**Notitie t.b.v. het rondetafelgesprek over het aanpassingsvermogen van het mbo-curriculum op 28 november van 16.30 tot 19.00 uur in de Tweede Kamer**

Naar aanleiding van het SCP rapport ‘Beroep op het mbo’ is besloten een rondetafelgesprek te organiseren. ROA is gevraagd deel te nemen aan het rondetafelgesprek en te reflecteren over een aantal vragen.

1. In hoeverre is het mbo voldoende wendbaar wanneer de vraag van het afnemend beroepenveld wijzigt?
2. Wat is er nodig om binnen het mbo adequaat in te spelen op veranderingen op de arbeidsmarkt binnen het systeem?
3. Zijn er heel andere aanpakken mogelijk dan werken met landelijke kwalificatiedossiers (zoals accreditatie)?
4. Hoe kunnen – in een snel veranderende arbeidsmarkt – mbo-studenten worden opgeleid die voldoen aan de vragen van de samenleving en de arbeidsmarkt?

Ad 1. De arbeidsmarkt verandert inderdaad, zo is zowel sprake van stijgende opleidingseisen van werkgevers als van polarisatie op de arbeidsmarkt.

Stijgend opleidingsniveau:

* Tussen de jaren tachtig en nu bedraagt de stijging in opleidingsniveau in Nederland ongeveer 2 opleidingsjaren (Bijlsma et al., 2015, [Winnaars en verliezers op de arbeidsmarkt 1996-2012](https://www.tijdschriftvoorarbeidsvraagstukken.nl/inhoud/tijdschrift_artikel/TA-31-2-106/Winnaars-en-verliezers-op-de-arbeidsmarkt-1996-2012)). Maar het lijkt er op dat het tempo van deze skills upgrading vertraagt. In de jaren 1981-1985 steeg het opleidingsniveau met 0,47 opleidingsjaren. De stijging tussen 2005-2010 bedroeg 0,19 opleidingsjaren.
* De toename in het gemiddeld opleidingsniveau is meer het gevolg van stijgende opleidingsniveaus binnen beroepen dan van verschuivingen in de beroepenstructuur: met andere woorden aan dezelfde werknemers worden nu hogere eisen gesteld.

Polarisering:

* Polarisering doet zich voor, maar het tempo waarmee structurele veranderingen in de vraag naar arbeid optreden is traag, zeker in internationaal vergelijkend perspectief (zie Fouarge, 2017, [Veranderingen in werk en vaardigheden](http://roa.sbe.maastrichtuniversity.nl/roanew/wp-content/uploads/2017/06/oratie_Fouarge.pdf)).
* Bij polarisering is sprake van een *relatieve* krimp van beroepen in het middensegment van de loonverdeling. Dit wordt vaak ten onrechte geïnterpreteerd als *absolute* krimp van de werkgelegenheid in de middensegmenten. Wat onderzoek laat zien is dat de werkgelegenheid in het middensegment minder snel groeit dan er boven of er onder.
* Het middensegment van de loonverdeling wordt vaak gelijk gesteld aan mbo-beroepen en er wordt vaak geconcludeerd dat de toekomst van mbo-gediplomeerden onzeker is. Dit klopt niet helemaal: het is waar dat groeiberoepen vaker beroepen op hbo-plus-niveau zijn en krimpberoepen (v)mbo beroepen zijn, maar mbo’ers zijn te vinden over de hele breedte van het loonspectrum van beroepen. In het middensegment –beroepen tussen de 25ste en 75ste percentiel– heeft 56% een diploma op mbo-niveau. De rest is hoger of lager opgeleid.
* De krimp van werkgelegenheid op mbo-niveau treft vooral administratief-economische beroepen waarvan de taken relatief gemakkelijk geautomatiseerd kunnen worden. De vraag naar mbo-gediplomeerden in de sectoren zorg en techniek overtreft het aanbod (zie het op 4 december te publiceren rapport [*De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2022*](http://roa.sbe.maastrichtuniversity.nl/?portfolio=poa-project-onderwijs-arbeidsmarkt-2)).

Ad 2. Van groot belang voor een stabiele loopbaan van mbo-ers is dat ze tegelijkertijd voldoende specifieke beroepsvaardigheden hebben opgedaan én voldoende generieke vaardigheden op het gebied van taal en rekenen (het gaat hier om brede vaardigheden als het goed kunnen omgaan met geschreven en numerieke informatie) (Buisman en van der Velden, 2017, [De toekomst van vakmanschap](http://roa.sbe.maastrichtuniversity.nl/roanew/wp-content/uploads/2017/10/Rapport-Toekomst-van-Vakmanschapdruk.pdf)).[[1]](#footnote-1) Daarnaast doet de arbeidsmarkt in toenemende mate een beroep op het probleemoplossend vermogen van werkenden, vooral in combinatie met sociale en communicatieve vaardigheden. Ook zijn banen met een hoog niveau van autonomie de sterke groeiers van de afgelopen 20 jaar. Beide ontwikkelingen gelden ook voor de mbo-beroepen (Fouarge, 2017, [Vakmanschap en groei in beroepen](http://roa.sbe.maastrichtuniversity.nl/roanew/wp-content/uploads/2017/10/Deelproject-3a-Vakblad-Profiel-02-2017-p34-35.pdf)). Het mbo moet zich richten op het ontwikkelen van goede vakvaardigheden, maar dan wel in combinatie met algemene vaardigheden op het gebied van taal en rekenen, probleemoplossend vermogen en communicatie/samenwerken. Dit zorgt voor een grotere wendbaarheid van mbo gediplomeerden op de arbeidsmarkt. Dit vraagt wel intensieve samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven. In sommige sectoren geldt dat ontwikkelingen zo snel gaan dat het voor het onderwijs moeilijk is om vakinhoudelijk bij te blijven en is volledig opleiden in het mbo haast niet mogelijk. Overwegingen m.b.t. hoever het specialistisch opleiden binnen de onderwijsinstelling zou moeten reiken en de verdeling van taken en middelen tussen onderwijs en bedrijfsleven zijn daarbij van belang.

Ad 3. Als we het hebben over kwalificatiedossiers, moet een onderscheid worden gemaakt tussen enerzijds de rol die kwalificatiedossiers spelen in de wijze waarop in het stelsel toezicht is geregeld en de inbreng daarbij van stakeholders en anderzijds de rol van kwalificatiedossiers in de vormgeving van het onderwijs. In tegenstelling tot Duitsland en Frankrijk zijn in Nederland zowel het georganiseerd bedrijfsleven (inhoudelijk) als de overheid (bewaken/stellen van kaders) betrokken bij de totstandkoming van landelijke kwalificatiedossiers/ prestatieniveaus. Hierdoor is er meer balans en mede-eigenaarschap en wordt een eenzijdige focus vermeden (Westerhuis, Groeneveld en Smulders, 2017, [Opleiden voor vakmanschap in Nederland, Duitsland en Frankrijk](http://roa.sbe.maastrichtuniversity.nl/roanew/wp-content/uploads/2017/10/Deelproject-4b-Opleiden-voor-vakmanschap-in-Duitsland-en-Frankrijk.pdf)). Andere aanpakken zijn mogelijk, maar de vraag is of dit een verbetering zal zijn. Gezien de positieve bevindingen van het Nederlands stelsel voor beroepsonderwijs vergeleken met omringende landen, lage werkloosheid van mbo gediplomeerden en de grote betrokkenheid van het beroepenveld bij het onderwijs, zou het niet voor de hand liggen om de kwalificatiestructuur in te wisselen voor een geheel andere systematiek zoals accreditatie. Accreditatie kent ook nadelen, zoals een grote administratieve belasting voor instellingen en biedt geen garantie voor kwaliteit. Dit neemt niet weg dat gekeken moete worden of de huidige kwalificatiestructuur voor verbetering vatbaar is.

Als het gaat om de rol van kwalificatiedossiers bij de vormgeving van het mbo, is er een gemengd beeld. De invoering van het competentiegericht onderwijs heeft een positief effect gehad op de doorstroming naar het hbo (versterking van de beroepskolom), maar een negatief effect op de voorbereiding op de arbeidsmarkt (Meng, Levels, van der Meijden, van Schooten en van der Velden, 2017, [Competency-oriented secondary VET- Effects on competencies, further education and labor market](http://roa.sbe.maastrichtuniversity.nl/roanew/wp-content/uploads/2017/10/Deelproject-2-Competency-oriented-secondary-VET.pdf); Buisman en van der Velden, 2017, [De toekomst van vakmanschap](http://roa.sbe.maastrichtuniversity.nl/roanew/wp-content/uploads/2017/10/Rapport-Toekomst-van-Vakmanschapdruk.pdf)).

Ad 4. Mbo’ers moeten goed voorbereid worden op de veranderende arbeidsmarkt. Daarbij is het een misverstand om te denken dat er voornamelijk behoefte bestaat aan breed opgeleide vakmensen. Dat is niet zo: zowel in de afgelopen decennia als in de toekomst is sprake van vraag naar zowel breed als specialistisch opgeleide vakmensen. Sterker, specialistisch opgeleide vakmensen hebben vaak betere arbeidsmarktkansen dan breed opgeleiden vakmensen, niet alleen in het begin maar ook later in hun loopbaan (Bol en Rözer, 2017, [Vakmanschap op de arbeidsmarkt. Een analyse van de arbeidsmarktuitkomsten van afgestudeerden uit het middelbaar beroepsonderwijs](http://roa.sbe.maastrichtuniversity.nl/roanew/wp-content/uploads/2017/10/Deelproject-3c-Bol-en-Rozer-vakmanschap-arbeidsmarkt-9-mei.pdf)). Wel is het van belang dat de mbo’ers over voldoende generieke kernvaardigheden beschikken, zowel om de veranderingen in het eigen beroep bij te houden als om eventueel te kunnen omscholen naar andere beroepen. Dat stelt het beroepsonderwijs voor 3 uitdagingen:

1. Hoe voorkom je dat de verwerving van deze generieke vaardigheden ten koste gaat van de verwerving van beroepsgerichte vaardigheden? Het zijn de specifieke vaardigheden die mbo’ers een comparatief voordeel geven op de arbeidsmarkt ten opzichte van de generiek opgeleiden. Dat element moet dus altijd behouden blijven. Tegelijkertijd is het belangrijk dat men wel voldoende generieke vaardigheden verwerft. De kunst is om dat op een goede manier te integreren met de beroepsvaardigheden (dus geen aparte lessen voor de generieke vaardigheden, maar integreren in het vakonderwijs). Uit onze analyse blijkt dat dit makkelijker gaat in een schoolse setting dan in een setting waarbij het leren vooral in de praktijk plaatsvindt (van der Velden, Buisman en Levels, 2017, [Should we teach general skills in vocational education? Evidence from 19 developed countries](http://roa.sbe.maastrichtuniversity.nl/roanew/wp-content/uploads/2017/10/Deelproject-3b-Should-we-teach-general-skills.pdf)). De beroepsbegeleidende leerweg heeft als groot voordeel dat men een betere start heeft op de arbeidsmarkt, maar dit kan ten koste gaan van de lange termijn inzetbaarheid.
2. Hoe zorg je ervoor dat ook de mbo’ers met een niveau 1 of 2 opleiding (de ‘praktische vakmensen’) voldoende basis meekrijgen? De prognoses laten zien dat de arbeidsmarkt voor mbo’ers op niveau 1 en 2 meer risico’s met zich mee brengt. Voor deze groep is het daarom van belang om een voldoende basis te genereren waarmee de inzetbaarheid op langere termijn wordt veilig gesteld. Maar dat betekent niet dat ze breed moeten worden opgeleid, zoals sommige betrokkenen in het SCP rapport voorstellen: juist voor de lagere niveaus ligt het comparatief voordeel van de mbo’er in de specifieke kennis die ze hebben (anders verliezen ze zeker de concurrentie met de meer algemeen opgeleiden). Ook is het onverstandig om bij deze groep ervan uit te gaan dat motivatie voor baankans gaat, zoals in het SCP rapport wordt gesteld (‘liever een kappersopleiding waarvoor ze gemotiveerd zijn dan een opleiding met baankans waarvoor ze niet gemotiveerd zijn’). Het heeft weinig zin om deze groep voor te bereiden op beroepen waarvoor een slecht arbeidsmarktperspectief bestaat: dat leidt later tot frustratie (Fouarge, Künn-Nelen, en Punt, 2017, [De rol van arbeidsmarktinformatie in de opleidingskeuze van mbo’ers](http://roa.sbe.maastrichtuniversity.nl/roanew/wp-content/uploads/2017/11/ROA_R_2017_9.pdf)). Het is belangrijk dat met goede loopbaanoriëntatie, waarin arbeidsmarktkansen van opleidingen een expliciete plek krijgen, deze jongeren ‘verleid’ worden om een opleiding met perspectief te kiezen (zie ook het recente SER advies [Toekomstgericht beroepsonderwijs](https://www.ser.nl/nl/publicaties/adviezen/2010-2019/2017/toekomstgericht-beroepsonderwijs.aspx)).
3. Voor alle mbo’ers geldt dat het van belang is dat ze zich realiseren dat het mbo-diploma niet het eindstation is en dat ze zich een leven lang moeten blijven ontwikkelen. Veranderende vraag naar competenties betekent ook dat men bereid is om zich om en bij te scholen. Het mbo kan hierin een rol spelen, niet alleen in het aanbod van passende opleidingen, maar ook in het kweken van de bewustwording bij jongeren dat zij zich gedurende de loopbaan zullen moeten om- of bijscholen.

Maastricht 22-11-2017

**Prof. dr. Didier Fouarge & Prof. Dr. Rolf van der Velden**



**Research Centre for Education and the Labour Market**  
Maastricht University| ROA

P.O. Box 616, NL-6200 MD Maastricht  
T +31 43 3883647 F +31 43 3884914

[D.Fouarge@Maastrichtuniversity.nl](mailto:D.Fouarge@Maastrichtuniversity.nl)

[R.vanderVelden@Maastrichtuniversity.nl](mailto:R.vanderVelden@Maastrichtuniversity.nl)

1. Voor meer info over het project “De toekomst van vakmanschap”, zie <http://roa.sbe.maastrichtuniversity.nl/?portfolio=vakmanschap> . Op deze website ziet u ook een link naar alle artikelen en rapporten die in het kader van dit project zijn gepubliceerd. [↑](#footnote-ref-1)