

**Over de aansluiting tussen vraag en aanbod in het middelbaar
beroepsonderwijs**

Maart 2002

Rapport van de Werkgroep IBO beroepsonderwijs

Inhoudsopgave

Samenvatting en conclusies	3
1. Inleiding	5
2. Het MBO in een notendop	6
3. Knelpuntenanalyse MBO	8
3.1 Aansluitingsproblemen vanuit het perspectief van de deelnemer	8
3.2 Aansluitingsproblemen vanuit het perspectief van de werkgever	10
3.3 Gezamenlijk knelpunt: transparantie van het aanbod	11
4. Oorzaken	13
4.1 Handelingsvrijheid van instellingen	13
4.2 Samenwerking van actoren	13
4.3 Kwaliteitsprikkel	13
4.4 Didactiek	14
4.5 Begrensde mogelijkheden	14
5. In gang gezet beleid	15
6. Dilemma's	16
6.1 Startkwalificatie versus directe arbeidsmarktinstroom	16
6.2 Uniformiteit (standaardisatie) versus maatwerk	16
6.3 Landelijk versus regionaal	16
6.4 Samenhang tussen de sturingsdilemma's	17
7. Beleidsopties	18
7.1 Startkwalificatie en directe arbeidsmarktinstroom	18
7.2 Sturing in het MBO	18
7.2.1 Globalere landelijke sturing	18
7.2.2 Meer handelingsruimte voor instellingen	19
7.2.3 Kwaliteitsprikkel	20
Literatuuropgave	24
Bijlage 1: Geraadpleegde experts	26
Bijlage 2: Leden van de werkgroep	27
Bijlage 3: Overzicht van actoren in het middelbaar beroepsonderwijs	28

Samenvatting en conclusies

Dit Interdepartementaal beleidsonderzoek (IBO) gaat over de aansluiting tussen vraag en aanbod in het middelbaar beroepsonderwijs. Als vragers worden hier twee groepen onderscheiden: enerzijds de deelnemers die op zoek zijn naar een beroepsopleiding die aansluit bij hun behoefte; anderzijds de werkgevers die op zoek zijn naar goed opgeleide medewerkers. Ook het groene middelbaar beroepsonderwijs, dat onder de verantwoordelijkheid van de minister van LNV valt, wordt tot het beroepsonderwijs gerekend en is in dit onderzoek meegenomen.

Zowel vanuit het perspectief van de deelnemer, als vanuit dat van de werkgever zijn op een aantal punten aansluitingsproblemen te constateren. Vanuit de deelnemer bezien zijn er aansluitingsproblemen: indicaties hiervoor zijn het niet in alle gevallen adequate doelgroepenbeleid en de relatief hoge ongediplomeerde uitval in het middelbaar beroepsonderwijs. Ook vanuit de werkgever bezien zijn er aansluitingsproblemen. Deze hebben betrekking op de kwaliteit van examens en de herkenbaarheid van de kwalificatiestructuur. Knelpunten die zowel door de werkgever als de deelnemer ervaren worden zijn de geringe transparantie van het opleidingsaanbod, de kwaliteit van BPV-plekken en de niet altijd inzichtelijke gegevens over de kwaliteit die ROC's/AOC's leveren.

Voor deze aansluitingsproblemen zijn vijf oorzaken aan te geven.

Ten eerste wordt de handelingsvrijheid van instellingen beperkt door verschillende vormen van regulering. Ten tweede is de samenwerking van actoren in het veld vormgegeven in ingewikkelde en geformaliseerde structuren die leidt tot detailbemoeyenis en lange doorlooptijden, waardoor inspelen op nieuwe ontwikkelingen bemoeilijkt wordt.

Ten derde zijn er in het stelsel van het middelbaar beroepsonderwijs onvoldoende prikkels om instellingen aan te sporen tot het leveren van kwaliteit. Zo bestaat er nog onvoldoende inzicht in de output van instellingen en ontbreekt concurrentie in veel gevallen.

Ten vierde is de huidige beroepspedagogiek nog onvoldoende ingesteld op het inspelen op behoeften van de vraag.

En ten vijfde kunnen de aansluitingsproblemen deels ook worden verklaard doordat een startkwalificatie binnen de thans daarvoor beschikbare voorwaarden niet voor alle deelnemers mogelijk is.

Op verschillende terreinen is beleid in gang gezet dat aangrijpt op de oorzaken van de aansluitingsproblemen. Zo zijn stappen gezet in de richting van een globalere en op competenties gebaseerde kwalificatiestructuur, worden nieuwe standaarden voor de examens vastgesteld en zal in 2003 het onderwijsnummer in het MBO worden ingevoerd.

Bij het ontwikkelen van beleidsopties, die een bijdrage kunnen leveren aan de oplossing van de geconstateerde knelpunten doen zich drie dilemma's voor. Ten eerste is er een spanning tussen de doelstelling van de startkwalificatie voor iedereen en de realiteit dat niet iedereen in staat is deze te behalen. Ten tweede bestaat er het dilemma tussen uniformiteit (standaardisatie) en maatwerk; beide zijn nodig, maar het evenwicht is essentieel. Het derde dilemma heeft betrekking op de spanning tussen landelijke kaders en regionale handelingsvrijheid.

De uitweg uit het eerste dilemma is om deelnemers een zo duurzaam mogelijke plaats op de arbeidsmarkt te laten verkrijgen, zonder dat dit altijd geformaliseerd dient te worden met een startkwalificatie.

De twee andere dilemma's hangen met elkaar samen. Ze leiden tot een problematiek die met zichzelf in tegenspraak lijkt: enerzijds een grote onoverzichtelijkheid door een veelheid van opleidingen en anderzijds toch een gebrek aan maatwerk. De landelijke arrangementen om de kwalificatiestructuur tot

stand te brengen, hebben niet geleid tot overzichtelijke uniforme opleidingen, maar ook niet tot maatwerk dat recht doet aan de wensen van de verschillende leerlingen en werkgevers. Deze paradox lijkt te worden veroorzaakt door de wijze waarop de beide dilemma's momenteel met elkaar gecombineerd zijn: de uniformering vindt plaats door geen grote regionale verschillen toe te staan, terwijl gepoogd wordt maatwerk te leveren via de landelijke sectorale differentiatie van de kwalificatiestructuur. Een uitweg uit deze paradoxale en onwenselijke situatie lijkt te zijn om precies de omgekeerde combinatie tot stand te brengen: meer landelijke (sectorale) standaardisatie en meer regionale ruimte voor het leveren van maatwerk. Deze uitweg lijkt regionale monopolievorming te stimuleren: de positie van instellingen wordt immers zodanig versterkt dat deelnemers weinig keuze meer zouden kunnen hebben. Er zullen daarom prikkels moeten worden ingebouwd om dit tegen te gaan, zoals grotere transparantie, grotere concurrentie door publieke bekostiging van private aanbieders, grotere vraagvolgendheid van budgetten, toetsing op monopolievorming en het wegnemen van toetredingsbelemmeringen.

1. Inleiding

Dit interdepartementaal beleidsonderzoek (IBO) gaat over de aansluiting tussen vraag en aanbod in het middelbaar beroepsonderwijs (MBO). Doelstelling is na te gaan op welke wijze deze aansluiting verbeterd kan worden.

Deze aansluiting is van belang met het oog op toekomstige trends. Heterogenisering van de bevolkingssamenstelling, vergrijzing en de groeiende behoefte aan middelbaar en hoger opgeleiden vragen in toenemende mate om beroepsonderwijs dat in staat is in te spelen op de vraag. Het belang van vraagoriëntatie wordt ook benadrukt in de Onderwijsverkenning waarin beleidsopties voor de lange termijn worden weergegeven (OCW 2001).

Het beroepsonderwijs heeft te maken met twee markten: de onderwijsmarkt en de arbeidsmarkt. Op de onderwijsmarkt zijn de deelnemers de vragers en de instellingen de aanbieders (in samenwerking met werkgevers die een deel van het opleidingstraject verzorgen). Op de arbeidsmarkt vormen werkgevers de vragers en de onderwijsdeelnemers het toekomstig arbeidsaanbod. Als onderwijsvragers worden in dit IBO dus twee groepen onderscheiden: enerzijds de deelnemers die op zoek zijn naar een beroepsopleiding die aansluit bij hun behoefte en anderzijds de werkgevers die op zoek zijn naar goed opgeleide medewerkers.

Het IBO spitst zich toe op het MBO. Het groene middelbaar beroepsonderwijs, dat onder de verantwoordelijkheid van de minister van LNV valt, wordt tot het beroepsonderwijs gerekend en is in dit onderzoek meegenomen. Waar relevant worden verbindingen gelegd met het VMBO en het HBO. Het IBO gaat in eerste instantie over het initiële beroepsonderwijs. Het raakvlak met postinitiële scholing wordt meegenomen voorzover dit opportuun is in het kader van de vraagstelling.

De invalshoek van het IBO is een bestuurlijke, met bijzondere aandacht voor institutionele structuren. Problemen op micro-, meso- en macro-niveau zullen worden vertaald in institutionele knelpunten. De beleidsopties zullen ook op dit vlak worden geformuleerd. Een IBO gaat – welhaast per definitie - over mogelijkheden tot verbetering. Dat neemt niet weg dat er al het nodige is gebeurd en dat er veel respect bestaat voor een sector die de afgelopen jaren al veel veranderingen tot stand heeft gebracht.

In hoofdstuk 2 zal een korte beschrijving worden gegeven van de belangrijkste kenmerken van het MBO. Daarna zullen in hoofdstuk 3 de knelpunten in de aansluiting tussen vraag en aanbod aan de orde komen. Hoofdstuk 4 gaat in op de oorzaken van deze knelpunten en hoofdstuk 5 op het beleid dat reeds in gang is gezet om de knelpunten op te lossen. In hoofdstuk 6 worden de dilemma's aangeduid die aan de knelpunten verbonden zijn en die de mogelijkheden voor beleidsopties bepalen. In hoofdstuk 7 worden deze beleidsopties geformuleerd.

Bij het opstellen van het rapport is gebruik gemaakt van twee soorten informatiebronnen. Allereerst is beschikbaar onderzoeks- en evaluatiemateriaal bestudeerd, waaronder ook de evaluatie van de WEB. In de literatuuropgave is het gebruikte materiaal weergegeven. Daarnaast heeft de werkgroep twee expertmeetings georganiseerd met deskundigen in het veld van het beroepsonderwijs. De informatie uit deze bijeenkomsten is eveneens verwerkt in het rapport. In bijlage 1 worden de deelnemers aan de expertmeetings weergegeven.

2. Het MBO in een notendop

Het middelbaar beroepsonderwijs is een onderdeel van de sector Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie (BVE). Op 1 januari 1996 is de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) ingevoerd, die de tot dan toe bestaande onderwijsvormen terugbracht naar twee typen onderwijs: het middelbaar beroepsonderwijs (MBO) en de educatie (speciaal voor volwassenen en inburgering van nieuwkomers).

In 2001 waren er 432.000 deelnemers in het MBO. Ter vergelijking: in het HBO waren dat er bijna 302.000, in het WO 164.000. De rijksuitgaven aan het middelbaar beroepsonderwijs bedroegen in 2001 bijna € 1,8 mld. De uitgaven per leerling waren in 2001 in het MBO ca. € 5.800,-¹.

Het MBO kent twee leerwegen: de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) en de beroepsopleidende leerweg (BOL). Een leerling in het MBO volgt een gedeelte van de opleiding aan de onderwijsinstellingen (de regionale opleidingscentra – ROC's of de agrarische opleidingscentra – AOC's) en een gedeelte in een leerbedrijf. Afhankelijk van de keuze van de leerweg is de omvang van de praktijkdeel bepaald. In de BBL bestaat het onderwijs uit een praktijkdeel van 60 procent of meer van de gehele studieduur. De BOL heeft een praktijkdeel van tussen de 20 en 60 procent. Het praktijkdeel van de studie vindt plaats in de beroepspraktijkvormingsplaatsen (BPV-plekken) van leerbedrijven. De verantwoordelijkheid voor het beschikbaar komen van kwalitatief goede BPV-plekken ligt bij de zogenaamde sectorale landelijke organen voor het beroepsonderwijs (LOB's). Er zijn momenteel 22 LOB's, 43 ROC's, 12 AOC's en ongeveer 150.000 leerbedrijven.

Het onderwijs is zowel in voltijd (BOL of BBL) of in deeltijd (deeltijd BOL) te volgen. Zo'n 254.000 deelnemers volgen de voltijds-BOL, 27.000 de deeltijd-BOL en 142.000 deelnemers de BBL.

Het MBO kent vier niveaus:

Niveau 1: eenvoudige uitvoerende werkzaamheden – kwalificatie te behalen in de assistent-opleiding

Niveau 2: uitvoerende werkzaamheden – kwalificatie te behalen in de basisberoepsopleiding. Dit niveau is gelijk aan de startkwalificatie.

Niveau 3: volledige zelfstandige uitvoering van werkzaamheden – kwalificatie te behalen via vakopleiding.

Niveau 4: volledige zelfstandige uitvoering van werkzaamheden met brede inzetbaarheid dan wel specialisatie – kwalificatie te behalen via de middenkaderopleiding en de specialistenopleiding.

Kwalificatiestructuur

Het middelbaar beroepsonderwijs kent een zogenaamde kwalificatiestructuur. Deze kwalificatiestructuur is een vertaling van de eisen die de arbeidsmarkt en het vervolgonderwijs stellen aan de afgestudeerden in het middelbaar beroepsonderwijs. De kwalificatiestructuur is als het ware de brug tussen de opleiding en het beroep waarop de opleiding zich primair richt. Om een beroep te kunnen uitoefenen, moet een werknemer beschikken over een bepaalde kwalificatie. De basis daarvoor is een door het georganiseerde bedrijfsleven en werknemersvertegenwoordigers ontwikkeld beroepsprofiel. Deze werkgevers en werknemers zijn samen met de onderwijsinstellingen verenigd in landelijke organen voor het beroepsonderwijs, de LOB's. Deze sectoraal georganiseerde LOB's stellen op basis van beroepsprofielen kwalificaties op waarin wordt aangegeven welke competenties vereist zijn in de bepaalde opleidingen. Het behalen van een kwalificatie staat gelijk aan het afronden van een opleiding en levert een diploma op. Een kwalificatie bestaat uit een aantal deelkwalificaties, waarvoor na succesvolle afronding een certificaat verstrekt kan worden. De deelkwalificaties, tenslotte, zijn weer opgebouwd uit eindtermen. De eindtermen geven weer wat een leerling moet kennen en kunnen. Deze worden door de LOB's opgesteld. De

¹ De definitie van uitgaven per deelnemer die hier gehanteerd wordt is: de gesaldeerde uitgaven op het beleidsterrein (exclusief uitgaven WSF/WTS) gedeeld door het aantal ingeschrevenen naar kalenderjaar (waarbij deelnemers beroepsbegeleidende leerweg en overige beroepsleerwegen voor de helft meetellen). (OC&W 2002b)

overkoepelende organisatie van LOB's is het COLO.

In het MBO geeft het behalen van kwalificatie van niveau 2 een zogenaamde startkwalificatie. Dit is het kwalificatieniveau dat nodig zou zijn om duurzaam op de arbeidsmarkt te participeren.

Financiering

De grootste en de belangrijkste financier van het initiële beroepsonderwijs is het Rijk. Het overgrote deel van de bekostiging van het onderwijs loopt direct van het ministerie naar de onderwijsinstellingen.

Daarnaast bekostigt het Rijk de LOB's. Dit wordt gedaan op basis van het aantal kwalificaties dat de LOB's hebben ontwikkeld, het aantal leerbedrijven dat ze hebben erkend en het aantal beroepspraktijkvormingsplaatsen bij leerbedrijven dat feitelijk door deelnemers is bezet. In 2001 heeft het rijk ca. € 93 mln uitgegeven aan de landelijke organen. Het ministerie van LNV bekostigt het LOB voor de agrarische sector niet op basis van bovengenoemde aspecten, maar met een vast bedrag. Dit is wel in verhouding met de bekostiging door OCenW.

Tenslotte is er een fiscale faciliteit voor erkende leerbedrijven, de afdrachtvermindering onderwijs, die onder andere van toepassing is voor leerlingen die de beroepsbegeleidende leerweg volgen. Met behulp van deze afdrachtvermindering worden de loonkosten van de leerling verlaagd.

De rijksbijdrage voor het beroepsonderwijs wordt als *lumpsum* aan de onderwijsinstellingen uitgekeerd.

De financiële bijdrage is voor 80% afhankelijk van het aantal leerlingen en voor 20% van het aantal gediplomeerden van de opleiding, met een vertraging van vijftien maanden (t-2-systematiek).

3. Knelpuntenanalyse MBO

De beoordeling van de situatie in het MBO wordt gemaakt aan de hand van aansluitingsproblemen vanuit het perspectief van de deelnemer enerzijds en van aansluitingsproblemen vanuit het perspectief van de werkgever anderzijds. Deze komen respectievelijk in paragraaf 3.1 en 3.2 aan de orde. In paragraaf 3.3 zal een knelpunt aan de orde komen dat vanuit beide invalshoeken als problematisch wordt gezien, de transparantie van het aanbod.

3.1 Aansluitingsproblemen vanuit het perspectief van de deelnemer

Voor de deelnemer is het van belang dat hij kan kiezen voor een opleiding die aansluit bij zijn capaciteiten, interesse en leerstijl en die goede mogelijkheden biedt voor een succesvolle loopbaan op de arbeidsmarkt. Hierbij zij opgemerkt dat de deelnemers in het MBO een gevarieerd samengestelde groep individuen vormen, met verschillende capaciteiten, achtergronden en geprefereerde manieren van leren.

De meerderheid van de deelnemers rondt het MBO met succes af en vindt zonder problemen een baan (ROA 2001). Toch is de indruk dat op een aantal punten het huidige aanbod van beroepsonderwijs tekort schiet als het gaat om de aansluiting op de vraag van de deelnemer. Volgens de Onderwijsinspectie scoren instellingen onvoldoende voor maatwerk en flexibiliteit: slechts bij 56% is dit voldoende (Onderwijsinspectie 2001a: 152). De opleidingen lijken nog steeds afgestemd op de "grootste gemene deler van de deelnemers", waarbij weinig aandacht wordt besteed aan de wensen van specifieke groepen deelnemers (Doets en Westerhuis 2001).

Indicaties voor aansluitingsproblemen zijn het niet in alle gevallen adequate doelgroepenbeleid en de ongediplomeerde uitval.

Specifieke doelgroepen/maatwerk

Het doelgroepenbeleid is in een aantal instellingen nog onvoldoende tot ontwikkeling gekomen. Hoewel dit niet alles zegt, kan het wel een indicatie geven van de mate waarin instellingen erin slagen maatwerk te leveren voor groepen deelnemers. Slechts 39% van de instellingen scoort een voldoende voor het doelgroepenbeleid (Onderwijsinspectie 2001a: 151). Voorbeelden van doelgroepen zijn deelnemers die over elders verworven competenties (EVC's) beschikken en risicodeelnemers.

De erkenning van eerder verworven kwalificaties heeft nog nauwelijks geleid tot goed functionerende systemen die leiden tot formele vrijstelling voor delen van het opleidingsprogramma (Onderwijsinspectie 2001b: 22). De beperkte erkenning van EVC's zou ook verklaard kunnen worden door de huidige toetstraditie die nog erg gericht is op reproduceerbare kennis en nog te weinig op competenties (Onderwijsraad 2001: 13).

Risicodeelnemers zijn deelnemers aan het onderwijs die niet, of niet in eerste instantie, gemotiveerd zijn een kwalificerende beroepsopleiding te volgen om hun positie op de arbeidsmarkt te versterken. De mogelijkheid die de wet biedt om een individueel aangepast voortraject binnen een niveau 2-opleiding, als een van de voorbereidende en ondersteunende activiteiten vorm te geven, wordt nog te weinig benut (Onderwijsinspectie 2001b: 22).

Ongediplomeerde uitval

Indicatie van te weinig maatwerk voor risicodeelnemers is het relatief lage interne rendement van het middelbaar beroepsonderwijs: een relatief groot aantal deelnemers verlaat het onderwijs voortijdig zonder diploma. In ieder leerjaar verlaat gemiddeld rond de 12% van de cursisten zonder diploma de opleiding. Dit betekent dat – met een gemiddelde curriculumduur van drie jaar - van elk cohort meer dan eenderde de opleiding niet afmaakt. Gelet op de drempelloze toegang tot ROC's/AOC's (waarbij ook deelnemers zonder vooropleiding dienen te worden aangenomen), zou in het middelbaar beroepsonderwijs een relatief

hogere uitval te verwachten zijn dan in de rest van het onderwijs. De problematiek in het MBO blijkt echter niet groter dan in het hoger beroepsonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs.

Box 1: internationale vergelijking uitval

Uit vergelijkend internationaal onderzoek naar uitval in het beroepsonderwijs blijkt dat Nederland minder voortijdig schoolverlaters heeft dan gemiddeld in de OECD. In vergelijking met de buurlanden scoort Nederland echter minder goed. Voortijdige schoolverlaters worden hier opgevat als jongeren die geen startkwalificatie hebben gehaald en ook geen onderwijs meer volgen dat daarvoor opleidt. Startkwalificatie wordt in internationaal verband gemarkeerd door het zogenaamde ISCED 3-niveau; Nederlandse equivalent daarvan is niveau 2 MBO.

Zweden scoort aanzienlijk beter dan Nederland, maar ook Denemarken, Duitsland en Engeland hebben minder vroegtijdig schoolverlaters. Dit geldt zowel voor de leeftijdscategorie van 15 tot 19 jaar, als voor de leeftijdscategorie van 20 tot 24 jaar (OECD 2002).

Percentage niet-onderwijsvolgende jongeren zonder startkwalificatie

Leeftijd	15-19 jaar	20-24 jaar
Nederland	8,4	17,3
Duitsland	5,9	14,4
Denemarken	9,5	11,4
Zweden	4,3	8,5
Engeland	7,2	6,9
Gemiddeld OECD	11,3	19,1

Bijna de helft van de Nederlandse voortijdige schoolverlaters verlaat het onderwijs; van ruim een kwart is bekend dat zij overstappen naar een andere opleiding. Over de situatie van het resterende kwart zijn geen gegevens beschikbaar. Als doorslaggevend reden om de school te verlaten geeft 24% van de schoolverlaters de inhoud van de opleiding op (33% van de schoolverlaters op BOL niveau 1 en 2) en 22% de zwaarte van de opleiding. De arbeidsmarkt noemt 9% als hoofdreden (20% bij de niveaus 3 en 4; 8% bij niveaus 1 en 2) (Onderwijsinspectie 2001a: 163). Dit indiceert dat de uitval onder MBO-ers op niveau 1 en 2 niet zozeer veroorzaakt wordt door groenpluk door werkgevers, maar met name te maken heeft met motivatie van leerlingen en met onvoldoende afstemming van de inhoud en zwaarte van de opleiding op de wensen en capaciteiten van de leerlingen.

Het is opvallend dat in landen met lage uitval, zoals Duitsland en Denemarken, het beroepsonderwijs veel duale leerlingen heeft: in Duitsland volgt ongeveer 65% van de deelnemers aan beroepsonderwijs de duale variant, in Denemarken is dit 85%, in Nederland ca. 30%. Tevens valt op dat opleidingsduur in Nederland hoog is: ongeveer 65% van de deelnemers volgt een MBO-opleiding van 3 tot 4 jaar, 15% van 2 tot 3 jaar. In andere landen is deze laatste categorie groter: In Zweden volgt 90% van de deelnemers een opleiding van 2 tot 3 jaar. In Denemarken is dit 85% (European Commission 1997).

Overigens is het nog niet goed mogelijk gebleken om betrouwbare – meerjarige - studies naar het interne rendement in het MBO te verrichten. Met de invoering van het onderwijsnummer ontstaan hier meer mogelijkheden.

Kwaliteit BPV-plekken

Van elke beroepsopleiding maakt onderricht in de praktijk (BPV) onderdeel uit. De BPV van een opleiding volgens de beroepsopleidende leerweg bedraagt tenminste 20% en minder dan 60% van de studieduur. De BPV van een opleiding volgens de beroepsbegeleidende leerweg bedraagt minstens 60% van de studieduur. Het bedrijf of de organisatie die de BPV verzorgt, draagt zorg voor de begeleiding van

de deelnemer binnen het bedrijf. De BPV biedt de mogelijkheid voor regionale samenwerking tussen leerbedrijf en onderwijsinstelling om invulling te geven aan de vraag van zowel leerling als bedrijf.

Er is een aantal problemen met betrekking tot de BPV: de aansluiting tussen theorie en praktijk en de samenwerking tussen de betrokken instellingen. De wijze waarop de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de BPV is verdeeld tussen de leerbedrijven, de LOB's en de onderwijsinstellingen, wordt niet als transparant ervaren. Het contact tussen bedrijfsleven en onderwijs is in veel gevallen niet voldoende. Dit komt ook tot uiting in achterblijvende communicatie tussen de begeleider vanuit de onderwijsinstelling en de praktijkleermeester en daardoor onvoldoende aansluiting tussen theorie en praktijk. Ook bouwen instellingen en leerbedrijven soms een exclusieve band op, waardoor verhinderd wordt dat andere instellingen bij die leerbedrijven leerlingen plaatsen.

3.2 Aansluitingsproblemen vanuit het perspectief van de werkgever

Ook vanuit de werkgever bezien zijn er aansluitingsproblemen. Deze hebben betrekking op de aansluiting van de kwalificatiestructuur op de vraag van individuele bedrijven en op de kwaliteit van examens.

Herkenbaarheid van de kwalificatiestructuur

Het georganiseerde bedrijfsleven draagt samen met werknemersvertegenwoordigers zorg voor het formuleren van beroeps(competentie)profielen, de grondslag voor kwalificaties. Een beroeps(competentie)profiel is een omschrijving van de eisen waaraan een beroepsbeoefenaar tenminste moet voldoen om het beroep waarop een bepaalde opleiding zich richt goed uit te kunnen oefenen. Voorts omvat het een beschrijving van kenmerkende arbeids- en beroepssituaties, inclusief de in de toekomst te verwachten veranderingen. MKB Nederland constateerde eind 1998 dat meer dan de helft van de beroepsprofielen verouderd is en dat de wijze waarop beroepsprofielen worden beschreven van branche tot branche sterk verschilt.

Het opstellen van actuele beroepsprofielen als basis voor kwalificaties is een belangrijk instrument voor het bedrijfsleven om haar wensen in de beroepsopleidingen vertaald te zien. Slecht onderhoud van en grote verschillen tussen deze profielen maakt het voor LOB's moeilijker de vertaalslag naar kwalificaties te maken. Naast een aantal branches die hier veel in investeren en dus actuele beroepsprofielen opleveren zijn er ook branches die ofwel niet goed genoeg georganiseerd zijn, ofwel te weinig investeren in actuele beroepsprofielen. Hierdoor ontstaat het risico dat het onderwijs achterloopt op de wensen van het bedrijfsleven.

De beroeps(competentie)profielen worden door de landelijke organen voor het beroepsonderwijs vertaald naar kwalificaties (eindtermen). Deze kwalificaties beschrijven welke kennis en vaardigheden een beginnend beroepsbeoefenaar moet beschikken. Binnen de landelijke organen zijn hiervoor de Commissies Onderwijs Bedrijfsleven verantwoordelijk. In deze commissies zijn zowel bedrijfsleven (werkgevers/werknemers) als beroepsonderwijs vertegenwoordigd. Alle kwalificatieprofielen samen vormen de bouwstenen voor de kwalificatiestructuur. De kwalificatiestructuur vormt als zodanig de stelselmatige verbinding tussen de kwalitatieve vraag van de arbeidsmarkt en de eisen (competenties) waarover iemand met een diploma moet beschikken.

Eindtermen zijn vaak gedetailleerd uitgewerkt en deelkwalificaties zijn ongelijksoortig uitgewerkt en daardoor moeilijk vergelijkbaar. Hierdoor is het moeilijk om elders verworven competenties op eenvoudige wijze te beoordelen en te erkennen. Bovendien verouderen eindtermendocumenten door de wijze van uitwerking snel.

Gelukkig zijn er ook positieve ervaringen.

Box 2: Good practice samenwerking bedrijfsleven en onderwijs

In een aantal sectoren is de samenwerking tussen bedrijfsleven, landelijk orgaan en onderwijsinstellingen goed geregeld. Een voorbeeld is de sector voor de weg- en waterbouw, waar het landelijk orgaan SBW voor zowel bedrijfsleven als onderwijsinstellingen een aantal taken vervult. Zo verzorgt dit LOB voor de scholen simulaties van BPV plekken (het oefenen met bijvoorbeeld hijskranen en grondwerkmachines) en examineringfaciliteiten (overdekte hallen waar bestrating kan worden geëxamineerd), en voor de branche de nascholing van het zittende personeel. Hier vindt synergie plaats tussen de kennis en belangen van het bedrijfsleven aan de ene kant, en de kennis en belangen van de leerlingen in de onderwijsinstellingen aan de andere kant.

Onvoldoende kwaliteit van de examens

Sinds het midden van de jaren negentig doet de inspectie onderzoek naar de kwaliteit van de examens die door de ROC's worden verzorgd. De kwaliteit van de examens in het middelbaar beroepsonderwijs stemt al jaren tot bezorgdheid. Bij de opleidingen die in de afgelopen jaren werden onderzocht was gemiddeld in de helft van de gevallen het examen niet in orde. Het niveau van de opgaven was in menig geval beduidend lager dan volgens de eindtermen het geval zou moeten zijn en de examens hadden veelal betrekking op een te beperkt deel van de verplichte examenstof. De tekortkomingen van de examens betreffen niet alleen de opgaven, maar ook de voorwaarden voor inrichting en organisatie van de examens en de wijze waarop de wettelijk vereiste externe legitimering is geregeld (Onderwijsinspectie, 2001a).

3.3 Gezamenlijk knelpunt: transparantie van het aanbod van opleidingen

Kwalificatiestructuur

Het aantal beroepsopleidingen en kwalificaties is zeer groot en de differentiatie is erg ver doorgevoerd waardoor er sprake is van een versnipperd geheel van te vakgerichte eindtermen. Daardoor laat de samenhang tussen deelstructuren te wensen over. Het onderwijsverslag over 1998 vermeldt dat er in het cursusjaar 1998/99 634 verschillende kwalificaties geregistreerd staan. Ter vergelijking: in Duitsland zijn er 374 opleidingen, in Denemarken 86 en in Zweden 16 (Eurydice 1999, 2000, 2001). Deze differentiatie in Nederland is het gevolg van invulling van de kwalificatiestructuur. Door de verantwoordelijke partijen is ervoor gekozen om een veelheid aan kwalificaties te ontwikkelen. Naast de differentiatie als gevolg van de uitwerking van de kwalificatiestructuur is er de variatie in leerwegen. In principe zijn alle combinaties van praktijk en theorie mogelijk binnen de BOL- en BBL-varianten.

In de afgelopen drie jaar zijn er 70 kwalificaties verdwenen, maar er zijn er ook weer ongeveer evenveel nieuwe aan toegevoegd. Er zijn tal van opleidingen die in verschillende branches gesitueerd zijn maar opleiden tot kwalificaties die maar weinig van elkaar verschillen. Daarnaast bestaat er discussie over de verschillende niveaus. De grenzen tussen de kwalificatieniveaus leveren in de meeste gevallen geen problemen op maar blijken soms niet eenduidig en scherp te worden toegepast door de landelijke organen. De samenhang tussen de BOL- en BBL-opleidingen is binnen de instellingen nog niet volledig geëffectueerd.

Kwaliteitsgegevens

Er bestaat voor zowel werkgevers als deelnemers niet altijd inzichtelijkheid in de kwaliteit die individuele ROC's en AOC's leveren (output). Dit terwijl er op centraal niveau veel informatie beschikbaar is. Zo zijn er de reguliere tellingen die ROC's en AOC's jaarlijks moeten uitvoeren ten behoeve van de begroting, bekostiging en het beleid. Hierbij worden typen deelnemers en gediplomeerden geteld en gegevens over instroom, leeftijdsopbouw en doelgroepen verzameld.

Naast deze tellingen wordt op dit moment samen met de BVE Raad een aanvullende telling bij de instellingen gehouden om de doorstroom binnen de beroepskolom te meten. Daarvoor worden door de ROC's individuele gegevens geleverd van deelnemers en gediplomeerden van de afgelopen 3 jaren. De gegevens van de AOC's worden door LNV verzameld. Deze analyse wordt in het najaar van 2002 afgerond. Ook wordt in het kader van beleid voor voortijdig schoolverlaters (VSV-ers) jaarlijks door de gemeenten die zijn aangewezen als Regionale Meld- en Coördinatiecentra (RMC) over de VSV'ers gerapporteerd.

Het externe rendement van de BVE-sector wordt jaarlijks door het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) gemeten. Op deze wijze wordt de aansluiting op de arbeidsmarkt van schoolverlaters van het voltijds-mbo in beeld gebracht (werkloosheid, aanstelling, niveau en loon) en vergeleken met schoolverlaters van andere onderwijssectoren. In een cohortstudie van het CBS worden ook deelnemers in het voltijds-mbo gevolgd. Deze langdurige studie levert ondermeer rendementscijfers op. Ook de Onderwijsinspectie beoordeelt de instellingen één keer in de drie jaar en rapporteert daarover aan de minister in haar Onderwijsverslag.

Ondanks al deze gegevens is het voor de individuele werkgever en individuele deelnemer vaak nog moeilijk om een beeld te krijgen van de kwaliteit van een individuele instelling. Volgens de SER beschikt bijvoorbeeld nog maar de helft van de instellingen over informatie over de bestemming van hun afgestudeerden en de mate waarin hun opleiding aansluit op de beroepspraktijk (SER 2001: 81). Evenmin bestaan er op vrijwillige basis landelijke en eenduidige prestatie-indicatoren over de behaalde resultaten van ROC's (Onderwijsinspectie 2001a: 168) en AOC's.

4. Oorzaken

Voor de beschreven aansluitingsproblemen en knelpunten is een aantal oorzaken aan te geven. De volgende oorzaken worden onderscheiden:

- a) handelingsvrijheid van de instellingen
- b) samenwerking van actoren
- c) kwaliteitsprikkel
- d) didactiek (onderwijs innovatie)
- e) begrensde mogelijkheden

4.1 Handelingsvrijheid van de instellingen

De handelingsvrijheid van instellingen wordt beperkt door verschillende vormen van regulering. In de eerste plaats gaat het om wettelijke bepalingen waarmee de Rijksoverheid de kaders stelt. Voorts is er de uitwerking die aan deze kaders wordt gegeven. Bijvoorbeeld de kwalificatiestructuur en de eindtermen, die soms als een keurslijf worden ervaren, de CAO waarin de arbeidsrechtelijke positie van de werknemers in het BVE-veld wordt geregeld en de eisen die worden gesteld aan de informatieverstrekking van de instellingen aan de overheid. Ook is er in sommige gevallen sprake van aanvullende regulering door de instellingen zelf, waarmee bestaande beleidsruimte in de eigen instelling alsnog wordt dichtgeregeld (Onderwijsraad 2001: 13). De beleidsruimte die instellingen hebben wordt overigens ook niet optimaal gebruikt. Zo is bij slechts de helft van de instellingen sprake van directe betrokkenheid van het regionale bedrijfsleven die leidt tot een regionale inkleuring van onderwijsprogramma's (SER 2001: 82).

Tenslotte kan regulering ook leiden tot praktische belemmeringen bij de doorstroom binnen de beroepskolom. De bekostiging en de huisvesting zijn bijvoorbeeld in het VMBO, MBO en HBO landelijk zeer verschillend geregeld, wat bij het concreet uitwerken van een doorstroomarrangement tussen twee instellingen tot problemen leidt.

4.2 Samenwerking van actoren

In het BVE-veld zijn vele actoren actief, met elk een eigen rol en verantwoordelijkheid in de uiteindelijke vormgeving van het veld. In bijlage 3 is een lijst met deze actoren opgenomen. De samenwerking tussen de verschillende actoren vindt plaats in een vaak ingewikkelde en institutioneel geformaliseerde structuur. Deze structuur leidt tot detailbemoeiens en lange doorlooptijden, zoals bij de totstandkoming van de kwalificatiestructuur en tot onenigheid over of verwatering van verantwoordelijkheden, zoals bij de organisatie van de BPV. De problemen bij de kwalificatiestructuur wordt voor een deel ook veroorzaakt door de eigen (en verschillende) taakopvatting van de landelijke organen. Bovendien is vaak onduidelijk wie van het bedrijfsleven in de landelijke organen vertegenwoordigd is, waardoor de herkenbaarheid van de producten voor de afzonderlijke bedrijven vaak gering is.

4.3 Kwaliteitsprikkel

Er ontbreken in het stelsel voldoende prikkels om instellingen tot het gewenste gedrag te brengen. In dit verband kan ook gewezen worden op de praktijk van het toezicht door de Inspectie door middel van het Integraal Instellingen Toezicht (IIT): pas als de Inspectie heeft gewezen op tekortkomingen, en dit in rapportages heeft vastgelegd, gaan de instellingen over tot verbeteracties. Mogelijke prikkels zouden kunnen liggen in de publicatie van outputgegevens, sturing via de bekostiging en in concurrentie tussen instellingen. In de praktijk blijkt dit onvoldoende van de grond te komen.

Er bestaat momenteel bij deelnemers weinig inzichtelijkheid in de kwaliteit en output van instellingen, dus er is weinig sprake van “naming and blaming”.

In het beleidsstuk Koers BVE is aangegeven dat het “stemmen met de voeten” geen reële optie meer lijkt door de schaalvergroting (één ROC per regio). Hierdoor ontbreekt een belangrijke prikkel voor de instellingen om de kwaliteit te verhogen (SER 2001: 53). In de praktijk heeft in bepaalde gebieden één aanbieder het monopolie (Onderwijsraad 2001: 17). Er is sprake van een gebrek aan concurrentie (SER 2001: 82). Dit stelt hoge eisen aan de onderwijsinstellingen om hun organisatie zodanig in te richten dat signalen uit de omgeving (van deelnemers en werkgevers) gehoord en gehonoreerd worden.

4.4 Didactiek

De aansluitingsproblemen van instellingen lijken ook veroorzaakt te worden doordat docenten en besturen onvoldoende in staat zijn in te spelen op de wensen van deelnemers en bedrijfsleven. De didactiek voldoet niet in alle gevallen. Docenten gaan in hun soms te weinig uit van wat leerlingen kunnen en weinig vernieuwend in hun onderwijsmethoden. Illustratie hiervan is de geringe toepassing van EVC's. De didactische leeromgeving van het bedrijf wordt door instellingen onvoldoende gebruikt.

4.5 Begrensde mogelijkheden

De aansluitingsproblemen (met name de hoge uitval) kunnen voor een deel verklaard worden doordat het te bereiken resultaat, een startkwalificatie, niet binnen de mogelijkheden van alle deelnemers ligt. Het behalen van een diploma via het reguliere beroepsonderwijs is niet voor alle deelnemers mogelijk. Wellicht ligt de lat voor sommige deelnemers te hoog en ligt structurele inpassing op de arbeidsmarkt via deelkwalificaties en het werkende weg ontwikkelen van competenties meer voor de hand dan via het reguliere beroepsonderwijs.

5. In gang gezet beleid

Er is op verschillende terreinen beleid in gang gezet dat aangrijpt op de oorzaken van de aansluitingsproblemen.

5.1 Naar een globale en op competenties gebaseerde kwalificatiestructuur

Een oplossing voor de problematiek rondom de kwalificatiestructuur, die momenteel door het veld wordt geëxploreerd, kan worden samengevat als het denken in competenties. Een belangrijke aanzet hiertoe is gegeven met de publicatie van “Een wending naar kerncompetenties” door de ACOA (Adviescommissie Onderwijs-Arbeidsmarkt) in 1999. Mede op basis van dit rapport is het COLO (de vereniging van landelijke organen voor het beroepsonderwijs) in 1999 gestart met het “Ontwikkelingsplan kwalificatiestructuur”. Resultaten van het ontwikkelingsplan zijn voorstellen voor gemeenschappelijke definities en formats. Op basis van het beroepscompetentieprofiel kunnen minder gedetailleerde kwalificatieprofielen worden opgesteld, die toekomstbestendiger zijn en dus minder vaak gewijzigd hoeven te worden. Het is dan aan de onderwijsinstellingen om binnen deze kwalificatiestructuur, zelf een actuele invulling van de opleidingsprogramma's te maken.

5.2 Vaststellen van de standaarden voor examens

Op dit moment wordt een landelijk kwaliteitscentrum examinering ingericht. Dit centrum zal landelijke standaarden opstellen waaraan een goed examen moet voldoen. De operationalisering van die landelijke standaarden gebeurt in sectorale examenplatforms. Deze platforms bestaan voor 50 procent uit vertegenwoordigers van scholen en voor 50 procent uit vertegenwoordigers van landelijke organen (en dus van vertegenwoordigers vanuit de bedrijven).

5.3 Invoering van het onderwijsnummer

In 2003 wordt gestart met de invoering van een persoonsgebonden nummer in het MBO. Met behulp van dit onderwijsnummer kunnen deelnemers gedurende hun schoolloopbaan worden gevolgd, zodat een veelheid aan beleidsinformatie kan worden gegenereerd. Gedacht kan worden aan rendementcijfers en aan tussentijds overstappen tussen opleidingen en instellingen. Ook kan het carrièreverloop op de arbeidsmarkt na afronding van de opleiding worden gevolgd.

Tenslotte kunnen ook de decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden, de invoering van meervoudige publieke verantwoording door de LOB's en het beleid gericht op het verbeteren van de doorstroom in de beroepskolom genoemd worden.

5.4 Conclusie

De beschreven beleidsontwikkelingen lossen een aantal knelpunten tot op zekere hoogte op. De ontwikkeling van een globale en op competenties gebaseerde kwalificatiestructuur zal er toe kunnen leiden dat deze transparanter en toekomstbestendiger wordt en aan instellingen meer ruimte biedt voor maatwerk. Het nieuwe kwaliteitscentrum examinering zal tot een aanmerkelijke verbetering van de kwaliteit van examens moeten leiden. De invoering van het onderwijsnummer biedt de gelegenheid om de kwaliteit van de beleidsinformatie over de sector verder te vergroten. De vraag is echter of het in gang gezette beleid voldoende waarborgen biedt om de gesignaleerde knelpunten in de aansluiting beroepsonderwijs – arbeidsmarkt te verbeteren. In de volgende hoofdstukken zullen daarom aanvullende maatregelen worden aangeduid.

6. Dilemma's

Bij het ontwikkelen van beleidsopties, die een bijdrage kunnen leveren aan de oplossing van de geconstateerde knelpunten doen zich drie belangrijke dilemma's of spanningsvelden voor. Het gaat om de volgende dilemma's:

- a) startkwalificatie versus directe arbeidsmarktinstream
- b) uniformiteit (standaardisatie) versus maatwerk
- c) landelijk versus regionaal

Het eerste dilemma heeft betrekking op de afbakening van de primaire doelgroep voor het MBO en komt in paragraaf 6.1 aan de orde. De andere twee dilemma's komen in de paragrafen 6.2 en 6.3 aan de orde. Deze dilemma's hebben betrekking op sturingsvraagstukken en hangen onderling samen. Deze beide dilemma's zullen dan ook in paragraaf 6.4 in hun samenhang worden gezien.

6.1 Startkwalificatie versus directe arbeidsmarktinstream

Doelstelling van het huidige beleid is iedere leerling in principe het startkwalificatieniveau te laten halen. In het MBO is dat niveau 2. Vanaf dit niveau wordt verondersteld dat leerlingen voldoende zijn toegerust zijn voor duurzame participatie op de arbeidsmarkt. Niet alle deelnemers zijn echter in staat om via het reguliere beroepsonderwijs een startkwalificatie te behalen. Deze groep deelnemers kan er baat bij hebben direct op de arbeidsmarkt te kunnen instromen en door het opbouwen van werkervaring een zo duurzaam mogelijke plaats op de arbeidsmarkt te verkrijgen.

6.2 Uniformiteit (standaardisatie) versus maatwerk

Een zekere mate van uniformiteit in het MBO is noodzakelijk. Dit geldt in ieder geval voor de inhoud en kwaliteit van het onderwijs. Het is gewenst dat een afgestudeerde beroepsbeoefenaar over competenties beschikt, die door het gehele beroepenveld (en niet alleen door een afzonderlijk bedrijf) worden herkend en die een basis bieden voor verdere maatschappelijke en professionele ontplooiing. Ook voor bijvoorbeeld de rechtspositie van deelnemers, de kwaliteit van examens en de hoogte van bekostiging is een zekere (basis)uniformiteit gewenst. Uniformiteit leidt tevens tot herkenbaarheid: deelnemers en werkgevers weten wat ze van een bepaalde opleiding kunnen verwachten.

Hiertegenover staat de behoefte aan maatwerk. Maatwerk om te kunnen voldoen aan de uiteenlopende behoeften van verschillende deelnemers en aan de behoeften van verschillende werkgevers. De mogelijkheden om maatwerk te bieden kunnen beperkt worden door uniformerende regels. De praktijk leert echter dat ook de bestaande mogelijkheden om maatwerk te bieden slechts beperkt benut worden. Kennelijk is niet in alle ROC's en AOC's de kennis beschikbaar om maatwerk te kunnen realiseren. Overigens kan de spanning tussen uniformiteit en maatwerk deels worden opgelost door een aanpak te kiezen waarbij maatwerk juist kan worden gerealiseerd door aan het begin van het proces standaardisering (ver) door te voeren; dit proces wordt ook wel aangeduid als "mass customization". De vraag is dan hoeveel standaardisering nodig is om maatwerk te kunnen bieden.

6.3 Landelijk versus regionaal

De kaders waarbinnen het MBO kan opereren, worden landelijk bepaald. De rijksoverheid houdt het aanbod in stand (en bepaalt de omvang van het aanbod) door de bekostiging van onderwijsinstellingen en door het stellen van een aantal eisen en regels. Binnen dit landelijk bepaalde kader dienen de onderwijsinstellingen in de regio het onderwijs vorm te geven en het regionale bedrijfsleven te voorzien van

goed opgeleide medewerkers. De ROC's en AOC's worden hierbij geconfronteerd met de eigen specifieke omstandigheden. Die kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op de verschillende groepen deelnemers (grote stad versus provincie) en op het soort bedrijven dat in een regio is gevestigd.

Er is een spanning tussen de ruimte voor de ROC's en AOC's om regio-specifieke arrangementen te ontwikkelen en de landelijke kaders die door de rijksoverheid en het georganiseerde bedrijfsleven worden gesteld. Te veel landelijke regels en kaders verlammen de instelling. Daartegenover staat dat meer beleidsvrijheid in de regio kan leiden tot vormen van reregulering op meso-niveau en tot vergaande concurrentiebeperking, omdat een onderwijsinstelling en bedrijven in de regio samen kunnen besluiten om slechts met elkaar zaken te doen.

De regionale ruimte om in te kunnen spelen op de vraag van leerlingen en werkgevers wordt beperkt door de landelijke kwalificatiestructuur. De landelijke vastgestelde kwalificaties en eindtermen worden niet altijd herkend door de bedrijven in de regio. De kwalificatiestructuur kan dan als een keurslijf worden ervaren bij samenwerking tussen een ROC/AOC en bedrijven, gericht op het gezamenlijk vormgeven van een opleidingstraject.

Een ander voorbeeld is de organisatie van de BPV. BPV-plekken dienen in het huidige wettelijke kader landelijk erkend te worden. Hiervoor zijn vanuit het oogpunt van kwaliteitsbewaking ook goede redenen. Het effect kan echter zijn dat aangedragen BPV-plekken pas na lange tijd ook daadwerkelijk gebruikt kunnen worden, vanwege de procedures die in het kader van de landelijke erkenning gevolgd moeten worden. Bovendien worden ROC's en AOC's hierdoor minder geprikkeld om dit adequaat te regelen.

6.4 Samenhang tussen de sturingsdilemma's

In het MBO doen zich momenteel twee problemen voor die met elkaar in tegenspraak lijken: tegelijkertijd een grote onoverzichtelijkheid van opleidingen en een gebrek aan maatwerk. De landelijke arrangementen om de kwalificatiestructuur tot stand te brengen hebben niet geleid tot overzichtelijke uniforme opleidingen, maar ook niet tot maatwerk dat recht doet aan de wensen van de verschillende leerlingen en werkgevers. Deze paradox lijkt te worden veroorzaakt door de wijze waarop de beide sturingsdilemma's momenteel met elkaar gecombineerd zijn: de uniformering vindt plaats door geen grote regionale verschillen toe te staan, terwijl getracht wordt maatwerk te leveren via de landelijke sectorale differentiatie van de kwalificatiestructuur. Een uitweg uit deze paradoxale en onwenselijke situatie lijkt te zijn om precies de omgekeerde combinatie tot stand te brengen: meer landelijke en sectorale standaardisatie en het bieden van ruimte aan instellingen voor het leveren van maatwerk. Dit zal het uitgangspunt vormen voor de beleidsoptie die in paragraaf 7.2 nader wordt uitgewerkt.

7. Beleidsopties

De voorafgaande hoofdstukken hebben knelpunten herleid tot oorzaken en deze vertaald in dilemma's. In het vorige hoofdstuk is aangegeven dat er in de kern twee soorten dilemma's zijn in het MBO: de startkwalificatie en de sturing. Op beide dilemma's zullen in dit hoofdstuk beleidsopties worden geformuleerd: over de afbakening in paragraaf 7.1, over de sturing in paragraaf 7.2.

7.1 Startkwalificatie en directe arbeidsmarktinstroom

Het spanningsveld dat in paragraaf 6.1 is geschetst met betrekking tot de afbakening van initieel en post initieel onderwijs voor wat betreft het bepalen van een startkwalificatie, kan worden samengevat als de vraag welk opleidingstraject het beste past bij bepaalde groepen van deelnemers. Voor deelnemers die veel moeite hebben met het behalen van een startkwalificatie, of voor wie dat in de praktijk niet mogelijk is, gaat het er om dat zij zo duurzaam mogelijk op de arbeidsmarkt participeren, zonder dat dit altijd geformaliseerd dient te worden met een startkwalificatie. Dit kan door trajecten waarin werken centraal staat en waarin zorgvuldig wordt gekeken welke elementen van kwalificaties gewenst zijn voor het functioneren op de arbeidsmarkt en passen bij de behoefte van de deelnemer. Op deze manier wordt voor deze leerlingen gezocht worden naar nieuwe vormen van het invullen van de leerplicht met een zwaar accent op "learning on the job". Tegelijkertijd zouden bestaande fiscale faciliteiten voor scholing vooral ook gericht moeten worden op deze personen zonder startkwalificatie, zodat het werkend leren door deze groep verder wordt versterkt.

7.2 Sturing in het MBO

In paragraaf 6.4 is aangegeven wat een uitweg lijkt te zijn uit de sturingsdilemma's (uniformiteit vs. maatwerk, landelijk vs. regionaal). Samengevat: globalere landelijke sturing en meer ruimte voor het leveren van maatwerk door de instellingen. Deze uitweg lijkt regionale monopolievorming te stimuleren: de positie van instellingen wordt zodanig versterkt dat deelnemers weinig keuze meer zouden kunnen hebben. Er zullen prikkels moeten worden ingebouwd om dit tegen te gaan. In deze paragraaf zullen de drie elementen (globalere landelijke sturing, ruimte voor maatwerk op instellingsniveau en kwaliteitsprijkkels) nader worden uitgewerkt.

7.2.1 Globalere landelijke sturing

In het algemeen geldt dat gestreefd moet worden naar minder gedetailleerde, globalere landelijke sturing. In het bijzonder zou dit moeten gebeuren bij de kwalificatiestructuur en in de institutionele vormgeving van de beroepskolom.

Kwalificatiestructuur

Er zijn stappen gezet om te komen tot een meer globale kwalificatiestructuur gebaseerd op competenties. Daarnaast is een aantal andere stappen nodig. Een belangrijke voorwaarde is een andere oriëntatie van de LOB's op landelijk niveau, passend bij het streven om tot een globalere en op competenties gebaseerde kwalificatiestructuur te komen. Dit scheidt tevens de mogelijkheid voor een grotere betrokkenheid van het regionale bedrijfsleven bij het nader invullen van de opleidingsprogramma's van de ROC's en de AOC's. Overwogen kan worden om de landelijke organen een andere rol te geven: meer signalerend en toetsend, in plaats van voorschrijvend. Ook vermindering van het aantal LOB's, dan wel meer samenwerking tussen de landelijke organen verdient in dit verband aanbeveling. Grotere coördinerende bevoegdheden voor het COLO liggen voor de hand. Het totaal aantal kwalificaties zou aan

een maximum gebonden kunnen worden om versnippering tegen te gaan. Op deze manier worden opleidingen weer herkenbaar.

Er zou een logische verbinding met EVC's moeten worden gelegd.

Verder moet de prikkel tot vermeerdering van deelkwalificaties die in het huidige financieringssysteem van de LOB's zit, worden weggenomen.

De verplichte eindtermen bieden een ander aangrijpingspunt voor meer globale sturing: deze kunnen beperkt worden tot bijvoorbeeld 70% van de lesstof. Op deze manier ontstaat de ruimte om in te spelen op de lokale arbeidsmarkt. In het groene onderwijs is al keuzevrijheid in de kwalificatiestructuur ingebouwd (ongeveer 40%).

Box 3: eindtermen in Duitsland

In Duitsland worden aparte landelijke eindtermen voor de school- en bedrijfscomponent van een opleiding opgesteld. De eindtermen voor bedrijven zijn minimumcriteria. Individuele opleidingsbedrijven hebben de mogelijkheid om hun eigen bedrijfsspecifieke accenten in de opleiding aan te brengen. Tevens kunnen bedrijven vrij gemakkelijk nieuwe ontwikkelingen in de leerstof opnemen. De eindtermen hoeven dus niet bij elke technologische verandering te worden gewijzigd. De eindtermen voor opleidingen worden in raamleerplannen vastgesteld door de afzonderlijke deelstaten. Daarbij wordt rekening gehouden met de lokale vereisten op de arbeidsmarkt. Deze leerplannen worden door de scholen omgezet in schoolwerkplannen met een concreet onderwijsprogramma. (Van Lieshout 1996)

Institutionele vormgeving beroepskolom

De samenwerking tussen de opeenvolgende vormen van beroepsonderwijs (VMBO-MBO-HBO) kan worden vereenvoudigd door deze voor wat betreft de institutionele vormgeving steeds meer overeen te laten komen (o.a. examinering, planning van de opleidingen, certificering/accreditatie, bekostiging, wijze van afsluiten en invullen cao's). Deze invalshoek zou expliciet moeten worden meegenomen bij alle eerstvolgende evaluatiemomenten van de verschillende onderdelen van de beroepskolom.

7.2.2 Meer handelingsruimte voor instellingen

De consequentie van de globalere landelijke sturing die in de vorige paragraaf is behandeld, is het ontstaan van meer handelingsruimte voor instellingen. Beide elementen liggen in elkaars verlengde. Daar waar beperkende regelgeving bestaat, dient onderzocht te worden of deze weggenomen kan worden. In het bijzonder betreft het hier mogelijke beperkingen om recht te doen aan regionale verschillen. Ook door ROC's en AOC's als extra belasting ervaren activiteiten moeten beperkt worden (administratieve lasten, rapportageverplichtingen etc).

Beroepspraktijkvormingsplaatsen

De noodzaak van meer handelingsruimte voor instellingen geldt bijvoorbeeld voor de organisatie van de BPV. De eerder beschreven spanning tussen landelijke regels op dit punt en de behoefte aan snelheid en flexibiliteit in de regio dient verkleind te worden, waarbij de regionale behoeftes leidend zijn.

Om ROC's en AOC's te stimuleren actiever aan de slag te gaan met de verbetering van de kwaliteit van de deelnemerbegeleiding op de BPV plek, kan worden overwogen de regels voor het landelijk erkennen van BPV plekken te harmoniseren en te vereenvoudigen. Het moet voor ROC's en AOC's beter mogelijk worden individuele leerbedrijven zonder tussenkomst van het landelijk orgaan zelf aan te spreken op de kwaliteit die deze leerbedrijven leveren. Tegelijkertijd moeten leerbedrijven beter in staat worden gesteld om direct invloed uit te oefenen op het leerproces van de deelnemer. Overwogen kan worden om binnen de BBL de rol en verantwoordelijkheid van de leerbedrijven sterker aan te zetten, zoals dat in het buitenland gebeurt (zie box 4).

Box 4: Verantwoordelijkheden van het leerbedrijf

In een aantal andere landen worden ook prikkels bij het leerbedrijf gelegd. Als in Duitsland leerlingen voor de eerste keer gezakt zijn voor de bedrijfscomponent van hun opleiding, zijn bedrijven verplicht om de opleidingsovereenkomst te verlengen en de leerling twee herkansingen te geven (gedurende maximaal een jaar). In Denemarken ligt de verantwoordelijkheid voor de kwalificatie van jongeren meer bij werkgevers dan bij de scholen. Voor het eindexamen moeten de leerlingen een praktijkopdracht maken, waarbij ze drie herkansingen krijgen als hun scores onvoldoende zijn. Slaagt de leerling na deze herkansingen nog niet voor zijn examen, dan wordt de werkgever verantwoordelijk gehouden. Hij krijgt een boete opgelegd en verliest voor een bepaalde periode zijn kwalificatie als leerbedrijf. (Onstenk & Hövels 1995, KPMG 2000)

Voorts kan geconstateerd worden dat in Nederland het toezicht op de BPV beperkt is. De LOB's vallen niet onder het toezichtregime van de Onderwijsinspectie, zodat het toezicht beperkt is tot de leerlingbegeleiding door de ROC's en AOC's. Vanwege het grote belang van BPV kan overwogen worden om een vorm van extern toezicht op de BPV in brede zin te introduceren. Een mogelijke partij die dit kan uitvoeren is de Inspectie.

Personeelsbeleid

Ruimte dient er ook te zijn voor de docent. Dit begint bij de ruimte voor de instelling om een passend personeelsbeleid te voeren en moet resulteren in een werkomgeving waarin de docent zich als professional kan ontplooiën, zowel vakgericht als ook pedagogisch-didactisch. Op deze manier zou de instelling zich tot lerende organisatie kunnen ontwikkelen, met een didactiek die aansluit op de vraag en mogelijkheden van de deelnemer. Ook deskundigen uit het bedrijfsleven zouden vaker als gastdocent modules in het onderwijsprogramma's kunnen verzorgen. Hierbij wordt opgemerkt dat ruimte voor de docent met name door de instelling, en niet zozeer door de centrale overheid wordt bepaald: het is dan ook aan de ROC's/AOC's om meer handelingsruimte op micro-niveau te organiseren.

7.2.3 Kwaliteitsprikkel

Globalere landelijke sturing en meer handelingsvrijheid voor instellingen is echter niet genoeg. De institutionele structuur blijkt momenteel onvoldoende prikkels te genereren voor instellingen om kwaliteit te leveren en aan te sluiten op de wensen van deelnemers en werkgevers. Aanvullende prikkels zijn nodig. De sturingsfilosofie die hier gehanteerd wordt is dat, naast de landelijke overheid, ook deelnemers en werkgevers in de positie moeten worden gebracht invloed uit te oefenen op de kwaliteit. Hiervoor is een aantal prikkels essentieel.

Outputgegevens en verantwoording

Er dient betere informatie over de prestaties van ROC's en AOC's voor deelnemers en werkgevers beschikbaar te komen. In ieder geval dient over het interne rendement (uitval en diplomering) en het externe rendement (aansluiting op de arbeidsmarkt) gerapporteerd te worden. Het onderwijsnummer zal dit mogelijk maken, maar ook in de aanloop daar naartoe zullen stappen gezet moeten worden om transparantie op dit punt te krijgen. Daarbij hoort ook het geven van concreet inzicht in loopbanen van leerlingen en ex-leerlingen. Ook kunnen andere belangrijke doelstellingen onderdeel van de rapportage worden, bijvoorbeeld de regionale inbedding en het bieden van maatwerk. De rapportageverplichting ligt in eerste instantie bij de ROC's en AOC's zelf, maar er kan ook gedacht worden aan een rol van andere instanties, zoals de Inspectie. Deze kwaliteits- en rendementsgegevens zullen per instelling en per

opleiding voor iedereen beschikbaar moeten komen. Kwaliteitszorg bij instellingen kan gestimuleerd worden door horizontale vergelijking en benchmarking.

Overigens dienen niet alleen ROC's/AOC's zich te verantwoorden, maar geldt dit evenzeer voor de landelijke organen. Ook zij dragen, bijvoorbeeld door het aanbieden van kwalitatief goede BPV plaatsen, bij aan de kwaliteit van het onderwijs.

Op dit moment richt de verantwoording van instellingen zich vooral op de rijksoverheid. Binnen de verschuiving van de focus naar de regio past echter ook een vorm van horizontale verantwoording, waarbij de regionale belanghebbenden (bedrijven, gemeenten) door de instellingen worden geïnformeerd over de resultaten van het gevoerde beleid en ook onderwijsdeelnemers beter in stelling worden gebracht om instellingen op hun prestaties af te rekenen. Dit om praktische samenwerkingsrelaties in de regio ondersteuning te geven. Hiertoe zijn een aantal met elkaar samenhangende elementen van belang: meer concurrentie tussen instellingen, grotere vraagvolgendheid van budgetten, toetsing op monopolievorming en het wegnemen van toetredingsbelemmeringen. Ook vallen versterking van de positie van de student en het introduceren van landelijke kwaliteitsprikkelers te overwegen.

Vergroten concurrentie

ROC's en AOC's ondervinden momenteel onvoldoende kwaliteitsprikkelers omdat zij in veel regio's weinig concurrentie ondervinden. Deze zou moeten worden vergroot. Dit zou kunnen door (onder voorwaarden) ook opleidingen die worden aangeboden door private instellingen met publieke middelen te bekostigen. Deelnemers krijgen dan de mogelijkheid om bij een dergelijke instelling een opleiding te volgen, waarbij de kosten (deels) door de overheid worden vergoed. De voorwaarden waaronder dit zou kunnen, hebben in ieder geval betrekking op de kwaliteitsbewaking en accreditering en validering.

Hierbij doen zich twee vraagstukken voor: de drempelloze toetreding en de breedte van het (regionale) opleidingsaanbod. ROC's/AOC's zijn op basis van de WEB verplicht om iedereen (ongeacht de vooropleiding) toe te laten en dus opleidingen aan te bieden op de lage niveaus. Indien er voor wordt gekozen om ook private instellingen voor publieke bekostiging in aanmerking te laten komen, met als doel vergroting van de concurrentie, zet de eis van drempelloze toegang de ROC's bij voorbaat op een concurrentieachterstand. Deze ongelijkheid kan worden opgelost door ook de private instellingen tot de drempelloze toegang te verplichten. Het is echter niet realistisch dat deze instellingen een dergelijke verplichting zullen accepteren. Een tweede vraagstuk dat zich hierbij voordoet betreft de zorgbreedte van de instellingen. De ROC/AOC-vorming is ondermeer ingezet om te komen tot schaalvoordelen, zodat diverse kleine opleidingen, die afzonderlijk (in aparte instellingen) niet zouden kunnen bestaan, bij elkaar gebracht in een grote instelling wel kunnen worden aangeboden.

Een oplossing voor deze vraagstukken kan gevonden worden in het bepalen van de werkelijke kosten van de verschillende (groepen van) deelnemers en opleidingen. Op basis hiervan kan vervolgens de bekostiging worden gedifferentieerd, zodanig dat voor alle deelnemers een realistische prijs wordt ontvangen. De crux van de oplossing zit daarmee in het opheffen van de kruissubsidiëring. Wanneer instellingen niet meer goedkope opleidingen nodig hebben om hun dure opleidingen te kunnen betalen, is het risico van afoming afgewend. In die situatie zullen acceptatieplicht en de plicht tot een breed opleidingsaanbod niet meer nodig zijn.

Aandachtspunten betreffen de handhaafbaarheid en gedragseffecten. Om tot verantwoorde toetreding van private aanbieders tot publieke financiering te kunnen komen zullen eerst experimenten moeten worden opgezet. Een variabele daarbij kan zijn de mate waarin een budget direct via deelnemers loopt (in aanvulling op de al bestaande experimenten in het MBO en het HBO).

Grotere vraagvolgendheid budgetten

Door de bovengenoemde prijsdifferentiatie wordt een grotere koppeling gelegd tussen de door de deelnemer gemaakte kosten en de bekostiging. Er zijn nog andere manieren waarop de vraagvolgendheid van de budgetten kan worden vergroot. Dit is van belang omdat op die manier het “stemmen met de voeten” kan worden vormgegeven: onderwijsdeelnemers kunnen via hun keuze- en overstapgedrag prikkels tot kwaliteit aan instellingen geven.

Van belang is dat de financiering van instellingen de leerlingenstromen zoveel mogelijk zonder vertraging volgt; sneller dus dan de huidige t-2-systematiek. Bij voorkeur zou de bekostigingssystematiek gevoelig moeten zijn voor tussentijdse instap- of overstapmomenten van de student, bijvoorbeeld zoals de studiepuntenbekostiging zoals die in het HBO zal worden ingevoerd.

Daarnaast ligt koppeling van publieke bekostiging aan accreditatie voor de hand om regionale monopolies te doorbreken. De financieringssysteem dient toegerust te zijn op accommodatie van commerciële aanbieders.

Box 5: vraagvolgendheid budgetten in Denemarken

Denemarken heeft grote vraagvolgendheid van onderwijsbudgetten: financiering van de scholen is voor een belangrijk deel afhankelijk van het aantal leerlingen dat ze hebben. Het Deense model wordt ook wel aangeduid als het taximeter-systeem, omdat – in tegenstelling tot bijvoorbeeld Nederland - ook tussentijdse overstappen in de bekostiging worden meegenomen. In het taximeter-systeem ontvangen scholen een bedrag per leerling. Dit bedrag verschilt per opleidingsrichting.

Toetsing op monopolievorming

Het vergroten van de concurrentie vraagt ook om een strenge toets op monopolievorming. Deze zou kunnen plaatsvinden door het NMA of door de Onderwijsinspectie, in eerste instantie bij nieuwe fusies tussen instellingen maar later ook bij bestaande instellingen ter voorkoming van een monopolie. Uitgangspunt zou moeten zijn dat schaalvergroting geen doorgang zou kunnen vinden wanneer dit leidt tot monopolievorming. In de overgangperiode zou teambeloning eenzelfde concurrentiebevorderend effect kunnen hebben. Hier bestaat wel een spanning met de regionale handelingsvrijheid die ook beoogd wordt.

Onder de huidige wetgeving kunnen ROC's en AOC's wel fuseren maar niet splitsen. Dit zou moeten worden aangepast. Overigens kunnen ROC's en AOC's niet met elkaar fuseren. Ook dat zou moeten worden aangepast (LNV 2002).

Wegnemen toetredingsbelemmeringen

Onnodige belemmeringen voor instellingen om toe te treden tot de markt van het beroepsonderwijs zouden moeten worden weggenomen. Uitgangspunt zou moeten zijn dat instellingen die geaccrediteerd zijn in aanmerking moeten kunnen komen voor publieke bekostiging. De kwaliteitstoets lijkt een zinvolle toetredingsdrempel. Andere toetredingsbelemmeringen lijken minder voor de hand te liggen. Bijvoorbeeld, aanmelding van een nieuw ROC/AOC kan nu alleen bij wetwijziging. Een nadere inventarisatie met toetredingsbelemmeringen zou moeten worden opgesteld, inclusief een plan van aanpak om deze belemmeringen op te heffen.

Positie deelnemer

Het beroepsonderwijs dient er voor te zorgen dat deelnemers het onderwijs krijgen dat bij ze past en dat ze de opleiding met succes kunnen afronden. De positie van de deelnemer dient daartoe versterkt te worden. Te denken valt aan versterking van de medezeggenschap en een Ombudsman waartoe deelnemers zich kunnen richten bij klachten.

Landelijke kwaliteitsimpulsen

Naast de genoemde kwaliteitsprikkelers, die uitgaan van deelnemer en werkgever, zou ook de landelijke overheid een rol kunnen spelen om innovaties gericht op verbeteringen in de sector te stimuleren.

Gedacht kan worden aan een innovatiefonds, bedoeld om kansrijke initiatieven van instellingen te stimuleren. Ook het opzetten van een expertisecentrum zou overwogen kunnen worden (bijvoorbeeld gericht op best practices, lerende organisaties, BPV-plekken, allochtonen).

Tevens kan gedacht worden aan een "Investors in education"-keurmerk, naar analogie van het "investors in people"-keurmerk. Ook zou het bedrijfsleven gefaciliteerd kunnen worden bij activiteiten gericht op het ontwerpen en benutten van het bedrijf als optimale leeromgeving. Bijvoorbeeld door middel van een "kwaliteitsspiegel": een beoordeling van het bedrijf door de leerling en de school en andersom een beoordeling van de school door leerling en bedrijf.

Literatuuropgave

Algemene Rekenkamer; *Begeleiding en herplaatsing van voortijdig schoolverlaters*, 2001, Den Haag

Van Batenburg, Th.A.; *De loopbaan na het MBO van voortijdig schoolverlaters*, 1998, Groningen

Brandsma, J., 2001, *Leren kwalificeren; de inhoudelijke aansluiting van beroepsonderwijs en educatie op de maatschappelijke vraag*, Wateringen, WEB-evaluatierapport 1a

Bruijn, E. de, 2001, *Aansluiting tussen stelsels*, Wateringen, WEB-evaluatierapport 5

BVE Raad, 2001, *Minder maar beter; visie van de BVE Raad op de evaluatie en bijstelling van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs*, De Bilt

CPB, 2002, *De pijlers onder de kenniseconomie; opties voor institutionele vernieuwing*, Den Haag

Commissie Boekhoud, 2001, *Doorstroomagenda beroepsonderwijs*, Den Haag

Doets, C. en Westerhuis, A. (red), *Voldoen aan individuele vraag, toegankelijk, positie deelnemer*, Wateringen, WEB-evaluatierapport 2

European Commission; *Young people's training; key data on vocational training in the European Union*, 1997, Eurostat.

Eurydice Unit; *Structures of Education, Initial Training and Adult Education systems in Europe; Sweden*, 2001, Brussel

Eurydice Unit; *Structures of Education, Initial Training and Adult Education systems in Europe; Denmark*, 2000, Brussel

Eurydice Unit; *Structures of Education, Initial Training and Adult Education systems in Europe; Germany*, 1999a, Brussel

Eurydice Unit; *Structures of Education, Initial Training and Adult Education systems in Europe; United Kingdom*, 1999b, Brussel

Heijke, H. (red.), 2001, *De WEB tussen vraag en aanbod*, Wateringen, evaluatierapport 1b

Karstanje, P. (red), 2001, *Zelfsturend stelsel, autonome instellingen, kwaliteitszorg*, Wateringen, WEB-evaluatierapport 6

KPMG, 2000, *Internationale beleidsinspiratie voortijdig schoolverlaten*, Hoofddorp

Leenknecht, G.-J. (red), 2001, *Bestuurlijke en juridische aspecten van de WEB; andere bestuurlijke verhoudingen, vermindering bestuurslast*, Wateringen, WEB-evaluatierapport 7

Lieshout, H. van, 1996, *Beroepsonderwijs in Duitsland*, Utrecht

LNv, 2002, *Beleidsbrief Groen onderwijs: vernieuwing van de inhoud*, Den Haag

MDW-werkgroep Voortijdig Schoolverlaten, 2000, *Alle wegen leiden uiteindelijk naar een startkwalificatie*, Den Haag

Nieuwenhuis, L. (red), 2001, *Kwaliteit getoetst in de BVE; kwaliteit en niveau van aanbod en examens in het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie*, Wateringen, WEB-evaluatierapport 3

OC&W, 2001, *Grenzeloos leren; een verkenning naar onderwijs en onderzoek in 2010*, Den Haag

OC&W, 2002a, *Onderwijs Cultuur en Wetenschap in kerncijfers*, Den Haag

OC&W, 2002b, *Financiële verantwoording*, Den Haag

OECD, 2002, *Early school leavers; developmental work (concept)*, Paris

OECD, 2001, *Education at a Glance; OECD indicators*, Paris

OECD; *Education at a Glance; OECD indicators*, 2000a, Paris

OECD; *From initial education to working life; make transitions work*, 2000b, Paris

OECD; *Overcoming failure at school*, 1998, Paris

Onderwijsinspectie, 2001b, *Van WEB tot werkelijkheid*, Utrecht

Onderwijsinspectie, 2001a, *Onderwijsverslag 2001*, Utrecht

Onderwijsraad, 2000, *Koers BVE; advies*, Den Haag

Onderwijsraad, 2001, *WEB: een voorlopige evaluatie van de WEB*, Den Haag

Onstenk, J. en Hövels, B., 1995, *Het rendement van het leerlingwezen in Duitsland en Nederland*, Amsterdam

ROA, 2001, *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2000*, Maastricht

SER, 1999, *Flexibiliteit in leerwegen*, Den Haag

SER, 2001, *Koers BVE*, Den Haag

Stuurgroep Beroepsonderwijs, 2001, *Naar een herwaardering van het beroepsonderwijs en scholing*, Zoetermeer

Stuurgroep Evaluatie WEB, 2001, *De WEB: naar eenvoud en evenwicht; eindrapport van de stuurgroep evaluatie WEB*, Wateringen

Velden, R.van der, 2001, *Toegankelijkheid, intern rendement en doorstroom*, Wateringen, WEB-evaluatierapport 4

Bijlage 1: Geraadpleegde experts

Ten behoeve van het IBO beroepsonderwijs zijn twee bijeenkomsten met experts georganiseerd: op 7 december 2001 en 16 januari 2002. De volgende experts zijn daarbij aanwezig geweest:

Mw. A. Andriol	-	Haagse Hogeschool
Dhr. P. Boekhoud	-	Albeda College
Dhr. H. van Gansewinkel	-	Cap Gemini
Dhr. C. Hoogendijk	-	MKB Nederland
Dhr. H. Koole	-	VNO*NCW
Dhr. M.J. Kuypers	-	LOI
Dhr. Nabuurs	-	DAF Trucks
Dhr. J. Onstenk	-	CINOP
Dhr. J. van Putten	-	Mondriaan College
Dhr. C. Renique	-	VNO*NCW
Dhr. B. Rijgersberg	-	Paepon
Dhr. R. Troost	-	Grafisch College Rotterdam
Dhr. Van Vlodrop	-	Baronie College
Mw. J. Vastenburg	-	COLO

Bijlage 2: Leden IBO-werkgroep

Mr. J.N. van Lunteren	-	voorzitter
Drs. O.M. Merk	-	secretaris (Ministerie van Financiën)
Drs. R.C. Endert	-	co-secretaris (Ministerie van OCW)
Dr. R.J. Mulder	-	Ministerie van Algemene Zaken
Mw. Drs. K.W. Brouwer-Vogel	-	Ministerie van BZK
Drs. H.J.T. Nieuwenhuis	-	Ministerie van EZ
Mw. Drs. C.E. Mur	-	Ministerie van Financiën
Mw. Drs. M. de Beus	-	Ministerie van LNV
Drs. S.P. van den Eijnden	-	Ministerie van OCW
Mr. P.J. van Putten	-	Ministerie van OCW
Mw. Drs. C.J.F. Bastiaansen	-	Ministerie van SZW
Mw. Drs. H.E. Schiereck	-	Ministerie van VWS
Dr. H.D. Webbink	-	CPB
Prof. Dr. A. de Grip	-	ROA

Bijlage 3: Overzicht van actoren in het middelbaar beroepsonderwijs

- Onderwijsinstellingen (ROC, vakinstellingen, niet-bekostigde instellingen)
- Brancheverenigingen: BVE Raad, AOC-raad, Paepon (voor niet-bekostigde instellingen)
- Landelijke Organen voor het Beroepsonderwijs:
 - Aequor, kennis- en informatiecentrum voor het agrarisch onderwijs en bedrijfsleven
 - Bouwradius: landelijk orgaan voor de burgerlijke en utiliteitsbouw
 - Ecabo: landelijk orgaan voor de economisch-administratieve, ICT en veiligheidsberoepen
 - GOC: instituut voor arbeidsmarkt en onderwijs voor de grafische en communicatie-industrie
 - Innovam Groep: het opleidings- en examen centrum voor de mobiliteitsbranche
 - Intechnum: het kennis- en technologiecentrum voor de installatietechniek
 - KC Handel: KennisCentrum Handel
 - KOC Nederland: het kenniscentrum voor uiterlijke verzorging
 - LIFT Group: het onderwijscentrum textiel en confectie
 - LOB HTV: Landelijk Orgaan Beroepsonderwijs Horeca, Toerisme en Voeding
 - Opleidingscentrum SVS: Opleidingscentrum voor het schilders- en stukadoorsbedrijf & reclame en presentatietechnieken
 - OVDB: landelijk orgaan van het beroepsonderwijs gezondheidszorg, dienstverlening, welzijn en sport
 - SBW: opleider voor de infrastructuur
 - SH&M: Stichting Hout en Meubel
 - SOM Opleidingen Metaal: Landelijk orgaan voor beroepsonderwijs voor metaal en werktuigbouwkunde
 - SVGB Onderwijscentrum: Stichting vakopleiding voor gezondheidstechnische en ambachtelijke beroepen
 - SVO: Kennis- en opleidingscentrum voor de foodsector
 - VTenL: Vakopleiding Transport en Logistiek
 - VaPro-OVP: Stichting Vakopleiding Procesindustrie
 - VEV: Elektrotechnisch Vakonderwijs
 - VOC: Stichting Vakopleiding Carrosseriebedrijf
- COLO: vereniging van landelijke organen beroepsonderwijs
- Exameninstellingen
- Ministeries: OCW en LNV en (als gevolg van wettelijke eisen aan beroepen): VWS, V&W, SZW
- Landelijk georganiseerde sociale partners: VNO*NCW, MKB Nederland, FNV, CNV
- ACOA (advies commissie onderwijs arbeidsmarkt): adviseert over de macro-doelmatigheid en adviseert de LOB's over de eindtermen.