkelen. Beroepsgericht rekenonderwijs lijkt daarmee een kansrijke optie om tegemoet te komen aan knelpunten rond het rekenonderwijs in het mbo.

Werk aan werknemersvaardigheden en werkhouding
Vakkennis en vakvaardigheden zijn belangrijk, maar daarnaast zijn ook vaardigheden nodig voor een goede start op de arbeidsmarkt en voor blijvende inzetbaar-

heid in de toekomst.[21] Daarnaast geven mbo-studenten en -docenten aan dat er meer aandacht moet komen in mbo-opleidingen voor werknemersvaardigheden en vaardigheden die jongeren helpen bij het verwerven van stage en werk, met name voor jongeren die dit vanuit huis niet meekrijgen of een kwetsbare positie hebben. Het gaat hier dan bijvoorbeeld om lessen of coaching in het vinden en behouden van werk en stage, zich goed presenteren bij bedrijven, inzicht verkrijgen in het eigen gedrag en werkhouding, het kiezen van een geschikte baan en beroep, het nagaan van de baankansen in een regio, enzovoort. Het onderwijs vervult ook een rol bij het aanleren van concrete werknemersvaardigheden. Deze vaardigheden kunnen in de praktijk van de leerbedrijven verder worden ontwikkeld en aangeleerd. Indien dat nog niet mogelijk is, moet de aanpak er op gericht zijn de vaardigheden zo snel mogelijk in de beroepspraktijk te kunnen uitoefenen.

Leerwerkbedrijven vinden een goede werkhouding, discipline en motivatie van studenten zeer belangrijk. Dit is voor sommige bedrijven zelfs belangrijker dan dat studenten over de laatste kennis en vaardigheden beschikken, die kunnen immers op de leerwerkplek aangeleerd worden. Werkgevers vragen vooral om gemotiveerde en gedisciplineerde studenten. Studenten die leergierig zijn en zich aan afspraken houden. Vanuit leerbedrijven wordt aangegeven dat dit echter lang niet altijd het geval is bij mbo-studenten die leerwerkervaring komen opdoen. Een deel van de jongeren – in het bijzonder in de entreeopleiding – mist essentiële sociaal-communicatieve vaardigheden. Voordat zij op stage gaan of naar een leerbedrijf is van belang dat het onderwijs hen ondersteunt in de ontwikkeling van deze vaardigheden.

Werk aan ondernemersvaardigheden

Een deel van de mbo-studenten zal na diplomering zelfstandig ondernemer worden. Ondernemerschap heeft betrekking op het vermogen om ideeën in daden om te zetten. Het omvat creativiteit, innovatie en het nemen van risico's en het vermogen om doelstellingen te verwezenlijken. Aandacht voor ondernemerschapsvaardigheden in het mbo kan de toekomstige arbeidsmarktpositie van deze studenten dan ook aanzienlijk verbeteren. Er zijn diverse sectorspecifieke mbo-opleidingen voor (vakman-)ondernemer.
Aandacht voor ondernemerschap is niet alleen belangrijk voor jongeren die ondernemer willen worden. Ondernemende vaardigheden worden in diverse beroepen en functies steeds belangrijker. Op alle beroepsniveaus wordt tegenwoordig een beroep gedaan op het zien en benutten van kansen, het tonen van initiatief, creativiteit en probleemoplossend gedrag, op doorzettingsvermogen, vaardigheid in

21 SCP (2017) *Beroep op het mbo.*

samenwerken en communiceren en op culturele en morele sensitiviteit. Er zijn op dit vlak al verschillende keuzedelen ontwikkeld. In samenspraak met lokale ondernemers en het regionale bedrijfsleven hebben veel mbo-instellingen een programma opgezet met ondernemingsopdrachten, toetsen en examens. Bovendien komt ondernemend zijn aan de orde binnen loopbaan- en burgerschapsonderwijs, waaraan mbo-instellingen zelf invulling kunnen geven.

4.4 Stimuleer praktijkleren en innovatieve hybride leervormen

Veel pluspunten praktijkleren

Leren in de praktijk is een onmisbaar onderdeel van een mbo-opleiding. Leren in de praktijk is essentieel omdat het onder andere bijdraagt aan een realistische oriëntatie op de beroepspraktijk, het aanleren van diverse persoonlijke en sociaal-communicatieve en beroepsvaardigheden en deelname aan de beroepsgemeenschap. Praktijkleren biedt een grote kans op actueel onderwijs met een goed arbeidsmarktperspectief en komt ten goede aan de motivatie van studenten.[22] Leren in de praktijk wordt hoog gewaardeerd in het mbo door studenten, leerbedrijven en opleidingen. Studenten geven hun stages en leerbanen gemiddeld een 8. Van de praktijkopleiders van erkende leerbedrijven krijgen stages en leerbanen gemiddeld een 7,5. Stagebegeleiders van scholen geven gemiddeld een 7,4. Van alle bevraagde studenten en praktijkopleiders is 90 procent tevreden over het werk en het behalen van de leerdoelen.[23]

Opkomst hybride leeromgeving kansrijke innovatie

Een kansrijke ontwikkeling is de opkomst van de hybride leeromgeving. In een hybride leeromgeving worden schools leren en werkplekleren in één leeromgeving bij elkaar gebracht en met elkaar verweven.[24] Een hybride leeromgeving beperkt zich niet tot het leerproces of de manier van leren alleen. Er wordt ook gekeken naar de omgeving van een beroep, die de kleur, sfeer en cultuur ademt van de context waarin je als beroepsbeoefenaar actief bent en wordt. Dé hybride leeromgeving bestaat niet. Er is geen blauwdruk, geen format, geen methode. Er zijn wel herkenningspunten te benoemen die aangeven in welke mate een leeromgeving hybride is ingericht. Wordt de theorie echt verweven met praktijkervaringen? Zijn er meer-

22 Zie onderzoek Poortman, C. [et al.] (2012). *Effecten van leren en werken in het mbo: Een review studie en/of ECBO papers over de bbl.*
23 SBB (2017) *BPV Monitor 2016.*
24 Zie onderzoek Zitter, I., Hoeve, A. & De Bruijn, E. (2016) *A Design persepctive on the School-Work Boundary: A Hybrid Curriculum Model.*

dere, samenwerkende professies in dezelfde leeromgeving actief? Ervaar je de hectiek van de levensechte beroepspraktijk?

Het palet van hybride leeromgevingen is bont – variërend van een leerwerkbedrijf in de school, via echte opdrachten acquireren uit het werkveld, tot studenten die aan het werk gaan in een bedrijf als 'collega in opleiding'. Voor elk beroep is het nodig om na te denken: welke fysieke en culturele omgeving heeft het nodig, waar zie je dit beroep terug, waar leer je het en hoe leer je het? Dit vormt het kader voor het ontwerpen van een hybride leeromgeving.

Voorbeelden innovatieve vormen werken en leren

TechniekFabriek
TechniekFabriek, de bedrijfsvakschool van NedTrain (onderhoudsbedrijf van NS). Sinds 2012 leidt de TechniekFabriek jongeren in een hybride leeromgeving op tot treinmonteur, in samenwerking met de ROC's van Twente en Amsterdam.
De TechniekFabriek biedt een opleiding niveau 2 Mechatronica, gecombineerd met NedTrain-specifieke opleidingen, zoals veiligheid en kwaliteit. De junior monteurs zijn daarna direct inzetbaar in het productieproces van NedTrain.

Care Academy Veluwe
De coöperatie Care Academy Veluwe is een mooi voorbeeld van innovatieve samenwerking tussen onderwijs en de praktijk. De Care Academy is opgericht door zeven samenwerkingspartners in onderwijs, zorg en welzijn en biedt scholing en bijscholing voor studenten en medewerkers in de zorg. Het bijzondere aan de opleidingen is dat deze gezamenlijk worden ontwikkeld door zorgorganisaties en het onderwijs. Het leren en werken gebeurt vooral naar aanleiding van de ervaringen van de student op de werkvloer van een zorgorganisatie. Er is geen standaard lesprogramma. De lessen volgen de vraag van de student, die in de dagelijkse werkpraktijk ervaart wat er nodig is om te voldoen aan de ondersteuningsvraag van cliënten.

House of Hospitality
House of Hospitality is een publiek-private samenwerking van 24 bedrijven, opleiders en gemeenten in de metropoolregio Amsterdam en richt zich op de gezamenlijke uitdagingen rondom opleiding, training, innovatie, onderzoek en instroom van hospitalitytalent. Via learning-on-the-job gaan hospitalitystudenten naar school binnen verschillende partnerbedrijven. Zij leren het brede hospitalityvak in de praktijk, van ervaren praktijkopleiders en betrokken docenten. Via het House of Hospitality Lab

onderzoeken mbo- en hbo-studenten actuele innovatievraagstukken en is het mogelijk een eigen bedrijf op te starten. Het House of Hospitality heeft in 2017 subsidie ontvangen vanuit het Regionaal Investeringsfonds. Met deze aanjaagsubsidie willen de partners van het House of Hospitality mensen enthousiast maken voor een baan in de hospitalitysector, mensen behouden voor de branche en de kwaliteit van de sector verbeteren.

Om praktijkleren en innovatieve (hybride) leervormen te stimuleren...

Het kabinet heeft de SER naar aanleiding van zijn advies *Toekomstgericht beroepsonderwijs deel 1* gevraagd waar onderwijs en werkgevers tegenaan lopen bij het organiseren van meer innovatieve vormen van praktijkleren waarbij leren en werken in elkaar overlopen.
Om een hybride leeromgeving te kunnen realiseren, is in de eerste plaats professionalisering en facilitering van docent en praktijkopleiders een belangrijke succesfactor (zie hoofdstuk 8). De omslag naar een hybride leeromgeving vraagt namelijk om anders werken en anders begeleiden. Naast een andere opvatting over leren voor een beroep is ook een ander handelingsrepertoire nodig: zij moeten leren om het 'leren uit het werk te halen'.
In de tweede plaats is van belang om een hybride leeromgeving te ontwikkelen in intensieve samenwerking tussen de school en het bedrijfsleven en soms ook met andere betrokkenen (gemeente, provincie, hoger onderwijsinstelling, vmbo-instelling). Co-creatie is hier het sleutelwoord. Studenten zijn gedurende het hele opleidingstraject de gezamenlijke verantwoordelijkheid van onderwijs en bedrijfsleven. Mogelijkheden om samenwerking te versterken komen in hoofdstuk 7 aan de orde.

Om de totstandkoming van innovatieve vormen van leren in de praktijk en hybride leeromgevingen te stimuleren zijn – naast professionalisering en facilitering van docenten en praktijkbegeleiders en het stimuleren van samenwerking tussen onderwijs, bedrijfsleven en andere betrokkenen – verder nodig:

- goede begeleiding;
- verbetering van de subsidieregeling voor praktijkleren;
- meer ondersteuning voor mkb bij organiseren praktijkleren;
- versterking van de bbl met aandacht voor doorstromen naar hbo.

Deze oplossingsrichtingen worden hierna besproken.

... Is goede begeleiding een aandachtspunt

Mbo-studenten missen soms de juiste begeleiding vanuit de school bij de stage en ze zijn ontevreden over de mate waarin contact tussen school en het leerbedrijf

wordt onderhouden.[25] Mbo-studenten gaven tijdens gesprekken met de SER ook aan dat sommige stages tegenvallen qua afwisseling. En dat docenten soms te weinig tijd hebben om studenten goed voor te bereiden op de stage waardoor zij het gevoel hebben onvoldoende voorbereid te starten.
Mbo-docenten geven aan dat samenwerking met leerbedrijven in veel gevallen goed gaat, maar veel docenten hebben te weinig tijd en ruimte om de contacten met leerbedrijven en praktijkopleiders goed te onderhouden (zie ook paragraaf 8.3 waarin werkdruk aan de orde komt). Ook praktijkopleiders vinden dat zij onvoldoende tijd en ruimte hebben om met scholen en docenten contact te onderhouden. Vaak moet dit in hun eigen tijd gebeuren. Onvoldoende contact tussen school en leerbedrijven leidt er bijvoorbeeld toe dat het leerbedrijf onvoldoende op de hoogte is van de leerbehoeften en leerdoelen van de studenten voorafgaand aan de stage.[26]

De Onderwijsinspectie trekt vergelijkbare conclusies: bij opleidingen waar de beroepspraktijkvorming in kwaliteit achterblijft, schiet meestal ook de begeleiding vanuit de school tekort. Deze bevinding van de Inspectie vindt brede weerklank bij zowel de mbo-studenten als bij praktijkopleiders (JOB, 2016; ROA, 2016; SBB, 2017). De Inspectie constateert verder dat onderwijsteams tijdens de begeleiding de mogelijkheden onvoldoende benutten om te sturen op het leerproces van de studenten in de beroepspraktijk. De Inspectie constateert ook dat de mate waarin het leren op school aansluit op het leren in de stage kan verbeteren.[27]

... is verbetering nodig van de subsidieregeling voor praktijkleren

Het begeleiden van stagiaires en bbl-studenten vraagt veel van leerbedrijven, zeker wanneer het gaat om studenten die meer aandacht en begeleiding nodig hebben. Voor actueel opleiden binnen de onderwijsinstellingen is het nodig dat studenten met up-to-date apparatuur en leermiddelen kunnen werken (met name in de technische branches). Zulke investeringen zijn voor mbo-instellingen vaak zelfstandig vaak niet op te brengen, daarom dragen werkgevers hier in de praktijk vaak aan bij.

Tegenover de investeringen van de werkgevers staat dat zij kunnen beschikken over het productief vermogen van een student (daarom krijgt de bbl-student ook loon) en kan de student worden 'gevormd', niet alleen op het beroep maar ook naar de bedrijfscultuur.
Ondanks dat werkgevers baat hebben bij goed opgeleide werknemers, zijn de kosten voor een aantal werkgevers relatief hoog, zeker voor het midden- en kleinbedrijf

25 Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (2016) *JOB Monitor 2016.*
26 Blijkt uit gesprekken van de SER met mbo-docenten en praktijkopleiders.
27 Inspectie van het Onderwijs (2017) *Staat van het onderwijs 2015-2016.*

(mkb). Verbetering van subsidieregelingen is nodig om werkgevers te ondersteunen bij het goed opleiden van studenten.

Sommige stageplekken voor bol-studenten zijn voor werkgevers bijzonder kostbaar doordat er bijzondere eisen aan de opleiding zijn verbonden. Dat geldt bijvoorbeeld voor de zeevarende beroepen (zeescheepvaart, varende waterbouw, off-shoring). Hoewel de arbeidsmarkt vraagt om opgeleiden in de zeevaart en er voldoende studenten zijn die een opleiding in deze richting volgen, is er gebrek aan stageplaatsen omdat deze voor werkgevers erg duur zijn door hoge reiskosten en kost- en inwoning tijdens de opleiding. Het komt daardoor voor dat studenten hun opleiding niet kunnen afmaken terwijl de arbeidsmarkt deze mensen wel nodig heeft. De SER beveelt aan om samen met de sociale partners in de sectoren die dit betreft mogelijke oplossingen te verkennen.

... is voor het mkb meer ondersteuning nodig bij organiseren praktijkleren

Vooral het mkb kan extra ondersteuning gebruiken bij het organiseren van het praktijkleren. Grotere leerbedrijven kunnen relatief makkelijker hybride vormen van onderwijs organiseren vanwege hun schaalgrootte. De meerderheid van de leerbedrijven komt echter uit het midden- en kleinbedrijf. Voor deze bedrijven is het vaak moeilijker om stage- en leerwerkplekken te organiseren omdat zij over minder personeel beschikken dat ingezet kan worden voor begeleiding.

De subsidie waar leerbedrijven aanspraak op kunnen maken als zij een leerwerkplek aanbieden (Subsidieregeling Praktijkleren) kan doorslaggevend zijn voor een leerwerkbedrijf om wel of geen leerwerkplek aan te bieden. Gezien de aantrekkende economie zal en moet het aantal leerwerkplekken toenemen waardoor het beschikbare bedrag per leerwerkplek omlaag gaat omdat het totaal beschikbare bedrag is gemaximeerd.

... is versterking van de bbl nodig en meer mogelijkheden voor doorstromen naar duaal hbo

De bbl vindt grotendeels plaats in de beroepspraktijk. De arbeidsmarktpositie van bbl-gediplomeerden is uitstekend en studenten ervaren deze leerweg als motiverend. Daarom is het nodig de instroom die tot voor kort terugliep te stimuleren en actief te zoeken naar een versterking van deze leerweg. De SER heeft daarover geadviseerd in deel 1 van dit advies en brengt zijn aanbevelingen hier graag nogmaals onder de aandacht (zie kader voor de aanbevelingen in dat advies).

Hoewel de aansluiting van de bbl op de arbeidsmarkt zeer goed is, is het voor jongeren na de bbl vaak moeilijk om door te leren in het hoger onderwijs. De door-

stroom van de bbl naar het hbo is met 5 procent zeer beperkt te noemen. Een van de oorzaken van deze beperkte doorstroom is dat het hbo slechts zeer beperkt duale vervolgvarianten of andersoortige mogelijkheden heeft om naast een baan te leren (modulair, tijd- en plaats-onafhankelijk).
Daarnaast is voor veel bbl-studenten – die immers vaak wat ouder zijn – werkend leren en gelijktijdig een inkomen kunnen verwerven tijdens de opleiding een noodzakelijke voorwaarde om zich verder te kunnen scholen. Om de bbl voor werkenden verder te stimuleren in het kader van een leven lang leren en ontwikkelen (onder meer van belang vanwege robotisering) en het onderwijs hiervoor te faciliteren, vindt de SER het van belang dat hiertoe maatwerkroutes worden ontwikkeld. Niet iedere student hoeft op te scholen tot hbo-niveau. Bijscholen of omscholen in de breedte – bijvoorbeeld door opnieuw een niveau 3-opleiding te volgen, maar dan in een richting met goede arbeidsmarktkansen – vergroot de kansen op de arbeidsmarkt net zo goed als opscholen naar hbo-niveau.

De Associate degree leerroute (Ad) in het hbo biedt daarnaast ook goede mogelijkheden voor (werkende) mbo-gediplomeerden die willen doorleren, maar voor wie een hbo-bachelor niet aansluit op hun behoeften. Om het voor werkenden daadwerkelijk mogelijk te maken een Ad-opleiding te volgen, is het belangrijk dat er meer duale Ad-trajecten worden ontwikkeld. Met de Wet invoering associate degree-opleiding is de Ad inmiddels een zelfstandige opleiding geworden, los van een hbo-bachelor-opleiding. De Ad heeft daarmee een volwaardige positie in het onderwijsbestel gekregen. Op hogescholen is de instroom van studenten in deeltijdopleidingen en in Ad-programma's het afgelopen jaar gestegen met respectievelijk 5 en 23 procent.[28]

SER-voorstellen voor meer instroom in de beroepsbegeleidende leerweg

Beter informeren van (potentiële) deelnemers over goede mogelijkheden van de bbl

- Vroeg beginnen in vo/vmbo met goede voorlichting, aandacht voor jongeren met niet-westerse allochtone achtergrond.

28 Ministerie van OCW (2017) *Kamerbrief over inschrijvingen hoger onderwijs 2016.*

- Moderne middelen gebruiken dichtbij belevingswereld jongeren, ook in loopbaanoriëntatie.
- Maak wisselen tussen bol en bbl eenvoudiger.
- Verbeter imago werkend leren onder andere met publiekscampagne.

Creëer meer bbl-plaatsen en benut bestaande bbl-plaatsen beter

- Onderwijsinstellingen kunnen met behulp van belangstellingslijsten zorgen voor een goede match met de beschikbare leerbanen.
- Intermediaire organisaties (gemeenten, UWV), kunnen werkgevers gericht stimuleren en oproepen om leerbanen te creëren en (niet) werkenden wijzen op de mogelijkheden van de bbl bij reïntegratie, herintreding, om- en opscholing.
- SBB heeft als wettelijke opdracht te voorzien in voldoende praktijkplekken en heeft een sleutelrol te vervullen bij het koppelen van de beschikbare leerbanen aan studenten die belangstelling hebben voor een bbl-baan.
- De overheid dient voorlichting te geven aan bedrijven over 1) de gevolgen van de Wet werk en zekerheid in relatie tot de bbl en over 2) de mogelijkheden van loonkostensubsidie voor het behalen van een startkwalificatie via de bbl voor leerlingen uit het Praktijkonderwijs, het VSO en de Wajong-doelgroep die valt onder de Participatiewet
- Doorzetten van het actieplan BBL-Alert van SBB.
- Leren van initiatieven in sectoren om de deelname in de bbl te bevorderen.
- Overheid moet meer bekendheid geven aan en zorgen voor uitbreiding van de Subsidieregeling Praktijkleren voor bedrijven. Vereenvoudig de administratieve lasten voor bedrijven voor erkenning en subsidiering. Geef bedrijven een van tevoren vastgesteld bedrag uit de Subsidieregeling Praktijkleren. Pas zo nodig het budget aan.

Beter toerusten onderwijsinstelling/docenten/praktijkopleiders

- Meer leren van elkaar: onderwijsinstellingen kunnen creatieve oplossingen en reeds ontwikkeld lesmateriaal inventariseren en met elkaar en/of met praktijkopleiders uitwisselen, bijvoorbeeld voor het gebruik van taal, rekenen en keuzedelen in de bbl-leerweg.
- De overheid kan SBB faciliteren om trainingen te verzorgen aan praktijkopleiders, speciaal ten behoeve van bbl-deelnemers, omdat een groter deel van het opleiden in bedrijven plaatsvindt.

- Het verder stimuleren van afspraken en instrumenten om de beroepspraktijk te stimuleren, zoals de inzet van het beroepspraktijkvormingsprotocol. Dat versterkt de kwaliteit van de bpv en daarmee de beroepsvoorbereiding. Benut daarbij de uitkomsten van de bpv-monitor die SBB heeft uitgevoerd om het praktijkleren verder te verbeteren.

Aanbeveling voor beleid/regelgeving

- Stel het gebruik van de studiebijsluiter verplicht voor de bol en de bbl en zie erop toe dat de kwaliteit van de bijsluiter goed en actueel is. Dit geeft deelnemers een beter beeld welke opleidingen meer of minder kansen bieden op de arbeidsmarkt.
- Verken mogelijkheden voor (regionale) experimenteer ruimte in een regel-luwe zone, met een goed evaluatiekader en behoud van kwaliteit van het onderwijs en civiel effect van diploma.
- Bouw een prikkel in om de deelname aan de bbl te vergroten en ook om deelnemers te behouden als er per 1 januari nog geen leerbaan is.
- Maak het mogelijk dat kwetsbare jongeren een startkwalificatie halen door de eisen voor taal en rekenen aan te passen aan het niveau wat het beroep van hen vraagt. Benut daarbij ook de mogelijkheden van sectoren en bedrijven.
- Neem obstakels weg in de cascadebekosting voor bbl-deelnemers om in eigen tempo de verschillende opleidingsniveaus te halen.
- Bevorder meer instroommomenten.

Bron: SER (2016) Advies *Toekomstgericht beroepsonderwijs; Deel 1 Voorstellen ter versterking van de beroepsbegeleidende leerweg*

Beloning bbl-studenten

Om jongeren de kans te bieden leren en werken te combineren, is het belangrijk dat er voldoende leerwerkplekken worden aangeboden door werkgevers. Voor werkgevers is het aantrekkelijker gemaakt om bbl-studenten een plek aan te bieden door in het nieuwe minimumjeugdloon een uitzondering te creëren voor bbl-studenten: voor deze groep blijft het oude, lagere wettelijk minimumjeugdloon gelden. Deze uitzondering zal in de tweede helft van 2018 geëvalueerd worden. Uit onderzoek blijkt dat driekwart van de bbl-ers qua uurloon minstens 110 procent van het wettelijk minimum(jeugd)loon verdient.[29] Circa 3 procent verdient per uur minder dan 90 procent van het minimumloon. Van circa 6 procent van de ingeschreven bbl-deelnemers is geen informatie te vinden in de administratieve loonbestanden.

29 CPB (2016) *Lonen van bbl-leerlingen en het wettelijk minimumloon.*

In de WEB is echter niet wettelijk vastgesteld dat een arbeidscontract verplicht is. Uit signalen die FNV Jong ontvangt, blijkt dat een klein deel van de bbl-studenten geen arbeidscontract krijgt aangeboden, terwijl ze ook geen studiefinanciering ontvangen. Dat leidt tot financieringsproblemen, met als risico dat studenten hun opleiding niet kunnen afmaken.

Meer beroepsgerichtheid in avo

Het beroepsonderwijs zou een gelijkwaardige keuze moeten zijn ten opzichte van een opleiding in het algemeen vormend onderwijs. Er wordt al een veelheid aan initiatieven ondernomen door verschillende partijen die bijdragen aan een sterk en positief beeld van het beroepsonderwijs. Zo zijn er skillswedstrijden, uitblinkerwedstrijden, publiekscampagnes, verkiezingen voor excellente scholen, en recent een oproep van de voorzitter van de MBO Raad aan alle burgemeesters van Nederland om de mbo-instelling in de gemeente te bezoeken.[30]

Daarnaast is een voorzichtige trend waarneembaar dat in het algemeen vormend onderwijs ook behoefte ontstaat aan meer praktijkgerichtheid om leerlingen een beter beeld te geven van mogelijke toekomstige beroepen en omdat een deel van de leerlingen hierdoor veel gemotiveerder raakt. De grenzen tussen algemeen vormend en beroepsonderwijs zijn niet in beton gegoten maar historisch gegroeid en in wetten vastgelegd. Voor de langere termijn is het wenselijk verder na te denken hoe de gelijkwaardigheid te bevorderen door meer kruisbestuiving te stimuleren en te streven naar gelijkwaardige instapniveaus in het voortgezet onderwijs.

4.5 Aanbevelingen

Aanbevelingen voor een beter arbeidsmarktperspectief van mbo-opleidingen

- *Aanscherpen eisen aan arbeidsmarktperspectief*
  De SER bepleit om scherper toe te zien op het arbeidsmarktperspectief van opleidingen. Hij beveelt het kabinet aan te verkennen of er betere indicatoren zijn dan nu zijn vastgelegd in de Wet op de macrodoelmatigheid. In plaats van de omvang van de baan kan bijvoorbeeld gekeken worden naar banen die duurzaam economisch zelfstandig maken (bij – nagenoeg – voltijds werkenden). Meer bewuste studiekeuze en goede regionale, sectorale en landelijke afstemming dragen ook bij aan de totstandkoming van opleidingen met een goed arbeidsmarktperspectief. Voorstellen daartoe werkt de SER hieronder uit (aanbeveling voor meer

30 MBO Raad (2017) *Oproep Ton Heerts aan burgemeesters: 'Ga in gesprek met onze studenten'.* Geraadpleegd op 23 oktober 2017 via *www.mboraad.nl.*

bewuste studiekeuze) en in hoofdstuk 7 (beter samenwerken). De SER beveelt aan het veld te betrekken bij de uitwerking van het voornemen in het regeerakkoord om strengere eisen te stellen aan het arbeidsmarktperspectief van opleidingen.

- *Handhaaf het startkwalificatieniveau*
  De SER pleit voor handhaving van het startkwalificatieniveau op niveau 2, maar dringt er daarbij op aan om studenten en ouders nog bewuster te maken van de grote verschillen in arbeidsmarktmogelijkheden tussen de diverse richtingen en sectoren op niveau 2 (zie aanbevelingen hieronder). Studenten van wie op voorhand duidelijk is dat zij niet in staat zijn naar niveau 3 door te stromen, moeten zoveel mogelijk worden gestimuleerd om te kiezen voor een mbo 2 opleiding met arbeidsmarktperspectief. Soms kiezen studenten echter voor een opleiding op mbo 2 niveau omdat dit aansluit bij hun capaciteiten en mogelijkheden, ook al biedt deze opleiding weinig arbeidsmarktperspectief. Daarmee halen deze studenten echter wel een startkwalificatie en kunnen zij werk- en leerervaring opdoen. De SER stelt voor scholen te stimuleren om deze studenten de kans te bieden om (extra) keuzevakken te volgen in een richting waarin de kans op werk groot.

Aanbevelingen voor meer bewuste studiekeuzes van studenten

- *Start op tijd met beroepsoriëntatie in voortgezet onderwijs*
  Ruimte voor studenten om kennis te maken met diverse beroepspraktijken in het vo en een bredere instapmogelijkheid in het eerste jaar van het mbo kunnen helpen om een weloverwogen studiekeuze te maken. Vooral studenten die het nog niet precies weten, kunnen zich zo beter oriënteren en daarna een bewuste keuze maken. De SER kan zich vinden in de onlangs aangekondigde maatregelen die het kabinet heeft gepresenteerd in de Kamerbrief Sterk Beroepsonderwijs, waarmee meer aandacht wordt aangekondigd in het vmbo voor praktisch talent en vaardigheden.[31] De SER beveelt betrokkenen in het vo aan tijdig te starten met beroepsoriëntatie om jongeren te helpen tot een bewuste studiekeuze te komen.
- *Geef ruimte voor meer praktijkervaring in het eerste mbo-jaar*
  De SER beveelt de mbo-instellingen aan ruimte te bieden voor beroepsoriëntatie via oriënterende vormen van praktijkleren en kennismaking met diverse beroepspraktijken in het eerste mbo-jaar om zo studenten te helpen een weloverwogen studiekeuze te maken. Die beroepsoriëntatie dient kort en bondig te zijn met een intensieve begeleiding van de student door de school om samen met de student te komen tot een goede studiekeuze (inclusief reflectie). Meer oriëntatie

31 Ministerie van OCW (2017) *Kamerbrief Sterk beroepsonderwijs.*

op de praktijk kan betekenen dat de totaal benodigde opleidingstijd groter moet worden. Regelgeving rondom de begeleide onderwijstijd wordt soms gezien als een knelpunt hiervoor, maar er zijn mogelijkheden om af te wijken van die eisen (zie paragraaf 7.1 over het beter benutten van bestaande mogelijkheden). Bovendien kunnen begeleide vormen van beroepsoriëntatie gerekend worden onder de begeleide onderwijstijd. In overleg tussen het ministerie van OCW, onderwijsinspectie en de MBO Raad kan verder worden verkend op welke wijze de beschikbare ruimte beter benut kan worden om praktijkleren goed vorm te geven.

- *Monitor de tevredenheid van studenten over LOB in vmbo en mbo*
  De SER beveelt de minister van OCW aan de tevredenheid van studenten over LOB goed te monitoren zodat waar nodig tijdig kan worden bijgestuurd. Vmbo- en mbo-studenten willen meer aandacht in de opleiding voor LOB en de kwaliteit van de LOB-begeleiding moet omhoog. Er zijn diverse initiatieven die op dit punt worden genomen. Scherpe monitoring van de kwaliteitsontwikkeling is hierbij van belang. Betrek daarbij ook de beroepspraktijk.
- *Geef extra aandacht aan studiekeuzegedrag jongeren met niet-westers allochtone achtergrond*
  Jongeren met een niet-westerse migrantenachtergrond kiezen vaker dan andere jongeren voor studierichtingen met weinig arbeidsmarktperspectief. De SER beveelt betrokkenen in het mbo aan extra aandacht te geven aan studiekeuze en een goede beroepsoriëntatie voor jongeren met een niet-westers allochtone achtergrond. Voor branches en sectoren die te maken hebben met tekorten liggen hier ook kansen om jongeren uit deze groepen te interesseren voor hun sector en beroepen daarbinnen. Onderzoek daarbij de mogelijkheden om door vroegtijdige kennismaking tussen migrantenjongeren en werkgevers wederzijdse negatieve vooroordelen te overbruggen.

Aanbeveling voor het aanleren van basisvaardigheden in de beroepscontext

- *Zorg ervoor dat er ruimte is voor het aanleren van basisvaardigheden rekenen en taal in de beroepscontext*
  De SER steunt het voornemen in het regeerakkoord werk te maken van beroepsgericht rekenonderwijs in het mbo. Gezien de knelpunten die zich voordoen in het mbo met het rekenonderwijs beveelt hij aan dit voornemen met voorrang te concretiseren in nauwe afstemming met de betrokkenen in het mbo.

Aanbevelingen voor versterking praktijkleren en hybride leervormen

- *Faciliteer de totstandkoming van meer hybride leeromgevingen als co-creatie tussen scholen en het bedrijfsleven*

Het is belangrijk dat vanuit de overheid de publiek-private samenwerking en co-creatie tussen onderwijs en werkgevers in hybride opleidingsvormen wordt gestimuleerd met subsidies voor duurzame innovatieve samenwerkingsverbanden (zie hoofdstuk 7). Hybride leren kan zowel plaatsvinden in de bol als in de bbl en kan ertoe leiden dat verschillen tussen bol en bbl minder groot worden. De SER acht het essentieel dat de systeemkenmerken van beide leerwegen overeind blijven, zoals in deel 1 van zijn advies is aangegeven. Daarnaast is het belangrijk dat docenten, praktijkopleiders en leermeesters tijd en ruimte krijgen om met elkaar deze hybride leervormen te kunnen ontwikkelen en hun deskundigheid hierin te bevorderen (zie hoofdstuk 8).

- *Stimuleer meer leerwerkplekken door een vast subsidiebedrag per plek*
  De subsidie waar leerbedrijven aanspraak op kunnen maken indien zij een leerwerkplek aanbieden (Subsidieregeling Praktijkleren) kan doorslaggevend zijn voor een leerwerkbedrijf wel of geen leerwerkplek aan te bieden. Omdat het aanbieden van leerwerkplekken zo essentieel is voor het mbo en de aantrekkende economie tot een flinke groei van het aantal leerwerkplekken gaat leiden, adviseert de SER om het beschikbare budget voor deze Subsidieregeling niet te maximeren maar mee te laten bewegen met het aantal aangeboden stage- en leerwerkplekken, zodat een vast bedrag per plek beschikbaar is. Dit is vooral voor het mkb belangrijk. Met een vast bedrag weet een werkgever waar hij aan toe is en komt hij niet ineens voor de verrassing te staan van een lager bedrag. In de toekomst zijn bovendien veel meer leerwerkplekken nodig. Daarnaast kunnen sinds kort leerbedrijven (terecht) gebruik van de subsidie maken voor leerlingen uit het VSO en van de praktijkopleidingen. Een goede ontwikkeling, maar dit moet niet ten koste gaan van het budget dat voor reguliere leerwerkplaatsen beschikbaar is.
- *Werkend leren doorzetten in mbo en hbo (waaronder Ad) door uitbouwen en ontwikkelen doorlopende leerlijnen*
  Vormen van werkend leren zijn zeer motiverend voor veel studenten en dragen bij aan minder uitval en een goede voorbereiding op de beroepspraktijk. Duale trajecten kunnen bovendien goed worden gecombineerd met een baan, waardoor ook volwassenen zich via deze weg verder kunnen bij-, op-, of omscholen. Voor mensen met negatieve schoolervaringen zijn vormen van werkend leren aanzienlijk laagdrempeliger dan de meer schoolse vormen van onderwijs. De SER juicht de trend van meer werkend leren met goede begeleiding dan ook zeer toe (zie ook deel 1 van zijn advies) en dringt aan op het verder uitbouwen en ontwikkelen van doorlopende duale leerlijnen voor werkend leren in het mbo en hbo (associate degree en bachelor).

- *Ondersteun het voorstel van de Europese Commissie voor een Europees kader voor hoogwaardige en doeltreffende leerwerkplekken*
  De Commissie heeft onlangs een voorstel aangenomen waarin zeven criteria voor leer- en arbeidsvoorwaarden en zeven criteria voor randvoorwaarden voor leerwerkplekken zijn opgenomen.[32] Het initiatief maakt deel uit van de *New Skills Agenda for Europe* en draagt bij aan de doelstellingen van de Europese pijler van sociale rechten. Het initiatief is ook gelinkt aan het strategisch kader voor onderwijs en opleiding 2020 (ET 2020). EU-lidstaten en belanghebbenden moeten de aanbevelingen toepassen om leerwerkplekken te ontwikkelen die goed op de arbeidsmarkt aansluiten. De SER ondersteunt het voorstel van de commissie en roept het kabinet op het voorstel van de commissie in de Raad te ondersteunen.
- *Rechtvaardige beloning van bbl'ers*
  De SER gaat ervan uit dat er bij bbl'ers naast een leerovereenkomst sprake is van een arbeidsovereenkomst. Een arbeidsovereenkomst formaliseert de arbeidsrechtelijke positie van de student/werknemer en leidt minimaal tot het van toepassing zijn van het voor hen[33] geldende wettelijk minimum (jeugd)loon.
- *Experimenteer met meer beroepsgericht leren in het avo*
  De SER beveelt de minister van OCW en de betrokken onderwijssectoren aan meer te experimenteren met leerroutes die elementen in zich dragen van avo en (voorbereidend) beroepsonderwijs. Meer beroepsgericht leren biedt ook in de avo goede mogelijkheden om leerlingen meer te motiveren en meer inzicht te geven in toekomst mogelijkheden. Door instapmomenten voor meer beroepsgeoriënteerde leerroutes in het vo ook op hoger niveau aan te bieden, ontstaan aantrekkelijke leerroutes ook voor de jongeren die nu havo of vwo kiezen. De SER beveelt aan bij de totstandkoming van deze experimenten of pilots het veld goed te betrekken.
- *Stimuleer gelijke kansen door bewustwording over vooroordelen en (vermeende) discriminatie*
  De SER vindt het een goede ontwikkeling dat de SBB de handschoen oppakt om het thema stagediscriminatie op de agenda te zetten. De SBB heeft in de zomer 2017 hierover een brede conferentie georganiseerd met diverse betrokkenen uit het onderwijs en de beroepspraktijk. Tijdens deze bijeenkomst is ook het *Meld-*

32 Netherlands house for Education and Research (2017), Europees kader voor leerwerkplekken goedgekeurd. Geraadpleegd op 23-10-2017 via *www.neth-er.eu/nl/nieuws/Europees-kader-voor-leerwerkplekken-goedgekeurd.*
33 Met in achtneming van de cao en de voor de bbl op dit moment geldende jeugdstaffel van voor 1 juli 2017 (18-21 jaar).

punt Stagediscriminatie geopend, waar signalen en klachten over vermeende discriminatie gemeld kunnen worden. De SER beveelt betrokkenen in het mbo, sociale partners en jongerenorganisaties aan het bestaan van dit meldpunt breed onder de aandacht te brengen van jongeren.

5 Daadkrachtige integrale aanpak jongeren in kwetsbare positie

In dit hoofdstuk staat de aanpak van een kleine maar kwetsbare groep centraal: de studenten in de entreeopleiding (circa 13.100 studenten in schooljaar 2015-2016)[1] en een deel van de studenten op mbo 2-niveau die meer ondersteuning en begeleiding nodig hebben om een startkwalificatie te behalen.[2] Een overzicht van beschikbare regelingen voor jongeren in een kwetsbare positie is in bijlage 4 opgenomen. De slotparagraaf 5.4 bevat de aanbevelingen van de SER voor een daadkrachtige integrale aanpak voor kwetsbare jongeren.

5.1 Extra intensieve begeleiding en coaching nodig voor kwetsbare jongeren

Jongeren in een kwetsbare positie hebben baat bij een aanzienlijke component aan praktijkleren in de opleiding, in combinatie met goede begeleiding en coaching van docenten. Deze jongeren hebben vaak meer affiniteit met leren in de praktijk. Mbo-docenten geven regelmatig aan dat regelgeving en werkdruk in de weg zitten om de benodigde ondersteuning te kunnen bieden. Het gaat dan vooral om voldoende gekwalificeerde docenten die een persoonlijke, zo praktisch mogelijke benadering kunnen realiseren. Deze jongeren hebben vaak behoefte aan intensieve coaching, ook buiten de lesuren.[3]

Jongeren verdwijnen nog steeds uit beeld

Zodra jongeren 18 jaar zijn, vallen ze niet meer onder de wet op de leerplicht. Onderzoek van de Inspectie SZW toont aan dat gemeenten niet altijd in staat zijn om alle werkloze jongeren in beeld te hebben of voorzieningen te bieden.[4] Ook mbo-instellingen weten vaak niet waar jongeren blijven na uitval uit de opleiding, maar ook niet nadat ze gediplomeerd de opleiding verlaten. Dat is een gemiste kans, niet alleen vanuit de optiek van de begeleiding van de kwetsbare jongeren maar ook vanuit de optiek van de opleiding om via alumni actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt te kunnen volgen. Het komt dan ook voor dat jongeren (tijde-

1 MBO Raad (2017) *Feiten en Cijfers.* Geraadpleegd op 5 oktober 2017 via: *www.mboraad.nl/het-mbo/feiten-en-cijfers/studenten.*
2 Jongeren in een kwetsbare positie worden hier aangeduid als: jongeren die moeite hebben met het behalen van een startkwalificatie.
3 Blijkt uit knelpuntenanalyse van Sociaal Domein (gemeenten en ministeries), 4-10-2017.
4 Inspectie SZW (2016) *Als je ze loslaat ben je ze kwijt.*

lijk) van de radar verdwijnen doordat ze geen werk hebben en geen opleiding volgen. Dit is zorgelijk, in de eerste plaats voor de jongeren zelf. Het hebben van werk en/of het volgen van onderwijs zorgt voor zekerheid, zelfvertrouwen en biedt mogelijkheden en perspectief. Maar ook voor de maatschappij is het zorgelijk wanneer jongeren perspectief op het behalen van een diploma of een (duurzame) positie op de arbeidsmarkt uit het oog verliezen. Het kabinet wil volgens het regeerakkoord de kwalificatieplicht voor jongeren uitbreiden met drie jaar. Concreet wil het in de grote steden gaan experimenteren met deze verlengde kwalificatieplicht. Ook de optie van de maatschappelijke dienstplicht wordt hierbij genoemd. De SER-commissie die dit advies heeft voorbereid, heeft tijdens een werkbezoek de plannen van de gemeente Rotterdam met een dergelijk experiment met veel interesse ontvangen.

Geen optimale gegevensuitwisseling

Om jongeren te kunnen bereiken en te ondersteunen is het nodig dat partijen informatie kunnen delen. De uitwisseling van persoonsgegevens is sterk aan banden gelegd in de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp), waardoor uitwisseling van gegevens tussen betrokken organisaties (pro- en vso-scholen, mbo-instellingen, de RMC-contactgemeente, de diensten Werk en Inkomen, jeugdhulp of WMO) regelmatig te maken hebben met knelpunten in de gegevensuitwisseling. Door het ontbreken van deze gegevensuitwisseling is het voor onderwijs en andere instellingen onmogelijk de problematiek te analyseren en een passende aanpak te organiseren.

5.2 Nieuwe initiatieven gericht op een integrale sluitende aanpak

Diverse initiatieven richten zich op een integrale sluitende aanpak voor kwetsbare jongeren. In het voorjaar van 2017 hebben onderwijs en bedrijfsleven in SBB-verband de ministeries van BZK, OCW, SZW, VWS en EZ opgeroepen[5] om met betrokken partijen te komen tot een sluitende aanpak voor jongeren tot 27 jaar. Onderdeel van deze aanpak is de ontwikkeling van een gezamenlijke knelpuntenanalyse met mogelijke oplossingsrichtingen. Een vergelijkbaar initiatief is vanuit de G32 gestart in april 2017. De ministeries van OCW en SZW hebben aangegeven deze twee trajecten te willen bundelen in het momenteel vorm te geven programma Sociaal Domein. Kern daarvan is dat er wordt ingezet op het opstarten van regionale werkagenda's, die worden ondersteund en gefaciliteerd door een landelijke werkagenda. Het basisplan van de werkgroep Sluitende Aanpak moet eind 2017 gereed zijn.

5 Brief van SBB aan de ministeries van OCW, EZ, SZW, VWS en BZK, betreft: *Samenwerking Sluitende aanpak onderwijs-arbeidsmarkt,* 18 mei 2017 (kenmerk: gev17-0227tk/BES_Alg).

5.3 Goed voorbeeld: Boris-leerbedrijven voor jongeren in vso en pro

De afgelopen jaren hebben het (georganiseerde) onderwijs en bedrijfsleven bijgedragen aan het realiseren van de participatiedoelstellingen vanuit het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (pro). Met erkende Boris-leerbedrijven dragen zij bij aan de kansen van jongeren met een beperking op de arbeidsmarkt die op deze manier langere tijd stage kunnen lopen. Het bedrijf leidt de stagiair op de werkvloer op en zo groeit de student naar werk en naar vermogen. Dit gaat om assisterende, ondersteunende en producerende taken. Met een praktijkverklaring kan de student laten zien wat hij kan en zo een goede plaats in de maatschappij verwerven.

Met deze Boris-aanpak is een sluitende aanpak gecreëerd voor jongeren die (nog) niet in staat zijn om een diploma op niveau 2 of hoger te halen. Werkgeversorganisaties VNO-NCW en MKB Nederland, werknemersorganisaties FNV en CNV, sectorraad praktijkonderwijs en bestuur landelijk expertisecentrum Speciaal Onderwijs hebben samen met de VO Raad en PO Raad vastgesteld dat deze dienstverlening werkt, zodat jongeren in de participatiedoelgroep hun weg naar duurzaam betaald werk kunnen vinden. Dit is voor de sociale partners aanleiding om deze voorziening structureel aan te willen bieden voor alle scholen voor vso en praktijkonderwijs. Samen met de betrokken onderwijsorganisaties is het ministerie van OCW daarom recent gevraagd de financiering van de diensten ten behoeve van vso en pro structureel te maken.[6] Het ministerie heeft inmiddels aangegeven dit te willen overwegen mits er meer kwantitatieve gegevens over intrede op de arbeidsmarkt bekend worden.[7] Verder heeft het ministerie de Subsidieregeling Praktijkleren vanaf schooljaar 2017-2018 uitgebreid voor de leerbedrijven die leerlingen een leerwerkplek bieden in het laatste leerjaar van het praktijkonderwijs of in het voortgezet speciaal onderwijs. Daarmee wordt ook de inspanning die leerbedrijven geven aan deze doelgroep gestimuleerd.

5.4 Aanbevelingen

Zorg voor civiel effect voorgestelde vakcertificaat

De SER is positief het voornemen in het regeerakkoord om vakcertificaten te introduceren voor studenten die aan een entree- of niveau 2-opleiding niet hun diploma

6 "Boris", brief van werkgeversorganisaties VNO-NCW en MKB Nederland, werknemersorganisaties FNV en CNV, sectorraad praktijkonderwijs en bestuur landelijk expertisecentrum Speciaal Onderwijs aan het ministerie van OCW, 23 augustus 2017 (kenmerk: 17/10.854/GvE/HBB).
7 Brief van het ministerie van OCW aan VNO-NCW MKB Nederland (6 oktober 2017).

halen, omdat deze jongeren zo een bewijs krijgen van wat ze wél kunnen. Het is belangrijk dat deze jongeren op deze manier op latere leeftijd in staat worden gesteld om met behulp van bekostigd onderwijs hun mbo-diploma te halen. Om te zorgen dat dit bewijs ook leidt naar een eerste stap op de arbeidsmarkt, beveelt de SER aan om bij de ontwikkeling van vakcertificaten de betreffende branches te betrekken.

Creëer duale opleidingsmogelijkheden op maat voor mensen zonder startkwalificatie

Voor sommige jongeren zonder startkwalificatie is een 'gewoon' mbo-traject geen haalbare kaart. Voor hen is een aanbod nodig van flexibele duale opleidingsmodulen met certificering, gebaseerd op onderdelen van de kwalificatiestructuur. Hiervoor is extra publieke bekostiging noodzakelijk, bijvoorbeeld om werkgevers te faciliteren die deze jongeren een kans willen geven.

Verken de mogelijkheden voor een verlengde verantwoordelijkheid van het mbo

De SER vindt het denkbaar dat mbo-instellingen voor jongeren die moeite hebben met het behalen van een startkwalificatie een langere verantwoordelijkheid gaan dragen en dat zij jongeren monitoren bij hun stap naar de arbeidsmarkt. In het praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs gebeurt dit al, daar geldt een monitoringsplicht voor scholen. De SER adviseert het ministerie van OCW om, in samenwerking met het ministerie van SZW, de MBO Raad, mbo-instellingen en gemeenten de mogelijkheden hiervoor te verkennen, inclusief de daarmee gemoeide aanvullende financiering. Die kan bijvoorbeeld gevonden worden in een verschuiving van middelen die nu achteraf curatief ingezet worden bij SZW naar een inzet van middelen ter voorkoming van het ontstaan van deze problemen bij de jongeren. Daarnaast zal binnen mbo-instellingen kennis en expertise ontwikkeld moeten worden. Uiteraard blijft de gemeente, ook als het mbo een dergelijke monitoringsplicht zou krijgen, eindverantwoordelijk voor de aanpak van de groep vsv'ers en kwetsbare jongeren die de arbeidsmarkt opstromen.

Pak knelpunten die gegevensuitwisseling belemmeren versneld aan

De SER vraagt de betrokken departementen om belemmeringen in de gegevensuitwisseling over jongeren in een kwetsbare positie aan te pakken en daarvoor oplossingen te vinden. Bijvoorbeeld door uitbreiding van de mogelijkheid van gegevensuitwisseling die geldt voor jongeren uit de entreeopleiding (om vsv tegen te gaan) naar jongeren die niveau 2 opleidingen (al dan niet gediplomeerd) verlaten. Recent heeft het ministerie van SZW een bestandskoppeling mogelijk gemaakt waardoor jongeren tot 27 jaar in beeld kunnen worden gebracht door gemeenten. Voorheen

was dit alleen mogelijk voor jongeren tot en met 23 jaar. Dit brengt een sluitende aanpak voor deze groep weer een stap dichterbij.

Stimuleer goede aansluiting en samenwerking tussen onderwijs en sociaal domein

De SER is ervan overtuigd dat voor de kwetsbare jongeren een integrale aanpak met extra ondersteuning en begeleiding noodzakelijk is. Die integrale aanpak moet tot stand komen tussen onderwijsinstellingen en de instellingen uit het sociaal domein. Hij ondersteunt de totstandkoming van de intensievere samenwerking tussen departementen, G32 en andere betrokkenen van harte en dringt er bij de betrokken departementen op aan om de gezamenlijke aanpak ruimhartig te ondersteunen en de samenwerking te faciliteren.

Stimuleer Boris-aanpak en onderzoek mogelijkheid verdere uitbreiding

De SER ondersteunt de Boris-aanpak van harte en sluit zich graag aan bij de oproep aan bewindslieden om deze aanpak structureel te maken. Daarnaast beveelt hij aan dat OCW samen met betrokkenen nagaat of de aanpak ook geschikt is voor verdere uitbreiding naar andere kwetsbare groepen, zoals onder andere voor studenten in het mbo die geen niveau 1 diploma kunnen behalen en een deel van de mbo niveau 2 studenten die extra ondersteuning en begeleiding nodig hebben.

Meer geld voor persoonlijke aandacht, mentoring en coaching naar sluitende aanpak

Naast praktijkleren zijn deze jongeren gebaat bij veel persoonlijke aandacht, mentoring en coaching. Docenten en praktijkopleiders moeten hiervoor ruimte krijgen. De SER beveelt aan om voor studenten aan de entreeopleiding een grotere vergoeding te verstrekken omdat deze studenten relatief veel ondersteuning en begeleiding nodig hebben. Tevens adviseert de SER om binnen de Subsidieregeling Praktijkleren een hoger bedrag te reserveren voor studenten uit de entreeopleiding. Een veelgehoord knelpunt vanuit het onderwijs is dat de bekostiging voor een deel van de niveau 2 studenten die veel ondersteuning nodig hebben niet dekkend is.[8] De SER vraagt het ministerie van OCW te verkennen hoe de instellingen tegemoet te komen bij het vervullen van de extra leer- en ondersteuningsbehoeften van deze groep en wat de gevolgen zijn van gelijkstelling van de bekostiging van niveau 2 aan de entreebekostiging.

8 Zie rapport van de Commissie Macrodoelmatigheid MBO (2017) *Arbeidsmarktperspectief mbo niveau 2.*

6 Deuren mbo open voor een leven lang leren en ontwikkelen

6.1 Positieve leercultuur en flexibel aanbod voor werkenden ontwikkelen

Zoals de SER heeft geadviseerd in zijn recente advies *Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan* moet het in Nederland vanzelfsprekend worden om tijdens de loopbaan te blijven leren en ontwikkelen. Dat is nodig om in de toekomst inzetbaarheid en productiviteit te kunnen garanderen. De SER pleit voor het ontwikkelen van een positieve leercultuur en het beter faciliteren van werkenden om zich te blijven ontwikkelen tijdens hun loopbaan. Het regeerakkoord bevat het voornemen om met sociale partners en onderwijsinstellingen afspraken te maken over een ieders bijdrage aan een leven lang leren en ontwikkelen bij de invoering van een individuele leerrekening (ILR). De SER heeft in genoemd advies gepleit voor het instellen van een ontwikkelrekening (zie kader).

SER advies *Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan*

Het moet in Nederland vanzelfsprekend worden om tijdens de loopbaan te blijven leren en ontwikkelen om op de dynamische arbeidsmarkt duurzaam inzetbaar te zijn en te blijven. Daarom pleit hij voor het ontwikkelen van een positieve leercultuur. Daarom adviseert de SER:

- te zorgen voor maatwerk en flexibel aanbod van opleidingen om beter aan te sluiten bij de leerbehoeften van werkenden;
- actiever gebruik te stimuleren van het trekkingsrecht door* daar meer bekendheid aan te geven en het persoonlijk te maken; in de toekomst moet het mogelijk zijn om het trekkingsrecht te gebruiken voor het volgen van een opleiding of certificaattraject;
- het instellen van een ontwikkelrekening voor iedere werkende: een persoonsgebonden budget voor een zélfgekozen ontwikkeltraject. Het tegoed op deze rekening kan worden aangewend voor alle relevante loopbaanontwikkelactiviteiten, tweede studies in het ho, modules en trajecten die leiden tot certificaten, evc etcetera. De overheid zorgt voor een fiscaal aantrekkelijke behandeling van de

* Iedere Nederlander heeft het recht om bekostigd mbo-opleidingen, één bachelor en één master te volgen. Als dat nog niet in het initieel onderwijs is gedaan, kan dat tijdens de loopbaan.

tegoeden op de ontwikkelrekening. Het scholingsvriendelijke fiscale regime moet ook ruimte bieden voor eventuele eenmalige budgetten of vouchers die sociale partners toekennen uit collectieve fondsen en cao-afspraken;
- versteviging van de infrastructuur gericht op ondersteuning van het leren en ontwikkelen, zoals het vinden van een passende opleiding;
- tot slot wijst de SER in zijn advies op het belang van een positieve leercultuur. Het ontwikkelen van een positieve leercultuur begint bij bewustwording en bij het gesprek op de werkvloer. Werkgevers en werknemers moeten vaker met elkaar in gesprek over loopbaanontwikkeling.

Bron: SER (2017) Advies *Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan*

Verdere flexibilisering nodig van het aanbod

De SER heeft zich in *Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan* ook uitgesproken over verdere flexibilisering in het aanbod en de rol van bekostigde en niet-bekostigde instellingen. De belangrijkste aanbevelingen in dat verband brengt hij graag nogmaals onder de aandacht in dit advies (zie de aanbevelingen in paragraaf 6.5).

6.2 Naar gezamenlijke aanpak en afspraken

De SER vindt het zaak om nu door te pakken en leren tijdens de loopbaan serieus te stimuleren. Daartoe heeft de raad in zijn advies *Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan* alle betrokkenen opgeroepen om samen te komen tot een vertaling van de belangrijkste uitdagingen en daaraan afspraken en concrete actiepunten te verbinden. Ook de OESO deed dit voorjaar de oproep om met betrokkenen te komen tot een breed gedragen *skillspact* om de Nederlandse beroepsbevolking beter voor te bereiden op de dynamische arbeidsmarkt en participatie in de samenleving.[1] Door een dergelijke 'skillsagenda' te verbinden aan de uitdagingen als gevolg van technologische ontwikkelingen en de transitie naar een digitaliserende samenleving en daarover afspraken te maken met alle betrokkenen op nationaal, sectoraal en regionaal niveau, kan de noodzakelijke beweging op gang gebracht worden.

Ook de MBO Raad heeft in zijn visie op leven lang ontwikkelen soortgelijke uitgangspunten geformuleerd. De MBO Raad benoemt 10 punten voor leven lang ontwikkelen in het mbo waaronder het mbo als duurzame partner van leerafspraken in de regio en het mbo als bekende samenwerkingspartner van lokale overheden.[2]

1 OECD (2017) *Skills Strategy The Netherlands; Diagnostic Report.*
2 MBO Raad (2017) *Visie op Leven Lang Ontwikkelen.* Via: *www.mboraad.nl/themas/leven-lang-ontwikkelen,* geraadpleegd op 25-09-2017.

In 2016 adviseerde de Onderwijsraad om de mogelijkheden van leven lang leren verder te versterken via regionale samenwerking tussen mbo en bedrijfsleven.[3]

6.3 Beter benutten kwalificatiestructuur voor leven lang ontwikkelen

Onderwijs en bedrijfsleven binnen SBB hebben de minister van OCW recentelijk geadviseerd om de kwalificatiestructuur van het mbo ook te benutten voor post-initieel beroepsonderwijs. De kwalificatiestructuur leent zich hier goed voor en er is een groeiende behoefte aan korter durende opleidingen voor werkenden die al een mbo-diploma hebben, met civiele waarde. SBB heeft de minister de aanbeveling gedaan om pilots te starten met certificaattrajecten gebaseerd op onderdelen van kwalificatie en op die manier de kansen en mogelijke risico's te verkennen.

Keuzedelen ook benutten voor leven lang leren en ontwikkelen

In 2016 zijn in het mbo de keuzedelen geïntroduceerd. Deze keuzedelen zijn het flexibele deel van de opleiding van een mbo-student om studenten de kans te geven zich naar eigen wens te verbreden of te verdiepen. Ook voor werkenden die al een mbo-diploma hebben gehaald, kan het volgen van een keuzedeel aantrekkelijk zijn, zonder een hele studie te hoeven volgen. Om dat mogelijk te maken heeft de minister de mogelijkheid gecreëerd om certificaten te verbinden aan keuzedelen, waarvan onderwijs en georganiseerd bedrijfsleven hebben vastgesteld dat deze een zelfstandige waarde hebben op de arbeidsmarkt. Deze certificaten kunnen nu nog alleen in het niet-bekostigd onderwijs worden behaald.[4] Werkenden kunnen hun arbeidsmarktpositie versterken via deze gecertificeerde keuzedelen. Belangrijk daarbij is ook de mogelijkheid om EVC (erkenning van wat iemand al aan kennis en ervaring heeft) te koppelen aan een certificaat.

Cascadebekostiging leidt tot belemmeringen voor verder leren

De SER heeft veel signalen ontvangen dat de cascadebekostiging een belemmering is voor het stapelen van opleidingen in het mbo. Ook voor studenten die een verkeerde studiekeuze hebben gedaan en van studie willen veranderen, werkt de cascadebekostiging belemmerend. Mbo-instellingen ervaren door cascadebekostiging bijvoorbeeld geen directe financiële prikkel om oudere en meer kwetsbare jongeren toe te laten tot een opleiding. Maar ook voor de jongeren die een mbo niveau 2, 3 of

3 Onderwijsraad (2016) *Vakmanschap voortdurend in beweging.*
4 De bekostigingsvoorwaarden van het gesubsidieerde mbo maken het nu niet mogelijk afzonderlijke certificaten in het bekostigde mbo te behalen.

4 opleiding volgen, kunnen er knelpunten ontstaan in de bekostiging, zodra zij opleidingen zonder onderbreking willen stapelen. In het regeerakkoord wordt aangekondigd dat het kabinet voornemens is te stoppen met de cascadebekostiging. Bedoeling is dit in te voeren bij de start van nieuwe kwaliteitsafspraken. De huidige kwaliteitsafspraken lopen nog tot en met 2018.

6.4 Meer samenwerken mbo en niet-bekostigde instellingen

Voor de mbo-instellingen ligt er de uitdaging om de poorten wijd open te zetten voor iedereen die zich gedurende zijn volwassen leven verder wil ontwikkelen. Dat betekent dat er een aanbod moet komen dat beter aansluit op de behoeften en mogelijkheden van werkenden en anderen die zich willen ontwikkelen. Hierin spelen uiteraard ook de niet-bekostigde instellingen een rol. Zij richten zich over het algemeen meer op korte cursussen en minder op diplomagerichte trajecten. Hier liggen kansen om meer gebruik te maken van elkaars kennis en kunde door meer met elkaar samen te werken. Er zijn goede voorbeelden van dergelijke samenwerking bekend (zie kader). In zijn advies *Leren tijdens de loopbaan* heeft de SER erop aangedrongen dat de bekostigde en niet-bekostigde instellingen samen een dekkend aanbod realiseren voor een leven lang leren binnen een gelijkwaardig speelveld.

Voorbeelden samenwerking ROC's en niet-bekostigde instellingen STODT en Goflex

De Leerfabriek van STODT

Technisch opleider Stodt in Hengelo verzorgt meer dan 250 cursussen en bbl-opleidingen op mbo- en hbo-niveau. STODT is een zelfstandig kenniscentrum en een praktijkopleider die bedrijven in de maakindustrie helpt om hun engineering en productieprocessen te verbeteren. STODT werkt momenteel aan een nieuw concept: De Leerfabriek. Dit is een praktijkgerichte hightechfabriek met verschillende smart industry productie- en automatiseringsconcepten. Hiermee kunnen cursusdeelnemers, bbl- en bol-leerlingen, omscholers, zij-instromers in een hybride productieomgeving kennis en ervaring opdoen. De Leerfabriek heeft realistische productiemogelijkheden waar cursusdeelnemers en leerlingen onder begeleiding van vakmensen en docenten opgeleid worden in een praktijkgerichte omgeving. Er is in de toekomst ook ruimte voor het uitvoeren van projecten door participerende bedrijven. Eind 2017 is de

Leerfabriek gereed. STODT werkt intensief samen met diverse onderwijsinstellingen waaronder in het mbo: het ROC van Twente en ROC Midden Nederland.

Mbo-opleidingen bij Goflex
Goflex is een opleidingsbedrijf in de techniek. In samenwerking met verschillende roc's en opdrachtgevers worden jongeren voor een toekomstige carrière in een technische richting opgeleid. Goflex heeft leerwerkplekken door heel Nederland en zeven trainingscentra. De beroepspraktijkvorming op de leerwerkplekken vindt altijd plaats bij erkende leerbedrijven. Bij Goflex leren en werken circa 500 mensen in een leerwerktraject (bbl). Bij Goflex kunnen diverse opleidingen in de techniek worden gevolgd: elektrotechniek, mechatronica, installatietechniek, koudetechniek, metaaltechniek, procestechniek en maintenance.

6.5 Aanbevelingen

Meer ambities en afspraken nodig voor leven lang leren en ontwikkelen
Het kabinet heeft in het regeerakkoord ambities uitgesproken voor het stimuleren van een leven lang leren en ontwikkelen, onder meer de aankondiging van een individuele leerrekening voor iedereen die een startkwalificatie heeft behaald. De SER ziet mogelijkheden om concrete invulling te geven aan de ambities van het kabinet. De noodzaak daartoe groeit gezien de toenemende dynamiek op de arbeidsmarkt en de oplopende mismatches. Daarom dringt de SER er bij het kabinet op aan om tot een samenhangende visie te komen over leren en ontwikkelen, werken en innoveren, mede in de context van de ingrijpende veranderingen op de arbeidsmarkt en in de samenleving onder invloed van technologisering, robotisering en digitalisering. Hij roept het kabinet op om met alle betrokkenen tot afspraken te komen, zowel op landelijk als op sectoraal en regionaal niveau.

Aanbevelingen gericht op verdere flexibilisering van het aanbod[5]

- Pas de regelgeving aan zodat zowel het bekostigde als het niet-bekostigde mbo en hbo robuuste certificaatgerichte opleidingstrajecten – met civiel effect – kunnen aanbieden, vanuit een gelijk speelveld.
- Faciliteer bekostigde mbo- en hbo-instellingen om maatwerk aanbod voor werkenden in het kader van een leven lang ontwikkelen te kunnen ontwikkelen.

5 Deze aanbevelingen heeft de SER eerder gedaan in het advies *Leren tijdens de loopbaan.*

- Stimuleer intensieve samenwerking tussen onderwijsinstellingen en afnemend beroepenveld in de regio.
- Zorg ervoor dat alle onderwijsinstellingen hun alumnibeleid beter vormgeven en de input van de alumni benutten bij de inhoud en organisatie van het (post)initieel onderwijs.
- Geef het mbo ruimte en middelen om op maat gesneden diploma- en (robuuste) certificaatgerichte trajecten te kunnen aanbieden aan kwetsbare groepen werkenden op de arbeidsmarkt die geen of een diploma mbo niveau 1 of 2 hebben.
- Zorg dat inburgeringscursussen en cursussen basisvaardigheden een toegankelijke en arbeidsmarktrelevante basisvoorziening worden.

Keuzedelen als zelfstandig certificaat

De SER is blij dat de overheid de mogelijkheid biedt om de kwalificatiestructuur beter te benutten voor leven lang leren. De SER ondersteunt de ontwikkeling van keuzedelen als zelfstandig certificaat ten behoeve van bij- en nascholing en roept de sectoren onderwijs en bedrijfsleven binnen de SBB op deze ontwikkeling actief te stimuleren. Hij vraagt het (niet) bekostigde onderwijs hiertoe een gericht onderwijsaanbod te ontwikkelen. Tevens doet de SER een beroep op de overheid om het bekostigde onderwijs te faciliteren om dit aanbod ook mogelijk te maken en de toegang voor werkenden te faciliteren door dit onderdeel te maken van het *trekkingsrecht* (zie paragraaf 6.1 voor een korte samenvatting van het SER advies *Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan* waarin dit trekkingsrecht aan de orde komt).

Start pilots met certificaten voor beroepsgerichte onderdelen uit de kwalificatiestructuur

Om ervaring op te doen met het zelfstandig benutten van beroepsgerichte onderdelen uit de kwalificatiestructuur voor bij- en nascholing, ondersteunt de SER het advies van de SBB om pilots te starten bij (niet) bekostigde onderwijsinstellingen. Onderdelen van kwalificaties met zelfstandige waarde op de arbeidsmarkt kunnen waardevol zijn bijvoorbeeld voor omscholing. Hiervoor is bovendien een goed functionerend EVC systeem noodzakelijk.

Opheffen belemmeringen voor doorstroming in cascadebekostiging

De SER heeft veel signalen ontvangen vanuit het mbo-veld dat cascadebekostiging doorstroom binnen het mbo belemmert. Het onderwijs moet ruimte bieden aan jongeren om eerder gemaakte keuzes te kunnen corrigeren en daarvan te leren. De cascadebekostiging levert perverse prikkels op om in het onderwijs hier ruimte voor te bieden. De SER is daarom positief over de aankondiging in het regeerakkoord dat de cascadebekostiging wordt beëindigd. Hij beveelt aan bij de verdere uitwerking van dit voornemen het onderwijsveld en sociale partners actief te betrek-

ken. Dat is nodig vanwege onder meer het beoogde effect dat afschaffing tot meer bbl-plekken zal leiden. De maximale duur dat een opleiding wordt bekostigd speelt daarbij ook een rol.

Stimuleer samenwerking tussen mbo en niet-bekostigde instellingen

De SER beveelt SBB aan goede voorbeelden van samenwerking rond een leven lang leren tussen ROC's en niet-bekostigde instellingen breed onder de aandacht te brengen van onderwijsinstellingen en niet-bekostigde instellingen.

Experiment met vraagfinanciering

In het regeerakkoord wordt een experiment met vraagfinanciering in het mbo aangekondigd. De SER dringt erop aan om bij de verdere uitwerking van dit voornemen lering te trekken uit de lopende experimenten met vraagfinanciering in het hbo.

7 Versterk regionale, sectorale en landelijke samenwerking

Gezien de toenemende dynamiek op de arbeidsmarkt neemt de behoefte aan actualisering en innovatie van mbo-opleidingen toe om een goede aansluiting te houden tussen opleiding en beroepspraktijk. Onderwijs en bedrijfsleven werken daarom nauw samen op landelijk, sectoraal en regionaal niveau, waarbij SBB een belangrijke rol vervult. Om samenwerking en innovatie verder te versterken en te borgen is het nodig onderwijs en werkgevers ruimte te geven en waar nodig te faciliteren. Dit hoofdstuk gaat daar dieper op in.

7.1 Versterken structurele samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven

Regionaal Investeringsfonds MBO is effectief

Regelmatig komt samenwerking tussen mbo-instellingen, werkgevers en andere partijen in een regio niet vanzelf van de grond. Docenten, opleidingsmanagers en praktijkopleiders hebben aangegeven tijdens gesprekken met de SER dat samenwerking niet altijd structureel en voldoende plaatsvindt. Partners kunnen soms een duwtje in de rug gebruiken. Het Regionaal Investeringsfonds MBO (RIF) is een goed instrument om bestaande samenwerkingsnetwerken verder uit te bouwen. De mogelijkheden hiervan zijn nog niet overal goed bekend en het is een tijdelijk fonds.

Betrokkenheid stakeholders vergroten bij nieuwe kwaliteitsafspraken in mbo

De Kwaliteitsafspraken MBO lopen nog tot en met 2018 en worden in 2019 geëvalueerd. De tussenevaluatie toont aan dat de kwaliteitsafspraken een goede mogelijkheid bieden om in de toekomst de kwaliteit van het mbo verder te versterken.[1] Van belang is dan wel dat ook de externe stakeholders – waaronder werkgevers – goed worden betrokken bij nieuwe kwaliteitsafspraken. Bij de totstandkoming van de huidige kwaliteitsafspraken hebben zij een zeer beperkte rol vervuld. Eerder heeft de SER ook voor het hoger onderwijs aanbevolen tot kwaliteitsafspraken te komen en daarbij alle stakeholders goed te betrekken.[2]

1 Researchned (2017) *Tussentijdse evaluatie kwaliteitsafspraken mbo.*
2 SER (2016) Advies *Leren in het hoger onderwijs van de toekomst.*

Afstemming met lokale en provinciale overheden

De rol en betrokkenheid van lokale en provinciale overheden bij het mbo neemt toe, zeker bij de aanpak van kwetsbare groepen. Dit vraagt goede onderlinge afstemming tussen overheden, zodat mbo-instellingen de juiste dingen kunnen doen en niet met verschillende gemeentelijke en provinciale regels te maken krijgen. Mbo-instellingen hebben vaak een veelheid aan opleidingslocaties, waardoor zij met diverse gemeentes om de tafel moeten om af te stemmen. Eenduidigheid in gemeentelijk beleid en in regelgeving helpen mbo-instellingen om hun regionale (en soms ook landelijke) opdrachten waar te maken.

SBB belangrijk voor landelijke afstemming en om civiel effect opleidingen te bewaken

Onderwijs en bedrijfsleven kunnen in de SBB nieuwe sectorale en regionale ontwikkelingen volgen, verrijken, implementeren en hierover adviseren. De SBB vervult een bijzondere positie in het mbo-stelsel omdat onderwijs (publiek en privaat) en sociale partners gezamenlijk een gelijkwaardige positie bekleden in deze organisatie. SBB is dan ook bij uitstek de organisatie die een aanjagende rol kan vervullen om regionale, sectorale en landelijke samenwerking tussen partijen in het mbo te faciliteren en te versterken. Ook kan binnen de SBB als platform van onderwijs en bedrijfsleven het overleg worden gevoerd over de vraag hoe het opleidingsaanbod beter af te stemmen op de behoeften op de arbeidsmarkt of op doorstroom naar ander opleidingen. SBB kan daarover ook de minister van OCW adviseren.

Ervaren knelpunten in de regelgeving

Het komt nog wel eens voor dat samenwerkende partijen denken dat regelgeving in de weg staat van verdere vernieuwing. Het blijkt dat regelgeving in een aantal gevallen wel mogelijkheden biedt, maar dat dit niet bekend is bij de instellingen of dat de mogelijkheden om af te wijken te omslachtig lijken.
Een voorbeeld daarvan is de in de wet vereiste verhouding tussen de begeleide onderwijstijd[3] en de beroepspraktijkvorming (bpv) in het eerste studiejaar (bol). Er zijn mbo-opleidingsteams die graag meer bpv in het eerste jaar willen inroosteren, met name om studenten meer gevoel te geven bij de beroepspraktijk zodat zij beter gemotiveerd een uitstroomrichting kunnen kiezen.[4] Dit staat echter op gespannen voet met het aantal uren begeleide onderwijstijd dat in het eerste jaar moet worden

3 Het aantal uren onderwijs voor de beroepsopleidende leerweg geldt per opleiding. Bij de urennormen gaat het om het minimale aantal begeleide onderwijsuren en beroepspraktijkvorming. In het eerste jaar moet het onderwijsprogramma minimaal 700 uur begeleide onderwijstijd kennen, behalve bij de entreeopleiding. Dit is dat leerlingen het eerste jaar voldoende les op school krijgen. (Bron: *www.rijksoverheid.nl,* geraadpleegd op 18 september 2017.)
4 Dit blijkt uit de pilot Onderwijs Ontregelt van het ROC van Amsterdam (2017).

verzorgd, zo ervaren sommige mbo-docenten.[5] Schoolbesturen hebben meer vrijheid om naar eigen inzicht hun onderwijsprogramma's samen te stellen. De uren van het onderwijsprogramma moeten evenwichtig verdeeld worden over het gehele schooljaar. Schoolbesturen mogen – met instemming van de deelnemersraad – afwijken van de minimale urennormen, als zij aantonen dat de kwaliteit van het onderwijs voldoende is. De administratieve lasten die daarmee gemoeid zijn, schrikken soms scholen en docenten af. Ook ervaren zij onvoldoende vertrouwen om hiervan af te wijken.

7.2 Samenwerking en afstemming in de onderwijsketen

Stel de leerling/student centraal bij overgangen tussen onderwijssectoren

Goede overgangen tussen onderwijssectoren stellen jongeren in staat om hun talenten te ontplooien en een geschikte plek op de arbeidsmarkt te vinden. Ook dragen soepele overgangen in het onderwijs bij aan gelijke kansen in de maatschappij.[6] Overgangen tussen onderwijssectoren zijn kwetsbare momenten in onderwijsloopbanen. Studenten moeten wennen aan een nieuwe omgeving, school, klasgenoten en aan andere manier van onderwijs. Soms sluit een studiekeuze ook niet aan op de verwachtingen, behoeften en talenten, wat leidt tot uitval en switch van opleiding.

Uitgangspunt van het onderwijsstelsel moet zijn dat leerlingen en studenten soepel kunnen doorstromen naar vervolgonderwijs. Hierbij is het van belang dat zij goed begeleid worden in hun studie- en beroepskeuze, dat er een 'warme overdracht' is (zeker voor studenten die extra begeleiding nodig hebben) en dat opleidingen inhoudelijk goed op elkaar aansluiten (met name bij verwante doorstroom).

Doorstroom vmbo-mbo

Vooral de samenwerking met vo-scholen is voor het mbo essentieel. In het vmbo oriënteren leerlingen zich op de beroepspraktijk. In het mbo worden zij daarvoor gekwalificeerd. Circa 80 procent van de vmbo-leerlingen stroomt door naar het mbo (zie kader). Het vmbo is daarmee de belangrijkste partner van het mbo voor aankomend studenten.

5 De wereld van de Ondernemer (mei 2017) Keuzedelen Goed Gekozen, Een jaar ervaring met keuzedelen. Ministerie van OCW (2017) *Wetsvoorstel Samenwerkingscollege en unieke beroepsopleidingen.*

6 Ministerie van Onderwijs (2016) *Kamerbrief over Actieplan Gelijke Kansen*: "Juist voor jongeren die van huis uit minder ondersteuning en begeleiding krijgen, vormen overgangen soms een risico. Onderzoek laat zien dat leerlingen met *dezelfde cognitieve capaciteiten* maar een verschillende achtergrond heel andere onderwijsloopbanen hebben. Bij elke overgang in het onderwijs zijn de uitkomsten voor kinderen met hoger opgeleide ouders gunstiger dan voor kinderen met lager opgeleide ouders, ook als men leerlingen en studenten met dezelfde prestaties vergelijkt."

Doorstroom vmbo-mbo, binnen mbo en mbo-hbo

- Jaarlijks stromen meer dan 100.000 studenten het mbo in (136.000 in 2012/2013). Deze leerlingen zijn grotendeels afkomstig van het vmbo. Afhankelijk van de vmbo-leerweg stroomt 74 procent tot 98 procent van de leerlingen door naar het mbo. Van alle instromers komt ongeveer 33 procent het mbo binnen op niveau 1 en 2 en 66 procent op niveau 3 en 4.
- Binnen het mbo stroomt, afhankelijk van het niveau, 33 tot 50 procent van de studenten door naar hogere mbo-niveaus.
- Van de studenten op mbo-niveau 4, stroomt jaarlijks ongeveer 50 procent (circa 25.000) door naar het hbo. Van de circa 80.000 studenten die jaarlijks het hbo instromen, is ongeveer 33 procent afkomstig van het mbo.

Zoals eerder in dit advies is benoemd, komen vmbo-leerlingen vaak nog met beperkte kennis en ervaring van de beroepspraktijk het mbo binnen, daardoor lopen zij het risico om verkeerde studiekeuzes te maken. De begeleiding van deze overgang kan beter, onder andere door sterker in te zetten op doorlopende vormen van lob. Een positieve ontwikkeling is dat steeds meer mbo-studenten een diploma halen op een niveau dat aansluit bij hun vooropleiding.[7]

Vmbo-scholen werken nog lang niet altijd optimaal samen, waardoor het voor mbo-scholen complex is om op alle vele individuele wensen van aanleverend onderwijs in te kunnen spelen. Vaak zijn er meerdere mbo-instellingen bij de afstemming betrokken. Het mbo is in een zekere mate ketenafhankelijk.

Voor een beperkt aantal jongeren is het goed dat zij hun startkwalificatie of entree-diploma op de locatie van hun vmbo-school kunnen halen, in samenwerking en onder verantwoordelijkheid van het mbo. De SER ziet geen heil in aanpassing van de wet en wil de mbo entreeopleidingen en mbo-niveau 2 opleidingen bij het mbo houden. Door op de locatie van de vmbo-school te starten kan voor sommige jongeren schooluitval worden voorkomen en de kans vergroot dat zij hun diploma halen. Het realiseren van doorlopende leerlijnen waarbij de startkwalificatie of het entree-diploma onder verantwoordelijkheid van het mbo op de vmbo-locatie gehaald kan worden, is ook een speerpunt in het nieuwe regeerakkoord.

7 Inspectie van het Onderwijs (2016) *Staat van het Onderwijs 2014-2015.*

Doorstroom mbo-hbo

Ongeveer de helft van de mbo niveau 4 gediplomeerden stroomt door naar het hbo. Na een jaar is ruim 22 procent van deze mbo-doorstromers in het hbo uitgevallen. Na drie jaar is dit ruim 30 procent, dit is ongeveer gelijk aan het percentage havisten dat de opleiding heeft verlaten. Redenen voor uitval van mbo-gediplomeerden uit het hbo verschillen, maar de voornaamste redenen zijn: het niet uitkomen van verwachtingen van studenten, het ontbreken van motivatie, de manier waarop het onderwijs gegeven wordt, de zwaarte van de studie en het zich 'niet thuis voelen' op de opleiding. Vergeleken naar vooropleiding geven mbo-gediplomeerden vaker aan te zijn gestopt met de hbo-opleiding omdat de studie te zwaar was en minder vaak vanwege een verkeerde studiekeuze, niet-uitgekomen verwachtingen of omdat ze onvoldoende gemotiveerd zouden zijn.[8] Dat de doorstroom mbo-hbo een impuls verdient is dan ook evident.

Mbo en hbo nemen al veel initiatieven om de doorstroom te verbeteren. Voorbeelden zijn de invoering van 1 mei als uiterste inschrijfdatum, de invoering van de mbo-keuzedelen 'voorbereiding op het hbo', de studiekeuzecheck, de invoering van het bindend studieadvies in het eerste jaar, de doorontwikkeling van de associate degree, en de invoering van de nadere vooropleidingseisen voor bepaalde mbo-hbo routes. Ook is er onder invloed van de prestatieafspraken in het hoger onderwijs nadrukkelijk meer aandacht gekomen voor studiesucces in het eerste hbo-jaar. De extra inzet vanuit de Strategische Agenda Hoger Onderwijs om regionale samenwerkingsverbanden (vo-hbo en mbo-hbo) financieel te ondersteunen, ziet de SER ook als positieve ontwikkeling. Tot slot zijn er ook in het kader van de gelijke kansen agenda van het ministerie van OCW subsidies beschikbaar voor doorstroomtrajecten mbo-hbo.

7.3 Samenwerking tussen en binnen mbo-instellingen

Goede samenwerking tussen mbo-instellingen is belangrijk voor het in stand houden van relatief kostbare opleidingen (veelal technische opleidingen met relatief kleine studentenaantallen) en met het oog op aansluiting tussen het gehele opleidingsaanbod op de vragen uit de arbeidsmarkt. Het model van de mbo-samenwerkingsschool[9] biedt nieuwe mogelijkheden voor mbo-instellingen op dit gebied.

8 Researchned (2015) *Monitor Beleidsmaatregelen. Studiekeuze, studiegedrag en leengedrag in relatie tot beleidsmaatregelen in het hoger onderwijs 2006-2015.*
9 Ministerie van OCW (2017) *Wetsvoorstel Samenwerkingscollege en unieke beroepsopleidingen.*

Op basis van gesprekken die de SER heeft gevoerd met verschillende betrokkenen blijkt dat mbo-instellingen over het algemeen tevreden zijn over de samenwerking met hun collega mbo-scholen. Wel zijn er knelpunten op het gebied van samenwerking die volgens hen weggenomen kunnen worden. De voornaamste knelpunten liggen op het gebied van het gezamenlijk verzorgen van opleidingen. Recent heeft de minister van OCW meer mogelijkheden aangekondigd voor mbo-instellingen om gezamenlijk opleidingen aan te bieden. Betrokkenen verwachten dat dit uitkomst zal bieden voor de ervaren knelpunten.

Tot 2012 stapelden studenten in het mbo steeds minder. Vooral de doorstroom van mbo-niveau 1 naar niveau 2 en van niveau 2 naar niveau 3 nam sterk af. Sinds 2012 stabiliseert het stapelen van diploma's zich binnen het mbo. In de afgelopen drie jaar gaat ongeveer 63 procent van de bol-studenten mbo-niveau 1 door naar mbo-niveau 2, 50 procent van niveau 2 naar niveau 3 en 44 procent van niveau 3 naar niveau 4.[10]

7.4 Aanbevelingen

Aanbevelingen ter versterking van samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven

- *Stimuleer publiek-private samenwerking en vernieuwing met RIF en maak deze subsidie structureel*
  Het RIF heeft een sterk aanjagende werking op het ontstaan van innovatieve publiek private initiatieven die zich richten op een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt in regio's en sector. De SER adviseert het ministerie van OCW om het huidige tijdelijke RIF[11] voor regionale publiek-private samenwerking structureel bovenop de huidige bekostiging te maken.
- *Versterk betrokkenheid stakeholders in nieuwe Kwaliteitsafspraken MBO*
  De SER adviseert om – analoog aan zijn advies over kwaliteitsafspraken in het hoger onderwijs[12] – (regionale) werkgevers en andere relevante spelers (waaronder de ondernemingsraad en de studentenraad) een grotere rol te geven in het afsluiten van de nieuwe Kwaliteitsafspraken vanaf 2019. Uiteraard blijft de regie over de te vormen Kwaliteitsafspraken bij de mbo-instellingen liggen, het gaat immers om budgetten waar de bestuurders van de mbo-instellingen zich over moeten verantwoorden.

10 Inspectie van het Onderwijs (2016) *Staat van het Onderwijs 2014-2015.*
11 Het RIF is onlangs met een jaar verlengd en loopt nu tot en met 2018.
12 SER (2015) Advies *Leren in de toekomst van het hoger onderwijs. Advies over de strategische agenda Hoger Onderwijs.*

- *Benut de makelaarsrol en uitvoerende rol van de SBB om landelijke samenwerking te stimuleren en innovatie uit de beroepspraktijk snel te laten indalen in het onderwijs.*
  SBB fungeert als platform waar beroepsonderwijs en georganiseerd bedrijfsleven elkaar ontmoeten rond de thema's aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt, als uitvoerder van wettelijke taken en als aanjager en landelijke verbinder. De SBB kan zijn functie beter uitoefenen als hij in de uitoefening van zijn wettelijke taken flexibiliteit kan inbouwen in de totstandkoming van nieuwe kwalificaties en erkenningen van leerbedrijven op basis van nieuwe ontwikkelingen rond aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt. De SER adviseert de minister van OCW om de SBB hiertoe voldoende te faciliteren opdat de SBB deze rol waar kan maken.
- *Zorg voor een servicedesk voor (vermeende) knelpunten in de regelgeving*
  De SER beveelt aan dat er een servicedesk komt voor bedrijven, mbo-instellingen en docenten die problemen hebben met regelgeving die innovatie in de weg staat. Zo'n servicedesk kan dienen als vraagbaak en helpen oplossingen aan te dragen, met raadpleging van deskundige partijen. Tegelijkertijd heeft de servicedesk een signalerende functie om echte knelpunten bij het ministerie aan te dragen.

Aanbevelingen voor betere samenwerking binnen onderwijs

- *Zorg voor goede informatie over doorstroom voor scholen*
  Een belangrijk knelpunt voor een goede aansluiting is het ontbreken van gedetailleerde doorstroom- en uitvalcijfers op opleidingsniveau. Dat blijkt uit onderzoek van ECBO naar de aansluiting tussen mbo en hbo. Voor mbo-instellingen bestaat er nog geen landelijke of instellingsspecifieke informatie over het studiesucces van hun oud-leerlingen in het hbo. De minister van OCW, de Vereniging Hogescholen en de MBO Raad onderzoeken hoe die informatie kan worden ontwikkeld. Daarvoor kan worden aangesloten bij de doorstroomatlas van het vmbo, met cijfers – op een hoog aggregatieniveau – die een goed beeld geven van de doorstroom in de regio.
- *Zorg voor meer verbinding tussen onderwijssectoren*
  Het delen van kennis en ervaring tussen onderwijssectoren (vmbo, havo, mbo, hbo) kan helpen om onjuiste beelden over het mbo te corrigeren. Tussen docenten uit de sectoren is weinig contact, zo bleek uit gesprekken die de SER heeft gevoerd met mbo-docenten. Dat is jammer, want als vmbo- en havo-docenten meer weten over het mbo, kunnen ze leerlingen en ouders beter adviseren over een vervolgopleiding. Onderwijsinstellingen zouden daarom moeten investeren in stages van docenten in elkaars sectoren. Door bij elkaar in de keuken te kijken, ontdekken ze waar verschillen liggen en kansen en mogelijkheden voor studenten. De overheid zou daarvoor extra geoormerkt geld ter beschikking moeten

stellen aan het onderwijs. Op regionaal of landelijk niveau zouden onderwijsinstellingen hierover afspraken moeten maken.

8 De school als professionele en lerende organisatie

8.1 Inleiding

De ontwikkeling naar meer responsiviteit en het zorgen voor een passend onderwijsaanbod voor een doelgroep met zeer diverse leercapaciteiten vraagt veel van onderwijsinstellingen. Een professionele onderwijsinstelling is gemotiveerd om te zorgen dat het onderwijs elk jaar een stukje beter wordt. Dit vraagt een klimaat waarin permanent leren en ontwikkelen binnen de onderwijsinstelling prioriteit is.

Het docententeam vormt de kern van het mbo. Het team is verantwoordelijk voor de competentieontwikkeling van studenten.[1] Onderwijsinstellingen staan voor de uitdaging om een lerende en stimulerende omgeving te creëren waarin docenten(teams) gestimuleerd en ondersteund worden om zich te blijven ontwikkelen en professionaliseren. Professionalisering van docenten kan zowel betrekking hebben op het inhoudelijk op de hoogte blijven van hun vak, als op het ontwikkelen van hun didactische en pedagogische bekwaamheid als leraar.

De SER ziet een aantal uitdagingen bij het organiseren van een omgeving waarin docenten(teams) worden gestimuleerd om continu te werken aan het verbeteren van hun dagelijkse onderwijspraktijk en (gezamenlijke) professionalisering. In de volgende paragrafen geeft de raad hiervoor oplossingsrichtingen en aanbevelingen.

8.2 Creëer een sterk leerklimaat

Professionalisering werkt

Uit onderzoek van de Onderwijsinspectie blijkt dat het merendeel van de lessen in het mbo voldoet aan de basiskwaliteit, maar 11 procent is onder de maat. Mbo-instellingen erkennen het belang van goede docenten, maar vinden het lastig om actie te ondernemen als lessen onvoldoende zijn. Gerichte deskundigheidsbevordering werkt, zeker op het gebied van pedagogiek en didactiek. De Onderwijsinspectie ziet betere lessen bij scholen die professionaliseringsactiviteiten aanbieden voor

1 MBO Raad en vakbonden (2009) *Professioneel statuut mbo.*

docenten die direct gerelateerd zijn aan het verbeteren van de dagelijkse onderwijspraktijk.[2]

De onderwijsinstelling als omgeving om te leren

In het onderwijs is de afgelopen 15 jaar steeds meer aandacht voor professionele leerwerkgemeenschappen, als omgeving om collectief te leren. Een leergemeenschap ontwikkelt zich niet vanzelf, ondersteuning is belangrijk in de vorm van een facilitator. Meer inzicht in welke processen in scholen ondersteunend zijn voor de ontwikkeling naar lerende organisaties is nodig. Er is geen blauwdruk van wat een lerende organisatie is, de kennis daarover zal blijven toenemen en de toepassing daarvan is in iedere context anders. Wetenschap en onderwijspraktijk zullen in het onderzoek gezamenlijk moeten optrekken.[3]

Beleid om professionalisering te versterken

Er zijn diverse beleidsinitiatieven ingezet met het oog op het stimuleren van scholing en professionalisering van docenten en teams (zie kader).

Beleid ter versterking van professionalisering

Welke maatregelen zijn al genomen ter versterking van professionalisering?
In 2006 is de Wet beroepen in het onderwijs (wet BIO) ingevoerd. Dat verplichtte mbo-instellingen tot het invoeren van een bekwaamheidsdossier voor alle docenten. In dit bekwaamheidsdossier laat het bevoegd gezag zien of de docent bekwaam is, waar dat uit blijkt en op welke wijze de docent deze onderhoudt. Tegelijkertijd met de wet BIO werden door een AMVB bekwaamheidseisen ingevoerd voor het primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs. Deze bekwaamheidseisen zijn herzien in augustus 2017. Ook docenten in het mbo moeten voldoen aan deze bekwaamheidseisen. Het verschil met het voortgezet onderwijs is, dat het mbo geen vakspecifieke bevoegdheidseisen kent maar dat een docent in principe breed inzetbaar is. De Onderwijsinspectie heeft een controlerende functie voor wat betreft het bekwaamheidsdossier.

Mbo-instellingen hebben afspraken gemaakt over hoe zij professionalisering willen vormgeven. In 2009 is de professionele autonomie en verantwoordelijkheid van de

2 Inspectie van het Onderwijs (2017) *Staat van het Onderwijs 2015-2016.*
3 Oratie Vermeulen (2016) *Leren organiseren. Een rijke leeromgeving voor leraren en scholen.*

onderwijsgevende in het mbo verankerd en erkend in het Professioneel Statuut*, dat de MBO Raad en de vakbonden hebben gesloten.

Mbo-instellingen sloten in 2011 met de staatssecretaris van OCW een Bestuursakkoord** met afspraken over professionalisering. Ook brachten in 2013 de bewindslieden van het ministerie van OCW een agenda uit waarin een van de ambities eruit bestaat de opleidingen voor docenten in het mbo kwalitatief te verbeteren.

In 2013 werd het Nationaal Onderwijsakkoord gesloten tussen het ministerie van OCW en de werkgevers- en werknemersorganisaties in de Stichting van het Onderwijs (waaronder de MBO Raad), waarin verschillende bestuurlijke afspraken werden gemaakt over de professionalisering van het onderwijspersoneel.

De MBO Raad heeft op 1 juli 2016 een lerarenagenda gepubliceerd. De agenda beschrijft op welke zaken de MBO Raad kennisdeling en –ontwikkeling faciliteert en ondersteunt. Vijf ambities staan centraal:
1. versterken zij-instroom in samenwerking met bedrijfsleven en lerarenopleidingen;
2. nauwere betrokkenheid van het mbo bij de tweedegraads lerarenopleidingen;
3. investeren in begeleiding startende docenten tot bekwame mbo-professionals;
4. versterking positie instructeurs in onderwijsteams;
5. voortzetten van continue professionele ontwikkeling van onderwijsgevenden.

Per 1 augustus 2017 treden de nieuwe Wet beroep leraar en lerarenregister en het registervoorportaal in werking. Hierin wordt geregeld dat alle docenten werken aan het onderhoud van hun bekwaamheid en dat zij dit vastleggen in het wettelijk verplichte lerarenregister. Het lerarenregister kent een invoeringstermijn van in totaal tien jaar.

* MBO Raad (2017) *Professionalisering.* Via: *www.mboraad.nl/themas/professionalisering, geraadpleegd op 25-09-2017.*
** Ministerie van OCW (2014) *Bestuursakkoord mbo 2014*. Via: *www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2014/07/11/bestuursakkoord-mbo-2014.*

Al met al gebeurt er veel op bestuurs- en beleidsniveau om professionalisering in het mbo te bevorderen. Maar in hoeverre werken deze initiatieven ook door op de werkvloer? Is er sprake van een cultuur binnen mbo-instellingen waarin docenten worden gestimuleerd en ondersteund om te werken aan continue professionalisering? En zijn de juiste randvoorwaarden aanwezig voor instellingen en docenten om dit te organiseren?

Mogelijk biedt de invoering van het lerarenregister met de plicht tot regelmatige bijscholing een verdere impuls voor professionalisering en kennisuitwisseling. In het lerarenregister zouden bijvoorbeeld ook docentenstages in bedrijven kunnen worden gehonoreerd. Er gaan tekorten komen aan docenten beroepsgerichte vakken. Zowel hiervoor als voor behoud van een goed aanbod aan opleidingen is samenwerking noodzakelijk tussen mbo-instelling, vmbo-scholen en (techniek) bedrijfstakinfrastructuur (bedrijfsscholen en gezamenlijke opleidingsbedrijven).

Wat doen mbo-instellingen om professionalisering te stimuleren?

Mbo-instellingen bouwen ten aanzien van het thema professionalisering voort op de uitvoeringsprogramma's zoals die in de loop van 2012 zijn gestart als uitwerking van het Bestuursakkoord Professionalisering (november 2011). Thema's waarop met name wordt ingezet zijn: managementdevelopment programma's, examenorganisatie, masteropleidingen, pedagogisch-didactische trainingen, activiteiten gericht op teamontwikkeling; verdere ontwikkeling van het HRM/HRD-beleid. Opvallend is dat de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de opleidingen in toenemende mate bij de teams wordt gelegd. Het primaat verschuift hierdoor van staf naar teams. In de beleidscyclus wordt steeds meer gewerkt met teamplannen en ook informatie over resultaten wordt steeds meer op teamniveau geleverd. Ook is er een voorzichtige beweging zichtbaar van scholing en training naar informeel leren en kennisdeling in combinatie met de inzet van collega-docenten. De verwachting is dat de mbo-instellingen ook de komende jaren fors zullen inzetten op het thema professionalisering.[4]

Professionaliseringsactiviteiten

Mbo-instellingen en -docenten ondernemen diverse activiteiten ten behoeve van professionalisering. Dat blijkt bijvoorbeeld uit opleidingstrajecten voor mbo-docenten die veelvuldig aftrek vinden, onder andere bij ECBO en de MBO Academy. Maar ook uit de grote belangstelling voor conferenties en bijeenkomsten zoals MBO City, bijeenkomsten van de Beroepsvereniging Docenten MBO (BVMBO) en de door de MBO Raad georganiseerde uitwisselingsbijeenkomsten.

Wat doen docenten zelf aan professionalisering?[5]

Het medewerkerstevredenheidonderzoek van de MBO Raad (2016) laat zien dat leraren zich, meer nog dan vorig jaar, willen ontwikkelen op hun vakgebied. De afgelopen twee jaar hebben veel leraren professionaliseringsactiviteiten gevolgd gericht

4 MBO in Bedrijf (2017) *MBO dat werkt. Voortgangsrapportage Kwaliteitsafspraken mbo, augustus 2016.*
5 SCP (2017) *Beroep op het mbo.*

op de invoering van passend onderwijs: cursussen in handelingsgericht werken en omgaan met gedrags-, sociaal-emotionele en cognitieve problemen. Toch zouden de meeste docenten zich graag verder bekwamen in het geven van passende ondersteuning en begeleiding. Zij hebben vooral behoefte aan verdere professionalisering gericht op gedrag en de sociaal-emotionele ontwikkeling.[6]

Het SCP heeft professionals in het mbo gevraagd naar wat ze doen voor hun eigen professionalisering. Docenten vinden het belangrijk om zich te informeren, op stagebezoek te gaan, en deel te nemen aan projecten en cursussen om op de hoogte te blijven van nieuwe ontwikkelingen in hun branche of op hun terrein. De kennis die ze zo opdoen, wordt vooral benut voor eigen onderwijs of ontwikkeling, of informeel gedeeld met een of meer collega's. De docenten worden ook gestimuleerd om stage- en werkbezoeken af te leggen, maar dit is lang niet altijd verplicht en ook de deelname aan andere activiteiten om op de hoogte te blijven is vaak vrijblijvend. Kortom, professionalisering van docenten wordt weliswaar gestimuleerd, maar is niet altijd verplicht. Ongeveer eenderde van de professionals zegt dat het bij hun instelling niet vrijblijvend is maar een harde eis vanuit de organisatie dat docenten zich blijven ontwikkelen in hun manier van lesgeven. Het onderhouden van goede contacten met het bedrijfsleven of met kennisinstellingen is bij eenvijfde van de professionals vereist. Het delen van kennis door professionals en bedrijfsleven en professionals onderling is gefragmenteerd en evenmin structureel of formeel verankerd.
Meer (verplichte) stages voor docenten is een bittere noodzaak en een vraag van bijna alle docenten die de SER gesproken heeft. Meer (verplichte) stages voor docenten in het bedrijfsleven zou hun kennis over actuele ontwikkelingen en daarmee de responsiviteit van het mbo kunnen vergroten. Voorwaarde is wel dat deze stages plaatsvinden binnen de normjaartaak van de docent en dat docenten daar dus ook voor gefaciliteerd worden.

Aandacht voor startende docenten

Vooral ook jonge docenten willen zich ontwikkelen, blijkt ook uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek van de MBO Raad. Daarvoor zijn diverse portals beschikbaar.[7] In het kader van professionalisering ondersteunt de MBO Raad mbo-scholen bij het behouden en begeleiden van startende docenten. Daartoe is De Startwijzer[8] ontwikkeld waar onderwijsinstellingen gebruik van kunnen maken om professio-

6 Inspectie van het Onderwijs (2017) *Staat van het Onderwijs 2015-2016.*
7 Zie bijvoorbeeld Kennispunt Opleiden in de School *www.mboraad.nl/platforms-projecten/opleiden-de-school* en ook *www.mboraad.nl/nieuws/startwijzermbonl-online* voor de begeleiding van startende docenten in het mbo
8 MBO Raad (2017) *www.startwijzermbo.nl.*

nalisering onder startende docenten vorm te geven. De Startwijzer biedt onder andere handvatten om gesprekken over begeleiding van startende docenten op gang brengen binnen de school. En het bevordert de uitwisseling van goede voorbeelden binnen en tussen scholen.

Samenwerking mbo-instellingen en lerarenopleidingen

Studenten en zij-instromers op de lerarenopleidingen kunnen beter worden voorbereid op lesgeven in het mbo. Intensievere samenwerking tussen mbo-scholen en lerarenopleidingen kan hierbij helpen. In het mbo bestaan al enkele partnerschappen in de vorm van een opleidingsschool. Steeds meer mbo-scholen tonen belangstelling om zich te ontwikkelen naar een opleidingsschool. Om kennis over gezamenlijk opleiden van aankomende docenten te delen, ontwikkelen en stimuleren, heeft de MBO Raad het Kennispunt Opleiden in de School opgericht. Dit kennispunt richt zich op alle mbo-scholen die intensiever met de lerarenopleidingen willen samenwerken en de ambitie hebben om deze samenwerking te versterken, al dan niet in de vorm van een opleidingsschool. Het Kennispunt organiseert bijeenkomsten, informeert en biedt ondersteuning op maat.

Lerende onderwijsteams verdienen ruimte

De Onderwijsraad wijst erop dat docenten steeds meer in teams gaan werken. Om het handelingsvermogen van de teams te versterken, wordt gesuggereerd een betere samenwerking in de teams te bewerkstelligen en meer aandacht te schenken aan structuren en cultuur die handelingsvermogen ondersteunen. Het versterken van handelingsvermogen is primair een organisatievraagstuk van de mbo-instellingen zelf.[9]

Het onderwijsteam vormt de centrale eenheid van handelen in het mbo. Een hecht team van docenten en instructeurs met een sterk pedagogisch en didactisch vakmanschap komt tot de beste prestaties. Professionalisering van docenten moet daarom ook aandacht hebben voor de professionalisering van het hele team. Maar wat maakt nu dat een hecht team ook lerend is?

- De basis voor een hecht team in het mbo is een gezamenlijk gedeelde onderwijskundige visie die in relatie staat met het strategisch beleid van de mbo-instelling;
- De betrokkenen moeten daarvan collectief het belang van het samenwerken in een team herkennen en openstaan voor onderlinge feedback. Voor wat betreft de mbo-instellingen moet het management/bestuur verantwoordelijkheden delegeren aan de onderwijsteams en de teams faciliteert met handelingsruimte en tijd.

9 Onderwijsraad (2016) *Een ander perspectief op professionele ruimte in het onderwijs.*

Onderwijsteams moeten in afstemming met het werkveld kunnen experimenteren en vernieuwingen uitvoeren. Binnen de instelling moeten de resultaten worden gedeeld.[10]

- Als we inzoomen op het leerproces van docenten, dan is er gerichte samenwerking en terugkoppeling van leerprocessen nodig. Daarbij gaat het om het continu reflecteren, onderzoeken en gezamenlijk verbeteren van elkaars onderwijspraktijk, op school of op de werkvloer. Dat vraagt om moed en bewust vertrouwen. Bij elkaar kijken en elkaar aanspreken op het gebruik van bijvoorbeeld actieve werkvormen, op het pedagogisch en didactisch klimaat, of om met een kritische blik de beoogde leereffecten bij studenten te onderzoeken. Uitwisseling hierover komt vooral tot stand door participatie en communicatie.

Personeelsuitwisseling bevorderen

Door de hoge werkdruk, het niet altijd aanwezig zijn van voldoende faciliteiten voor professionalisering, het ontbreken van mogelijkheden van het lopen van stages in de beroepspraktijk is het voor de gemiddelde mbo-docent lastig om de steeds snellere ontwikkelingen in zijn vak- en lesgebied goed bij te houden. De vergrijzing leidt tot hoge uitstroom onder docenten, terwijl er nog te weinig nieuwe instroom van docenten tegenover staat.

Een mogelijke oplossing ligt in het gebruik maken van de expertise van praktijkopleiders bij het verzorgen van praktijkgericht onderwijs (via gastdocentschap, als instructeur of als zij-instromer). Een deel van de praktijkopleiders is, eventueel met bijscholing, in deeltijd inzetbaar als instructeur in het mbo. Voor sommige praktijkopleiders kan omscholing tot docent een interessante loopbaanontwikkeling zijn. Voordeel van het werven van praktijkopleiders voor deze rollen is dat de verbinding tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt wordt versterkt en er samen vorm kan worden gegeven aan het verbinden van leren en werken. Aandachtspunt is dat ook nieuwe instructeurs en docenten actief blijven op de werkvloer van leerbedrijven om de aansluiting niet te verliezen en dat er geen onnodige concessies worden gedaan aan de kwaliteitseisen voor docenten en instructeurs. Voor het bedrijfsleven kan het inzetten van praktijkopleiders in deze rol de duurzame inzetbaarheid van het personeel vergroten.

Je kunt docent worden in het mbo als je een tweedegraadslerarenopleiding hebt gedaan. Daarnaast kun je als zij-instromer mbo-docent worden, maar dan moet je

10 Klatter en Van der Meer (2017) Een lerende instelling. Via *www.scienceguide.nl/201703/een-lerende-instelling.aspx*. Geraadpleegd op: 23-08-2017.

een pedagogisch-didactisch getuigschrift (pdg) halen. Dit is belangrijk, want lesgeven aan een mbo-opleiding vraagt pedagogisch didactische kwaliteiten, competenties en ervaring. Voor zij-instromers kan het moeten behalen van een pdg een drempel zijn. Vaak is dit een opleiding van twee jaar. Wel mag een beoogd mbo-docent meestal al starten met lesgeven, en parallel de pdg-opleiding afronden. Het traject om een pdg te behalen, zou kunnen worden verkort als hierbij rekening wordt gehouden met eerder opgedane kennis en ervaring.
Voor instructeurs in het mbo zullen in de nabije toekomst pedagogisch en didactische bekwaamheidseisen worden vastgesteld, naar verwachting per 1 augustus 2018. De SBB ontwikkelt momenteel een kwalificatie voor instructeurs waarin de wettelijke bekwaamheidseisen zullen worden opgenomen.

Daarnaast vormen loopbaanperspectieven in het mbo mogelijk een drempel voor zij-instromers. Als professionals uit de beroepspraktijk een overstap willen maken naar het mbo-docentschap kan er bijvoorbeeld sprake zijn van inkomensdaling. Ook kan een pensioenbreuk een belemmering vormen voor geïnteresseerden in een switch naar het onderwijs. Deze knelpunten belemmeren zij-instromers in het onderwijs.

8.3 Pak de werkdruk aan in het mbo

Werkdruk mbo-docenten is hoog

Onderzoek wijst uit dat de overgrote meerderheid van de mbo-docenten veel tot zeer veel werkdruk ervaart.[11] Belangrijke knelpunten voor werkdruk hebben te maken met tijd (tijdsindeling, taken buiten het primair proces en de hoeveelheid taken die in de tijd moet worden uitgevoerd) en met de schoolorganisatie (voorzieningen, materiaal en roostering). Met name de thema's lesgebonden taken, innovatie en onderwijsvernieuwing verhogen de ervaring van werkdruk. Vervolgonderzoek is volgens ECBO nodig om hier meer zicht op te krijgen. Naast lesgeven hebben mbo-docenten de belangrijke bijkomende taken zoals stagebegeleiding, studieloopbaanbegeleiding en examinering bovenop, alsook ontwikkeluren voor nieuwe lessen. De SER adviseert om dit vervolgonderzoek met voorrang op te pakken.

Mbo-docenten noemen ook de administratieve lasten als knelpunt. Docenten moeten zoveel mogelijk tijd kunnen besteden aan het primaire proces, bijvoorbeeld aan het begeleiden van studenten bij hun stages. In reactie op deel 1 van dit advies heeft

11 ECBO (2017) *Ervaren werkdruk in het mbo.*

de minister van OCW aangegeven ruimte te willen bieden voor afwijking van de inrichtingsvoorschriften. Als regionale partners afspraken kunnen maken over afwijking van inrichtingsvoorschriften, dan moet de minister daar ruimte voor bieden. De SER adviseert partners in de regio om actief op zoek te gaan naar waar ruimte mogelijk is, ook in het kader van het afwijken van administratieve lasten.

Mogelijkheden om de werkdruk te verminderen

Om de werkdruk te verminderen, zijn er verschillende opties, zoals het verminderen van het aantal lesuren, het beter doseren van extra taken en bijzondere projecten en maatregelen om ervoor te zorgen dat tijdig wordt ingespeeld op de te verwachten uitstroom van docenten door pensionering. Van belang is dat docenten zich kunnen focussen op hun primaire taak, het realiseren van goed, praktijkgericht onderwijs. Meer handen zijn nodig in de klassen, eventueel gespecialiseerd in het bieden van ondersteuning aan studenten met een speciale leerbehoefte en ondersteuning. Docenten hebben professionele ruimte nodig om binnen gezamenlijk vastgestelde kaders goed onderwijs te kunnen realiseren (professioneel statuut).

Aankomende tekorten aan docenten lijken elke onderwijssector te gaan treffen. Docententeams in het mbo kennen ook gemiddeld genomen een hoge leeftijd, en steeds minder jongeren lijken geïnteresseerd in een baan als docent. Er wordt in verschillende branches al veel gedaan om dreigende tekorten aan vakdocenten aan te pakken. Zo is in 2013 tussen een veelheid aan partners het Techniekpact afgesloten, waarmee onder andere de dreiging van docententekorten op beta-technische vakken wordt aangepakt. Onder andere ook via gerichte programma's als Eerst de klas, onderwijstraineeships en Stem Teacher Academy. Ook zijn er andere sectorale initiatieven om het tekort aan vakgerichte docenten terug te dringen, zoals de Bouwagenda. Dit is volgens de SER nog niet voldoende, meer regie op dit thema is nodig vanuit de overheid om de aankomende tekorten het hoofd te bieden.

8.4 Aanbevelingen

Aanbevelingen voor professionalisering en een klimaat van teamleren

- *Versterk de pedagogisch-didactische vaardigheden onder praktijkopleiders*
  Bijna de helft van de tijd van de opleiding in het mbo wordt doorgebracht in de praktijk van het leerbedrijf. Studenten vinden dat ze daar belangrijke delen van de opleiding eigen kunnen maken.[12] De 300.000 praktijkopleiders van deze leerbedrijven zijn daarmee een belangrijke partner voor de student en de onder-

12 SCP (2017) *Beroep op het mbo.*

wijsinstelling in het succesvol afronden van de beroepsopleiding en onderdeel van het onderwijsproces. Daarom is het belangrijk dat praktijkopleiders ook worden gefaciliteerd om zich te ontwikkelen en te scholen op het gebied van begeleiding van mbo-studenten. Daarom ook pleit de SER voor de inzet van geoormerkte publieke middelen, zoals de regeling Stagebox die van 2006 tot 2009 is ingezet voor onder meer de bevordering van de deskundigheid, trainingen en begeleiding van praktijkopleiders.[13]

- *Geef teams ruimte en verantwoordelijkheid, dat draagt bij aan professionalisering van het team*
  Scholen zouden de nodige zorg en aandacht dienen te besteden aan het spanningsveld tussen de niveaus van centrale sturing en sturing op basis van het beginsel 'team aan zet'. Dit in combinatie met permanente aandacht voor teamontwikkeling. Scholen moeten docententeams stimuleren ruimte te creëren voor maatwerk en eigenaarschap voor de eigen beroepspraktijk en de eigen professionalisering. De SER adviseert dat instellingen in hun strategisch HR-beleid professionaliseringsbeleid opnemen dat in dienst staat van:
  - het voldoen aan de wettelijke eisen van bevoegd, benoembaar en bekwame docenten die voldoende professionaliseringsmogelijkheden en doorgroeimogelijkheden krijgen;
  - voldoende professionele ondersteuning en begeleiding van de onderwijsteams;
  - gedegen professionaliseringsbeleid van onderwijs ondersteunend personeel met voldoende groeimogelijkheden.

Van belang is dat besturen van de instellingen duidelijke kaders stellen en dat zij sturen op de bijdrage van teams aan de realisatie van de eigen doelstellingen en aan de onderwijsorganisatie als geheel.

- *Neem knelpunten weg die personeelsuitwisseling lastig maken*
  De SER beveelt het ministerie van OCW en de MBO Raad aan om te kijken of er maatregelen mogelijk zijn om het docentschap in het mbo aantrekkelijker te maken voor studenten en zij-instromers, zonder concessies te doen aan de kwaliteit en het niveau van docenten. Dit in aanvulling op de subsidieregeling die er is voor zij-instromers in het onderwijs. Ook moet worden bekeken welke belemmeringen er zijn in het Lerarenregister en hoe deze kunnen worden weggenomen.

13 Regioplan (2010) *Inzet, effecten en wensen ten aanzien van de innovatie- en stagebox.*

Aanbevelingen voor vermindering werkdruk

- *Maak actief werk van vermindering werkdruk en stel werkgroep in*
  De werkdruk en de hoeveelheid administratieve taken vormen een probleem in het mbo. In reactie op deel 1 van dit advies heeft de minister van OCW aangegeven ruimte te willen bieden voor afwijking van de inrichtingsvoorschriften. Als regionale partners afspraken kunnen maken over afwijking van inrichtingsvoorschriften, dan moet de minister daar ruimte voor bieden. De SER adviseert partners in de regio (onderwijsinstellingen, gemeenten en beroepspraktijk) om actief op zoek te gaan naar waar ruimte mogelijk is, ook in het kader van het verminderen van de werkdruk voor docenten. Daarbij kan ook geleerd worden van bestaande pilots en onderzoeken, zoals het onderzoek Onderwijs Ontregelt van het ROC van Amsterdam.
- *Neem bestuurlijke maatregelen*
  Daarnaast adviseert de SER aan de besturen van mbo-instellingen om maatregelen te nemen om de werkdruk bij docenten te verminderen. Het verminderen van werkdruk gaat niet vanzelf. Dit kost tijd en geld. Het mbo is het waard om in de ontwikkelruimte van de docenten te investeren zodat er meer ruimte is voor professionalisering maar ook voor vermindering werkdruk. De SER adviseert dan ook om te zorgen dat tijd en geld hiervoor beschikbaar komt, opdat het mbo nu en in de toekomst zijn opdracht om toekomstgericht beroepsonderwijs voor diverse doelgroepen te realiseren, kan waarmaken en verder vorm geven.

Den Haag, 17 november 2017

M.I. Hamer
voorzitter

V.C.M. Timmerhuis
algemeen secretaris

Bijlagen

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

>Retouradres Postbus 16375 2500 BJ Den Haag

Aan de voorzitter van de Sociaal-Economische Raad
T.a.v. Mevrouw M. Hamer
Postbus 90405
2509 LK Den Haag

Middelbaar Beroeps
Onderwijs
Rijnstraat 50
Den Haag
Postbus 16375
2500 BJ Den Haag
www.rijksoverheid.nl

Contactpersoon
A. Owéd
R.H.A. Tjoa

T +31 6 31 74 92 68
a.owed@minocw.nl
r.h.a.tjoa@minocw.nl

Datum 20 APR. 2016
Betreft Adviesaanvraag middensegment mbo en praktijkleren

Onze referentie
887389

Geachte mevrouw Hamer,

In de brief aan de Tweede Kamer van 14 september 2015 (*Een responsief mbo voor hoogwaardig vakmanschap*) heb ik aangekondigd dat ik een adviesaanvraag zal voorleggen aan de SER over de vraag hoe het beroepsonderwijs studenten zo goed mogelijk kan voorbereiden op de veranderende arbeidsmarkt.[1] In de brief van 26 oktober 2015 aan de SER met de voorgenomen adviesaanvragen voor 2016 heeft het kabinet bovendien een adviesaanvraag over praktijkleren in het middelbaar beroepsonderwijs opgenomen. Gezien de inhoudelijke raakvlakken is ervoor gekozen om beide adviesaanvragen samen te voegen. Hierbij zend ik u deze adviesaanvraag.

Veranderende arbeidsmarkt
De vraag naar kennis en vaardigheden in het onderwijs verandert.[2] Daarnaast wordt de dynamiek op de arbeidsmarkt steeds groter. Banen zullen in een steeds sneller tempo opkomen, veranderen en verdwijnen. Dit vraagt om een mbo dat inspeelt op de snel veranderende vraag naar kennis en vaardigheden, studenten voorbereidt op de dynamiek van de arbeidsmarkt en ruimte biedt voor post-initiële scholing. Een mbo waarin bovendien onderwijsinstellingen samenwerken met het bedrijfsleven om snel in te kunnen spelen op ontwikkelingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt.

Middensegment (mbo) onder druk
Het CPB heeft in zijn policy-brief over baanpolarisatie in Nederland (*Middensegment onder druk/Nieuwe kansen door technologie, 2015*) geconstateerd dat de opkomst van ICT vanaf de jaren tachtig heeft geleid tot een toename van loonongelijkheid tussen hoog- en laagopgeleiden en recentelijk tot een daling van de werkgelegenheid en druk op de lonen van

[1] Tweede Kamer, vergaderjaar 2015-2016, 31 524, nr. 250
2 Naar aanleiding hiervan heb ik eveneens met de brief van 26 oktober 2015 de SER uitgenodigd om vanuit een samenhangend kader van de skills strategie regelmatig te rapporteren of adviseren op het brede terrein van skills, permanent leren en duurzame inzetbaarheid ten behoeve van visievorming en beleidsdiscussies.

middelbaaropgeleiden.[3] Het CPB stelt dat het aandeel van de middelbaaropgeleiden in de werkgelegenheid daalt en de lonen daar onder druk staan. Hierdoor werken mensen die voorheen in midden-beroepen werkten, nu vaker in lager betaalde banen aan de onderkant, waar een toename in de werkgelegenheid gepaard gaat met druk op de lonen. De groep waar het CPB op wijst betreft overigens meer dan gediplomeerde mbo-studenten, maar omvat eveneens havisten en vwo-ers zonder een vervolgopleiding in het hoger onderwijs.

De polarisatie op de arbeidsmarkt is ook een belangrijke verklaring voor het minder sterk linken van middelbare beroepsopleidingen naar een specifiek beroep.[4] Uit het rapport *De link tussen school en werk in een polariserende arbeidsmarkt* van Thijs Bol en Herman van de Werfhorst blijkt dat er grote verschillen zijn in de link-sterkte van opleidingen binnen hetzelfde niveau. Commerciële opleidingen linken bijvoorbeeld zwak, terwijl de link-sterkte van technische opleidingen een stuk hoger is. Het mbo vormt dus geen homogeen systeem waarin beroepsspecifieke vaardigheden worden aangeleerd aan leerlingen. Sommige opleidingen zijn meer beroepsspecifiek dan andere.

Praktijkleren in een veranderende arbeidsmarkt
De vraag is hoe het praktijkleren in een veranderende arbeidsmarkt gestalte zou kunnen krijgen. Praktijkleren vindt plaats in de beroepspraktijkvorming in de beroepsopleidende leerweg (bol) en de beroepsbegeleidende leerweg (bbl).

De beroepspraktijkvorming in het algemeen en de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) in het bijzonder zijn pijlers van het middelbaar beroepsonderwijs en vormen wellicht de meest kenmerkende aspecten van het Nederlandse stelsel. Ook uit internationaal onderzoek blijkt dat Nederland hiermee parels in handen heeft.[5] Ook uit de JOB-monitor weten we dat studenten leren op de stageplek ervaren als uitermate waardevol. Dat leren in de praktijk een belangrijk onderdeel van het mbo is en blijft staat wat mij betreft daarom ook niet ter discussie, maar hoe praktijkleren er in de toekomst precies uit zal zien is wel een vraagstuk waarover we voortdurend moeten blijven nadenken.

In de veranderende arbeidsmarkt zien we een trend dat het aantal bbl-plekken de afgelopen jaren daalt. Dit terwijl de bbl voor niveau 2 en een deel van niveau 3 studenten, hier verder aangeduid als het *middensegment van het mbo*, een belangrijke route is naar de arbeidsmarkt. Het aantal bbl-studenten is gedaald van 173.000 in 2009 naar 97.000 in 2014. Het aantal bbl2 studenten is relatief gezien daarbij het sterkst afgenomen. Voorts blijkt uit het jaarlijkse schoolverlatersonderzoek van het Researchcentrum Onderwijs arbeidsmarkt dat bol2-studenten moeilijk aan het werk komen, in tegenstelling tot bbl2-studenten. Voor de bol geldt ook dat het werkloosheidspercentage bij niveau 2 aanzienlijk hoger ligt dan bij niveau 3 en niveau 4. Op de wat langere termijn is er sprake van convergentie van de arbeidsmarktkansen tussen bol- en bbl-studenten. Deze doet zich overigens met name voor bij bol-studenten op niveau 3 en 4.

---

[3] http://www.cpb.nl/publicatie/baanpolarisatie-in-nederland
[4] Onder linken wordt verstaan de mate waarin individuen met dezelfde opleiding terecht komen in hetzelfde beroep.
[5] Fazekas, M. en I. Litjens (2014), A Skills beyond School Review of the Netherlands, OECD Reviews of Vocational Education and Training, OECD Publishing.

Een nadere analyse van de onderliggende oorzaken van de daling in de bbl-deelname zal in opdracht van het ministerie van OCW door onderzoekers met behulp van SBB en DUO worden uitgevoerd. De resultaten van deze analyse zal ik met u delen.

Om in deze context aan praktijkleren vorm te geven zien we in zowel in de bol als de bbl innovaties ontstaan. Denk daarbij aan praktijkroutes waarbij het onderwijs op de locatie van het bedrijf wordt verzorgd, bedrijfsscholen waarin onderwijs en bedrijfsleven samenwerken en (experimentele) gecombineerde leerwegen bol-bbl. Bovendien zien we dat binnen een bepaalde leerweg de duur van praktijkplaatsen verschilt, dus ook daarin is variatie mogelijk. Deze innovaties spelen zowel een rol voor het initiële onderwijs als bij de op- en omscholing van werkenden in het post-initiële onderwijs, bijvoorbeeld via de derde leerweg.

Adviesaanvraag
Binnen de hierboven geschetste context leg ik u deze adviesaanvraag voor, waarin de volgende hoofdvragen centraal staan:

1. Herkent u zich in het signaal dat de vraag naar kennis en vaardigheden op de arbeidsmarkt aan verandering onderhevig is? Speelt dit meer in het middensegment van het mbo dan in andere segmenten? En doet dit zich meer in bepaalde branches voor dan in een andere? Spelen hierbij andere factoren een rol, naast kennis en vaardigheden?

2. Hoe kan het beroepsonderwijs studenten zo goed mogelijk voorbereiden op de arbeidsmarkt, in de context van de geschetste polariserende arbeidsmarkt? Wat betekent de veranderende arbeidsmarkt voor het aanbod van opleidingen? Wat zijn effectieve instrumenten die instellingen in kunnen zetten om de arbeidsmarktaansluiting te verbeteren?[6]

3. Wat moet er, gezien uw analyse, worden gedaan voor het middensegment van het mbo? Zijn er andere arrangementen nodig?
   Ik verwijs in dit verband ook naar het onderzoek naar de waarde van de startkwalificatie dat door het CPB in opdracht van OCW wordt uitgevoerd.

4. Hoe kan in de context van een veranderende arbeidsmarkt de daling van het aantal mbo-studenten in de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) en de opkomst van andere vormen van praktijkleren in de bol worden geduid? Welke wijzigingen in het beleid zijn wenselijk en welke gevolgen hebben deze wijzigingen voor de verantwoordelijkheid van de verschillende actoren, waaronder werkgevers, werknemers, het ministerie van OCW, het ministerie van SZW, onderwijsinstellingen, UWV, gemeenten, O&O-fondsen en bonden?

   Deelvragen die bij vraag 4 een rol spelen zijn:
   - Is het nodig om de daling van de bbl-deelname (welke redenen hier dan ook ten grondslag aan liggen) te keren en hoe kan dit gebeuren? Welke beleidsopties beveelt u aan voor het beïnvloeden van enerzijds de

[6] Zie hoofdstuk 4 van dit rapport:
http://www.cpb.nl/sites/default/files/publicaties/download/cpb-notitie-3sept2015-prikkels-mbo-aansluiting-onderwijs-arbeidsmarkt.pdf

conjuncturele schommelingen en anderzijds de structurele ontwikkelingen in de bbl-deelname?
- Op welke wijze en onder welke voorwaarden kunnen andere, vernieuwende vormen van praktijkleren hierbij een rol spelen? Hoe kan het leren in de praktijk versterkt worden?
- Is het onderscheid tussen de leerwegen in de toekomst nog steeds zinvol of kan praktijkleren meer gepositioneerd worden als een didactische vorm? Welke voor- en nadelen onderkent u vanuit uw rol hierbij?
- Welke bijdrage kunnen de beroepsbegeleidende leerweg in het algemeen en nieuwe vormen van praktijkleren in het bijzonder leveren aan het voorkomen van voortijdige schooluitval en aan het kwalificeren van werkloze jongeren om hen een meer duurzame plek op de arbeidsmarkt te kunnen bieden (zie onder andere artikel 10f van de Participatiewet, waarin is opgenomen dat gemeenten aan jongeren tot 27 jaar zonder startkwalificatie ondersteuning kunnen bieden in de vorm van een leerwerktraject)?
- Hoe verhoudt de nadruk op het leren in de praktijk zich tot het aanleren van bijvoorbeeld de benodigde theoretische kennis maar ook de meer algemene vaardigheden zoals Nederlandse taal, rekenen en loopbaan en burgerschap of vaardigheden die nodig zijn ter voorbereiding op een vervolgopleiding in het hbo?
- Op welke wijze kunnen gemeenten, bedrijven, branches en O&O-fondsen een grotere rol spelen dan ze nu al doen in de vormgeving en uitvoering van het middelbaar beroepsonderwijs? Op welke wijze kunnen de Rijksoverheid en het onderwijs hieraan een bijdrage leveren?
- In hoeverre is de introductie van een leerlingenloon, eventueel gekoppeld aan andere wijzigingen in de bekostigingssystematiek, wenselijk? Ik wil u vragen in uw visie op het leerlingenloon de relatie met eventuele aanpassingen in het minimum jeugdloon evenals de beschikbaarheid van voldoende praktijkplaatsen mee te nemen.

Raakvlakken met andere trajecten
Ik wil u vragen om bij dit advies rekening te houden met andere inhoudelijk relevante trajecten, waaronder het adviestraject 'Effecten van technologische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en arbeidsverhoudingen' en de brede opdracht '*Leren in de toekomst*', die een advies over postinitieel leren en bijdragen aan de Skills Strategie Nederland omvatten.
Daarnaast zijn er op het terrein van de zorg raakvlakken met het advies van de commissie Innovatie Zorgberoepen en Opleidingen van het Zorginstituut en het programma Zorgpact. De commissie heeft in opdracht van de minister van VWS in april 2015 het eerste advies 'Naar nieuwe zorg en zorgberoepen: de contouren' uitgebracht over de ontwikkeling van de zorgvraag en de gevolgen voor de beroepen. Hierop volgt een advies over toekomstgericht opleiden. Met het Zorgpact wil ik, samen met de minister en staatssecretaris van VWS, de regionale samenwerking tussen zorgaanbieders, onderwijsinstellingen en lokale overheden een impuls geven. Ook hierbij staat de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt centraal.

Advies
De verschillende hoofd- en deelvragen in deze adviesaanvraag omvatten een behoorlijk inhoudelijk spectrum. Bovendien is een verschil in tijdshorizon van de mogelijke oplossingsrichtingen te verwachten. Om die reden wil ik u vragen bij de vormgeving van uw advies met twee punten rekening te houden. Ten eerste een

duidelijk herkenbare, onderscheidende beantwoording van de afzonderlijke hoofd- en deelvragen. Ten tweede een onderscheid tussen de adviezen voor de korte en die voor de middellange termijn. Voor de korte termijn gaat het dan met name om de zogeheten '*quick wins*'. Voor de lange termijn zal het eerder gaan om het schetsen van een eindbeeld.

Aandacht voor uitvoerbaarheid en herkenbaarheid
Ik wil graag ruimte bieden voor innovatie en het mbo waar nodig moderniseren. Tegelijkertijd ben ik mij bewust dat het Nederlandse stelsel van beroepsonderwijs er in internationaal perspectief goed voor staat (zie het rapport van de OESO). Ik verzoek u daarom in uw advisering, bij het aandragen van beleidsalternatieven, rekening te houden met de consequenties van eventuele beleidswijzigingen op het stelsel van beroepsonderwijs. Het gaat dan onder andere om aspecten als financiële haalbaarheid, de herkenbaarheid van de opleidingen, alsmede het zogenoemde civiel effect en de uitvoerbaarheid/organiseerbaarheid voor het mbo-veld en de Dienst Uitvoering Onderwijs.

Onderwijsraad
In de brief aan de Tweede Kamer van 14 september 2015 heb ik aangegeven dat ik aan de SER en de Onderwijsraad samen advies zal vragen over de betekenis van de veranderende arbeidsmarkt. Gezien de aanvraag van de Tweede Kamer aan de Onderwijsraad over de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt wil ik dat in overleg met betrokken organisaties anders vormgeven. De raad heeft in de context van de dreigende kwetsbaarheid voor de middelbaar opgeleiden gekozen voor de volgende afbakening en herformulering van de adviesvraag: *"Hoe kan de aansluiting van het middelbaar beroepsonderwijs op de arbeidsmarkt verbeterd worden zowel voor het einde van initiële opleidingen als in het kader van een leven lang leren?"*. Gelet op grote overeenkomst met deze adviesaanvraag verzoek ik u bij het opstellen van uw advies maximaal af te stemmen met de Onderwijsraad, uiteraard met behoud van de eigen onafhankelijke positie. Ik verwacht dat het advies van de Onderwijsraad aan de Tweede Kamer verwerkt wordt in uw advies, bijvoorbeeld ten aanzien van de vragen van meer onderwijskundige aard zoals genoemd onder 4. Een afschrift van deze brief stuur ik aan de Onderwijsraad.

Betrokkenheid SBB en DUO
Bij de totstandkoming van het advies verzoek ik u de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) te benutten. Bij beide organisaties is veel cijfermateriaal en expertise beschikbaar die kunnen helpen om inzicht te krijgen in trends en ontwikkelingen in het mbo.

Planning
Graag zou ik uw advies in september 2016 tegemoet willen zien.

Met vriendelijke groet,

de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

dr. Jet Bussemaker

Overzicht werkwijze en gesprekspartners

Ter voorbereiding op dit advies heeft de SER-commissie Arbeidsmarkt- en onderwijsvraagstukken (AMV) dialoogbijeenkomsten en werkbezoeken georganiseerd om zich te laten voeden door de inzichten van betrokkenen bij het mbo. Deze bijlage bevat hiervan een overzicht. De raad is de gesprekspartners zeer erkentelijk voor hun deskundige en betrokken inbreng.

Dialoogsessie commissie AMV met mbo-opleidingsmanagers en sectordirecteuren

De commissie AMV heeft een dialoogsessie georganiseerd voor opleidingsmanagers en -sectordirecteuren van mbo-instellingen. Bij deze sessie waren ruim 20 vertegenwoordigers van mbo-instellingen aanwezig (onder andere het Deltion College, ROC Mondriaan, AOC Lentiz, Nimeto, ROC Nijmegen en Friesland College). Tevens is de bijeenkomst bijgewoond door vertegenwoordigers van de MBO Raad, de AOC Raad, de SBB, het ministerie van OCW en het ministerie van SZW. Er is met name gesproken over de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt, de aansluiting van het mbo op het vmbo en hbo en over het imago van en de beeldvorming over het mbo.

Dialoogsessie commissie AMV met stagebegeleiders en praktijkopleiders

De commissie AMV heeft een dialoogsessie georganiseerd voor stagebegeleiders en praktijkopleiders uit het mbo. Deze bijeenkomst heeft plaatsgevonden bij de AOB in Utrecht en is bijgewoond door ongeveer 15 stagebegeleiders van diverse mbo-instellingen (onder andere het Graafschapcollege, Da Vinci College, ROC Midden Nederland, ROC van Amsterdam en AOC Lentiz), 15 praktijkopleiders van diverse leerbedrijven en vertegenwoordigers van de MBO Raad, de AOC Raad, de SBB en de ministeries van OCW en SZW. Er is met name van gedachten gewisseld over de beroepspraktijkvorming, de studiekeuzes van studenten, de aansluiting van het vmbo op het mbo en de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt.

Dialoogsessie commissie AMV met studenten en vertegenwoordigers van jongerenorganisaties

De commissie AMV heeft tevens een dialoogsessie georganiseerd voor mbo-studenten, hbo-studenten met een achtergrond in het mbo en vertegenwoordigers van jongerenorganisaties. Ruim 25 jongeren hebben aan deze dialoogsessie deelgenomen bij de SER in Den Haag. Naast mbo- en hbo-studenten van verschillende scholen waren vertegenwoordigers van het JOB, het ISO, Jong FNV, Jong CNV en het Jongerenplatform van de SER aanwezig. Thema's die zijn behandeld zijn: de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt, overgangen tussen opleidingen en

onderwijssectoren, het imago van het mbo en de kwaliteit van de beroepspraktijkvorming.

Werkbezoek commissie AMV aan het ROC van Amsterdam

De commissie AMV heeft een werkbezoek gebracht aan het ROC van Amsterdam. Met circa 30 betrokkenen vanuit het ROC van Amsterdam (studenten, docenten, praktijkbegeleiders, opleidingsmanagers en leden van het college van bestuur), de gemeente Amsterdam, leerbedrijven uit de regio en vertegenwoordigers van de ministeries van OCW en SZW is met name gesproken over het thema: jongeren in een kwetsbare positie. Er is gesproken over de ervaringen van studenten, docenten en praktijkopleiders bij de begeleiding van jongeren naar een startkwalificatie en naar een duurzame positie op de arbeidsmarkt. Tevens is gesproken over de problemen en knelpunten waar professionals en studenten in de praktijk tegenaan lopen.

Werkbezoek commissie AMV aan de gemeente Rotterdam

De commissie AMV heeft een werkbezoek gebracht aan de gemeente Rotterdam op uitnodiging van burgemeester Aboutaleb. Dit werkbezoek stond in het teken van de begeleiding van jongeren in een kwetsbare positie tijdens overgangen tussen onderwijssectoren (vmbo-mbo) en de stap naar de arbeidsmarkt. De leden van de commissie AMV hebben tijdens het werkbezoek met diverse leerplichtambtenaren en beleidsadviseurs van de gemeente gesproken over het tegengaan van voortijdige schooluitval en problematiek bij de overgangen tussen onderwijssectoren.

Discussiebijeenkomst commissie AMV over arbeidsmarktrelevant opleiden in het mbo

De commissie AMV heeft verder een discussiebijeenkomst georganiseerd met experts over het thema: arbeidsmarktrelevant opleiden in het mbo. Aan deze bijeenkomst hebben onder andere leden van de Commissie Macrodoelmatigheid MBO, een bestuurder van een mbo-instelling, vertegenwoordigers van de ministeries van OCW en SZW, de SBB en enkele beleidsadviseurs deelgenomen. Er is vooral gesproken over de diverse aspecten die van invloed zijn op de arbeidsmarktrelevantie van mbo-opleidingen, de studiekeuzes van studenten en de prikkels die er zijn voor mbo-instellingen om arbeidsmarktrelevante opleidingen aan te bieden.

Gesprekken met bestuurders en experts

Tot slot hebben gesprekken plaatsgevonden tussen voorzitter en/of secretariaat met bestuurders en experts. Gesproken is met de voorzitter en directeur van de MBO Raad, bestuurders van de SBB, de burgemeester en de wethouder Onderwijs, Jeugd en Zorg van gemeente Rotterdam en enkele leden van de commissie Macrodoelmatigheid, de directeur van NRTO en de oprichter van de Leermeesters (expertbureau voor ontwikkeling van hybride leeromgeving).

Overzicht beleidsinitiatieven gericht op het mbo

Deze bijlage bevat een kort overzicht van omvangrijke beleidsinitiatieven van de afgelopen jaren gericht op het mbo. Achtereenvolgens worden de volgende onderwerpen behandeld:

- herziening van de kwalificatiestructuur en de invoering van keuzedelen;
- inzet op het verder terugdringen van vsv;
- invoering van de kwaliteitsafspraken;
- focus op de macrodoelmatigheid;
- het stimuleren van gelijke kansen in het onderwijs.

Herziening van de kwalificatiestructuur en de invoering van keuzedelen

Met de invoering van de herziening van de kwalificatiestructuur is het aantal opleidingen teruggebracht en is het onderwijs via keuzedelen flexibeler gemaakt. Deze herziening kwam voort uit het actieplan Focus op vakmanschap. Een van de aanleidingen voor het actieplan was dat het hoge aantal mbo-opleidingen leidde tot onduidelijkheid voor het afnemend bedrijfsleven en voor studenten. Daarnaast was een van de doelstellingen om de (onderwijs)kwaliteit verder te verbeteren. Onderdeel van de herziening van de kwalificatiestructuur is de introductie van keuzedelen in de mbo-opleiding. Een mbo-opleiding bestaat inmiddels uit een basisdeel, profieldelen en keuzedelen. Met het keuzedeel kan de student zich verbreden of verdiepen.

Inzet op verder terugdringen van vsv

De afgelopen jaren heeft de inzet op het terugdringen van VSV zijn vruchten afgeworpen. Het aantal uitvallers daalde van 71.000 in 2002 naar 22.948 in 2015-2016. Streefcijfer voor 2021 is maximaal 20.000 nieuwe scholieren die uitvallen zonder diploma. Een sterke regionale aanpak staat centraal binnen het vsv-beleid. De overheid, scholen en gemeenten werken samen om schooluitval tegen te gaan. Hiervoor kunnen zij verschillende maatregelen inzetten. Denk bijvoorbeeld aan stageplekken voor uitgevallen jongeren. Leerplichtambtenaren en medewerkers van het Regionaal Meld- en Coördinatiepunt (RMC) begeleiden jongeren die spijbelen, of helemaal van school (willen) gaan. Gaat iemand van school zonder diploma? Dan bekijkt de ambtenaar samen met de school wat er nodig is om diegene zo snel mogelijk terug op een opleiding te krijgen. Dit kan ook extra zorg of andere hulpverlening zijn. Is school geen optie meer? Dan kijkt de ambtenaar per situatie of de jongere kan doorstromen naar de arbeidsmarkt. Leerplichtambtenaren begeleiden

jongeren tot 18 jaar. Het RMC begeleidt jongeren van 18 tot 23 jaar. Het mbo vervult een spilfunctie in de begeleiding van jongeren naar een startkwalificatie.[1]

Invoering van de kwaliteitsafspraken

De invoering van kwaliteitsafspraken in het mbo komt voort uit de beleidsbrief *Ruim baan voor Vakmanschap*. Sinds 2011-2015 werken mbo-instellingen aan een betere onderwijskwaliteit naar aanleiding van het actieplan Focus op Vakmanschap. Om het mbo meer 'toekomstbestendig' te maken, is mbo-instellingen gevraagd aanvullend daarop extra inspanningen te plegen om de kwaliteit verder te verhogen. Het maken van kwaliteitsafspraken met mbo-instellingen is hier een onderdeel van.

Kwaliteitsafspraken in het mbo

Het doel van de kwaliteitsafspraken is de kwaliteit van het mbo-onderwijs te verbeteren door instellingen te stimuleren op maat in hun onderwijs te investeren en hen te prikkelen hun onderwijsopbrengsten te verhogen. Dat gebeurt door het beschikbaar stellen van extra financiële middelen (investeringsbudget en resultaatafhankelijk budget) en door het systematisch beschikbaar stellen van informatie over de resultaten van individuele mbo-instellingen.

Om in aanmerking te komen voor het investeringsbudget ondertekent de instelling de overeenkomst kwaliteitsafspraken mbo en stelt de instelling een kwaliteitsplan op. Dit kwaliteitsplan gaat over de verbetering van de algemene onderwijskwaliteit en richt zich op zes landelijk geformuleerde beleidsthema's: professionalisering (ook van examenfunctionarissen), intensivering van het taal en rekenonderwijs, kwaliteit van de beroepspraktijkvorming (bpv), excellentie, voortijdig schoolverlaten (vsv), waaronder de kwetsbare jongeren vallen, en studiewaarde.

Versterkte focus op macrodoelmatigheid in het mbo

Sinds 1 augustus 2015 is de Wet op de macrodoelmatigheid van kracht voor het mbo. De wet heeft twee zorgplichten voor mbo-instellingen geïntroduceerd: voldoende arbeidsmarktperspectief en een doelmatig opleidingsaanbod. Op basis van signalen kan de minister van OCW de Commissie Macrodoelmatigheid MBO vragen een onderzoek in te stellen naar de naleving van deze zorgplichten. Mbo-instellin-

1 Informatie afkomstig van *www.rijksoverheid.nl.*

gen, bedrijven, gemeenten en andere stakeholders kunnen de commissie ook verzoeken een advies uit te brengen als er sprake is van een onderling geschil over doelmatigheid.

Stimuleren van gelijke kansen in het onderwijs

Kinderen met dezelfde talenten krijgen in het onderwijs niet altijd gelijke kansen, blijkt uit verschillende onderzoeken. Hun kansen worden mede bepaald door het opleidingsniveau van de ouders of de steun die de ouders kunnen bieden. In plaats van kleiner worden de verschillen soms groter als de kinderen naar school gaan. Via de Gelijke Kansen Alliantie wordt ingezet op de verbetering van de gelijke kansen in het onderwijs. Het ministerie van OCW gaat samen met betrokkenen binnen en buiten het onderwijs bevorderen dat kinderen met gelijke talenten ook gelijke kansen krijgen in het onderwijs. Ingezet wordt op soepeler overgangen tussen schoolsoorten, leren van elkaars ervaringen, bewustwording bij alle betrokkenen, ruimte om te experimenteren en hier is een investering mee gemoeid van 87 miljoen euro voor 2017–2020 en vanaf 2020 is er 26 miljoen euro structureel beschikbaar. Ook het mbo speelt een centrale rol in het verbeteren van de gelijke kansen.[2]

2 Ministerie van OCW (2016) *Kamerbrief over actieplan gelijke kansen in het onderwijs.*

Overzicht relevante regelingen van het ministerie van SZW voor (onder meer) jongeren in een kwetsbare positie

Jeugd-LIV

Per 1 januari 2018 treed het jeugd-LIV in werking. Het jeugd-LIV compenseert werkgevers voor de gestegen loonkosten als gevolg van de verhoging van de minimumjeugdlonen.

Lage Inkomens Voordeel

Voor personen die werken rond het minimumloon is er het Lage Inkomens Voordeel (LIV). Het LIV is een tegemoetkoming in de loonkosten voor werknemers met een laag inkomen. Hierdoor dalen de loonkosten voor de werkgevers, waardoor de kans op werk toeneemt zonder dat iemand minder salaris krijgt. Het gemiddeld uurloon van de werknemer moet minimaal 100 procent en maximaal 125 procent van het wettelijk minimumloon voor werknemers van 23 jaar en ouder zijn. Het LIV wordt alleen verstrekt voor het in dienst nemen van werknemers die minimaal 1248 uur op jaarbasis werken (dit is gemiddeld 24 uur per week). Hierbij moet worden opgemerkt dat jongeren zonder startkwalificatie vaker in kleine deeltijdbanen terecht komen dan jongeren die wel een startkwalificatie hebben behaald.

Matchen op werk

Om jongeren sneller en duurzamer aan het werk te helpen, heeft het ministerie van SZW samen met het ministerie van OCW, gemeenten, UWV en hun partners ingezet op Matchen op werk en het verbeteren van de uitvoering daarvan. Matchen op werk bestaat uit drie onderdelen: werkgeversdienstverlening, werkzoekendendienstverlening en het matchen van werkzoekenden en werkgevers. Om gemeenten en UWV te stimuleren met de uitvoering en ontwikkeling van Matchen op werk aan de slag te gaan heeft het ministerie van SZW 14 miljoen euro aan hen beschikbaar gesteld.[3] De ambitie om in twee jaar (medio 2015 tot medio 2017) 23.000 jongeren met een uitkering te matchen op werk, hebben gemeenten en UWV na een eerste geslaagd uitvoeringsjaar opgehoogd met 5.500.

Het ministerie van SZW blijft inzetten op het verbeteren van de uitvoering van Matchen op werk. Niet alleen voor jongeren, maar voor alle werkzoekenden die zelf-

3 Gemeenten ontvingen voor 2015 en 2016 3,5 miljoen euro per jaar en UWV ontving voor 2015 en 2016 3,7 miljoen euro per jaar.

standig hun weg naar werk niet vinden. Dat wordt binnen het nieuwe, brede programma Matchen op werk.[4] Het verbeteren van de werkgeversdienstverlening is daarbij een belangrijk aandachtspunt.

Participatiewet

Voor jongeren die niet langer deelnemen aan het onderwijs kunnen gemeenten een rol spelen in begeleiding naar werk onder de Participatiewet. Gemeenten hebben de vrijheid om zelf keuzes te maken wat betreft de inrichting van deze ondersteuning. Daarbij geldt wel dat de bijstand bedoeld is als laatste vangnet. Voor jongeren onder de 27 jaar geldt een zoektermijn van vier weken alvorens zij een bijstandsuitkering kunnen aanvragen. Gemeenten hebben de mogelijkheid om (kwetsbare) jongeren al gedurende deze vier weken te ondersteunen bij het zoeken naar werk. Het is aan het college van burgemeester en wethouders en de gemeenteraad of, en op welke wijze, deze mogelijkheid wordt benut. Voor jongeren zonder startkwalificatie schrijft de wet voor dat begeleiding terug naar het onderwijs de voorkeur verdient. Als dit geen haalbare kaart is, hebben gemeenten de optie om toch ook voor deze groep dienstverlening in te zetten. Mensen die hierbij een (kort) opleidingstraject willen volgen, kunnen terecht bij de Leerwerkloketten voor gratis advies.

Binnen de Participatiewet zijn er instrumenten beschikbaar voor werkgevers om het aannemen van iemand met een arbeidsbeperking gemakkelijker en aantrekkelijker te maken. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de no-riskpolis, proefplaatsing, begeleiding door een jobcoach en loonkostensubsidie.

Programma Sociaal Domein

Vanuit het Programma Sociaal Domein wordt er door de ministeries van SZW, OCW en VWS, gemeenten en andere betrokkenen, gezamenlijk gekeken naar knelpunten in de uitvoering van het huidige beleid, en naar manieren om deze knelpunten op te lossen. Hierbij wordt onder andere gekeken naar het beleid gericht op jongeren zonder startkwalificatie (de zgnoemde voortijdig schoolverlaters).

4 Kamerstukken II, 2016/17, 29 544 nr. 745.

Samenstelling commissie Arbeidsmarkt- en onderwijsvraagstukken t.b.v. vervolgadvies Toekomstbestendig beroepsonderwijs deel 2

Leden	Plaatsvervangende leden
Onafhankelijke leden	
drs. M.I. (Mariëtte) Hamer (voorzitter)	
prof.dr. B. E. (Barbara) Baarsma	
prof.dr. G.T.M. (Geert) ten Dam	
prof.dr. R.J. (Romke) van der Veen	
Ondernemersleden	
G. (Guusje) Dolsma (VNO-NCW/MKB-Nederland)	
ir. G.F.W.C. (Gertrud) van Erp (VNO-NCW/MKB-Nederland)	
drs. J.H.F.C. (Jules) Sanders (LTO-Nederland)	
Werknemersleden	
M. (Marjelle) Boorsma (FNV Jong)	S. (Semih) Eski, MSc (CNV Jongeren)
drs. I.D.C.M. (Isabel) Coenen (FNV)	J. (Jeroen) van Andel (AOb)
E.H.J. (Elwin) Wolters, MA (VCP)	
Ir. G.D. (Gerard) van Zanten (CNV Vakcentrale)	M. (Myriam) Lieskamp, MHRM (CNV Onderwijs)
Adviserende leden	
prof.dr. A. (Andries) de Grip (ROA)	
drs. G. (Gerrit) Veneboer (SBB)	
dr.drs. K.M. (Karen) van der Wiel (CPB)	
Ministeriële vertegenwoordigers	
L. (Lyda) den Hartog, MSc (EZ)	
B. (Barbara) Kits (SZW)	
drs. H. (Herman) Scholten (OCW)	
Secretariaat	
drs. B.P.M. (Brigid) Claassen	
drs. R. (Ruud) Baarda	
E. (Eeuwout) Bauer, MSc	

Publicatieoverzicht

Algemeen

Publicaties van de SER verschijnen digitaal. Alle publicaties zijn te downloaden op onze website. Sommige publicaties zijn in boekvorm te bestellen tegen vergoeding (€ 7,50). Kijk daarvoor onderaan de beginpagina van een publicatie.
Van de adviezen verschijnt eveneens een Engelstalige samenvatting. Deze is te vinden op de webpagina van het desbetreffende advies en de Engelstalige website van de SER.

Adviezen

Advies Toekomstgericht beroepsonderwijs - Deel 2 Voorstellen voor een sterk en innovatief beroepsonderwijs
2017, 130 pp., bestelnummer 17/09

Consumentengeschillen moeten sneller en eenvoudiger opgelost kunnen worden
2017, 26 pp., ISBN 978-94-6134-102-0, bestelnummer 17/08

Passie Gewaardeerd - Versterking van de arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector
2017, 114 pp., ISBN 978-94-6134-100-6, bestelnummer 17/07

Grenswaarde voor acrylamide
2017, 18 pp., ISBN 978-94-6134-099-3, bestelnummer 17/06

Governance van het energie- en klimaatbeleid
2017, 22 pp., ISBN 978-94-6134-098-6, bestelnummer 17/05

Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan - Een richtinggevend advies
2017, 112 pp., ISBN 978-94-6134-097-7, bestelnummer 17/04

Opgroeien zonder Armoede
2017, 166 pp. ISBN 978-94-6134-095-5, bestelnummer 17/03

Medezeggenschap Pensioen in Kleine Ondernemingen
2017, 30 pp., ISBN 978-94-6134-094-8, bestelnummer 17/02

Regionaal samenwerken: Leren van praktijken
2017, 116 pp., ISBN 978-94-6134-093-1, bestelnummer 17/01

Signalering Nieuwe wegen naar een meer succesvolle arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen
2016, 116 pp., ISBN 978-94-6134-092-4, verkrijgbaar via www.ser.nl

Grenswaarde voor meelstof
2016, 20 pp., ISBN 978-94-6134-091-7, bestelnummer 16/09

Verkenning Mens en technologie - Samen aan het werk
2016, 164 pp., ISBN 978-94-6134-090-0, verkrijgbaar via www.ser.nl

Een werkende combinatie - Advies over het combineren van werken, leren en zorgen in de toekomst
2016, Deel I Samenvatting & Visie, 110 pp., ISBN 978-94-6134-089-4, bestelnummer 16/08
2016, Deel II Analyse, 242 pp., ISBN 978-94-6134-089-4, bestelnummer 16/08

Toekomstgericht beroepsonderwijs - Deel 1 Voorstellen ter versterking van de beroepsbegeleidende leerweg
2016, 66 pp., ISBN 978-94-6134-088-7, bestelnummer 16/07

Versnelling van verduurzaming van de veehouderij
2016, 48 pp., ISBN 978-94-6134-087-0, bestelnummer 16/06

Werken aan een circulaire economie: geen tijd te verliezen
2016, 100 pp., ISBN 978-94-6134-085-6, bestelnummer 16/05

Verkenning sociale infrastructuur kwetsbare groepen binnen de Participatiewet
2016, 42 pp., ISBN 978-94-6134-084-9, verkrijgbaar via www.ser.nl

Verkenning wettelijk minimumjeugdloon
2016, 86 pp., ISBN 978-94-6134-083-2, verkrijgbaar via www.ser.nl

Verkenning persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling
2016, 102 pp., ISBN 978-94-6134-082-5, verkrijgbaar via www.ser.nl

TTIP - Transatlantic Trade and Investment Partnership
2016, 200 pp., ISBN 978-94-6134-080-1, bestelnummer 16/04

Snel en toegankelijk geschillen oplossen
2016, 20 pp., ISBN 978-94-6134-079-5, bestelnummer 16/03

Werk: van belang voor iedereen - Een advies over werken met een chronische ziekte
2016, 178 pp., ISBN 978-94-6134-078-8, bestelnummer 16/02

Gelijk goed van start: Visie op het toekomstige stelsel van voorzieningen voor jonge kinderen
2016, 186 pp., ISBN 978-94-6134-077-1, bestelnummer 16/01

Verkenning Arbeidsmarkt Culturele Sector
2016, 111 pp., verkrijgbaar via www.ser.nl

Leren in het hoger onderwijs van de toekomst
(Advies over de Strategische Agenda Hoger Onderwijs 2015 - 2025)
2015, 80 pp., ISBN: 978-94-6134-076-4, bestelnr: 15/06

De SER-agenda voor de Stad
2015, 124 pp., ISBN 978-94-6134-074-0, bestelnr: 15/05

Het Nederlandse stedenlandschap: impressies en achtergronden
Achtergronddocument bij het SER-advies Agenda Stad
2015, 84 pp., verkrijgbaar via www.ser.nl

Leren in het funderend onderwijs van de toekomst
2015, 28 pp., ISBN 978-94-6134-075-7, bestelnr: 15/04

Sociale ondernemingen: een verkennend advies
2015, 134 pp., ISBN 978-94-6134-073-3, bestelnr: 15/03

Werkloosheid voorkomen, bewerken en goed verzekeren
2015, 216 pp., ISBN 978-94-6134-070-2, bestelnr: 15/02

Rapporten

Nederlandse economie in stabieler vaarwater: een marco-economische verkenning
2013, 64 pp., ISBN 978-94-6134-052-8

Nieuwe EU-voorstellen Regulering en toezicht financiële sector
2010, 64 pp., ISBN 978-94-6134-006-1

CSED-rapport: Naar een integrale hervorming van de woningmarkt
2010, 124 pp., ISBN 978-94-6134-004-7

Engelstalige publicaties

The transition to a circular economy
Abstract, 2017, 8 pp., available at www.ser.nl

Learning and development during career
Summary and recommendations, 2017, 8 pp., available at www.ser.nl

The Dutch Work Councils Act
Information brochure, 2011, 38 pp., ISBN 978-94-6134-028-3

The power of consultation: The Dutch consultative economy explained
General brochure, 2010, 34 pp., ISBN 978-94-6134-011-5

Europe 2020: The New Lisbon Strategy
Abstract, 2009, 40 pp., ISBN 90-6587-991-9, orderno. 2009/04E

Nanoparticles in the Workplace: Health and Safety Precautions
Translation wiht abridged appendices, 68 pp., ISBN 90-6587-987-0, orderno. 2009/01E

Social and Economic Council's Statement on International Corparate Social Responsibility
Statement, 2008, 91 pp., ISBN 90-6587-983-8

Overige publicaties

Leidraad personeelsvertegenwoordiging – met toelichting en bijlagen
2010, 104 pp., ISBN 90-6587-998-6

Voorbeeldreglement Ondernemingsraden – met toelichting en bijlagen
2010, 264 pp., ISBN 90-6587-997-8

Alle uitgaven zijn te bestellen:

- telefonisch (070 3499 671);
- via de website (www.ser.nl);
- door overmaking van de vermelde prijs op banknummer NL17INGB0667 165908 ten name van de SER te Den Haag, onder vermelding van het bestelnummer en de titel.

Colofon

Uitgave
Sociaal-Economische Raad
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag

T 070 3499 525
E communicatie@ser.nl

www.ser.nl

Tekst
Commissie Arbeidsmarkt- en onderwijsvraagstukken ten behoeve van vervolgadvies
Toekomstbestendig beroepsonderwijs

Fotografie
Peter Hilz/HH

Vormgeving en druk
2D3D, Den Haag (basisontwerp); Huisdrukkerij SER

© 2017, Sociaal-Economische Raad
Alle rechten voorbehouden
Overname van teksten is toegestaan onder bronvermelding.

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag

T 070 3499 525
E communicatie@ser.nl

www.ser.nl

© 2017, Sociaal-Economische Raad