

SCENARIO'S VOOR DE TOEKOMST VAN VAKMANSCHAP

RÉGINA PETIT

Met medewerking van Guuske Ledoux en Marieke Buisman

CIP-gegevens KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Petit, R.

Scenario's voor de toekomst van vakmanschap.

Amsterdam: Kohnstamm Instituut.

(Rapportnummer 977, projectnummer 20683)

Deze rapportage maakt deel uit van het project "De toekomst van vakmanschap" en is mogelijk gemaakt dankzij een subsidie van de Programmaraad Beleidsgericht Onderzoek van het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (404-15-400). Voor meer informatie over het project, zie website van het ROA: <http://roa.sbe.maastrichtuniversity.nl/> onder research.

ISBN 978-94-6321-037-9

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, or otherwise, without the prior written permission of the publisher.

Uitgave en verspreiding:

Kohnstamm Instituut

Plantage Muidergracht 24, Postbus 94208, 1090 GE Amsterdam

Tel.: 020-525 1226

www.kohnstammstituut.uva.nl

© Copyright Kohnstamm Instituut, 2017

Inhoudsopgave

1	Introductie	1
2	Scenario's	5
2.1	De context van beroepsonderwijs ter voorbereiding op vakmanschap	6
2.2	Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt	6
2.3	Ontwikkelingen in het onderwijs	9
2.4	Scenario 1: specialistisch vakmanschap	13
2.5	Scenario 2: de breed opgeleide vakman	23
2.6	Scenario 3: de praktisch opgeleide vakman	31
3	Conclusies en aanbevelingen	39
3.1	Specialistisch vakmanschap	39
3.2	Breed vakmanschap	41
3.3	Praktisch vakmanschap	42
	Recent uitgegeven rapporten Kohnstamm Instituut	45

1 Introductie

Het opleiden van vakmensen voor een veranderende arbeidsmarkt vraagt om beroepsopleidingen die passen bij de ontwikkelingen en die mee veranderen. Veel genoemde trends die van invloed zijn op vakmanschap¹ in de toekomstige arbeidsmarkt zijn technologische vernieuwingen, verschuiving van economische macht, verstedelijking en vergrijzing. Het onderwijs moet daarop inspelen maar het onderwijs en de arbeidsmarkt kennen ieder een eigen dynamiek. Doelstellingen van scholen en bedrijven sluiten niet altijd naadloos op elkaar aan. Anticiperen op de toekomst van vakmanschap vraagt om kennis van relevante feiten in combinatie met inzicht in alle mogelijke gevolgen van beleidskeuzes.

Maar wat verstaan we onder vakmanschap? De term vakmanschap heeft een positief imago, waarmee opleidingen en bedrijven zich graag willen profileren. Wat er *precies* onder wordt verstaan blijft echter vaak onduidelijk. Staat het bijvoorbeeld voor specialistische kennis en beroepsidentiteit dat cruciaal is voor de innovatiekracht en groei van de economie? Of voor mensen die flexibel inzetbaar zijn, beschikken over '21st century skills' en een bijdrage kunnen leveren aan een 'lerende economie'? Of voor praktische vaardigheden die goed aansluiten bij mensen die liever snel gaan werken in plaats van doorleren?

¹ We praten hier over 'vakmanschap' in plaats van het bredere en meer neutrale begrip 'beroepsuitoefening', omdat de voorbereiding voor beroepen in het middelbaar beroepsonderwijs sterk geassocieerd wordt met het begrip 'vakmanschap' (o.a. Ministerie van OCW (2011). *Actieplan MBO 'Focus op vakmanschap'*. Den Haag: Ministerie van OCW).

Onderzoek naar vakmanschap

Een samenwerkingsverband van onderwijsonderzoekers bij de Universiteit Maastricht (ROA) Universiteit van Amsterdam (AISSR), het Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ecbo) en het Kohnstamm instituut (KI) heeft zich in het afgelopen anderhalf jaar vanuit verschillende invalshoeken gebogen over vakmanschap waarbij de focus ligt op mbo niveau:

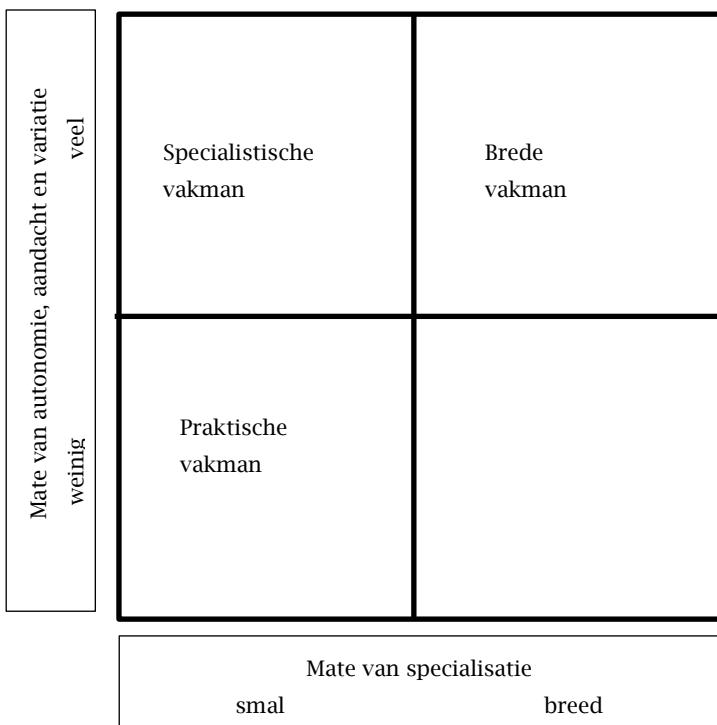
- Vakmanschap en de aansluiting tussen beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt.
- De inrichting van het beroepsonderwijs, ter voorbereiding op verschillende soorten vakmanschap.
- De ontwikkeling van de arbeidsmarktvrage naar verschillende soorten vaklieden.
- Vakmanschap in het Nederlandse onderwijsbestel, in vergelijking met belangrijke referentielanden (Duitsland en Frankrijk).

Dit heeft geresulteerd in verschillende onderzoeken, met een aantal interessante en verrassende nieuwe inzichten en een indeling in drie typen vakmanschap:

- 1) de breed opgeleide vakman met complexe taken (rechtsboven in figuur 1) .
- 2) de specialistische vakman met complexe taken (linksboven).
- 3) de praktisch opgeleide vakman, smal opgeleid en weinig complexe taken (links beneden).

Het vlak rechts beneden is leeg gelaten omdat vakmanschap volgens de literatuur minimaal vereist dat men in een bepaalde mate specialistische taken of complexe taken uitvoert. Bij taken die geen van beide verlangen is dus geen sprake van vakmanschap.

Figuur 1 De verschillende typen vakmanschap



Meer over de verschillende typen vakmanschap en de operationalisatie van het begrip is te lezen in een artikel van Petit & Rözer (2017). Daarin staan ook alle bronnen vermeld. In deze beleidsscenario's zijn de bronvermeldingen in het belang van de leesbaarheid achterwege gelaten.

Scenario's uitwerken

De verschillende visies op vakmanschap, resulteren in een verschillende inrichting, vormgeving en sturing van het onderwijs. Moeten leerlingen mee generiek of juist meer specialistisch worden opgeleid en hoe breed moeten opleidingen zijn? Deze en andere vragen zijn verwerkt in de beleidsscenario's. Op basis van de resultaten in de verrichte onderzoeken zijn drie scenario's uitgewerkt, waarbij:

- in scenario 1 het beleid zich vooral richt op het bevorderen van *specialistisch vakmanschap*;
- in scenario 2 het beleid zich vooral richt op *breed vakmanschap*;

- in scenario 3 het beleid zich vooral richt op 'smal' en minder complex vakmanschap wat we aanduiden met *praktisch vakmanschap*.

Een conceptversie van de scenario's zijn voorgelegd aan de volgende groepen experts:

- 1) Directie Kennis van het ministerie van OCW en de Mbo-Raad (onderwijsbeleidsmakers)
 - 2) CBON - VNO-NCW en MKB en SBB (werkgevers)
 - 3) De begeleidingscommissie van het project, bestaande uit wetenschappers op het terrein van vakmanschap en beroepsonderwijs (wetenschappers).
- De opmerkingen van de experts op de scenario's zijn in het huidige rapport verwerkt en de reacties zijn weergegeven in kaders onderaan paragrafen 2.3, 2.4 en 2.5 en betrokken in het slothoofdstuk met conclusies en aanbevelingen.

2 Scenario's

De scenario's zijn te zien als theoretische denkmodellen omdat de drie genoemde typen vakmanschap (en de beleidsaandacht voor elk) in de werkelijkheid naast elkaar bestaan, terwijl het begrip vakmanschap voor elk type wordt gebruikt. De reden om de scenario's naar type vakmanschap uit te werken en in hun consequenties afzonderlijk te doordenken, is om een zo compleet mogelijk zicht te krijgen op alle denkbare gevolgen van mogelijke beslissingen met betrekking tot vakmanschap of het onderwijs ter voorbereiding daarop. Het doel van deze scenario's is niet om de toekomst van vakmanschap te voorspellen, maar om beleidsmakers de kennis te bieden waarmee ze op toekomstig beleid ten aanzien van beroepsonderwijs en arbeidsmarkt kunnen anticiperen. De scenario's dienen als inspiratiebron voor onderbouwing van beleid of onderzoek en bij het maken van beleidskeuzes. We hopen dat het benut kan worden door zowel beleidsmakers, bestuurders en directeurs in beroepsonderwijs en het bedrijfsleven en door personen die zich bezighouden met de verbinding tussen onderwijs in de beroepskolom en de arbeidsmarkt.

In de volgende paragrafen gaan we eerst in op de context van onderwijs ter voorbereiding op vakmanschap. Vervolgens op de verschillende ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in het onderwijs, die gevolgen kunnen hebben voor vakmanschap. In de daarop volgende paragrafen gaan we in op hoe elk van de drie scenario's zich tot die ontwikkelingen verhouden, door een overzicht te geven van gevolgen voor de verschillende belanghebbenden: het onderwijs, de arbeidsmarkt, de student/werknemer en de overheid. In het slothoofdstuk zijn

conclusies en aanbevelingen gegeven voor beleid voor de verschillende soorten vakmanschap in samenhang met elkaar.

2.1 De context van beroepsonderwijs ter voorbereiding op vakmanschap

Het Nederlandse beroepsonderwijs kent een gedeelde verantwoordelijkheid tussen de overheid, onderwijsinstellingen en werkgevers. De overheid financiert het onderwijs en houdt toezicht op de kwaliteit. Het bedrijfsleven levert een bijdrage aan het bepalen van de kwalificaties die nodig zijn, biedt leerwerkplekken en levert een bijdrage aan de examinering. Mbo instellingen hebben een grote mate van autonomie in de wijze waarop zij het onderwijs vormgeven. Dit betekent dat er grote verschillen voorkomen tussen opleidingen, soms ook tussen opleidingen voor hetzelfde beroep. Deze gedeelde verantwoordelijkheid is complex om twee redenen. Ten eerste omdat de belangen verschillend zijn. Het bedrijfsleven heeft vooral belang bij werknemers die zo specifiek mogelijk zijn opgeleid en na diplomering direct zelfstandig kunnen werken. Het onderwijs heeft een bredere doelstelling dan kwalificering voor het beroep: voorbereiding op vervolgonderwijs en op participatie in de maatschappij. Algemene ontwikkeling en vorming zijn taken van het onderwijs, maar voor het bedrijfsleven heeft dat minder prioriteit. Daarnaast is het onderwijs meer gebaat bij bredere opleidingen waarbij klassen goed gevuld zijn en meerdere opties open blijven voor leerlingen die nog twijfelen over de beroepskeuze. De tweede reden van de complexiteit is dat de verantwoordelijkheidsverdeling tussen overheid, onderwijs en bedrijfsleven niet altijd duidelijk is waardoor steeds opnieuw discussie ontstaat over de werkwijze rond kwalificaties, examens, de rol van de inspectie en allerlei andere zaken. Tegelijkertijd heeft dit praktijkgerichte bestel, hoe complex ook, veel voordelen voor het Nederlandse beroepsonderwijs.

2.2 Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Hoe zit het met de vraag naar mbo-opgeleiden? Recent onderzoek laat zien dat mbo'ers niet meer negatieve gevolgen hebben ondervonden van de crisis dan havisten of vwo'ers. Wel is het zo dat de werkgelegenheid op middelbaar niveau op de langere termijn onder druk komt te staan, al gebeurt dit in Nederland in mindere mate vergeleken met andere landen. Havisten en vwo'ers verliezen hun voorsprong, het is immers geen afgerond eindonderwijs. Dat biedt meer kansen voor mbo'ers.

Brede inzetbaarheid is de trend

Van oudsher maakten vakmensen zich een vak eigen door als gezelschap in de werkpraktijk te leren van een meester. Het hoogst bereikbare niveau was dat van specialist, die het vak vervolgens zelf als meester weer kon overdragen aan nieuwe generaties. Om specialist te worden was veel kennis en ervaring nodig en dit is in de huidige tijd niet anders. Volgens de betekenis die vakmanschap in de huidige tijd heeft is altijd vakgerichte scholing nodig waarbij leren in de praktijk een belangrijke basis vormt. De vraag op de arbeidsmarkt naar vakmanschap is allesbehalve eenduidig. Enerzijds is er vraag naar specialistisch (smal) opgeleiden die direct inzetbaar zijn omdat zij zijn opgeleid voor één beroep; een 'kant- en klare werknemer' die weinig inwerktijd nodig heeft. Anderzijds is er vraag naar werknemers met een bredere kennis die breed inzetbaar zijn. Dit laatste lijkt tegenwoordig een dominante trend te zijn. Veel bedrijven willen werknemers meer allround inzetten, op meerdere terreinen. Het motief is efficiëntie: er is dan minder personeel nodig en de technologische ontwikkelingen maken dit mogelijk doordat apparaten taken overnemen waar met menskracht specialisme voor nodig was. Specifiek voor het mbo geldt dat de toekomstige langetermijnvraag naar vakspecialismen lastig is in te schatten en de kansen op de arbeidsmarkt later in de carrière moeilijk te voorspellen zijn.

Opleiden door het bedrijfsleven

Er zijn (veelal grote) bedrijven die er de voorkeur aan geven om personeel zelf op te leiden en hen hiermee van begin af aan optimaal voor te bereiden op een specifieke functie, maar ook binnen de eigen bedrijfscultuur te vormen. Sommigen pleiten daarom dat duale trajecten (bbl) weer volledig in handen komen van het bedrijfsleven en worden geprivatiseerd.

Gevraagde competenties

Er is een toenemende vraag naar generieke competenties (bijvoorbeeld communicatievaardigheden en probleemoplossend vermogen) op de arbeidsmarkt. Dit geldt voor alle typen vakmanschap. Het probleemoplossend vermogen is belangrijk op alle opleidingsniveaus. Beroepen waarin mensen werken met het hoogste niveau aan probleemoplossend vermogen zijn het sterkst gegroeid en voor beroepen waar mensen met het laagste niveau van probleemoplossend vermogen werken, geldt het tegenovergestelde. In laag betaalde beroepen bijvoorbeeld waarvoor veel probleemoplossend vermogen

nodig is, is de werkgelegenheid tussen 1996 en 2015 met 30% gestegen. Studenten leren steeds minder uitsluitend volgens vooraf vastgestelde stappen te handelen en moeten meer kunnen anticiperen op onvoorziene vragen en problemen. Ook de werkhouding is van groot belang voor werkgevers; deze is indicatief voor de inzet en het leervermogen van mbo'ers op het werk. Werkgevers vragen nogal eens meer aandacht van de school voor dit soort zaken met het idee dat jongeren de benodigde kennis wel vergaren als zij aan het werk zijn.

Gevraagde opleidingsniveaus

Hoewel de vraag op de arbeidsmarkt divers is, is in het algemeen het niveau dat gevraagd wordt van beroepsbeoefenaren in de afgelopen decennia geleidelijk aan gestegen. Dit komt onder andere door ontwikkelingen aan de aanbodkant (het groeiend opleidingsniveau van de bevolking), maar ook door verschillende ontwikkelingen aan de vraagkant (zoals efficiency, veiligheidsrichtlijnen en protocollen, kwaliteitsstandaarden/normeringen, technologie). Groei in onderwijsniveau en 'upgrading' van beroepen zijn hand in hand gegaan, dus werknemers groeiden geleidelijk aan mee in het niveau van wat er werd gevraagd. Van de groei in het opleidingsniveau van de beroepenstructuur komt twee derde uit groeiende opleidingseisen binnen beroepen. Een derde is te wijten aan de groei van het aantal hoog opgeleide beroepen zelf. Werkenden zijn nu vergeleken met enkele decennia geleden doorgaans zelfstandiger, communicatief vaardiger, flexibeler, voor meerdere taken inzetbaar en het zelf op peil houden van kennis en vaardigheden - levenslang leren - is min of meer de norm geworden. Vooral voor specialisten geldt dat zij moeten blijven investeren in hun kennis en vaardigheden, gezien hun meer afgebakende taken en kennis en vaardigheden, zodat zij wendbaar blijven op de veranderende arbeidsmarkt. In tijden waarin de werkloosheid en het aanbod van personeel hoog is, kunnen werkgevers ook hogere eisen stellen, namelijk dat de specialist naast het specialisme ook beschikt over brede generieke vaardigheden (21st century skills); men zoekt dan naar het schaap met vijf poten.

Polarisatie

In de afgelopen 20 jaar is het aantal banen in het middensegment afgenomen en is er sprake van polarisatie (hoog versus laag), al valt de omvang hiervan mee wanneer we Nederland vergelijken met Angelsaksische landen. De

werkgelegenheid in hoogbetaalde banen is sterk toegenomen en voor de laagbetaalde banen geldt eveneens een lichte toename. Automatisering van taken in beroepen en outsourcing/offshoring worden vaak genoemd als belangrijke oorzaken voor het verdwijnen van werkgelegenheid in het middensegment. Bij bepaalde beroepen, zoals in de administratie, zijn veel taken geautomatiseerd waardoor de vraag ernaar flink is afgenomen. Het lijkt echter niet zo te zijn dat automatisering de voornaamste reden is voor deze ontwikkeling in Nederland, want vooral beroepen aan de onderkant van de loonverdeling krijgen te maken met automatisering. In de lagere beroepen blijven vooral de dienstverlenende beroepen en beroepen waar persoonlijk contact belangrijk is, behouden. De reden dat deze beroepen desondanks niet verdwijnen is dat dit persoonlijk contact niet vervangen kan worden door technologie of op afstand (in lage lonen landen) uitgevoerd kan worden.

Kleinschalige ambachtelijke beroepen

Een deel van de specialistisch opgeleiden betreft opgeleiden voor kleinschalige ambachtelijke beroepen. Een terugkerende discussie is of dergelijke kleinschalige beroepen en bijbehorende opleidingen een toekomst hebben in Nederland. Momenteel worden opleidingen voor deze beroepen, zoals voor instrumentenmaker, gesubsidieerd zodat de beroepen voorlopig behouden kunnen blijven. Verder wordt over dit onderwerp in de literatuur een toenemende vraag naar maatwerkproducten en handvervaardigde producten genoemd, waarvoor specialistische kennis en vaardigheden nodig kunnen zijn. De reden is dat de klant een kwalitatief hoogwaardig product wil, dat voldoet aan specifieke eigen wensen. Dit neemt niet weg dat er daarnaast ook (en vooral) vraag is naar massaproducten. Veel van de (niet-servicegerichte) 'smalle' beroepen worden uitgevoerd in lage lonen landen.

2.3 Ontwikkelingen in het onderwijs

WEB en drievoudige opdracht van het beroepsonderwijs

Met de ontwikkeling van het beroepsonderwijs, met name door de WEB (Wet Educatie Beroepsonderwijs) is naast de vakinhoud ook meer aandacht voor algemene ontwikkeling en andere generieke vaardigheden gekomen, zoals taal, rekenen en sociale en maatschappelijke vaardigheden (ook wel 21^{ste} eeuwse vaardigheden). Dit met het oog op de drievoudige kwalificatie voor beroep, vervolgonderwijs en maatschappelijke participatie.

Leerwegen bol en bbl

Met de komst van de WEB kent het mbo twee leerroutes, bol en bbl, die opleiden tot eenzelfde diploma. Voor een bbl opleiding is een betaalde leerbaan een vereiste. Dit maakt dat de leerroutes in de praktijk werken als communicerende vaten: in tijden van werkloosheid daalt het aantal bbl'ers (onvoldoende leerbanen) en neemt het aantal bol'ers toe en vice versa. Los daarvan zijn er verschillen tussen deze studenten en hun leerroutes. Bbl'ers zijn gemiddeld genomen ouder, worden praktisch gericht gevonden en gaan na het mbo meestal direct werken. Zij werken tijdens de opleiding immers al vier dagen per week. In de bbl-opleiding bijvoorbeeld is meer aandacht voor het leren in de praktijk van de vakinhoud en minder aandacht voor burgerschap. Bbl'ers volgen minder generieke vakken. De onderwijsinstelling heeft minder grip op wat bbl'ers leren omdat het leren zich vooral afspeelt in de beroepspraktijk. Studenten die de bol-route volgen stromen vaker door naar het hbo. Volgens de OESO heeft Nederland een sterk stelsel van beroepsonderwijs met de gecombineerde leerwegen bol en bbl. Sterke punten bij de bbl zijn volgens de SER onder andere dat er veel ruimte is voor praktijkleren, vooral van belang voor deelnemers die minder affiniteit hebben met schools leren. Bbl deelnemers zijn tevredener over de opleiding dan deelnemers aan de bol en de bbl opleiding kent goede arbeidsmarktperspectieven. 80% van de gediplomeerden blijft bij het leerbedrijf werken en de werkloosheid is lager dan bij bol-gediplomeerden. Ook werkgevers zijn content met de leerroute. Zij kunnen studenten opleiden als toekomstig werknemer voor het bedrijf. In de afgelopen jaren is het aantal studenten in de bbl wel fors teruggelopen. Het aantal is vergeleken met 2009 gehalveerd en in de afgelopen 25 jaar nog niet zo laag geweest. Conjunctuur is een van de verklaringen voor de daling, demografische ontwikkelingen, stijging van het opleidingsniveau maar ook het negatieve imago dat de bbl heeft als restonderwijs zonder goed arbeidsmarktperspectief.

Sociale vangnetfunctie van het mbo

Het mbo bedient een zeer divers samengestelde groep wat varieert van het laagste niveau dat geen startkwalificatie oplevert, tot het hoogste niveau dat – zeker in internationaal perspectief – dicht tegen het hoger onderwijs aan zit. In de afgelopen jaren is veel aandacht uitgegaan naar de laagste niveaus waar problemen zoals achterstanden, psychosociale- en leerproblemen zich

concentreren. In die zin heeft het mbo ook een sociale vangnetfunctie. Vooral voor jongeren uit lagere sociale milieus geeft de bol-route de mogelijkheid om via stapelen het hoger onderwijs te bereiken. Deze route biedt een steviger theoretische kennisbasis en er is meer aandacht voor algemene ontwikkeling (loopbaanoriëntatie en -begeleiding, burgerschap, taal en rekenen) dan binnen de bbl-route.

Van docentgericht naar studentgericht onderwijs

In de periode na de invoering van de WEB is geleidelijk een verschuiving ontstaan van traditioneel docentgericht onderwijs naar een meer studentgerichte aanpak, waarbij meer aandacht was voor houdingsaspecten. In het mbo heeft dit met name vorm gekregen met de invoering van het competentiegericht onderwijs, dat vanaf 2004 in het hele mbo werd ingevoerd. De aanleiding voor de invoering was dat er hardnekkige problemen waren in het onderwijs waar een oplossing voor nodig was, zoals een verbeterde aansluiting op de eisen vanuit de praktijk. Deze omslag heeft de onderwijsinstellingen veel tijd en moeite gekost, ook omdat de invoering samenviel met andere ingrijpende onderwijsvernieuwingen. Er waren voor- en tegenstanders. De kritiek was vooral dat er te veel nadruk werd gelegd op houdingsaspecten ten koste van vakgerichte kennis en vaardigheden en algemene vakken zoals Nederlands. Docenten moesten in de nieuwe situatie naast specifieke vakkennis over meer didactische vaardigheden beschikken om zo ook andere vaardigheden centraler te stellen. De uitdaging was om deze vaardigheden in de beroepscontext te integreren. Problemen met de vernieuwing werden vooral gesignaleerd in de overgangperiode 2004-2010. Daarna is de verhouding tussen kennis, vaardigheden en houding weer meer in evenwicht gekomen. Inmiddels ervaart men dat het onderwijs en de samenwerking met het bedrijfsleven in de loop der jaren uiteindelijk is verbeterd.

Tegenstelling tussen generieke en specifieke vaardigheden?

Het toenemend belang van generieke vaardigheden op de werkplek, roept ook de discussie op of het aanleren van generieke vaardigheden niet ten koste gaat van het aanleren van specifieke vaardigheden. Er zijn grofweg twee stromingen te onderscheiden. De ene geeft aan dat er een trade-off is: tijd besteed aan het ene kun je niet besteden aan het andere. Dat zou impliceren dat een verbreding van de opleiding noodzakelijk ten koste zou gaan van de diepgang. Een tweede

geeft aan dat dit genuanceerder ligt. Volgens deze visie kunnen zogenoemde 21^{ste} eeuwse vaardigheden geïncorporeerd worden in het curriculum door een aanpassing van de werkvormen en de leeromgeving. Zo kan het verwerven van vakkennis en leren samenwerken heel goed gelijktijdig plaatsvinden, zonder dat het een ten koste gaat van het ander. En ook voor de generieke kernvaardigheden zoals geletterdheid en gecijferdheid geldt dat die voor vakmensen net zo belangrijk zijn als voor academisch opgeleide mensen. Met andere woorden, om een goed vakman te worden zijn brede generieke vaardigheden essentieel. De kunst is vooral om die twee aspecten goed te integreren in het curriculum.

Bijhouden vakvernieuwingen

Een terugkerend probleem in het beroepsonderwijs is dat het vaak achter de feiten aanloopt als het gaat om vernieuwingen in het beroep. Zeker bij specialistische kennis is het logisch dat het bedrijfsleven hierin vooroploopt. Van het onderwijs vraagt dit een continue samenwerking met het bedrijfsleven om specialismen bij te houden. Al jaren lang wordt gezocht naar samenwerkingsvormen tussen onderwijs en bedrijfsleven met meer en minder succesvolle voorbeelden als resultaat, maar dit blijft een aandachtspunt omdat het onderwijs met de drievoudige kwalificatie een omvangrijke taak heeft en zich niet, zoals bedrijven, volledig kan toelagen op de vakinhoud.

Macrodoelmatigheid

Het beroepsonderwijs is in de afgelopen decennia uitgegroeid tot een omvangrijke hoeveelheid opleidingen in verschillende beroepsrichtingen en van verschillende opleidingsniveaus. Veel van deze opleidingen bleken weinig rendabel omdat de instroom laag was of er geen vraag was naar bepaalde gediplomeerden op de arbeidsmarkt. Sinds 2015 is wetgeving van kracht waarbij mbo instellingen verantwoordelijk zijn voor een doelmatig aanbod van mbo opleidingen. Dit betekent dat het aantal opleidingen wordt teruggedrongen en opleidingen breder worden.

Waar investeren in het onderwijs?

Nederland heeft een traditie van egalitair onderwijs, waarbij gelijke kansen worden bevorderd. Dit betekent dat veel aandacht uitgaat naar begeleiding van leerlingen met achterstanden of handicaps. Nederlandse jongeren aan de onderkant van het onderwijspectrum presteren dan ook opvallend goed

vergeleken met andere landen. In de afgelopen jaren lijkt de aandacht wat verlegd te zijn naar het stimuleren van excellentie door meer nadruk op de betere presteerders en opschroeven van de diploma-eisen (taal, rekenen, vakvaardigheden). Mbo scholen hebben veel moeite met excellentie. Het is een onduidelijk begrip in het mbo en het idee om lagere presteerders een excellentietraject te ontzeggen druist in tegen de onderwijsvisie die alom gericht is op het bevorderen van gelijke kansen en het voorkomen dat jongeren achterblijven. Het is de vraag hoe de beleidsaandacht zich gaat ontwikkelen. Investeren in de bovenkant is goed voor blijvende groei van de economie, onder andere in de concurrentie met andere landen. Investeren in de onderkant is van belang voor participatie in samenleving en arbeid van laag opgeleide en kwetsbare mensen. De vraag is of het in de toekomst financieel mogelijk blijft om zowel aan de onderkant als aan de bovenkant voldoende te investeren.

In de volgende paragrafen wordt beschreven hoe deze ontwikkelingen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt zich verhouden tot de drie scenario's van specialistisch, breed of praktisch vakmanschap.

2.4 Scenario 1: specialistisch vakmanschap

In dit scenario is het beleid vooral gericht op het bevorderen van specialistisch vakmanschap. Met specialistisch vakmanschap bedoelen we vakmanschap waarvoor specialistische kennis en vaardigheden nodig zijn; beroepsbeoefenaren die vakinhoudelijk veel weten en kunnen op een smal terrein. Dit type vakmanschap kent een complex takenpakket waarbij taken met volle aandacht en veel autonomie worden uitgevoerd.

De specialistische vakman is opgeleid voor één specifiek herkenbaar beroep. Dit betekent dat leerlingen in een opleiding tot een specialistische vakman bijna allemaal zullen gaan werken in dat beroep. Voorbeelden van dit type vakmanschap zijn beroepen als hoogspanningsmonteur, tig-lasser, pianotechnicus, prothesemaker, gamedesigner, tuinarchitect, fraude-opsporingsbeambte. Hoewel specialistisch vakmanschap niet is voorbehouden aan de hogere onderwijsniveaus komt dit type vakmanschap wel vooral daar voor. Met name in mbo 4 is de link tussen een opleiding en een beroep sterk, terwijl specialisme minder dominant is in met name mbo 1 en mbo 2. In deze laatste twee niveaus worden studenten opgeleid die uitwaaiëren over een

veelheid aan beroepen. Het is wel belangrijk om te benadrukken dat de verschillen binnen niveaus minstens zo groot zijn als de verschillen tussen niveaus: binnen mbo 1 wordt iemand met een technische opleiding ongeveer even specialistisch opgeleid als iemand met een commerciële opleiding van mbo 4. Wat zijn de gevolgen als het beleid zich voornamelijk zou richten op het stimuleren van specialistisch vakmanschap? Past het bij de huidige ontwikkelingen? Als je daarvoor kiest, waar zet je dan op in en wat zijn de voor- en nadelen voor de belanghebbenden?

Gevolgen voor student/werknemer

Goede arbeidsmarktkansen voor schoolverlaters

Een net gediplomeerde met een meer specialistische opleiding heeft in eerste instantie een goede toegang tot de arbeidsmarkt, beter dan de breed en praktisch opgeleide vakman. Er is weinig sprake van verdringing door hoger opgeleiden, zolang bedrijven om specifieke vakgerichte kennis en vaardigheden vragen en dit werk niet overgenomen kan worden met technologie of door offshoring. De werkgelegenheidsgroei is in de afgelopen 20 jaar het sterkst geweest in beroepen waar autonomie een belangrijke rol speelt, waarbij de verschillen tussen beroepen met een breed of smal opleidingsspectrum klein zijn. De toenemende behoefte van de consument aan maatwerk biedt kansen voor meer specialistische vakmensen, zoals in de maakindustrie. Dit kan leiden tot meer vraag naar specialistische vakmensen en dus betere perspectieven op de arbeidsmarkt. Het is denkbaar dat bepaalde specialistische beroepen altijd blijven bestaan, zoals servicegerichte beroepen of beroepen die niet geschikt zijn voor offshoring om geografische redenen. Het individu kan zich zo nodig of desgewenst ook als ZZP-er handhaven door de specifieke kennis en vaardigheden. Meer inzetten op specialistisch vakmanschap kan daarentegen wel leiden tot minder kansen voor laag opgeleiden, voor wie het behalen van het niveau van specialist niet mogelijk is.

Ook een goede positie op de arbeidsmarkt in een latere fase van de carrière

Het beeld bestaat dat werknemers met een specialisme in een latere fase van de carrière in de problemen komen omdat zij minder breed inzetbaar en daardoor minder flexibel/mobiel zijn binnen de organisatie en op de arbeidsmarkt. Dit beeld wordt niet bevestigd in ons onderzoek. De perspectieven op de langere termijn zijn voor de specialistische vakman net zo

goed als voor de brede vakman. Er wordt al gauw gedacht dat een specialist in één ding goed is. Dit beeld kan in de hoofden van werkgevers blijven bestaan, ook als de desbetreffende specialist zich in het werk breder heeft ontwikkeld. Dit neemt niet weg dat er specialisten zijn met verouderde kennis die moeilijk inzetbaar zijn. Zeker wanneer scholing binnen het eigen bedrijf is gevolgd (nog specifieker) zal de kans op werk buiten de organisatie nog moeilijker zijn. Werkloosheid in een latere fase van de loopbaan vormt dan een risico.

Zelfstandigheid, zelfsturing en blijven leren

Het is de vraag wat een specialistisch vakman nodig heeft om zich staande te houden op de arbeidsmarkt. Specialisme vraagt initiatief van de werknemer om te blijven leren en zich verder te ontwikkelen (leven lang leren) omdat deze inhoudelijk vaak beter thuis is in het specialisme dan de werkgever en een specialist het zich niet kan permitteren om vakinhoudelijk achter te lopen. Er wordt van specialisten meer zelfsturing en zelfstandigheid (autonomie in het werk) gevraagd om in te spelen op de steeds veranderende omstandigheden. Specialistische vakmensen op dit niveau doen veel aan 'learning by doing' waarbij de nadruk ligt op het verder ontwikkelen van specifieke kennis en vaardigheden. Dit kan motiverend en uitdagend zijn, maar tegelijkertijd is niet iedereen in staat tot zelfsturing. Immers, zeker voor lager opgeleiden geldt dat zij na het initieel onderwijs weinig scholing volgen.

Motivatie en werkplezier

Een specialisme is positief voor het ontwikkelen van een beroepsidentiteit, beroepseer, eigenwaarde, zelfverzekerdheid en zingeving en daarmee voor de motivatie en het werkplezier. Het takenpakket van een specialist is duidelijk afgebakend, wat prettig kan zijn voor een beginnende beroepsbeoefenaar. In een latere fase in de loopbaan kan een specialist het voortouw nemen in vernieuwing en eraan bijdragen dat het vak zich verder ontwikkelt. Wat echter ook zou kunnen gebeuren is dat een wat smaller en afgebakend takenpakket op den duur eentonig wordt en de motivatie daardoor afneemt.

Alternatieve mogelijkheden voor de toekomst worden vroeg afgesloten

Een nadeel van specialisatie op jonge leeftijd kan zijn dat iemand in een 'fuik' terecht komt als de studie- en beroepskeuze verkeerd blijkt te zijn. In een smalle opleiding sluiten jongeren al vroeg leer- en werkmogelijkheden in een andere beroepsrichting af en gaat het switchen van opleiding gepaard met

tijdverlies. En twijfel over de gekozen opleiding en switchen komt veel voor op het mbo. In dit scenario is het van bijzonder belang dat de mogelijkheden om te switchen en te stapelen gedurende de gehele leerloopbaan blijven bestaan.

Specialisatie past bij keuze in de latere loopbaan

Direct na school beginnen als specialist lijkt niet overeen te komen met de ontwikkeling die mensen gewoonlijk doormaken in leven en werk. Het ligt meer voor de hand dat een net gediplomeerde begint met een meer brede scope om ervaring op te doen en te ontdekken wat aanspreekt en passend is bij eigen kwaliteiten, om zich pas in een latere fase te specialiseren. Jongeren moeten voldoende bagage hebben meegekregen om zo'n stap tot specialisatie te kunnen zetten.

Gevolgen voor het onderwijs

Sterker accent op duale trajecten

Om op te leiden tot specialistisch vakmanschap, is de inzet van specialisten in het onderwijs noodzakelijk. Het ligt voor de hand dat vaklieden in het bedrijfsleven hierin een belangrijke rol spelen in het overdragen van specialistische kennis en vaardigheden. Het is denkbaar dat er meer in de praktijk en dus via de bbl-route geschoold gaat worden.

Beter imago van het beroepsonderwijs

Uit de literatuur komt naar voren dat trots, passie voor het vak en nieuwsgierigheid (steeds meer willen weten over het vak) belangrijke aspecten van vakmanschap zijn. Dit veronderstelt een nadruk op de vakinhoud, waarbij eerder wordt gedacht aan een specialist dan aan een generalist. Een belangrijk voordeel van het stimuleren van specialistisch vakmanschap binnen het beroepsonderwijs kan zijn dat hiermee meer de associatie wordt gelegd tussen beroepsonderwijs en vakmanschap en dit het imago van het middelbaar beroepsonderwijs kan verbeteren. Het is dan wel van belang om dit specialistische karakter van het beroepsonderwijs voor het voetlicht te brengen en zo meer jongeren te kunnen verleiden om te kiezen voor beroepsonderwijs en de trend te doorbreken van de toename van algemeen vormend onderwijs.

Bijblijven met nieuwe ontwikkelingen in het vakgebied

Het vraagt van het onderwijs nogal wat om bij te blijven met de ontwikkelingen

in vakgebieden, zeker waar het specialistische kennis betreft. Een groter aanbod van specialistische opleidingen kan mogelijk een aanzet geven tot meer beroepsgerichte kennis verwerven in de praktijk. Voor specialistische opleidingen zijn ook gespecialiseerde docenten nodig die op de hoogte zijn van de laatste stand van de techniek. Het is de vraag of dit met het huidige personeelsbestand in mbo-instellingen mogelijk is. Het vraagt een forse investering om docenten op het gewenste niveau te brengen en intensieve samenwerking met het bedrijfsleven. Een afweging kan zijn om hier als onderwijs juist niet in te investeren en het verder specialistisch opleiden over te laten aan het bedrijfsleven. Dan zou het opleiden meer dan nu via 'leven lang leren' plaatsvinden in plaats van via het initieel onderwijs. Dit zou betekenen dat het beroepsonderwijs minder omvangrijk wordt.

Drievoudige opdracht in het gedrang?

Het is de vraag wat meer nadruk op specialistisch opleiden betekent voor de drievoudige opdracht die het mbo heeft. Is het mogelijk om het beroepsgerichte deel een meer specialistische invulling te geven, zonder dat dit extra tijd kost die bijvoorbeeld ten koste kan gaan van andere lesinhoud? Als meer tijd nodig is voor het specialistisch opleiden, dan kan het zijn dat de nadruk meer komt te liggen op voorbereiding op een beroep en minder op voorbereiding op maatschappelijke participatie en doorstroom naar vervolgonderwijs.

Doelmatigheid

In de afgelopen jaren is in het mbo getracht het aantal opleidingen terug te dringen door ze iets te verbreden. De aanleiding was vooral een gebrek aan doelmatigheid: er waren te veel opleidingen met een voor scholen niet rendabel klein aantal studenten. Daarnaast zijn er nogal wat studenten die nog twijfelen over de beroepskeuze, waarbij breed opleiden dan beter is zodat meerdere keuzemogelijkheden open blijven. Het stimuleren van meer specialistisch vakmanschap zou vanuit onderwijsinstellingen gezien om een tegengestelde beweging vragen naar juist weer meer en smallere opleidingen. Voor scholen is dit minder doelmatig. Voor het bedrijfsleven is smal opleiden juist weer meer doelmatig. Het bedrijfsleven en vooral het midden en kleinbedrijf heeft behoefte aan specifiek opgeleiden.

Verschuiving van pedagogisch-didactische naar vakinhoudelijke expertise
Specialistische opleidingen op de lagere onderwijsniveaus komen weinig voor. Op de lage onderwijsniveaus gaat veel aandacht uit naar een pedagogisch-didactische aanpak om de divers samengestelde groepen jongeren waar sociale en andere problematiek veel voorkomt te begeleiden. Wat zou een nadruk op specialistisch vakmanschap betekenen voor de lage onderwijsniveaus? De huidige docenten die juist gespecialiseerd zijn in didactiek op de lagere onderwijsniveaus kunnen hun specialisme minder goed benutten en missen daarentegen de specialistische vakkennis. Dit scenario vraagt met name van deze docenten een forse investering in bijscholing en een andere werkoriëntatie.

Gevolgen voor de arbeidsmarkt

Werkgelegenheid

Voor de korte termijn heeft focus op specialisatie naar verwachting geen negatieve gevolgen voor de werkgelegenheid omdat problemen bij toetreding op de arbeidsmarkt van schoolverlaters niet te verwachten zijn. Er is veel vraag naar specialistisch opgeleiden. Ook op de langere termijn zijn de perspectieven van specialisten gemiddeld genomen gunstig. Als meer mensen doorleren naar niveau 4 van specialist in plaats van toe te treden tot de arbeidsmarkt na diploma op niveau 1, 2 of 3, dan zouden er tekorten kunnen ontstaan aan personeel op de lagere niveaus. De verwachting is echter dat de toekomstige vraag naar arbeid door skills upgrading zich vooral concentreert op de hogere niveaus.

Werkloosheid

Op de langere termijn kan dit scenario mogelijk leiden tot een hogere werkloosheid onder vaklieden als zij door reorganisatie of technologische vernieuwing hun baan verliezen en zij weinig mogelijkheid hebben om uit te wijken naar andere beroepen of specialismen, maar vooralsnog blijkt dit niet uit onderzoek. Tegelijkertijd kan specialisatie juist ook tot meer banen leiden ('Job creation') en dus positieve consequenties hebben voor de werkgelegenheid. Meer inzet en goede ideeën van mensen met kennis van zaken kan leiden tot nieuwe initiatieven.

Technologische vooruitgang

Een toename van specialisten zou logischerwijze leiden tot een toename van het aandeel specialisten binnen bedrijven. Een gevolg daarvan zou kunnen zijn dat de technologische vooruitgang in bedrijven sneller gaat en hogere kwaliteit wordt geleverd. Specialistische vaardigheden beschikken naar verwachting over betere vakvaardigheden en leveren kwalitatief goed werk. Een open vraag is echter met welke snelheid technologische ontwikkelingen verder doorzetten en in welke mate technologie ingezet kan worden als substituut voor vakmanschap. Bovendien kan technologische verandering een probleem zijn voor specialisten die later in hun carrière zitten: hun specialistische vaardigheden kunnen door snelle technologische veranderingen gedateerd raken.

Motivatie

Zoals genoemd brengt specialisme met zich mee dat een groter beroep wordt gedaan op vakmanschap en men met meer trots, eigenwaarde en motivatie bezig is met het werk. De vraag is wel of er bij toename van het aantal specialistisch opgeleiden binnen bedrijven wel voldoende passend werk is. Bestaat de kans op overscholing en daarmee onderbenutting? Als kwaliteiten van mensen niet worden benut, dan kan dit leiden tot demotivatie en meer verloop van personeel in organisaties.

Doelmatige inzetbaarheid

Voor bedrijven kunnen specialistisch opgeleiden overgekwalificeerd zijn op bepaalde terreinen en als het specialisme op termijn niet precies past bij het takenpakket, is dit onnodig duur. Bij organisatieveranderingen bestaat het risico op een te veel aan specialisten in verkeerde richting en dan zijn deze mensen minder goed inzetbaar voor andere taken, waarvoor dan nieuwe werknemers aangetrokken moeten worden. Veruit de meeste mbo'ers worden opgeleid voor het midden- en kleinbedrijf. Is het in kleine bedrijven van belang dat werknemers flexibel zijn en 'iedereen zo nodig alle voorkomende werkzaamheden kan uitvoeren'?

Autonomie en zelfstandigheid

De kwaliteit en inhoud van een specialistisch beroep is door management moeilijker te beoordelen. Hierdoor rust er een grotere verantwoordelijkheid op de beroepsbeoefenaar. Dit betekent meer autonomie maar ook een groter beroep op verantwoordelijkheidsgevoel bij de uitvoerders. Bedrijven hebben

een organisatiecultuur en managementstijl nodig die hierbij past en mensen de ruimte geeft om zelfstandig beslissingen te nemen.

Gevolgen voor de overheid

Sturing

Als in het mbo meer specialistisch wordt opgeleid, dan zal de inbreng van specialisten in bedrijven en beroepsgroepen van specialisten groter worden. Dit heeft gevolgen voor de sturing van het bestel waarbij een groter deel van de beslissingen ten aanzien van de inhoud van de opleidingen door het 'beroepenveld' genomen wordt en de rol van overheid en onderwijs wordt teruggedrongen. De rol van de overheid en van onderwijsbestuurders is mogelijk meer faciliterend en op afstand.

Kwalificatie docenten

Wanneer meer diepgang en specialisme wordt gevraagd van docenten, dan is de huidige mbo docentenpopulatie naar verwachting onvoldoende gekwalificeerd. Het vraagt een forse omschakeling in het denken over het docentschap, dan wel om docenten die naast hun onderwijsbaan werkzaam zijn in het specialistisch vakgebied waarin ze lesgeven. Een alternatief kan zijn om overdracht van vakinhoudelijke specialistische kennis en vaardigheden te laten verzorgen door het bedrijfsleven. Dit zal dan ook consequenties hebben voor de financiering. Dit zou kunnen betekenen dat het bedrijfsleven een deel van de financiering van het onderwijs ontvangt en scholen iets van hun autonomie moeten inleveren. Ook heeft het consequenties voor de verantwoordelijkheidsverdeling en de kwaliteit van het onderwijs. Er rust een grotere verantwoordelijkheid op leermeesters in bedrijven, en hoe bewaak je als overheid de kwaliteit?

Doorleren

Een beleid dat inzet op het bevorderen van specialistisch vakmanschap (veelal betekent dit doorleren in een specialistenopleiding op niveau 3 of 4) kan bevorderen dat meer mensen gaan doorleren na een diploma op niveau 2. Tegelijkertijd impliceert een specialistische opleiding dat iemand een volledig specialist is en doorleren op het hbo niet nodig is. Ook kan het moeilijker zijn om na een specialistische opleiding door te stromen naar het hbo, omdat daar geen of onvoldoende vervolgttrajecten zijn. Om toch voorzieningen in het hbo

te creëren kan het van belang zijn om voor werkenden voldoende mogelijkheden te scheppen om een adequate vervolgopleiding te volgen (bv een Ad-opleiding). Omdat deze behoefte aan verdere scholing zich op latere leeftijd kan voordoen, zullen hiervoor adequate financiële arrangementen moeten worden getroffen.

Specialistisch vakmanschap volgens deskundigen

De vertegenwoordigers van het **bedrijfsleven** zijn voorstander van specialistisch opleiden, in tegenstelling tot wat zij van scholen vernemen, die lijken vooral breed opleiden te propageren. Na eerst te specialiseren op smal gebied gaat het bijleren sneller. Dus niet op voorhand te breed maken is het advies. Een voorbeeld uit Brood en banket, deze vakgebieden zijn samengevoegd, waarna bleek dat een brood-en banketbakker net niets kan. In het hele land werd dit geconstateerd. Dit is nu weer teruggedraaid. De 'T-shaped professional' werd in dit verband genoemd: eerst eigen vakkennis beheersen en dan 'vleugels uitslaan' naar breder. Het helpt dat je eerst kunt staan voor je eigen vak, omdat je anders niet de kans krijgt om je eigen vak goed te beheersen

Hoeveel specialisten heeft een bedrijf nodig, verhoudingsgewijs? In de ICT bijvoorbeeld heb je een paar 'nerds' nodig maar meer mensen met een iets bredere scope. Studenten ICT moeten leren hoe ze specialistische kennis kunnen toepassen en relateren aan ontwikkelingen in de markt. Iemand die creatief is en begrijpt wat je met ICT kunt doen is een specialistisch vakman en hiervoor is breedte nodig om het te kunnen begrijpen. De vraag is of je direct na de opleiding al specialist kunt zijn. De meningen daarover verschillen, mogelijk verschilt dit per branche en beroep.

In de techniek en ICT veranderen vooral de banen vakinhoudelijk op de hoge niveaus. In de praktijk is dit hbo plus en wo. In dezelfde praktijk zie je dat mbo'ers in de ICT erg succesvol zijn : een groot deel stroomt door naar het hbo. Ze komen dus uiteindelijk wel op die veranderende markt terecht. Op de lagere niveaus gaat het meer om taken als klachtafhandeling en omgaan met lastige klanten. Er is veel behoefte aan ondersteuning en helpdesk-achtige functies waar mbo'ers een grote rol in spelen.

Je creëert meer nieuwe banen door specialistisch opleiden; vakmensen veranderen het vak mee. Voorwaarde is wel dat onderwijs en arbeidsmarkt goed blijven samenwerken, anders leid je specialisten op met verouderde kennis waar je weinig aan hebt. Specialisme vraagt veel van het onderwijs om bij te blijven. Opleidingen moeten ook weer niet té specialistisch zijn - er is ook veel te leren in de praktijk zelf. Ontwikkelingen in aantal sectoren gaan zo snel dat mensen niet meer volledig in een onderwijsinstelling opgeleid kunnen worden. Partnerschap tussen onderwijs en bedrijfsleven is daarom nodig. Dit vraagt verdergaande samenwerking in opleiden en heroverweging van de financiering.

Onderwijsbeleidsmakers hebben wel een rol in het behoud van kleine ambachtelijke opleidingen, maar de inhoud van vakspecifieke vaardigheden, daar spelen vooral werkgevers een rol in. In hoeverre kun je als OCW dan sturen? Wel is meer aandacht voor het belang van leven lang leren en dat je je in werk verder kunt specialiseren.

Gestreefd wordt naar bredere opleidingen met minder formele kwalificaties. Het dilemma is dan wel of het onderwijs dan slechts 'halffabricaten' aflevert. En concurrer je als mbo'er dan niet teveel met een havist? Bij het ministerie van OCW is het heersende beeld dat een smal/specialistisch opgeleide in een latere fase in de loopbaan in de problemen komt, maar nu blijkt dit voor specialistisch opgeleiden niet meer te gelden dan voor breed opgeleiden. Toch is de uitdaging voor de lange termijn om specialisten met verouderde vakvaardigheden (waar meer nodig is dan een paar cursussen) op te vangen. Leven lang leren leidt voor deze groep vooral tot horizontale mobiliteit, minder tot verticale mobiliteit. Hier is een rol weggelegd voor O&O-fondsen en SZW (sectorplannen).

Bekijk macrodoelmatigheid breder dan vanuit het onderwijsperspectief, zo wordt verder opgemerkt, ook vanuit arbeidsmarktperspectief. Een aantal bedrijven investeert nu al in specifieke opleidingen. En switchen kan noodzakelijk zijn t.b.v. een succesvolle loopbaan. Het continueren van een opleiding die niet past, kan ook kosten met zich meebrengen op allerlei terreinen.

Ook voor specialistisch opgeleiden zijn vorming en 21^{ste} eeuwse vaardigheden van belang. Voor het hele mbo-onderwijs zou een basis afgesproken kunnen worden die alle studenten meekrijgen. En zo mogelijk geïntegreerd in de vakinhoud aanbieden en niet als los vak zoals burgerschap.

Een aandachtspunt dat recent meer urgentie heeft gekregen is dat er goede leermeesters in leerbedrijven moeten komen. Tot voor kort was dit met de kenniscentra beter gewaarborgd. Er was scholing vanuit de kenniscentra en de kwaliteit werd regelmatig gecontroleerd. Nu is dit grotendeels losgelaten. Soms zijn dezelfde ervaren leermeesters nog in hun functie, dan is er geen probleem, maar als deze personen vertrekken wordt niet hetzelfde niveau binnengehaald. Bedrijven investeren minder in opleiden, is de ervaring.

Het is van belang dat jongeren die zich al zo snel specialiseren, wel in aanraking komen met een bredere range van beroepen en een weloverwogen keuze kunnen maken. Vanaf het eerste jaar verplichte oriëntatie stage, op alle afdelingen naar het idee van 'jobrotation' is de suggestie. Sommige bedrijven bieden dit al aan, zoals Siemens en ook in de scheepvaart komt dit wel voor.

2.5 Scenario 2: de breed opgeleide vakman

In dit scenario is beleid vooral gericht op het bevorderen van breed vakmanschap. Met breed vakmanschap bedoelen we vakmanschap dat uitgaat van een brede vakinhoudelijke basis van kennis en vaardigheden. Deze beroepsbeoefenaren zijn breed inzetbaar. Dit type vakmanschap kent een gevarieerd takenpakket waarbij taken met volle aandacht en veel autonomie worden uitgevoerd.

Anders dan bij de specialistische vakman geldt dat de breed opgeleide vakman niet is opgeleid voor één specifiek beroep, maar voor een bredere range van beroepen of voor beroepen waarbinnen meerdere functies mogelijk zijn. Voorbeelden van dit type vakmanschap zijn beroepen als onderhoudsmonteur, opzichter groenvoorziening, verpleegkundige, allround lasser, ICT helpdeskmedewerker en managementfuncties op mbo-niveau. Soms wordt breed vakmanschap opgevat als vakmanschap waarbij de verbreding zit in meer generieke vaardigheden (ook wel 21^{ste} eeuwse vaardigheden). In dit project bezien we breed vakmanschap als vakinhoudelijk breed met als argument dat de toenemende vraag naar generieke vaardigheden en meer aandacht hiervoor in het onderwijs voor alle typen vakmanschap geldt. Hoewel breed vakmanschap niet is voorbehouden aan de hogere onderwijsniveaus op het mbo komt dit type vakmanschap wel vooral daar voor. Te denken valt aan opleidingen als management, arbeidsorganisatie en techniek algemeen. Brede opleidingen op een lager niveau zijn de commerciële, management en administratie opleidingen op lager niveau (MBO 1, 2). Deze mensen hebben door hun brede opleiding echter vaak niet de specialistische kennis die nodig is om als een vakman te worden getypeerd. Vaak wijken zij uit naar allerlei verschillende beroepen.

Wat zijn de gevolgen voor de belanghebbenden als het beleid zich voornamelijk zou richten op het stimuleren van en voorbereiden op breed vakmanschap? Past het bij de huidige ontwikkelingen? Als je daarvoor kiest, waar zet je op in en wat zijn de voor- en nadelen voor de verschillende belanghebbenden?

Gevolgen voor de student/werknemer

Alle opties blijven open

Een belangrijk voordeel van breed opleiden is dat in de opleiding alle opties

open blijven. Tijdens de opleiding is het voor studenten gemakkelijker te switchen van opleiding zonder tijdverlies en in de doorstroom naar vervolgonderwijs zijn er meer keuzemogelijkheden. Ook geeft een brede opleiding een breed perspectief op beroepsmogelijkheden en bijbehorende taken en contexten, zodat een weloverwogen keuze gemaakt kan worden voor een eventuele specialisatie in een latere fase. Breed opgeleide vakmensen zijn flexibel genoeg om gedurende hun carrière te veranderen van takenpakket, beroep of werkgever, terwijl dit voor de specialistische vakman lastiger kan zijn.

Goede arbeidsmarktkansen, ook op de langere termijn

Mbo'ers met een brede opleiding hebben goede kansen op de arbeidsmarkt, al zijn de kansen bij toetreding tot de arbeidsmarkt voor specialistisch opgeleiden net iets gunstiger. Breed opgeleiden zijn wendbaar en weerbaar op de arbeidsmarkt. Echter, wanneer de verbreding te ver doorschiet kan dit comparatief voordeel verdwijnen. Voorlopig lijkt de vraag naar breed opgeleide vakmensen (vooral mbo-4) groot. Ook uit de literatuur over dit thema komt naar voren dat er meer vraag is naar mbo'ers met bredere kennis en vaardigheden, werknemers die meerdere dingen kunnen. Het gaat hierbij niet alleen om de vakinhoud, maar om een breed palet aan skills daaromheen zoals sociale en communicatieve vaardigheden. De sociale en communicatieve skills maken dat zulke beroepen minder geschikt zijn voor offshoring/automatisering en de arbeidsmarktkansen voor deze medewerkers goed blijven.

Doorgroeimogelijkheden

Breed opgeleide vakmensen kunnen zowel verticaal als horizontaal binnen het bedrijf doorstromen. Zij kunnen gemakkelijk uitwaaiëren naar andere beroepen, binnen en buiten het bedrijf of zich alsnog gaan specialiseren.

Motivatie

Een bredere opleiding brengt met zich mee dat er minder ruimte is voor verdieping. Vakinhoudelijke kennis zal zich veelal beperken tot meer allround vakkennis en - vergeleken met een specialistische opleiding - wat oppervlakkig zijn. Bij bijvoorbeeld een technische storing, zal de breed opgeleide vakman vooral een goede inschatting moeten maken van de aard van het probleem en de juiste mensen weten in te schakelen in plaats van zelf de storing te

verhelpen. Deze afwisseling kan een permanente uitdaging zijn. Het gebrek aan verdieping kan evenwel afbreuk doen aan trots en toewijding voor het vak, dat zo kenmerkend is voor vakmanschap. Dit zou kunnen leiden tot een lagere motivatie vergeleken met een specialistisch vakman die wel volop ruimte heeft voor vakinhoudelijke verdieping.

Gevolgen voor het onderwijs

Doelmatig aanbod

De ontwikkeling naar breed vakmanschap sluit aan op de huidige ontwikkelingen van macrodoelmatigheid en de vernieuwingen die zich voltrekken in het vmbo met de verbreding van de examenprogramma's en in het mbo met de vermindering van het aantal kwalificatiedossiers/opleidingen. Dit beleidsscenario is dus vanuit het onderwijsperspectief gezien gunstig voor de macrodoelmatigheid. Tegelijkertijd kan breed opleiden een keerzijde hebben. Jongeren kiezen soms bepaalde brede opleidingen omdat zij nog niet weten wat zij willen worden. Een aantrekkelijk beroepsperspectief ontbreekt dan. De sector Handel & Administratie is wat dit betreft populair met als gevolg dat een relatief groot aandeel van studenten in deze sector de opleiding niet afmaakt of alsnog overstapt naar een andere opleiding.

Leven lang leren

Kenmerkend voor de brede vakman is dat deze een bredere blik heeft op het werkveld en ook horizontaal mobiel is op de arbeidsmarkt. Scholing na het initieel onderwijs – leven lang leren – zal makkelijker zijn, omdat er meerdere vervolgotrajecten mogelijk zijn die aansluiten bij de brede basis die in de opleiding is gelegd.

Drievoudige opdracht

Een bredere opleiding sluit goed aan bij de drievoudige opdracht die het mbo heeft. Deze biedt meer doorstroommogelijkheden naar vervolgonderwijs. Studenten worden tijdens de opleiding goed voorbereid om zich nieuwe dingen eigen te maken, te blijven leren en weerbaar te zijn op de veranderende arbeidsmarkt. Dit laatste geldt overigens ook voor de andere typen vakmanschap.

Focus van vakkennis naar brede generieke kennis

Voor een brede opleiding, waarbij veel aandacht uitgaat naar brede generieke kennis, zal het te bereiken niveau van de vakinhoudelijke kennis mogelijk lager liggen vergeleken met het niveau dat kan worden bereikt in een specialistische opleiding. Wat vakkennis betreft zal er daarom ook minder worden gevraagd van docenten. De laatste technologische ontwikkelingen volgen in dit scenario van minder belang en ditzelfde geldt voor intensieve samenwerking met het bedrijfsleven. Het onderwijs kan volstaan met het overdragen van basiskennis op hoofdlijnen. Voor breed vakmanschap, maar ook voor de andere typen vakmanschap geldt dat docenten in staat moeten zijn om brede generieke kennis en vaardigheden te integreren in het curriculum en over pedagogisch-didactische vaardigheden beschikken om dergelijke vaardigheden over te brengen. Voor veel vakdocenten in het mbo die voorheen voornamelijk gericht waren op een specifieke vakinhoud, zal dit een uitdaging zijn en mogelijk is dit niet voor alle docenten aantrekkelijk en haalbaar.

Achterstanden in taal en rekenen

Achterstanden in taal en rekenen vormen een probleem dat voor sommige jongeren dermate groot is dat zij hierdoor niet in staat zijn om een mbo diploma te halen. Met de komst van de referentieniveaus wordt dit probleem groter. Waar jongeren voorheen kozen voor het mbo in plaats van het havo omdat de taal- en rekeneisen minder hoog waren, zal dit voordeel van het mbo op termijn niet meer gelden. Een mogelijkheid is om extra aandacht te besteden aan deze vakken met extra lessen in taal en rekenen of het beter integreren van deze vakken in praktijklessen. Ook kan gekozen worden voor differentiatie in examinering².

Imago mbo

Veelzijdige mbo-opgeleiden die van vele markten thuis zijn en zich op meerdere vlakken nuttig maken in het bedrijf zijn positief voor het imago van het mbo. Een te ver doorgevoerde veralgemenisering daarentegen kan juist weer nadelig uitwerken. Er moet wel een vakinhoudelijke meerwaarde blijven van een mbo'er vergeleken met algemeen opgeleide havisten.

² <https://www.internetconsultatie.nl/differentiatieexameneisen>

Gevolgen voor de arbeidsmarkt

Investeren in beroepspecifieke vaardigheden

Wanneer beginnende beroepsbeoefenaren breder zijn opgeleid, betekent dit dat werkgevers een grotere rol zullen spelen in investeren in beroepspecifieke vaardigheden. Mogelijk is aanvullende scholing nodig en/of meer begeleiding bij het inwerken. Dit brengt extra kosten met zich mee voor werkgevers.

Doelmatig en efficiënt werknemersbestand

Weliswaar zijn breed opgeleide vakmensen in eerste instantie wat minder productief dan de specialistisch opgeleide vakmensen, maar ze zijn wel breder inzetbaar. Bovendien kan ook nieuw werk beter evenredig verdeeld worden, en hoeft er minder specialistisch tijdelijk personeel ingehuurd te worden bij pieken in werkdruk. Een bijkomend voordeel is dat breed opgeleide werknemers zich gemakkelijker ontwikkelen samen met de veranderingen in productieproces of het soort diensten in bedrijven. Het werknemersbestand is daarmee flexibeler inzetbaar. Dit is een belangrijke meerwaarde, zeker in tijden van economische crisis waarin bedrijven het zich niet kunnen permitteren om extra mensen in te huren omdat het zittende personeel niet in staat is om bepaalde nieuwe of ongebruikelijke taken uit te voeren. Het is echter de vraag in hoeverre bedrijven behoefte hebben aan breed inzetbare mensen of de aanname klopt dat breed opgeleiden zich gemakkelijker aanpassen en in hoeverre een smalle opleiding brede inzetbaarheid belemmert.

Werkgelegenheid

Bij toetreding tot de arbeidsmarkt hebben specialistisch opgeleiden een iets betere positie dan breed opgeleiden. Voor de korte termijn kan focus op breed vakmanschap naar verwachting ietwat negatieve gevolgen hebben voor het bedrijfsleven dat behoefte heeft aan specialistisch opgeleiden. Echter, de focus op breed vakmanschap is er min of meer al sinds enkele jaren en de arbeidsmarktpositie van mbo'ers is onverminderd positief in vergelijking met andere Europese landen. Wanneer de verbreding te ver door zou slaan en er te weinig meerwaarde is van een mbo-opgeleide vergeleken met een algemeen opgeleide, dan zou dit anders zijn. Er kan een mismatch ontstaan tussen vraag en aanbod: hogere werkloosheid onder mbo'ers omdat werkgevers een degelijker vakinhoudelijke kennisbasis vragen en in hun personeelsbehoefte

voorzien door buiten Nederland te werven, of door waar mogelijk meer in te zetten op offshoring/automatisering.

Mobiliteit van personeel

Breed opgeleiden zijn mobieler en flexibeler inzetbaar in het bedrijf, is de aanname. Dit biedt allerlei mogelijkheden, van 'job roulatie' in het kader van persoonlijke ontwikkeling van medewerkers tot her-/overplaatsing als gevolg van organisatieverandering. Minder specialistisch breder opgeleiden zijn minder zeldzaam en in zekere zin meer inwisselbaar; het bedrijf is minder afhankelijk van de inzet van specifieke individuen. Deze mobiliteit kan ook een keerzijde hebben. Ook medewerkers zelf zijn mobieler op de arbeidsmarkt, kunnen gemakkelijker overstappen naar een ander bedrijf en een ander beroep. Dit kan leiden tot een hoog personeelsverloop dat meestal de continuïteit van het werk niet ten goede komt.

Tekort aan specialistische kennis

Door de wat oppervlakkiger vakkennis die in de brede opleiding verworven is, kan er een tekort ontstaan aan specialistische kennis in bedrijven. Dit kan de kwaliteit van producten en diensten in de weg staan. Bedrijven kunnen moeite hebben om complexere problemen op te lossen of te voldoen aan onalledaagse vragen van de klant. Specialististen zullen schaarser zijn en mogelijk vaker extern worden ingehuurd. Specialististen maken dan geen deel uit van de organisatie en kunnen niet of minder meedenken over strategische en andere keuzes met betrekking tot de vakinhoud.

Vakinhoudelijke vooruitgang stagneert

Op de langere termijn kan een gebrek aan specialisten die op de hoogte zijn van technologische vernieuwingen resulteren in een personeelsbestand dat te typeren is als efficiënt maar middelmatig als het gaat om vakinhoudelijke vernieuwingen. Werknemers hebben weliswaar een bredere blik op het vakgebied, maar kunnen door het gebrek aan verdiepende kennis en vaardigheden onvoldoende het voortouw nemen bij vakinhoudelijke vernieuwingen.

Gevolgen voor de overheid

Sturing

Voor brede vakopleidingen geldt dat de sturing primair plaatsvindt vanuit de overheid en het onderwijs zelf. Een aandachtspunt voor de overheid is om te verzekeren hoe in deze context de inbreng van het bedrijfsleven nog voldoende geborgd kan worden, en te voorkomen dat de legitimiteit en het civiel effect van de beroepsopleidingen in het gevaar komen.

Einde van het beroepsgerichte karakter van het mbo?

Verdere verbreding en veralgemenisering van het beroepsonderwijs kan resulteren in een verder afnemende belangstelling bij jongeren voor mbo-onderwijs in het voordeel van algemeen vormend onderwijs. Ook is de vraag in hoeverre een bbl-opleiding nog past in dit scenario, omdat het leren daar voornamelijk plaatsvindt in de beroepspraktijk, waarbij weinig leerinhoud te standaardiseren is. Het zo positief gewaardeerde en door het buitenland bewonderde stelsel van een sterk beroepsgericht beroepsonderwijs in Nederland, kan daarmee onder druk komen te staan. Mogelijk leidt dit op termijn tot een hogere jeugdwerkloosheid, zoals in landen zonder dergelijk beroepsgericht onderwijs.

Breed vakmanschap volgens deskundigen

Wat is breed vakmanschap? Het **bedrijfsleven** verstaat hieronder: meerdere vakinhouden naast elkaar zoals: installatietechniek, elektrotechniek en gas. Breed wordt alom genoemd als heel belangrijk, maardat is het volgens het bedrijfsleven niet. "We hebben een groot probleem met al die breed opgeleiden die van alles een beetje weten en die niet aan het werk komen". En de invloed van breed of smal opleiden is relatief. Smal opgeleide leerlingen kunnen in een brede functie terecht komen en andersom. Als je een paar jaar in een smalle functie werkt, ben je smalle vakman geworden, ook als je een brede opleiding hebt gevolgd. Algemene kennis en een breed overzicht om verbanden te kunnen leggen is wel noodzakelijk en wordt steeds belangrijker. Een beroepsopleiding zou kunnen beginnen met een breed basisjaar waardoor je een brede kijk krijgt op het vakgebied (als je het niet te zien krijgt, dan ken je het niet) en daarna meer specialistisch worden. Ook kan het andersom, waarbij delen van het vakgebied na elkaar (in serie) worden behandeld. Bijvoorbeeld in de kinderopvang je eerst verdiepen in de baby's, in de fase daarna in de peuters etc. De een gaat direct de diepte in, de ander begint breed. Hierin wordt geen trend gezien. Wat logisch is, hangt af van de beroepsrichting en men denkt dat dit in de toekomst niet anders zal zijn. Het ECHTE specialisme leer je in het bedrijf, omdat ontwikkelingen zo snel gaan dat je dit niet op school kunt leren. Ook

verbreding zit vooral in de loopbaan, niet in het onderwijs. Iets breder opleiden is wel goed voor de leerling die nog niet precies weet wat hij wil.

Onder breed vakmanschap worden door de vertegenwoordigers van het bedrijfsleven nadrukkelijk geen 21^{ste}-eeuwse vaardigheden verstaan, die vaardigheden zijn nodig voor alle soorten vakmanschap. Die komen daar bovenop. Het probleem met deze vaardigheden wordt niet zozeer gezocht bij de leerlingen maar bij het onderwijs dat zich zou moeten aanpassen aan de huidige tijd met leraren die toegerust zijn om les te geven in deze vaardigheden. “Het zijn 21^{ste}-eeuwse leerlingen en geen 21^{ste}-eeuwse vaardigheden”. Wel wordt gezien dat er bedrijven zijn die nog niet ‘21^{ste} eeuws’ werken. In het MKB zijn weinig middelen voor vernieuwing.

Of er meer tijd nodig is in het onderwijs voor taal, rekenen, oplossingsgerichtheid en andere algemene vaardigheden, is de vraag. Dat is volgens de aanwezigen niet nodig, maar het onderwijs zou volgens hen op een andere manier aangeboden moeten worden. Dat er een probleem is met het taal/rekenniveau wordt niet ontkend, maar het moet volgens het bedrijfsleven mogelijk zijn voor scholen om met jongeren het gewenste niveau te bereiken door betere methodes en een verbinding te leggen met de vakinhoud. Er is een instrumentarium nodig dat leerlingen kunnen gebruiken om zichzelf te beoordelen op een ontwikkelingslijn en op meer aspecten dan rekenen en taal, ook op creativiteit en oplossingsgerichtheid.

Besturen van onderwijsinstellingen leggen te veel nadruk op doelmatigheidsbeleid, volgens de vertegenwoordigers van het bedrijfsleven, door verbreding van opleidingen. “Beleidsmakers zouden beter moeten luisteren naar wat er in het werkveld gebeurt”. Brede algemene opleidingen leiden op tot werkloosheid is de ervaring. In die zin acht men dit scenario helemaal niet doelmatig, dit is uitsluitend vanuit onderwijs oogpunt gedacht. Macrodoelmatigheid kan ook door regionale samenwerking worden opgepakt in plaats van door veralgemenisering van het beroepsonderwijs.

De **beleidsmakers in onderwijs** benadrukken dat een jongere voldoende bagage van school moet meekrijgen om zich blijvend te ontwikkelen in vakmanschap. Goed opgeleide vakmensen ondergaan veranderingen in beroepen niet passief, maar ze veranderen het vak mee. Er zijn mensen die na het initieel onderwijs geen scholing meer volgen. Wat moet je dan leren? Praktische of algemene vaardigheden? Maakt een focus op zelfsturing en autonomie dat het onderwijs meer toekomstbestendig wordt, aangezien we steeds minder goed kunnen voorspellen voor welke beroepen we jongeren opleiden? Opleidingen op de lage niveaus duren kort en het is de vraag of daar voldoende tijd is voor deze vaardigheden naast vakvaardigheden. Het verlengen van de onderwijsduur zou een oplossing kunnen zijn, maar dan moet de verlenging de opleiding wel breder en rijker maken in algemene ontwikkeling (zoals aandacht voor literatuur.); dus niet nog meer beroepsgerichte inhoud. “De arbeidsmarkt alleen is geen heilige graal, het onderwijs is verantwoordelijk voor meer algemene bagage terwijl werkgevers het schaa

met vijf poten willen”. Een andere oplossing is meer ‘just in time learning’, waarbij de momenten van het volgen van onderwijs flexibeler aansluiten bij de persoonlijke ontwikkeling van individuen.

Jongeren die nog niet weten wat ze willen worden kiezen eerder een brede opleiding, opties blijven dan open. Een nadeel kan zijn dat een opleiding minder leuk wordt gevonden omdat het beroepsbeeld onduidelijker is. Een brede opleiding is voor praktisch ingestelde leerlingen aan de onderkant lastiger.

Voor docenten is het relatief nieuw om aandacht te besteden aan 21^{ste}-eeuwse vaardigheden in het onderwijs. Het vraagt van docenten (ook van vakdocenten) dat zij deze vaardigheden verbinden met de vakinhoud en hierin is nog veel te verbeteren. Deze vaardigheden zijn niet alleen bij breed vakmanschap belangrijk, maar in alle mbo opleidingen.

Wetenschappers vragen zich af of de breed opgeleide vakman daadwerkelijk efficiënt is en bedrijven daar wel behoefte aan hebben, het antwoord is hierboven al gegeven. Verbreding lijkt vooral een wens vanuit het onderwijs, onder andere omdat brede opleidingen populair zijn onder jongeren die nog niet weten wat ze willen worden en doelmatig vanuit onderwijsinstellingen bezien.

Verder wordt opgemerkt dat niet alle onderwijsinspanningen gedaan hoeven te worden in het initieel onderwijs. De ontwikkeling in verdere specialisatie of in de breedte vindt plaats gedurende de levensloop. Het gaat dus niet alleen om breed of smal opleiden, maar ook om een leven lang leren.

2.6 Scenario 3: de praktisch opgeleide vakman

In dit scenario is het beleid vooral gericht op het bevorderen van praktisch vakmanschap. Hiermee bedoelen we vakmanschap dat aansluit bij leerlingen die meer praktisch dan theoretisch zijn ingesteld met een smalle vakgerichte opleiding, veelal op een lager onderwijsniveau. Beroepsbeoefenaren zijn inzetbaar op praktisch gerichte uitvoerende of assistent functies. Vergeliken met de specialistische vakman, die ook smal is opgeleid, heeft deze vakman een meer routinematige (minder complexe) functie waarbij taken minder de volle aandacht vragen en er minder sprake is van autonomie en variatie in het werk.

De praktische vakman is opgeleid voor een specifieke functie. Voorbeelden van dit type vakmanschap zijn beroepen als basislasser, tuinman, helpende zorg, bakker, dierverzorger, beveiligingsmedewerker. Dit type vakmanschap komt vooral voor op de lagere onderwijsniveaus. Wat zijn de gevolgen voor de belanghebbenden als het beleid zich voornamelijk zou richten op het stimuleren van en voorbereiden op praktisch vakmanschap? Past dit bij de huidige ontwikkelingen? Als je daarvoor kiest, waar zet je op in en wat zijn de voor- en nadelen voor de verschillende belanghebbenden?

Gevolgen voor de student/werknemer

Een startkwalificatie halen is beter haalbaar

Een obstakel bij het verder terugdringen van voortijdig schoolverlaten is dat er een omvangrijke groep jongeren is die zich niet goed thuis voelt in een schoolsysteem en waarvoor de hogere mbo-niveaus onbereikbaar zijn. Als het beleid vooral gericht is op het stimuleren van praktisch vakmanschap, onder andere door te trachten meer studenten al in de laatste fase van het vmbo zo'n opleiding te laten volgen en de kwaliteit en het rendement van dit type onderwijs te verbeteren, dan zullen naar verwachting minder jongeren voortijdig het onderwijs verlaten en meer jongeren een startkwalificatie behalen.

Betere positie bij toetreding tot de arbeidsmarkt?

Praktisch opgeleide vakmensen op een laag niveau hebben weliswaar een beter perspectief op de arbeidsmarkt vergeleken met voortijdig schoolverlaters of met breed opgeleiden op een laag niveau, maar het lage niveau van de opleiding maakt ze wel kwetsbaar voor technologische en organisatorische veranderingen. Bij toetreding tot de arbeidsmarkt zijn de kansen op werk aardig goed, maar vooral in een latere fase wordt hun positie kwetsbaar.

Keuzes moeten al vroeg worden gemaakt

Zeker voor de routes tot praktisch vakmanschap geldt dat jongeren al op vroege leeftijd moeten kiezen voor een specifiek beroep, op een moment waarop jongeren daar wellicht nog niet aan toe zijn. Een nadeel daarvan is dat vanuit een eenmaal gekozen opleiding het moeilijk is om over te stappen naar een opleiding in een andere richting. Dit switchen gaat gepaard met tijdverlies of bepaalde richtingen kunnen helemaal niet meer gekozen worden. Ook de

overstap naar een ander beroep is lastig. Het zal vaak betekenen dat men in niet-gekwalificeerd werk terechtkomt zonder carrièreperspectief.

Blijven leren in de latere fase van de loopbaan is aandachtspunt

Praktisch opgeleiden die niet breed inzetbaar zijn hebben op termijn een kwetsbare positie binnen bedrijven, wanneer bijvoorbeeld specifieke taken worden geautomatiseerd. Zij zijn eerder slachtoffer van verdringing door hoger en breder opgeleiden. Praktisch gerichte werknemers hebben vaak minder affiniteit met scholing. De uitdaging zal zijn om mensen bewust te maken van het belang van blijven leren en praktisch gerichte vormen van leren te vinden die aantrekkelijk zijn voor deze groep.

Verdere verslechtering van breed laagopgeleiden

Laagopgeleiden zonder complexe taken en die een brede opleiding hebben gevolgd, rekenen we niet tot de vakmannen en vakvrouwen. Deze groep zal vergeleken met de praktisch meer specialistisch opgeleiden nog lager worden gewaardeerd. Het gaat hier om de meer routinematige allround (assistent) functies, vaak op de lagere niveaus. Zij missen het voordeel van het smalle ietwat specialistische karakter van hun kennis en vaardigheden en zij zullen bij uitstek concurrentie ondervinden van hoger geschoolden zoals studenten, of juist van ongeschoolden. Het is de vraag in hoeverre de opleiding dan nog meerwaarde heeft en uitzicht biedt op geschoold werk.

Gevolgen voor het onderwijs

Smallere opleidingen

Meer aandacht voor praktisch gericht vakmanschap, betekent meer smalle opleidingen, in elk geval op de lagere onderwijsniveaus. Om alle beroepsrichtingen te omvatten zou dit een toename van het aantal opleidingen betekenen. Dit staat haaks op de ontwikkelingen in het onderwijsbeleid waarbij juist een vermindering van het aantal mbo-opleidingen en verbreding wordt beoogd.

Meer en eerder aandacht voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding

Bij een smalle opleiding op een laag niveau is het zaak dat studenten direct een goede studiekeuze maken om de ongewenste effecten van tijdverlies bij een verkeerde keuze te voorkomen. Voor het onderwijs betekent dit dat op een

eerder moment, vroeg in het vmbo, al veel aandacht moet uitgaan naar een zorgvuldige studie- en beroepskeuze. Hiervoor is regionale afstemming tussen vmbo en mbo om de aanpak op elkaar af te stemmen noodzakelijk.

Betere aansluiting vmbo-mbo

Door de opwaartse druk worden er steeds hogere eisen gesteld aan opleidingen. En mbo'ers volgen ook vaker opleidingen op een hoger niveau. Het is de vraag of mbo-2 straks nog wel van voldoende niveau is voor een startkwalificatie. Een mbo opleiding op een laag niveau heeft een korte duur, waarin veel leerstof aan bod moet komen. Naast de vakinhoud is ook aandacht nodig voor generieke vaardigheden ten behoeve van doorstroom naar vervolgonderwijs en algemene vorming en 21^{ste} eeuwse vaardigheden. Om in deze korte tijd toch een vorm van specialisatie te bereiken, waarin de praktisch opgeleide vakman een duidelijke meerwaarde voor de arbeidsmarkt heeft boven een algemeen geschoolde werknemer, is het zaak dat de korte tijd goed wordt benut en de vakinhoudelijke basis (waaronder leren in de praktijk) al wordt gelegd in het beroepsgerichte vmbo. Een probleem dat zich nu veel voordoet is dat lesstof op het vmbo en het mbo overlapt. Wat dit betreft is mogelijk te leren van het groen onderwijs, waarin vmbo en mbo al van oudsher deel uitmaken van dezelfde onderwijsinstellingen. Dit geldt sinds kort ook voor de experimenten van de vakmanschapsroute, waarin vanaf de bovenbouw van het vmbo in een doorlopende leerlijn wordt opgeleid voor een bepaald beroep op mbo niveau 2 en waarbij vmbo en mbo samenwerken. Een overweging zou kunnen zijn om de laagste niveaus van het mbo samen te laten gaan met het beroepsgerichte vmbo.

Initieel onderwijs moet voldoende basis bieden

Lager opgeleiden maken minder gebruik van 'een leven lang leren'. Dus het is van belang dat initieel onderwijs voldoende basis biedt voor zelfstandige beroepsbeoefening en duurzame inzetbaarheid en daarnaast over hoe je leren op latere leeftijd toch aantrekkelijk maakt voor deze groep.

Onderscheid tussen vakmanschapsonderwijs en 'vangnetonderwijs'.

Op de lagere niveaus in het mbo is sprake van een concentratie van problemen die variëren van persoonlijke problematiek, zoals verslaving, criminaliteit en gedragsproblemen tot leerachterstanden en gebrek aan motivatie. Het voortijdig schoolverlaten is dan ook vooral daar een probleem. Bij jongeren

met ernstige of meervoudige problematiek of die niet gemotiveerd zijn, komt vaak weinig terecht van het leren van een vak. Aan de andere kant zijn er ook jongeren op de lagere onderwijsniveaus die wel serieus bezig zijn met hun opleiding. Zij kunnen last hebben van het gedrag van klasgenoten, ook het imago van opleidingen tot praktisch vakmanschap heeft hieronder te lijden. Een mogelijkheid zou zijn om op de lagere niveaus meer te differentiëren en onderscheid te maken tussen opleiden voor vakmanschap en ‘vangnetonderwijs’. Tegelijkertijd betekent dit een risico dat een stigmatiserende werking uitgaat van jongeren die dit onderwijs volgen en hun positie verder verslechtert.

Gevolgen voor de arbeidsmarkt

Direct inzetbare werknemers

Smaller opgeleide beginnende beroepsbeoefenaren zijn direct inzetbaar omdat ze precies voor het vak zijn opgeleid. Er is weinig inwerktijd nodig en ze zijn snel zelfstandig en productief aan het werk te zetten. Maar hun opleiding is minder gericht op anticiperen op technologische en organisatorische veranderingen. Wanneer deze ontwikkelingen zich voordoen zijn werknemers minder vanuit de opleiding toegerust om wendbaar op de arbeidsmarkt te zijn en lopen zij een verhoogd risico om hun baan kwijt te raken.

Wat als wel meer aandacht is besteed aan generieke vaardigheden?

Wanneer meer aandacht zou uitgaan naar het wegwerken van achterstanden op het gebied van taal, rekenen en andere generieke vaardigheden, dan heeft de werkgever van de praktisch opgeleide vakman voor ‘hetzelfde geld’ meer kwaliteit te verwachten en meer zelfstandigheid in bijvoorbeeld de omgang met klanten, het schriftelijk communiceren of het maken van berekeningen. Mogelijk kan de werkgever een werknemer op een lager niveau aantrekken voor bepaalde functies dan voorheen, wanneer de generieke vaardigheden beter zijn. Het is wel de vraag of meer aandacht aan wegwerken van achterstanden altijd het gewenste resultaat tot gevolg heeft. Mogelijk zijn er toch studenten die het gewenste niveau alsnog niet kunnen halen. Ook is het de vraag waar deze achterstanden het beste aangepakt kunnen worden, op het mbo of daarvoor.

Voorzien in regelmatige bijscholing

Op de langere termijn kan een smalle vakinhoudelijke scholing een belemmering vormen bij veranderingen van producten en diensten en wanneer andere vaardigheden worden gevraagd of het specialisme wordt geautomatiseerd. Smaller opgeleiden, zeker op de lage onderwijsniveaus, zijn dan moeilijker voor andere werkzaamheden in te zetten of om te scholen. Juist voor smal opgeleiden is het van belang dat de werkgever voorziet in regelmatige bijscholing, ook in de breedte. Wat dit betreft is er ook een taak weggelegd voor de overheid.

Gevolgen voor de overheid

Mobiliteit tussen stromen verbeteren

Een risico in dit beleidsscenario is dat laagopgeleide jongeren zich op te jonge leeftijd vastleggen op een bepaalde beroepsrichting. De 'transactiekosten' zijn hoog als zij hun keuze willen herzien. Daarom is het van belang dat opties, ook na de keuze voor een opleiding in praktisch vakmanschap, open blijven en er ruimte blijft om te stapelen in het onderwijs. De huidige cascadefinanciering werkt in de hand dat scholen het switchen en stapelen of andere studieduurverlengende oplossingen zo veel mogelijk tegengaan, omdat dit ongunstig is voor het rendement en dus voor de financiering die de school ontvangt. Dit vraagt om wetgeving en een financieringsvorm waarbij het belang van de student voorop staat. Voor de groep leerlingen die een brede opleiding op laag niveau volgt geldt bij uitstek dat het beleid moet inzetten op doorstroom naar een hoger onderwijsniveau. Eenmaal aan het werk is het van belang dat werknemers hun vaardigheden kunnen onderhouden en zo mogelijk verbreden.

Meer centrale sturing en vangnet aan de onderkant van het bestel

Wanneer gekozen zou worden voor het samengaan van het beroepsgericht vmbo met het praktisch vakmanschap in het mbo, dan ligt het voor de hand dat er voor het mbo-deel wordt aangesloten bij de tien beroepsgerichte programma's in het vmbo en dat ook daar centrale examinering plaatsvindt voor de niet-beroepsgerichte vakken. Opleidingen die qua niveau weinig perspectief bieden op de arbeidsmarkt, kunnen meer gaan fungeren als arbeidsmarkttrajecten waarbij een rol voor de gemeenten of bedrijven (bijvoorbeeld verplicht laten investeren) is weggelegd. De vraag is wel waar dan

de grens moet worden gelegd. Zoals nu bij de startkwalificatie op niveau 2 of bij de dimensie die we niet rekenen tot vakmanschap, de brede opleidingen op laag niveau voor beroepen, die ook door algemeen geschoolden of ongeschoolden vervuld kunnen worden? In elk geval moet de keuze het belang van de leerlingen dienen en niet leiden tot stigmatisering.

Praktisch vakmanschap volgens deskundigen

Vertegenwoordigers van het **bedrijfsleven** vinden de positie van de praktisch vakman zorgelijk. Ontwikkeling, in de breedte of de diepte, blijft vaak uit en leren in een schoolse setting gaat moeizaam. De groep laag opgeleiden die bijleren het hardst nodig heeft, maakt er het minst gebruik van. Leesvaardigheid en digitale vaardigheden zijn vaak niet goed en dit alles maakt hen kwetsbaar.

De praktische vakman moet niet als minderwaardig worden gezien en niet worden onderschat, merkt het bedrijfsleven op. Er is wel degelijk behoefte aan mensen op niveau 1 en 2, maar ze moeten wel vakinhoudelijk iets kunnen. Over het samengaan beroepsgericht vmbo en mbo 2: niet doen! Het negatieve imago dat er toch al is wordt verder uitvergroot. Mbo gaat hakken in het zand zetten. Vmbo kan dit helemaal niet, heeft de handen vol aan nieuwe profielen. Entreeopleidingen moeten meer gericht worden op beroepskennis en vaardigheden waar wel werk in te vinden is.

De uitdaging is om deze groep aan het leren te krijgen en passende vormen van leven lang leren te bieden (begeleid leren, activerend leren in/met het bedrijf). Meer kennis in de mbo opleiding stoppen is niet de oplossing. Aansluiten bij wat ze kunnen en meer tijd uittrekken voor leren in de praktijk. En met leren wordt meer bedoeld dan producttrainingen. Maar dit vraagt een flinke investering en wie is daarvoor verantwoordelijk, het bedrijf, het onderwijs, de overheid?

Macrodoelmatigheid betreft ook het kritisch kijken naar het aanbod aan opleidingen van instellingen. De ene school kan een opleiding in schilderen aanbieden, de ander in metselen. Scholen willen dat niet, maar dit zou doelmatiger zijn.

Ook vertegenwoordigers van het **onderwijsbeleid** (Ministerie OCW en Mbo-Raad) maken zich zorgen over de positie van de praktisch opgeleide vakman die weinig aan bijscholing doet en waarbij de neiging om te leren er vaak niet van nature is. Onder deze groep speelt ook sociale problematiek. De overheid moet een bepalende rol hebben in regelgeving rond scholing/leven lang leren in het algemeen en in het bijzonder van laag opgeleiden.

Hogere beroepen bieden een meer leerrijke omgeving. De vraag is of het onderwijs meer aandacht moet besteden aan metacognitie, zelfsturing, leren leren? En in hoeverre kun je voor mbo 1, 2 de algemene skills vakspecifiek aanbieden?

Eerdere aandacht voor het beroep, al in het voortgezet onderwijs (zoals in doorlopende leerroutes), kan goed zijn maar het is wel belangrijk dat het onderscheid blijft bestaan tussen vmbo dat gericht is op oriëntatie en mbo dat gericht is op kwalificatie. Ter illustratie, in groen vmbo blijft slechts een derde ook in groen onderwijs op het mbo. De meerderheid stapt over naar een andere sector. Leerlingen moeten in het vmbo dus een breder aanbod krijgen om zich goed te kunnen oriënteren.

Van de 'vangnetfunctie' van het onderwijs en arbeidsmarkttrajecten om jongeren te onderscheiden van hogere vakmensen gaat een negatief signaal uit. Opleidingen worden dan gebruikt om kwetsbare jongeren een startkwalificatie te laten halen. In de vsv-discussie is de startkwalificatie een doel op zich geworden, ook zonder goed arbeidsmarktperspectief. Is mbo 2 nog wel een startkwalificatie, moet die omhoog? In hoeverre is op niveau 2 doorstroom naar een hoger niveau mogelijk? Bij de betere entree opleidingen maakt deze ook echt deel uit van het mbo en heeft een vakgerichte inhoud.

Net als de eerder genoemde groepen zijn ook de vertegenwoordigers uit de wetenschap van mening dat de praktische vakman extra aandacht behoeft. De laagst opgeleiden hebben een kwetsbare positie. Dit moet vanuit verschillende kanten aangepakt worden: onderwijs, arbeidsmarkt en overheid (waaronder sociale zaken).

3 Conclusies en aanbevelingen

Met de resultaten van de verschillende deelonderzoeken en de reacties en aanvullingen van verschillende belanghebbenden (onderwijs, arbeidsmarkt) en de begeleidingscommissie van wetenschappers komen we tot een aantal conclusies en aanbevelingen voor de toekomst van vakmanschap die we hier tot slot uiteenzetten.

3.1 Specialistisch vakmanschap

Beeldvorming

Er is veel vraag naar en waardering voor specialistisch vakmanschap. Tegen de verwachting in zijn de toekomstperspectieven van de specialistisch vakman, bij de start van de loopbaan, maar ook op langere termijn van de drie soorten vakmanschap het meest gunstig. Volgens vertegenwoordigers van het bedrijfsleven is er veel behoefte aan specialistisch vakmanschap, meer dan scholen volgens hen denken. Specialisten worden van cruciaal belang gevonden voor het mee veranderen van het vak en het creëren van nieuwe banen. De beeldvorming van specialisten die op termijn niet meer aantrekkelijk zouden zijn op de arbeidsmarkt verdient dus bijstelling en specialistische opleidingen hebben onverminderd bestaansrecht.

Intensieve samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven

Vakmensen en vooral specialisten hebben actuele kennis nodig. Het vraagt veel van het onderwijs om vakinhoudelijk bij te blijven. Ontwikkelingen in het bedrijfsleven kunnen zo snel gaan dat volledig opleiden binnen een mbo instelling niet mogelijk is. Dan rest niets anders dan opleiden in het bedrijfsleven. Intensieve samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven is

noodzakelijk. Zorgvuldige overweging van hoe ver het specialistisch opleiden binnen de onderwijsinstelling zou moeten reiken en de verdeling van taken en middelen tussen onderwijs en bedrijfsleven is geboden. Waarborg als mbo-instelling wel de kwaliteit van het leren in de praktijk in het bbl-onderwijs. Zeker in de bbl opleiding waarin het leren voornamelijk in de praktijk plaatsvindt, is de kwaliteit van de begeleiding in het leerbedrijf onontbeerlijk. Ook na het initieel onderwijs is het voor de specialist van belang om te blijven leren. Er zijn specialisten die door verouderde vakkennis in de problemen komen. Om deze werknemers inzetbaar te houden is scholing noodzakelijk. Hierbij wordt een rol gezien voor de O&O fondsen en voor het ministerie van SZW.

Breedte van het vakgebied

Benadrukt wordt dat een opleiding vakinhoudelijke verdieping moet kennen en niet te breed moet zijn omdat kennis dan te oppervlakkig wordt. "Dan leer je net niets". Afhankelijk van het vakgebied kan begonnen worden met een smal terrein binnen het vakgebied dat verder wordt uitgebreid in de loop van de opleiding, of andersom: een bredere basis bij aanvang waarbij verdieping later in de opleiding volgt.

Leerwegen bol en bbl

In de bbl, waar studenten doorgaans slechts een dag per week op school leren is de kennisbasis gering en heeft de school weinig zicht en invloed op het leerproces. In een expertbijeenkomst met onderwijsbeleidsmakers werd opgemerkt dat de scholing in en controle op de kwaliteit van leerbedrijven grotendeels is verdwenen met het opheffen van de kenniscentra, waardoor op termijn meer problemen worden voorzien in de kwaliteit van de begeleiding in leerbedrijven. En scholing geven zonder pedagogisch-didactische achtergrond is al lastig. Zo blijkt bijvoorbeeld dat het integreren van generieke- en vakvaardigheden beter lukt in landen waar beroepsonderwijs in een meer schoolse setting plaatsvindt dan in landen met een duaal systeem waarin leren voor een beroep vooral in de praktijk plaatsvindt. Het geïntegreerd aanbieden van de lesstof vraagt didactische vaardigheden die al een uitdaging vormen voor de docent, laat staan voor een leermeester in een leerbedrijf. Een ander genoemd punt in de bbl opleiding is de forse daling van het aantal studenten in deze leerroute. Voor het behoud van het sterke duale stelsel van beroepsonderwijs sluiten wij ons aan bij de aanbevelingen van de SER:

- Goede aansluiting bij de dynamische arbeidsmarkt bevorderen door onder andere een betere verbinding tussen theorie en praktijk.
- Nieuwe vormen van praktijkleren (hybride leeromgevingen) stimuleren, waarbij niet alleen professionalisering van docenten noodzakelijk is maar ook van praktijkkopleiders.
- Betere doorstroom binnen de beroepskolom bevorderen, ook wat betreft tussentijds overstappen tussen leerroutes bol en bbl.
- De onderwijsinhoud en regelgeving beter toesnijden op verschillende doelgroepen, met name ook op volwassen deelnemers die zich via de bbl verder ontwikkelen. Ook de verdeling van kosten tussen onderwijs en bedrijfsleven is bij de bbl een aandachtspunt.
- Stimuleren van deelname aan de bbl door betere voorlichting, meer mogelijkheden om te switchen van bol naar bbl en het creëren van bbl leerplaatsen.

3.2 Breed vakmanschap

In het onderwijs lijkt er een verschuiving plaats te vinden richting de vakinhoudelijk bredere opleidingen met ook meer aandacht voor algemene vaardigheden (waaronder 21^{ste} eeuwse vaardigheden). In de afgelopen decennia zijn bedrijven, met het alom toenemende onderwijsniveau, ook hogere eisen gaan stellen aan werknemers. Zij vragen een hoger niveau aan algemene vaardigheden zoals taal en rekenen maar ook van probleemoplossend vermogen, zelfstandigheid en het werken in teamverband. Dit beeld wordt bevestigd in de gesprekken met vertegenwoordigers van onderwijs, bedrijfsleven en wetenschap. Deze vaardigheden worden voor alle soorten vakmanschap van belang gevonden, waarbij uiteraard het niveau van beheersing per onderwijsniveau, sector en beroep verschilt. Opvallend is dat juist de groep jongeren die wat dit betreft het minst van huis uit meekrijgt, het kortst op school zit en dus minder tijd heeft om deze vaardigheden op school te leren. Vroegtijdig signaleren van achterstanden in taal, rekenen, algemene ontwikkeling en extra scholing bieden om deze weg te werken (extra begeleiding, training, summer school e.d.) is hierbij van belang. Hoe eerder hiermee wordt begonnen, hoe beter. Er zal altijd een groep jongeren blijven die het vereiste niveau van taal en rekenen echt niet kan halen, maar wel de potentie heeft om vakman of vakvrouw te worden. Dit vraagt om een oplossing om deze groep niet te belemmeren in de loopbaan.

Gaat aandacht voor algemene vaardigheden ten koste van vakvaardigheden?

Waar de meningen over verschillen is of meer aandacht voor dergelijke algemene vaardigheden ten koste gaat van aandacht voor de vakinhoud, of dat je algemene- en vakgerichte vaardigheden meer geïntegreerd kunt aanbieden waardoor je aan beide tegelijkertijd kunt werken. Er zijn aanwijzingen uit onderzoek voor het eerstgenoemde, maar dit wil niet zeggen dat het onmogelijk is om algemene vaardigheden te integreren in de vakinhoud. Mogelijk ontbreekt het veel docenten aan didactische vaardigheden op dit vlak. Volgens het bedrijfsleven maar ook onderwijsbeleidsmakers is hierin zeker nog verbetering mogelijk. Professionalisering van docenten in didactiek ten behoeve van het integreren van algemeen vormende vakken in de beroepscontext kan bevorderlijk zijn. En niet alleen in taal en rekenen, maar bijvoorbeeld ook bij probleemoplossing of samenwerkend leren.

Breed vakmanschap en de meerwaarde van het mbo

Sommige mbo-opleidingen zijn meer beroepspecifiek dan andere. In opleidingen waar gediplomeerden vaker werkloos zijn of in allerlei soorten beroepen terecht komen, waar relatief veel banen verdwijnen als gevolg van automatisering en offshoring en waar veel studenten switchen van opleiding en voortijdig uitvallen is de vraag naar de meerwaarde van het mbo ten opzichte van algemeen vormend onderwijs extra legitiem. Er zijn aanwijzingen dat er opleidingen zijn waar dit voor geldt, bijvoorbeeld in de sector Handel & Administratie. Ook zijn er in deze sector opleidingen die veel overlap hebben met het havo. Dit vraagt om kritische beschouwing van de inhoud van curricula van mbo opleidingen en arbeidsmarktchansen om de meerwaarde van mbo opleidingen te waarborgen.

3.3 Praktisch vakmanschap

In bijeenkomsten met zowel bedrijven, onderwijsbeleidsmakers en wetenschappers werd unaniem opgemerkt dat het belang van praktisch vakmanschap niet onderschat mag worden. Er is grote behoefte aan praktisch vakmanschap en de negatieve beeldvorming wordt onterecht gevonden. Terwijl de perspectieven van de specialistisch en brede vakman rooskleurig zijn, is de positie van de praktisch vakman daarentegen kwetsbaar en verdient bijzondere aandacht. Deze kwetsbare positie hangt vooral samen met het onderwijsniveau, dat in de meeste gevallen laag is. Dit maakt dat deze vaklieden kort initieel

onderwijs hebben gevolgd en de kennisbasis gering is. Daar komt bij dat laagopgeleiden, als ze eenmaal werken, weinig vakgerichte of andere scholing volgen, dus zij moeten het vooral hebben van het initieel onderwijs. De neiging om te leren is minder aanwezig, mogelijk hebben ze moeite met leren of is het 'plafond' wat dit betreft al bereikt. Daar komt bij dat allerlei soorten problematiek vaker voorkomen bij lager opgeleiden. Dit alles maakt de positie van de praktisch vakman kwetsbaar en dit blijkt ook uit onderzoek. In eerste instantie vinden ze na diplomering gemakkelijk een baan, maar in een latere fase stagneert de ontwikkeling en blijven zij voornamelijk werkzaam in de lagere banen met dito salarissen. Het werk is vanuit het oogpunt van arbeidsomstandigheden ook minder gezond te noemen. Het biedt weinig afwisseling, zelfstandigheid en autonomie. Leermogelijkheden in het werk zijn minder aanwezig vergeleken met hogere beroepen. De kans op werk in de toekomst is voor de praktisch vakman beduidend lager vergeleken met de specialistische en de brede vakman. De vraag is hoe de positie van deze praktisch gerichte vakman kan worden verstevigd om werkloosheid in een latere fase te voorkomen. Dit vraagt om een visie en aanpak vanuit verschillende kanten: van onderwijs, arbeidsmarkt en overheid.

Wat het onderwijs kan doen in het algemeen en voor de praktische vakman in het bijzonder is jongeren vanuit het initieel onderwijs voldoende basis meegeven voor leven lang leren en duurzame participatie op de arbeidsmarkt en in de maatschappij. Dit zo mogelijk binnen de bestaande opleidingsduur, maar als dit niet haalbaar is op de lage niveaus, dan de opleidingsduur verlengen om voldoende aandacht te kunnen besteden aan algemene ontwikkeling/vorming. Bredere scholengemeenschappen in het voortgezet onderwijs waarbij in de eerste jaren nog geen selectie naar niveau plaatsvindt is voor deze groep bevorderlijk om het leerpotentieel zo veel mogelijk te benutten en kansen niet op voorhand af te sluiten.

Voor wat betreft de beroepskeuze is het van belang dat jongeren die zich al vroeg specialiseren, voor die tijd de kans hebben gekregen om zich breed te oriënteren. Brede beroeporiëntatie in verschillende sectoren en stages op meerdere plekken helpen daarbij.

De overheid zou leren van laag opgeleide praktische vakmensen financieel kunnen faciliteren omdat zij minder weerbaar zijn en meer afhankelijk van de werkgever wat betreft de verdere scholing. Onder lager opgeleiden bevinden

zich ook laatbloeiers voor wie een opleiding in een latere fase financieel niet haalbaar is, bijvoorbeeld als de werkgever geen kans hiertoe biedt of bij werkloosheid. De overheid zou lager opgeleiden de mogelijkheid kunnen bieden voor 'just in time learning', zodat zij in een latere fase alsnog bekostigde scholing kunnen volgen. Ook andere financiële impulsen zijn denkbaar zoals regelingen voor werkgevers zodat zij een tegemoetkoming ontvangen voor scholingskosten. Om de arbeidsmarktkansen te verbeteren voor kwetsbare jongeren is het raadzaam dat de school een verantwoordelijkheid krijgt bij toeleiding tot werk in samenwerking met gemeenten. Aan een dergelijke regeling wordt reeds gewerkt.

Werkgevers kunnen de inhoud van het werk zodanig inrichten dat deze voldoende uitdaging biedt, zoals zorgen voor enige afwisseling, zelfstandigheid en autonomie zodat er inspraak en uitwisseling is over de wijze van de taakuitoefening. Ook kan de werkgever een leerrijke omgeving bieden met ruimte voor experimenteren, praktijkgerichte vormen van leren en werken aan zelfvertrouwen, waar het laag opgeleiden vaak aan ontbreekt. Dit door aan te sluiten bij kwaliteiten van de werknemers in plaats van te wijzen op tekortkomingen.

Ten slotte

Vakmanschap is van cruciaal belang voor de maatschappij, de economie en voor de vele individuen die in hun werkzame leven vakmanschap uitoefenen en daar voldoening uit halen. De toekomst van vakmanschap verdient daarom zorgvuldige aandacht. Zeker omdat de context waarin jongeren daarop worden voorbereid complex is. Het mbo kent een ingewikkelde verantwoordelijkheidsverdeling tussen overheid, onderwijs en werkgevers, waarbij verschillende belangen van elk spanningen opleveren. Daarnaast bedient het mbo een zeer divers samengestelde populatie. Het laagste niveau, waar achterstanden en problematiek de boventoon voeren, levert geen startkwalificatie op terwijl het hoogste niveau, zeker in internationaal perspectief, dicht tegen het hoger onderwijs aan zit. Niet alleen jongeren maar ook werkende volwassenen volgen dit onderwijs. Voor alle betrokkenen een ware uitdaging om studenten goed voor te bereiden op de belangrijke positie van vakman of vakvrouw. Zoals de componist Brahms het verwoordde: "Zonder vakmanschap is inspiratie niet meer dan een riet dat wuift in de wind"

Recent uitgegeven rapporten Kohnstamm Instituut

- 972 Sligte, H., Schenke, W.
Een masteropleiding als bijdrage aan kennisbenutting en -verspreiding door leraren.
- 969 Weijers, D., Heim, M.
De weg naar het praktijkonderwijs. (Alleen digitaal verkrijgbaar)
- 968 Schenke, W. & Heemskerk, I.M.C.C., m.m.v. Elshof, D. & Felix, C.
VO-opleidingsscholen: de meerwaarde van praktijkgericht onderzoek.
- 967 Nieuwelink, H., Boogaard, M., Dijkstra, A.B., Kuiper, E.J., Ledoux, G.
Onderwijs in burgerschap: wat scholen kunnen doen.
- 966 Ledoux, G.
Stand van zaken Evaluatie Passend Onderwijs. Deel 2: Eerste ervaringen met de stelselverandering. (Alleen digitaal verkrijgbaar)
- 965 Pre-COOL consortium.
Pre-COOL cohortonderzoek. Technisch rapport tweejarigecohort, vijfde meting 2014 - 2015.
- 964 Koopman, P.N.J., Ledoux, G.
Factsheet 1 Leerlingen in speciaal en regulier onderwijs.
(Alleen digitaal verkrijgbaar)
- 963 Koopman, P.N.J., Rossen, L.
Loopbanen van zorgleerlingen en niet-zorgleerlingen, van voor de invoering van Passend Onderwijs. (Alleen digitaal verkrijgbaar)
- 962 Koopman, P.N.J., Buisman, M.
Analyse van de onderwijsloopbanen van studenten in het Amsterdamse mbo.
Tabellenboek
- 961 Koopman, P.N.J., Buisman, M.
Analyse van de onderwijsloopbanen van studenten in het Amsterdamse mbo.
- 960 Breetvelt, I.S., Meijer, J.
Bevordering van motivatie bij leerlingen in VWO-plus arrangementen of excellentieprogramma's in het VO.

Deze rapporten zijn te bestellen via: secr@kohnstamm.uva.nl

Voor meer informatie, zie; <http://www.kohnstammstituut.uva.nl>