

Naar een Rotterdamse *learning community* voor toekomstbestendig economisch beroepsonderwijs



*Achtergrondstudie bij
het manifest Vrije Zones*

Juli 2021

IN OPDRACHT VAN



Copyright:

De copyrights van de afbeeldingen (figuren en foto's) berusten bij Albeda, Hogeschool Inholland, Hogeschool Rotterdam en Zadkine en de makers tenzij anders vermeld.

Foto's Rotterdam: Shutterstock

ACHTERGRONDSTUDIE MANIFEST VRIJE ZONES

HET MANIFEST VRIJE ZONES WERD OP 16 JULI 2020 GEPRESENTEERD

DENKTANKLEDEN:

LUDO BAAUW
MAI ELMAR
LAAMIA ELYOUNOUSSI
MIRIAM HOEKSTRA - VAN DER DEEN
BARBARA KATHMANN
MARC VAN DER MEER

AUTEUR:
MARC VAN DER MEER

MANAGEMENTSAMENVATTING

Dit is de achtergrondstudie die hoort bij het manifest “Vrije Zones” over de toekomst van het Rotterdamse economische beroepsonderwijs. Het manifest is op 15 juli 2020 aangeboden en is op deze studie gebaseerd. In dit document wordt de problematiek uitvoeriger geschetst, zijn de bronnen opgenomen en worden de uitgangspunten geëxpliciteerd. Dit document is zelfstandig leesbaar en bereikt dezelfde conclusies als het manifest.

Iedere beroepsinstelling, iedere opleiding, leidt haar studenten op zodat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen, weten waar hun talenten liggen en een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan de samenleving en op de arbeidsmarkt. Er zijn altijd veranderingen in werkprocessen waardoor beroepsopleidingen zich aan moeten passen. Echter, de laatste jaren volgen deze veranderingen zich door innovatieve technologieën, artificiële intelligentie en robotica in een sneller tempo op.

De Griekse filosoof Heraclitus zei het destijds al: ‘Verandering is de enige constante’. Als Heraclitus in onze tijd een kijkje kon nemen, dan zou hij zijn ogen hebben uitgekeken. Want naast de technologische en maatschappelijke veranderingen die sneller plaatsvinden, hebben we ook te maken met een mondiale coronacrisis. Hierdoor is het citaat van Heraclitus bijna letterlijk te nemen: werkprocessen in bedrijven en instellingen veranderen steeds van karakter. Bepaalde sectoren zijn hard geraakt door de overheidsmaatregelen vanwege corona, terwijl andere sectoren floreren. Veel banen zijn verdwenen in sectoren die gebruik maken van flexwerkers. Ook zelfstandigen hebben het moeilijker dan voorheen, net zoals pas afgestudeerden in de kunsten, horeca en economie.

De vier Rotterdamse beroepsinstellingen willen dat iedere afgestudeerde een waardevolle bijdrage levert op de arbeidsmarkt. Omdat er al voor de coronacrisis signalen waren, die aangaven dat de kansen op de arbeidsmarkt voor afgestudeerden van economische opleidingen relatief minder gunstig waren dan in andere sectoren, hebben de vier beroepsonderwijs instellingen Albeda, Hogeschool Rotterdam, Inholland en Zadkine besloten om ons als onafhankelijke denktank in te stellen om de volgende vraag te beantwoorden:

“Hoe maken wij het economische beroepsonderwijs zowel kwalitatief als kwantitatief toekomstbestendig?”

De redenen voor deze verkenning zijn veelzijdig. In Rotterdam studeert een derde van alle mbo- en hbo-studenten in het economisch beroepsonderwijs. Deze ruim 23.000 studenten participeren in diverse opleidingen waarvan uit studies blijkt dat de toekomstperspectieven niet alleen positief zijn. Deze cijfers krijgen een extra dimensie als we in aanmerking nemen dat een aanzienlijk deel van de Rotterdamse studenten dat kiest voor een economische studie een migratieachtergrond heeft en erop rekent later een goede maatschappelijke positie te realiseren. Deze emancipatoire werking wordt teniet gedaan als het baanperspectief niet meer zo rooskleurig is en de uitval van studenten in dit domein in Rotterdam te groot blijft. Het is dus van belang dat deze studenten met succes het mbo afronden, gaan werken of doorstromen van het mbo naar het hbo. In andere sectoren, zoals onderwijs, zorg en techniek is er relatief gezien meer vraag naar afgestudeerde arbeidskrachten. In alle sectoren zijn economisch-geschoolde professionals actief. Dit betekent dat in de kruisbestuiving tussen de economische sector en andere sectoren veel mogelijkheden liggen.

De omvang van tekorten en overschotten is niet het enige aandachtspunt voor de economische sectoren; daarbinnen schuilt grote inhoudelijke dynamiek. Door het toenemende belang van artificial intelligence, block chain, cryptocurrency, big data, enzovoort, ontstaan nieuwe vragen, bijvoorbeeld over techniek, schaal, veiligheid, ethiek en duurzaamheid van bedrijfsmodellen. Daarmee verandert de vraag naar werknemers en hun kennis en vaardigheden. Een groeiende onbalans tussen onderwijs en arbeidsmarkt is dus niet alleen kwantitatief, maar nog veel meer kwalitatief van aard.

Voor bedrijven is dit geen toekomstmuziek; om in te kunnen spelen op nieuwste ontwikkelingen hebben zij acute behoefte aan werknemers met de juiste kennis en vaardigheden en de motivatie om dat te doen. Die kunnen ze zelf niet opleiden. Bij mbo- en hbo-instellingen zien zij onvoldoende snelheid in het bieden van opleidingen die daarin voorzien. Er is dus sprake van wederzijdse afhankelijkheid om te realiseren wat ieder voor zich niet voor elkaar krijgt. De coronacrisis werkt als een extra versneller waardoor het vraagstuk nog urgenter wordt dan voorheen.

De optelsom van deze waarnemingen is dat verandering van het economisch beroeps- onderwijs nú noodzakelijk is. Het gaat in de kern om het doorbreken van bestaande routines en vernieuwingen te omarmen, zowel binnen als buiten de instellingen. De mbo- en hbo-instellingen moeten adaptief inspelen op de vraag van het werkveld en de veranderende leerbehoefte van de studenten. De potentie en de wil is er om de juiste kennis te creëren en te valoriseren, bij studenten, instellingen en werkveld.

Dit vraagt om een veranderaanpak waarin sprake is van een visie op onderwijsontwikkeling, waarin nieuwe thema's worden benoemd die ook actief worden vertaald in de inrichting en inhoud van het onderwijs met oog op het verbeteren van de leeruitkomsten van studenten. Daarvoor is tevens samenwerking nodig van de opleiding met scholen die de vooropleiding verzorgen en scholen die de studenten na afloop verder begeleiden. Ook is afstemming nodig met het werkveld. Dat geheel kan uitgroeien tot een professionele leergemeenschap, een *learning community*, als methodisch wordt geïnnoveerd, als wat geïnitieerd wordt goed wordt gedocumenteerd en geëvalueerd en leidt tot valorisatie van en communicatie over de aangebrachte vernieuwingen.

Op het moment van schrijven weten we dat in de vier instellingen een nieuwe strategie wordt ontwikkeld waarin sommige van deze adviezen al worden opgevolgd. Ook zijn er pilots gestart in samenwerking met lectoraten en zijn nieuwe gesprekken gaande over aanpassingen in het onderwijscurriculum. Dat is goed nieuws. In ons manifest spreken we niet alleen de beroepsinstellingen, maar ook de overheid aan om te komen tot initiatieven die ontwikkelingsvermogen van het onderwijs versterken. Tot nu toe leiden de spelregels en beleidskaders niet tot de juiste beweging bij onderwijsinstellingen om studenten goed voor te bereiden op hun toekomst.

Dit betekent dat er noodzaak is tot meer samenwerking tussen instellingen en afstemming van een regionaal inhoudelijke assortiment in relatie tot de arbeidsmarktontwikkelingen. Wij zijn verheugd dat Minister van Engelshoven van OCW op 16 november jl. deze noodzaak in een online-conferentie heeft onderkend, dat de regelgeving niet in de weg moet staan en dat de hier besproken initiatieven verder moeten kunnen ‘uitrollen als verplichting aan de studenten en aan de arbeidsmarkt’.

Wij hanteren in de geest van Abdelkader Benali in zijn boek over het onderwijs bij Albeda een 'actieve empathie' en denken dat verschillende personen met deze tekst hun voordeel kunnen doen. Docenten en studenten uit het beroepsonderwijs zouden zich aangesproken kunnen voelen om de vormgeving van leerloopbanen te verbeteren. Het benodigde onderwijskundig leiderschap zou ook door leidinggevend en bestuurders verder uitgedragen kunnen worden. In hoofdstuk 2 en 3 wordt inzicht gegeven in de in- door en uitstroom van studenten, in hoofdstuk 4 is te lezen hoe de regelgeving werkt in het mbo- en hbo-onderwijs en in hoofdstuk 5 schetsen we enkele ideeën die voorbij de systeemgrenzen van het huidige beroepsonderwijs reiken om te komen tot vernieuwing in begeleiding en loopbaankansen van studenten. Doorheen de tekst bieden we enkele handreikingen om verder te komen.

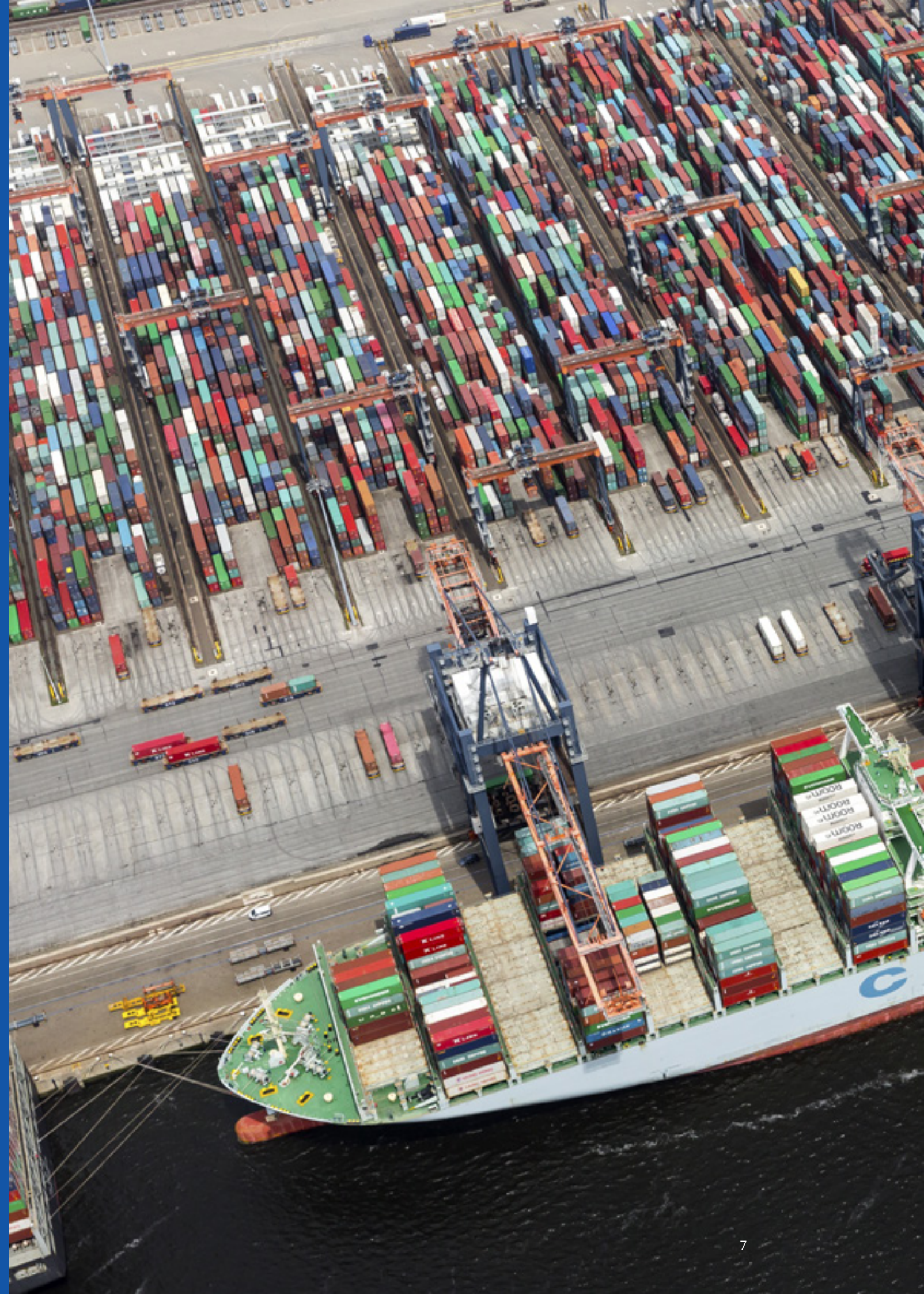
We roepen met dit manifest de vier Rotterdamse beroepsinstellingen en de overheid op om zowel kwantitatief als kwalitatief de volgende adviezen op te volgen:

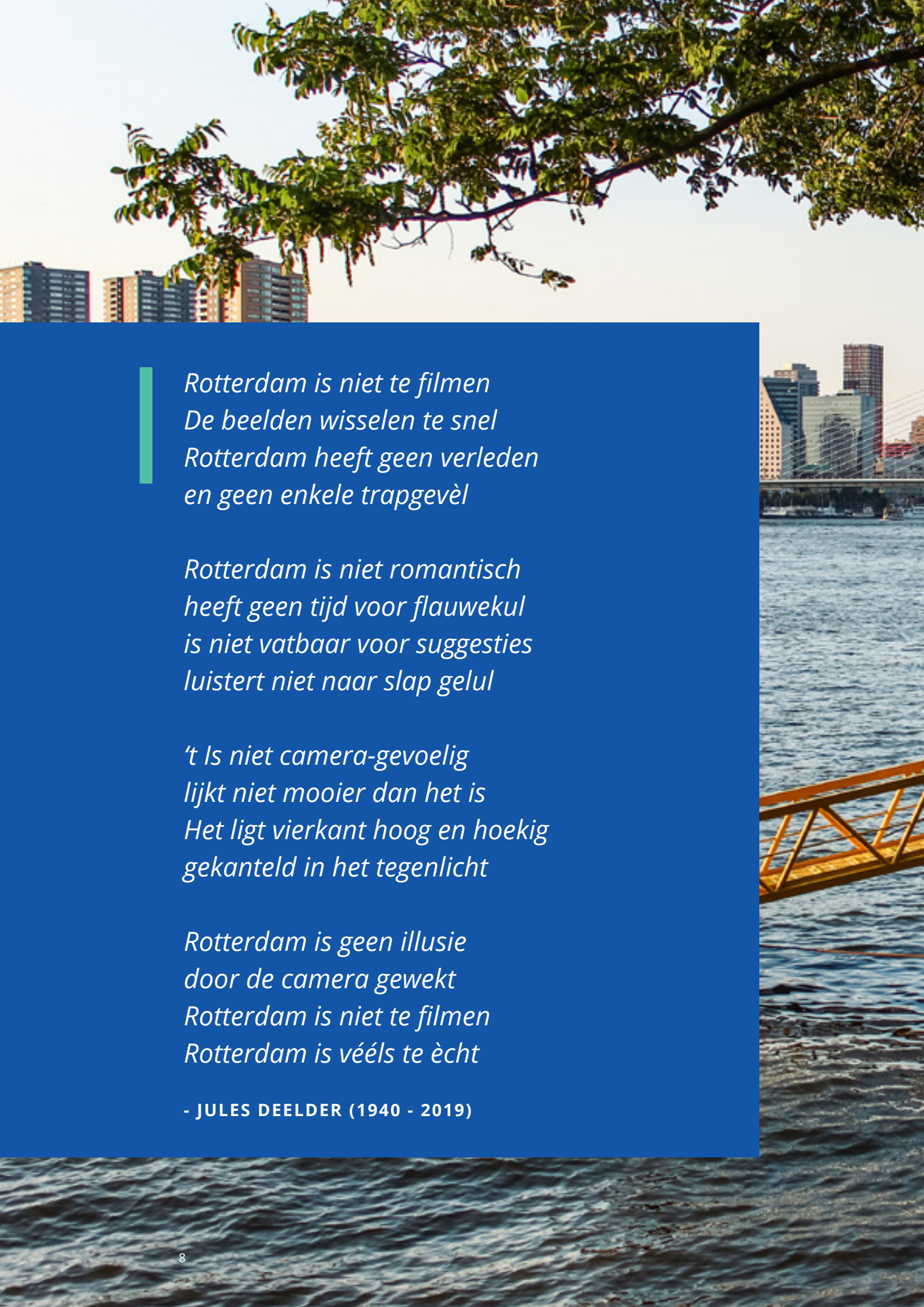
1. Creëer vrije zones
2. Zorg voor een betere afstemming tussen de inhoud van de opleidingen en de arbeidsmarktontwikkelingen
3. Versterk het leerpotentieel van onderwijsprofessionals en daarmee het onderwijsontwerpend, onderzoekend en reflecterend vermogen van docententeams
4. Investeer in de doorstroom van mbo naar hbo om studentenuitval tegen te gaan en het potentieel van studenten maximaal te ontwikkelen
5. Verbeter de data-analyse en zet de voorlichting vanuit voortgezet onderwijs en beroepsonderwijs anders in
6. Bestuurders: verenig jullie krachten en laat de overheid zien dat flexibiliteit en ruimte nodig zijn om vernieuwingen sneller door te voeren
7. Bestendig de samenwerking tussen de vier Rotterdamse beroepsinstellingen

Als de urgentie wordt gevoeld, kunnen stappen worden gezet om met de ervaring en kennis vanuit de economische opleidingen, in samenwerking met het werkveld en in kruisbestuiving met andere sectoren te evolueren naar een toekomstbestendig opleidingsportfolio. Het gaat om een opleidingsaanbod dat proactief meebeweegt met de noden en wensen van het werkveld en de studenten. Een opleidingsaanbod dat regionaal wordt afgestemd en studenten aanmoedigt om een eigenstandige kritische houding en een ethisch kompas te ontwikkelen en om met ondernemingszin de arbeidsmarkt van de toekomst mee vorm te geven.

De denktank is samengesteld uit de volgende personen: Ludo Baauw, Mai Elmar, Laamia Elyounoussi, Mirjam Hoekstra, Barbara Kathmann en Marc Van der Meer. Laatst genoemde was begeleider van de ronde tafels en auteur van deze studie.

Rotterdam, maart 2021.





*Rotterdam is niet te filmen
De beelden wisselen te snel
Rotterdam heeft geen verleden
en geen enkele trapgevel*

*Rotterdam is niet romantisch
heeft geen tijd voor flauwekul
is niet vatbaar voor suggesties
luistert niet naar slap gelul*

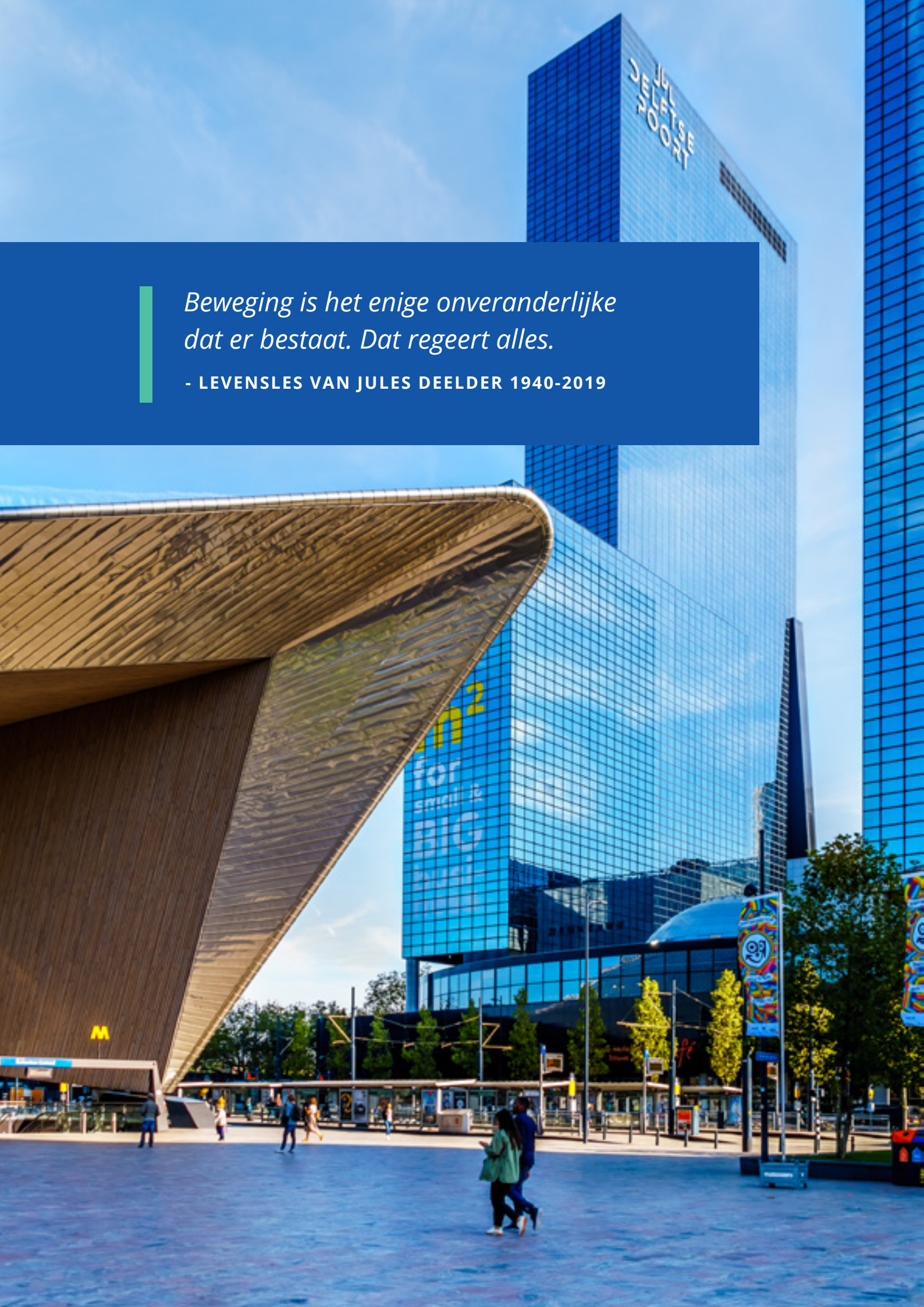
*'t Is niet camera-gevoelig
lijkt niet mooier dan het is
Het ligt vierkant hoog en hoekig
gekanteld in het tegenlicht*

*Rotterdam is geen illusie
door de camera gewekt
Rotterdam is niet te filmen
Rotterdam is vééls te ècht*

- JULES DEELDER (1940 - 2019)

INHOUD

MANAGEMENTSAMENVATTING	4
Hoofdstuk 1 Uitdagingen en ontwikkelingen	11
Hoofdstuk 2 De studieloopbanen van studenten in het economische beroepsonderwijs in Rotterdam	21
Hoofdstuk 3 Het economische beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt	37
Hoofdstuk 4 Middelbaar en hoger beroepsonderwijs: twee verschillende werelden	47
Hoofdstuk 5 Vrije gedachten over adaptieve onderwijsvormen	65
Hoofdstuk 6 Conclusies en aanbevelingen	81
Bijlage 1 Literatuurlijst	91
Bijlage 2 Kwalitatieve en kwantitatieve data	94



Beweging is het enige onveranderlijke dat er bestaat. Dat regeert alles.

- LEVENSLES VAN JULES DEELDER 1940-2019

HOOFDSTUK 1

UITDAGINGEN EN ONTWIKKELINGEN

Onderscheidend en hoogstaand onderwijs is van het grootste belang voor de toekomst van ons land. Rotterdam heeft het potentieel om het beste onderwijs van Nederland aan te bieden. De stad barst van ambitie en wil voorop lopen. Het vraagt om een lange termijn oriëntatie om de vraagstukken van de huidige tijd gericht te kunnen omarmen en van nieuw perspectief te voorzien.

Deze verkenning vormt daarvan een bewijs: het is een poging om in één van de grootste onderwijsdomeinen, het verschil te gaan maken. Vier instellingen voor het beroepsonderwijs in Rotterdam werken gericht samen aan de vernieuwing van het economisch beroeps-onderwijs. Het initiatief dat zij hebben genomen is uitzonderlijk in Nederland en heeft veel inzichten en kansen blootgelegd.

Het gaat ook om iets dat potentieel heel belangrijk is: onze studie en bijbehorende manifest betreffen vele duizenden studenten die onderwijs volgen in uiteenlopende studierichtingen, met eigen kwaliteiten en toegevoegde waarde. De scholen waar deze studieprogramma's worden aangeboden bevinden zich in Rotterdam, één van de grootste havensteden van de wereld met een internationale brugfunctie en toegang tot een breed uitstrekkend Europees achterland. In de stad is sprake van grote dynamiek, ondernemerschap en waardecreatie in alle segmenten van het economisch proces en tegelijkertijd van sterke sociale ongelijkheid en sociaal-culturele diversiteit. Het gaat om innovatie en emancipatie.

Om meteen een misverstand weg te nemen, deze verkenning reikt niet zo diep als bij een officiële visitatie mogelijk is, of als bij een veldonderzoek zoals door de Inspectie van het Onderwijs wordt uitgevoerd. Het was onmogelijk om alle economische opleidingen van de vier instellingen te analyseren. Dit traject is informeel gestart met een expertmeeting in mei 2018 en is een jaar later geformaliseerd met een drietrapsaanpak gericht op de verbetering van het economisch beroepsonderwijs in Rotterdam. De afgelopen maanden is gesproken met diverse interne en externe stakeholders, door middel van ronde tafelbijeenkomsten en interviews en is uitgebreide data verzameld vanuit de vier beroepsonderwijsinstellingen om de situatie te doorgronden en te komen tot adviezen. Want alle vier de beroepsinstellingen staan voor dezelfde opgave: het samen bouwen aan een leergemeenschap die zich continu blijft aanpassen aan de veranderlijke tijd.

1.1 Welke uitdagingen zijn er?

Het Rotterdamse economisch beroepsonderwijs kampt met tenminste vijf uitdagingen. Deze uitdagingen kennen meerdere oorzaken en hebben meerdere oplossingsrichtingen.¹ Ze zijn niet nieuw en ook niet alleen kenmerkend voor de stad Rotterdam, maar moeten bij aanvang van deze verkenning wel benoemd worden om ze vervolgens van een gericht antwoord te voorzien. In de ogen van de denktank is er overigens behoorlijke samenhang tussen deze uitdagingen, die we hier kort opsommen en later uitvoeriger zullen behandelen.

¹ In de literatuur spreekt men van taaie beleidsopgaven (wicked problems) (Rittel en Webber, 1993; Head en Alford, 2015).

1. Er is sprake van een groot volume aan economiestudenten en omvangrijke uitval.

Relatief veel middelbare scholieren in Rotterdam maken een keuze voor een economische opleiding (van vmbo naar mbo of hbo én van havo naar mbo of hbo) zonder dat ze goed weten waarvoor ze kiezen. Dat hoeft niet noodzakelijk een verkeerde studiekeuze te zijn, maar hun motivatie is lang niet altijd intrinsiek gedreven en zij hebben tijd nodig om een passende studieroute te vinden. Het is bovendien van belang de emancipatoire functie van het economisch beroepsonderwijs te benoemen.

2. De arbeidsmarkt en de structuur van de werkgelegenheid veranderen.

Dat de arbeidsmarkt en de werkgelegenheid veranderen is op zich niets nieuws, denk aan de automatiseringsgolf in het bankwezen of de opkomst van zelfsturende processen in de haven. Diverse sectoren hebben nieuwe verdienmodellen ontwikkeld. Bedrijven hebben hierdoor afgestudeerden nodig die niet alleen handen en voeten kunnen geven aan meervoudige waardencreatie maar ook maatschappelijke impact kunnen realiseren. De economische opleidingen zijn echter nog te veel versnipperde, klassieke opleidingen, die soms nog te specifiek op een beroep zijn afgestemd, terwijl de buitenwereld zich in een permanente veranderingsdynamiek bevindt en multidisciplinair werkt.

3. Grotere en kleinere bedrijven hebben grote zorgen over de adaptiviteit van opleidingen.

Voor het opleidingsassortiment in het economisch beroepsonderwijs als geheel lijkt een duidelijke logica te ontbreken; de opleidingen zijn allemaal op een zeker moment ontstaan, de macrodoelmatigheid is bij de start getoetst maar daarna niet stelselmatig herijkt. De strategie kan nog veel sterker aan de hand van kwalitatieve en kwantitatieve gegevens worden uitgezet. Opleidingen lopen de kans de boot te missen wat betreft vernieuwingen die op de arbeidsmarkt gaande zijn. Denk aan de digitalisering van werkprocessen en daarmee samenhangende disrupties, niet alleen in de toeleveringsketens van bedrijven maar ook in de consumentenvraag in de handel en dienstverlening.

4. De ROC's en hogescholen zijn verschillende werelden waartussen harde scheidslijnen bestaan, die onderlinge samenwerking bemoeilijken.

Het wetgevend en regulatief kader in het middelbaar en hoger beroepsonderwijs verschilt sterk. Dit wordt zichtbaar in de crebo- en croho-structuur en de uiteenlopende verschillende regels voor verantwoording van de kwaliteit van onderwijs. Daardoor benutten de vier onderwijsinstellingen het potentieel van onderlinge samenwerking nog niet voldoende. Iedereen vindt in relatief isolement zijn eigen wiel uit en de kennisontwikkeling die plaatsvindt, circuleert niet voldoende.

5. Docenten staat gemiddeld genomen het water aan de lippen en er is te weinig lucht om vernieuwingen uit te proberen.

Hierbij geldt het voorbehoud dat de denktank geen studie heeft gemaakt van interne gegevens over werkdruk, burn-out en verloop van personeel, maar niettemin in de ronde tafelbijeenkomsten stellig de indruk heeft gekregen dat docenten niet toekomen aan het vormgeven van de vernieuwingen die ze wel zeggen te ambiëren. De standaardroutine is te veel het hoofd boven water houden; er is er te weinig sprake van een vanzelfsprekende onderzoekende geest om te komen tot een nieuw ontwerp van lesprogramma's met de bijbehorende verkenning van mogelijke leerresultaten.

1.2 Interne en externe oorzaken

Als we deze vraagstukken nader analyseren dan blijkt dat deze uitdagingen deels van buiten komen en deels een interne oorzaak kennen. We sommen deze externe en interne factoren hier kort op. We beginnen met de externe oorzaken:

- a. **De eerste externe uitdaging is de digitalisering en technologische verandering van werkprocessen bij bedrijven op uiteenlopend niveau.**
In de kern zijn die samen te vatten met verdere flexibilisering van werkprocessen en upgrading van het gevraagde vakmanschap. Dat roept vragen op voor de inrichting van opleidingen en de rol van professionalisering bij docenten. Binnen de denktank is het Rotterdamse bedrijfsleven prominent vertegenwoordigd en bijzonder goed op de hoogte van de impact van nieuwe technologie, de verandering van consumentenvoorkeuren, de eisen van duurzaamheid. We hebben ook gesproken met vertegenwoordigers van kleine en grotere ondernemingen die studenten afnemen van de opleidingen. Unaniem is het beeld dat er in de buitenwereld, dus buiten de school, een zodanig sterke dynamiek bestaat dat de opleidingen grote moeite hebben om de nieuwe realiteit in economische processen in het onderwijs te verwerken.
- b. **De tweede uitdaging is de rol van de Rijksoverheid, die een vrij strak regime van bestuurlijk toezicht oplegt waarbij instellingen of opleidingen afzonderlijk worden beoordeeld.**
Criteria om (gezamenlijk) te kijken naar opleidingsaanbod en arbeidsmarkt ontbreken. Daarnaast zien we in het mbo een vrij strakke regulering als het gaat om het opleiden voor een specifiek beroep, terwijl beroepen in de buitenwereld sterk veranderen. Binnen het hbo ligt er al meer nadruk op een ontwikkelingsgerichte aanpak; in deze studie wordt gezien welke ontwikkeling de instellingen en opleidingen inzetten en tot wat voor effecten dat resulteert.
- c. **De derde uitdaging had vrijwel niemand voorzien, maar er is geen twijfel dat de coronacrisis het economisch proces in branches en sectoren diep raakt.**
In de kern gaat het om een gezondheids crisis, aangezien samenleven en menselijke verbinding biologisch verankerd blijken te zijn, met alle risico's daarbij die zijn doorwerking heeft gekregen in de samenleving. Op het moment van schrijven is wereldwijd een deel van de economie stilgelegd met alle gevolgen voor productieketens en de mensen die daar werkzaam zijn. Op de Maasvlakte wordt wel gewerkt, maar veel bedrijven, denk aan horeca, ondernemers, evenementen et cetera zullen de crisis niet overleven. Scholen en instellingen zijn deels gesloten en het onderwijs wordt van afstand aangeboden. Het is moeilijk te voorspellen wat hiervan de betekenis is voor het beroepsonderwijs, maar we kunnen verwachten dat niet alleen het onderwijsprogramma inhoudelijk zal veranderen (en aantrekkelijker wordt als de dynamiek van de crisis inhoudelijk wordt geanalyseerd), maar ook dat hoor- en werkcolleges anders worden georganiseerd en de fysieke uitwisseling met het bedrijfsleven op een andere leest moet worden geschoeid, denk aan de stageplaatsen en de begeleiding ervan. Ook roept de crisis de urgente vraag op die in een interne bespreking van de denktank al bij aanvang is gesteld: 'wat als' blijkt dat er toch teveel studenten in de verkeerde studierichting zitten? De prognoses van toekomstige arbeidsmarktkansen moeten dus in kaart worden gebracht.

In de literatuur wordt ervoor gewaarschuwd dat dergelijke externe ontwikkelingen kunnen leiden tot risicomijdend en defensief gedrag bij bedrijven en instellingen en dus ook bij onderwijsinstellingen, en daardoor een verlamme werking kunnen hebben.

De denktank kiest eerder de lijn van de positief waarderende, innovatieve en ontwikkelingsgerichte uitwerking, het gaat om het zien van nieuwe mogelijkheden, met inbegrip van elementen die hoogleraar Henk Volberda de ‘schijf van vijf’ heeft genoemd: het gaat afgezien van *technologie* ook om *dienend leiderschap*, *zelforganisatie*, *slimmer werken en co-creatie*.² In de kern is het idee dat docententeams deze externe uitdagingen moeten omwerken en verzilveren in een veranderingsgerichte aanpak.

Daarbij is het van belang om de volgende drie *interne* uitdagingen of belemmeringen tevens onder ogen te zien:

a. **De eerste belemmering is de interne begrenzing van de eigen afdeling/opleiding.**

De vernieuwingen die in het economisch beroepsonderwijs zijn gerealiseerd, zijn ontstaan binnen opleidingen. De resultaten daarvan zijn waarschijnlijk niet onaanzienlijk, maar ook moeilijk te beoordelen, aangezien de docenten zelf zeggen dat ze voortgang boeken maar lang niet alle ambities hebben kunnen realiseren. Zo is één van de economische opleidingen, commerciële economie van de hogeschool Rotterdam, vier jaar geleden compleet vernieuwd door het inrichten van vier communities die context-gerelateerd zijn (zie verderop). Inholland heeft de opleiding business studies een nieuwe geïntegreerde basis gegeven. Albeda en Zadkine hebben intern geleidelijk de samenwerking tussen de economisch-administratieve en handelsopleidingen versterkt. Hoe deze samenwerking onderling verder vorm te geven is een grote uitdaging. De kunst van onderwijsvernieuwing is voorbij te komen aan cosmetische veranderingen (‘we doen gewoon hetzelfde als voorheen, maar we noemen het anders’) en daadwerkelijke inhoudelijke aanpassing van het onderwijs te realiseren. De denktank is daarover niet somber gestemd; we zijn ook gaan kijken bij Rasl in Rotterdam en bij Codam in Amsterdam. We hebben inzicht gekregen in deze nieuwe onderwijsconcepten en de wijze waarop ze zijn ontstaan. We constateren dat er voldoende vernieuwingen al zijn gerealiseerd, het glas is eerder halfvol dan halfleeg. Maar we kunnen ook vaststellen dat sommige eerdere initiatieven zijn gesneuveld en we meer systematisch lering moeten trekken uit deze ervaringen.

b. **De tweede uitdaging is het intern op gang brengen van innovatieve werkwijzen.**

De denktank constateert daarbij dat het intern verzilveren van de externe uitdagingen voor de verschillende docententeams behoorlijk lastig is. Of anders geformuleerd: we weten onvoldoende systematisch wat we moeten verstaan onder de innovatie van werkprocessen en wat dat voor de innovatie (inhoudelijke vernieuwing) van het onderwijs betekent. Welke vormen van ondernemerschap zijn daarbij functioneel? Hoe moet dat onderwijs worden vormgegeven? Leren mensen wel voldoende? Leiden we onze studenten wel goed op? Kunnen we in dat verband wel verder met veelal Amerikaanse handboeken in de neoklassieke economie en bedrijfskunde? Hier doet zich een bijzondere paradox voor, namelijk dat de economische studies enerzijds de ‘soldaten’ opleiden, die in dienst van de *big five* accountancy-kantoren de verschillende studies vervolgens in de greep nemen met hun regels en controle-instrumentarium om te voldoen aan de landelijke eindtermen in het onderwijs en het toezicht daarop, maar dat dezelfde economieopleidingen eigenlijk onvoldoende weten wat het ondernemerschap -dat zij propageren te doceren- in de stad teweeg brengt. Ook hierop komen we nog terug.

- c. **De derde uitdaging is beter greep te krijgen op de studentenstromen.** Het studentenvolume is groot, zeker in het hbo (in het mbo heeft de marktwerking zich al meer laten gelden). We weten echter onvoldoende richting te geven aan de vraag waartoe deze studenten worden opgeleid. Dat leidt intern bij de onderwijsleiding tot vele beheersingsvragen: moeten we een bindend studieadvies inrichten, en welke betekenis heeft dit dan? Is het nodig een fixus in te stellen, maar welke gevolgen heeft dat dan? Et cetera. Het is voor scholen niet vanzelfsprekend om data te delen met andere instellingen. Eén van de meest verrassende inzichten in onze werkwijze is dat we hebben geconstateerd dat stafmedewerkers van Albeda, Hogeschool Rotterdam, Inholland en Zadkine binnen enkele weken ruim tientallen uitstekend vormgegeven tabellen wisten te produceren over studentenstromen, terwijl ze van te voren nog nooit met elkaar hadden samengewerkt en daarover bij aanvang ook niet altijd verwachtingsvol waren. Daarmee is o.i. het potentieel van de samenwerking tussen de vier instellingen meteen aangetoond.

1.3 Naar een adaptief en ontwikkelingsgericht onderwijssysteem

In de beroemde studie over de werkwijze van Toyota, die in Nederland is omarmd door de Stichting Leerkraft en door verschillende grote ondernemingen, wordt gewezen op de twee verborgen routines die het succes van dit leidende autoconcern verklaren.³ Bij alle werkprocessen worden voortdurend *vernieuwingen uitgetoetst en geëvalueerd*, bijvoorbeeld ten aanzien van de besturing, de wielophanging, energieverbruik, et cetera. De tweede verborgen routine is mentaal van aard: er is in de organisatie een vorm *van coaching en onderlinge advisering* ontwikkeld tussen alle personen op alle niveaus in de organisatie. Men helpt elkaar.

Deze routines van lerend veranderen en ontwikkelen verdienen een impuls, ook in het Rotterdamse beroepsonderwijs.⁴ Hoe zitten de studenten stromen in elkaar, wat bepaalt de verhouding van leerprogramma’s ten opzichte van elkaar, welke leeruitkomsten worden bereikt? Het zijn precies deze twee routines bij Toyota, die ten grondslag liggen aan de eerder genoemde ‘schijf van vijf’ van zelforganisatie, dienend leiderschap, co-creatie en slimmer werken met elkaar door middel van nieuwe technologie.

Deze inzichten kunnen direct worden toegepast in het Rotterdams economisch beroeps-onderwijs. De coronacrisis motiveert nog eens extra te doordenken wat de betekenis is voor het onderwijs als de toegevoegde waarde van economische processen in alle sectoren schuilgaat: de handel, horeca, de logistiek, retail, de techniek, zakelijke dienstverlening, de zorg. De economische transformatie waarvan we momenteel getuige zijn zal winnaars en verliezers kennen. Van belang is hoe het onderwijs daarop inspeelt, welke onderliggende waardepatronen worden gedeeld en hoe duurzaamheid in gedrag en structuur kan worden bevorderd.

Dit brengt ons bij de probleemstelling: Hoe kan het Rotterdamse economische beroepsonderwijs adaptief worden en het beste de toekomst tegemoet treden? En hoe maken we daarbij op de beste wijze gebruik van de capaciteiten van docenten en de ondersteunende staf? Dit is een vraagstuk met een kwantitatieve dimensie, om hoeveel studenten gaat het en wat zijn hun kansen op de arbeidsmarkt, als ook een kwalitatieve dimensie: hoe geven we hen het beste onderwijs? Samengevat: *“Hoe maken wij het economische beroepsonderwijs zowel kwalitatief als kwantitatief toekomstbestendig?”*

3 Rother, 2010.

4 Vergelijk Boonstra e.a. 2003; Van der Meer 2017.

2 Zie Volberda ea. 2011. Zie ook Volberda in Management Impact, 9 december 2019.

1.4 Werkwijze van de denktank

De benadering van de denktank is expliciet gericht op de middellange termijn, hoe het economisch beroepsonderwijs op middellange termijn een verfrissende en nieuwe oriëntatie kan krijgen. We willen bevorderen dat de opleidingen zich niet met de verkeerde negatieve prikkels bezig houden, maar juist aan de goede knoppen draaien. Dus bewerkstelligen dat de cruciale routines volop een kans krijgen. Dat docenten zichzelf niet zien als uitvoerder van landelijk opgelegd overheidsbeleid, maar als eigenaar van een hoogstaand onderwijsprogramma dat ze zelf vormgeven en resultaten boeken, waarvoor ze inhoudelijk staan.⁵

De denktank heeft niet de illusie dat ze in dit stadium op het niveau van afzonderlijke opleidingen nadere adviezen kan geven. Dat vergt immers diepgaande studie op basis van intelligent vormgegeven visitatietrajecten. Bij aanvang is de benadering die de denktank door een enkele bestuurder al ‘courageous’ genoemd, het gaat om een complex vraagstuk met vier verschillende en ongelijksoortige partijen, die elkaar niet voldoende kennen en uiteenlopend op verschillende uitdagingen anticiperen.

Om dat te bewerkstellingen is een andere benadering gekozen, die is gebaseerd op een veranderingsstrategie (*theory of change*),⁶ die in de kern (heel vereenvoudigd uitgedrukt) drie stappen kent:

1. de vier instellingen laten aan elkaar weten wat ze doen, ze expliciteren hun gedrag,
2. ze nemen initiatief tot nieuwe samenwerkingsvormen gericht op de kwalitatieve verbetering van beroepsonderwijs,
3. en ze stellen daarvan zelf het resultaat vast, dat ze verantwoorden aan elkaar en aan de buitenwereld.

⁵ Vergelijk Kelchtermans, 2008; Van der Meer 2014.

⁶ Theory of change’ vormt samen met ‘theory of instruction’ de ‘theory of improvement’, die is uitgewerkt in de metastudie van het Iclon (2010). In deze verkenning is alleen de veranderingsbenadering onderstreept en niet de wijze van lesgeven (zie Van der Meer, 2014).

Om een dergelijke veranderingsstrategie zo kansrijk mogelijk te maken is de volgende aanpak gehanteerd om te komen tot een lerend proces, een organisatievorm die bestaat uit verschillende soorten bijeenkomsten:

a. **Ronde tafel-sessies**

In totaal zeven bijeenkomsten van de denktank en een wisselende groep van mensen die betrokken zijn bij de inhoud van het onderwijs: studenten, leerkrachten, teambegeleiders, docenten, het werkveld, stafmensen. In elke ronde tafel staat een ander onderwerp centraal. De groep deelnemers wisselt naar gelang het onderwerp. De werkvorm kan variëren. De deelnemers worden van de resultaten op de hoogte gebracht, dat geeft een impuls aan een gedeelde vocabulaire en de te ontwikkelen kennisbasis.

b. **Bijeenkomsten met bestuurders van Albeda, Hogeschool Rotterdam, Inholland en Zadkine**

Ook zijn er meetings van de denktank geweest met ‘Onderwijspower’ in Rotterdam (de vier genoemde instellingen, het Rotterdamse bedrijfsleven en de rector van de Erasmus Universiteit). Bij deze besprekingen brengt de denktank de bestuurders op de hoogte van de opbrengsten van de verkenning en bespreken de bestuurders de consequenties van de ideeën die voorliggen.

c. **Denktankbijeenkomsten**

De denktank is de kerngroep die de verkenning heeft geleid en dit advies oplevert. De denktank bestaat uit zes gezaghebbende lieden binnen het (Rotterdams) economisch domein.

d. **Dataverzameling**

Stafmedewerkers van de vier beroepsonderwijsinstellingen hebben op uitnodiging van de denktank in diverse kwantitatieve data met betrekking tot instroom, doorstroom, uitval, uitstroom en arbeidsmarktprognoses gedeeld om op basis hiervan een zo goed mogelijk beeld te krijgen. Daarnaast zijn data uit diverse studies en rapporten bestudeerd en indien van toepassing, meegenomen in deze verkenning.



e. **Literatuuronderzoek**

Tijdens deze verkenning is (zonder uitputtend te zijn) gebruik gemaakt van bestaande literatuur die van belang is voor het vraagstuk hoe de economische opleidingen toekomstbestendig kunnen houden in de toekomst. Naar aanleiding van de publicatie van het manifest is ons door derden ook nieuwe literatuur toegezonden die nog is verwerkt. Tevens zijn de entreeredes van enkele recent benoemde lectoren meegenomen in de analyse.

Al deze informatie heeft één doel, namelijk het beantwoorden van de onderzoeksvraag:

Hoe maken we het economische beroepsonderwijs zowel kwantitatief als kwalitatief toekomstbestendig?

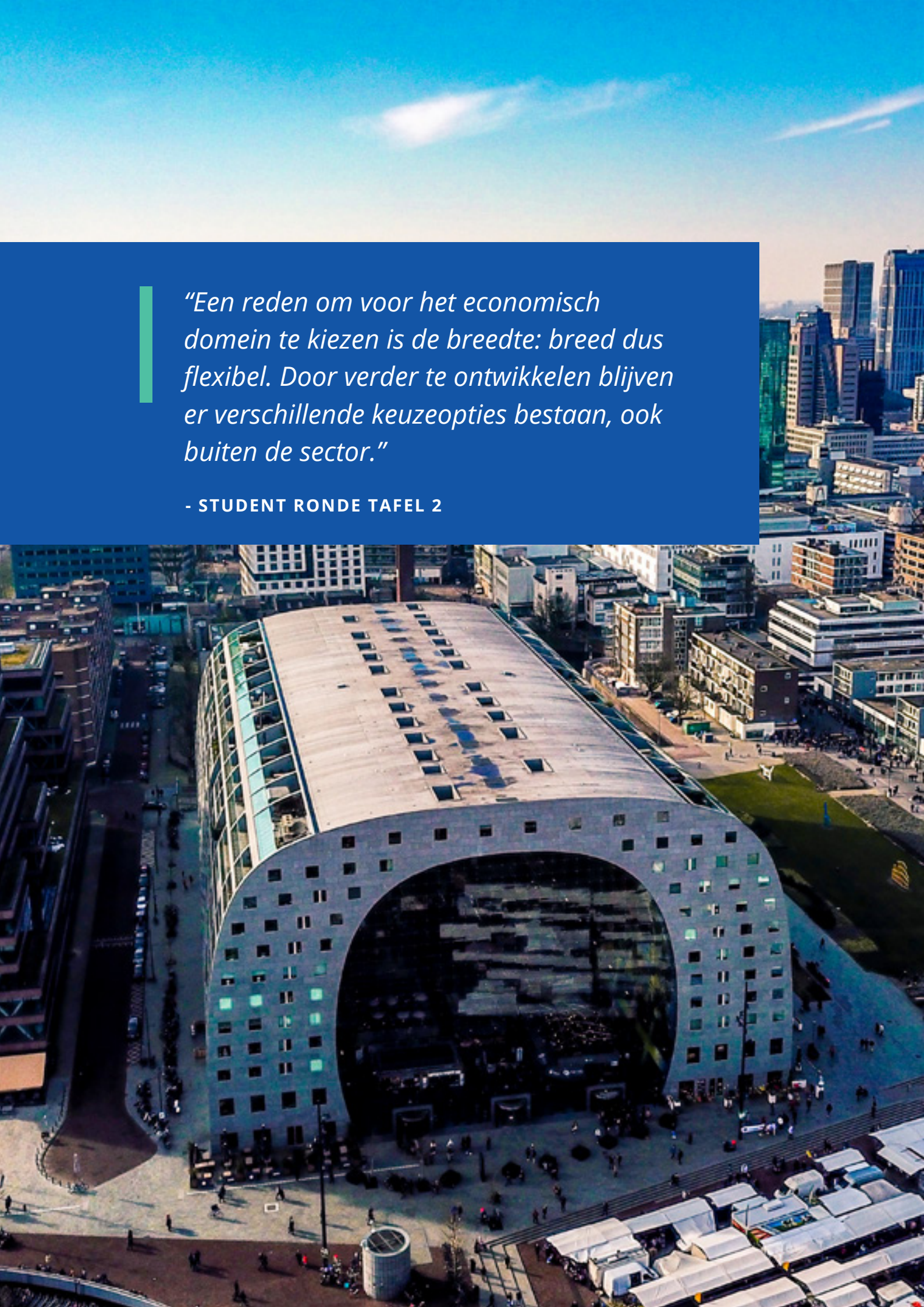
1.5 Afbakening onderzoek

Omdat het gaat om de verkenning van de toekomst van het economische beroepsonderwijs zijn bestaande indelingen in het onderwijs als uitgangspunt genomen.

- ▶ Voor het hbo is uitgegaan van alle opleidingen, die vallen onder de croho-opleidingen sector economie (commerce, rechten, finance, hospitality, journalistiek en communicatie).
- ▶ Voor het mbo is uitgegaan van alle opleidingen, die door de overheid zijn vastgesteld, in de domeinen 9 (handel en ondernemerschap, 79080) en 10 (economie en administratie, 79090).
- ▶ Voor de toekomstige prognose voor afgestudeerden hebben we arbeidsmarktverkenningen van zowel het Research Center voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) gebruikt als data van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (SBB). Op dit moment zijn er geen alternatieve bronnen beschikbaar met gestandaardiseerde gegevens die tot een toekomstprognose leiden.
- ▶ Echter de beschikbare gegevens dienen wel in het juiste perspectief bekeken te worden: de arbeidsmarktprognoses zijn nadrukkelijk niet bedoeld voor het simpelweg doorrekenen van een kwantitatief verschil tussen verwachte aanbod en vraag om dit vervolgens te interpreteren in termen van tekorten en overschotten, waarbij het openen en sluiten van opleidingen de enige oplossing is. Dit onderzoek is niet sec kwantitatief van aard. Het gaat om het interpreteren van zowel de kwantitatieve als kwalitatieve gegevens en het definiëren van adviezen die de toekomstbestendigheid verbeteren.
- ▶ Waar mogelijk sluiten we aan op bestaande studies over het economisch opleidingsdomein. Zo hebben we gebruik kunnen maken van de gegevens die zijn gepresenteerd bij een eerste bijeenkomst van de vier instellingen bij Inholland op 28 mei 2018; verder zijn verschillende studies naar het economische beroepsonderwijs beschikbaar, zoals 'Ik verbind u door' in het Amsterdamse mbo (Van den Toren e.a. 2018), enkele schetsen van ontwikkelingen bij het Graafschap college (2018), de studie door ROC Noorderpoort (2016) in het mbo, en de verkenning en van de HU (De Vlieger, 2017), Lubberman e.a. (2013) en de Commissie-Sent (2014) in het hbo. Ook zijn er enkele S-BB verkenningen beschikbaar zoals de studie uit het handelsonderwijs over 'Verkoper 2.0' (2018) en de DESTEP-analyse voor 'handel' en voor 'zakelijke dienstverlening' (S-BB, 2019 a,b). Voor het HBO hebben we gebruik gemaakt van de sectorrapportage uit 2014 en ook van de recente, uitvoerige Rotterdamse verkenning HBO in 2030 (Gijsbertse e.a. 2020).

1.6 Opzet van deze tekst

Het bovenstaande impliceert dat in de tekst gebruikt wordt gemaakt van empirische gegevens, voor zover die beschikbaar zijn in onderzoek en daarnaast van percepties, die zijn gebaseerd op de ronde tafelbijeenkomsten met bestuurders en de gesprekken binnen de denktank. Dit rapport is als volgt opgebouwd: In hoofdstuk 2 gaan we in op studenten, in hoofdstuk 3 op de arbeidsmarkt, in hoofdstuk 4 bespreken we de systemen van mbo en hbo, in hoofdstuk 5 het ontwikkelingsvermogen van het onderwijs, in hoofdstuk 6 presenteren we onze zeven aanbevelingen.



“Een reden om voor het economisch domein te kiezen is de breedte: breed dus flexibel. Door verder te ontwikkelen blijven er verschillende keuzeopties bestaan, ook buiten de sector.”

- STUDENT RONDE TAFEL 2

HOOFDSTUK 2

DE STUDIELOOPBANEN VAN STUDENTEN IN HET ECONOMISCHE BEROEPSONDERWIJS IN ROTTERDAM

Rotterdam is uitgegroeid van rauwe havenstad tot karakteristieke, dynamische wereldstad met 170 verschillende nationaliteiten. Een wereldstad die moed toont, waar aanpakken dagelijkse mentaliteit is. Een stad, waar niet in hokjes en kaders wordt gedacht, maar waar de vrije geest de ruimte krijgt en de beweging regeert.

Het Rotterdamse beroepsonderwijs is constant in beweging. Ieder jaar kiezen grote aantallen studenten voor een studie in deze geliefde stad aan de Maas. Momenteel telt de stad 90.000 studenten die beroepsonderwijs volgen, waarvan circa een-derde een economische beroepsopleiding volgt bij Albeda, Zadkine, Hogeschool Rotterdam of Hogeschool Inholland. Waar de meeste mbo-studenten in Rotterdam voor een technische studie kiezen, spant de stad Rotterdam de kroon met het aantal hbo-studenten dat kiest voor het economisch beroepsonderwijs. Meer dan de helft van hbo studenten kiest voor deze “witte boorden” sector.

“De studenten willen gezien worden, zoals een docent het tegen me zei, en ze zien is het halve werk”

- in Abdelkader Benali, Zien en gezien worden. Albeda College, 2019. p.11.

De Rotterdamse context

Op basis van interne gegevens van de vier beroepsonderwijsinstellingen hebben we in samenwerking met de stafafdeling van deze scholen een verkenning gemaakt die de studentstromen bij de vier beroepsonderwijs instellingen weergeeft.

2.1 Instroom

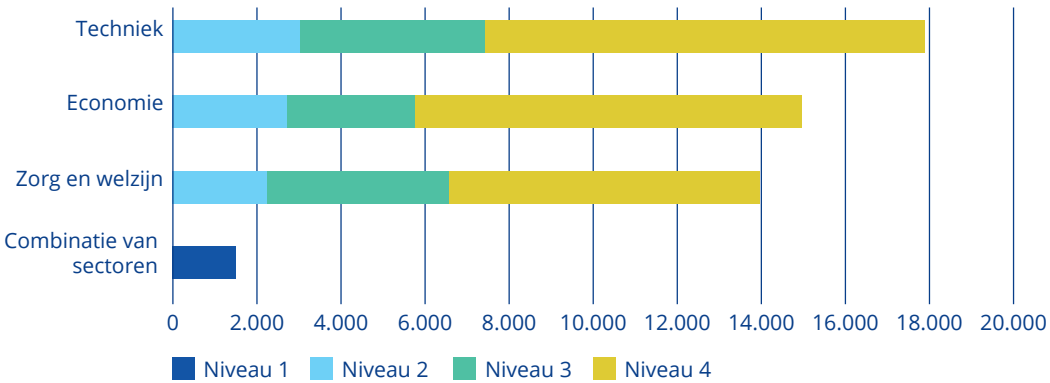
Zoals eerder vermeld studeert ongeveer een-derde in Rotterdam aan een economische opleiding. We nemen hierna de instroom van de mbo en hbo studenten afzonderlijk onder de loep.

2.1.1 Mbo instroom in Rotterdam bij Albeda en Zadkine

Het mbo-onderwijs kent 4 niveaus. Binnen het mbo kiezen de meeste studenten, ongeacht hun niveau voor een technische studie. De economische opleidingen zijn een tweede populaire keuze. Vooral veel mbo-4 studenten kiezen voor een economische studie. Uit het onderzoek van Youngworks⁷ en onze ronde tafelbijeenkomsten met studenten blijkt dat studenten veelal kiezen voor een economische studie vanwege de ontwikkelmogelijkheden die deze studies met zich mee brengen. Relatief gezien kiezen de minste mbo-studenten in Rotterdam voor een opleiding binnen de sector zorg en welzijn, mbo-3 studenten kiezen meer voor in deze sector, zie figuur 1.

⁷ Mbo-ers en de keuze voor economie & administratie, Youngworks, 2019

Instroom Rotterdam* naar hbo sector



Figuur 1 Totaal aantal mbo-studenten per sector in Rotterdam (2018).
Bron: DUO openonderwijs data (2018)

Bij Albeda en Zadkine studeren 7.654 (16%) studenten in het economische domein in Rotterdam. Het economische domein is bij beide mbo-beroepsopleidingen één vijfde van het totale onderwijsaanbod. Binnen het economisch domein studeren circa 600 studenten meer bij Albeda dan bij Zadkine, zie figuur 2.

MBO studenten economisch domein**

	Totaal			Economisch domein**		
Nederland	496.380	>		80.345	=	16%
Rotterdam*	48.985	>		7.654	=	16%
Albeda	20.317	>		3.980	=	20%
Zadkine	15.696	>		3.362	=	21%
Overig***	12.972	>		312	=	2%

* Studenten bij een mbo in Rotterdam volgens onderzoek definitie
** Indeling volgens onderzoek definitie
*** Overige mbo-instellingen in Rotterdam

Figuur 2 Totaal aantal mbo-studenten uitgesplitst naar mbo beroepsinstelling in Rotterdam (2019)
Bron: DUO openonderwijs data (2018)

In totaal studeren er 7.356 studenten economie bij Albeda en Zadkine. Als we kijken waar de grootste vertegenwoordiging van studenten zich bevindt, dan blijkt dat meer dan de helft van de studenten (4.713 studenten) voor een opleiding in de administratieve en zakelijke dienstverlening kiest, gevolgd door de opleidingen binnen de detailhandel en groothandel (1.059 studenten), zie figuur 3.

Middelbaar Beroepsonderwijs Sector Economie*

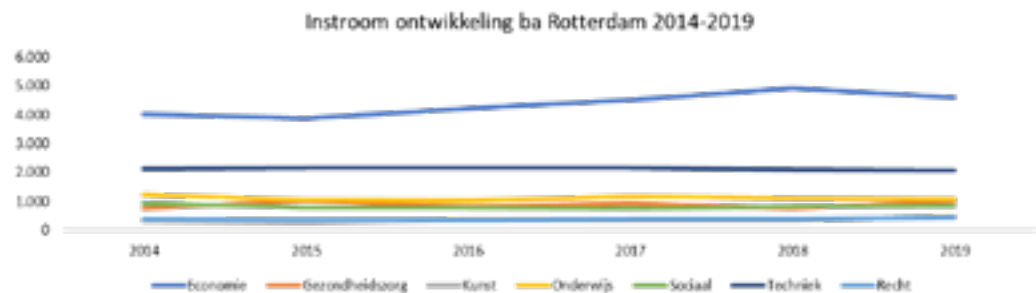
Studentenpopulatie	mbo
Administratieve dienstverlening	2.424
Zakelijke dienstverlening	2.289
Detailhandel en groothandel	1.059
Management en ondernemerschap	879
Commerciële dienstverlening	705
Totaal	7.356

* Op basis van de afbakening economisch domein MBO

Figuur 3 Verdeling per domein bij Albeda & Zadkine
Bron: KRD (Kernregistratie Deelnemers) Zadkine Albeda

2.1.2 Hbo instroom in Rotterdam bij Inholland en Hogeschool Rotterdam

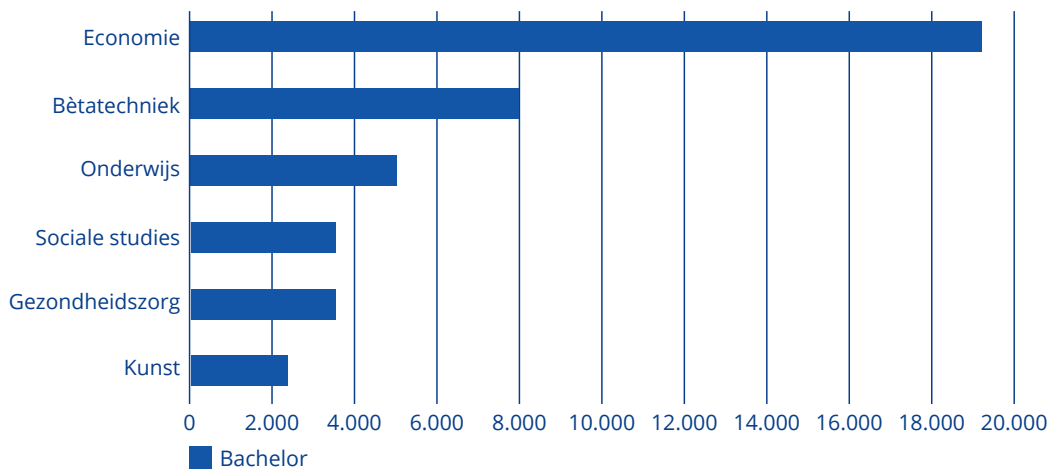
Het hbo betreft studenten uit het vo en uit het mbo. De instroom in de economische hbo opleidingen in Rotterdam is tussen 2014 en 2018 gestegen. Sinds 2018 is een lichte daling te zien. De andere sectoren geven een stabiel beeld qua instroom, zie figuur 4.



Figuur 4 Instroom ontwikkeling van de bachelors bij Hogeschool Rotterdam en Inholland, 2014-2019

Binnen het hbo kiezen de meeste studenten (de helft) voor een economische bachelor-studie. We hebben het hier over circa 20.000 bachelor studenten, zie figuur 5.

HBO bachelor studenten in Rotterdam



Figuur 5 Totaal aantal hbo-studenten per sector in Rotterdam (2018)
Bron: Vereniging Hogescholen (1 oktober 2019), aantal inschrijvingen in 2018 bij hogescholen in Rotterdam

Op basis van de data merken we op dat studenten het meest kiezen voor economische studies aan de Hogeschool Rotterdam. Ruim 15.000 studenten volgen onderwijs binnen deze instelling. Inholland leidt in totaal 11.000 studenten op voor een economisch beroep in Nederland, 4.000 studenten daarvan studeren in Rotterdam. Het totale aantal economische bachelor-studenten bedraagt dus 19.000 studenten in Rotterdam. Inholland kent met zijn diverse vestigingen in West-Nederland een andere organisatiestructuur dan Hogeschool Rotterdam. In de vijf steden waar de economische opleidingen van Inholland, zoals business studies en finance, worden aangeboden, volgt iedere opleiding hetzelfde programma. De economische studies van Inholland, zijn echter grotendeels (81%) in Rotterdam gevestigd. Bij de Hogeschool Rotterdam is het aandeel van economische studies ten opzichte van andere studies is 43%. Dit betekent dat Hogeschool Rotterdam in Rotterdam een breder palet van opleidingen aanbiedt in vergelijking met Inholland, zie figuur 6.

HBO studenten bachelor

	Totaal		Sector Economie	
Nederland	435.275	>	167.917	= 39%
Rotterdam*	41.405	>	19.136	= 46%
Hs Rotterdam	35.070	>	15.165	= 43%
Hs Inholland Totaal	23.748	>	11.289	= 48%
Hs Inholland R'dam	4.908	>	3.971	= 81%

* Aantal inschrijvingen in 2018 bij een hogeschool in Rotterdam

Figuur 6 Totaal aantal hbo/bachelor studenten uitgesplitst naar beroepsinstelling in Rotterdam (2019)
Bron: Vereniging Hogescholen (1 oktober 2019)

Van de studenten die in een economische bachelor instromen, studeert het overgrote deel aan Management (8.878) en Commerce (3.480) opleidingen, zie figuur 7.

Hoger beroepsonderwijs Sector Economie instroom bachelor

	ba
Management	8.878
Commere	3.480
Finance	2.652
Rechten	1.704
Hospitality	1.450
Journalistiek en communicatie	972
Eindtotaal	19.136

Figuur 7 Totaal aantal hbo/bachelor studenten uitgesplitst naar beroepsinstelling in Rotterdam (2019)
Bron: Vereniging Hogescholen (1 oktober 2019) inschr. 2018

2.1.3 Instroom Associate degree bij Inholland en Hogeschool Rotterdam

De associate degree is een tweejarige hbo-opleiding, die qua niveau tussen het mbo-4 en hbo-niveau valt. In Nederland studeren er in totaal 6.698 studenten in de sector economie. 2.967 studenten hiervan, studeren in Rotterdam. Van deze 2.967 studeren er 1.723 studenten binnen de sector economie in Rotterdam. Hiervan studeren 1.625 studenten aan de Hogeschool Rotterdam en 98 bij Inholland. Inholland biedt alleen economische associate degree opleidingen aan in Rotterdam, Hogeschool Rotterdam biedt een breder assortiment in associate degrees aan, zie figuur 8.

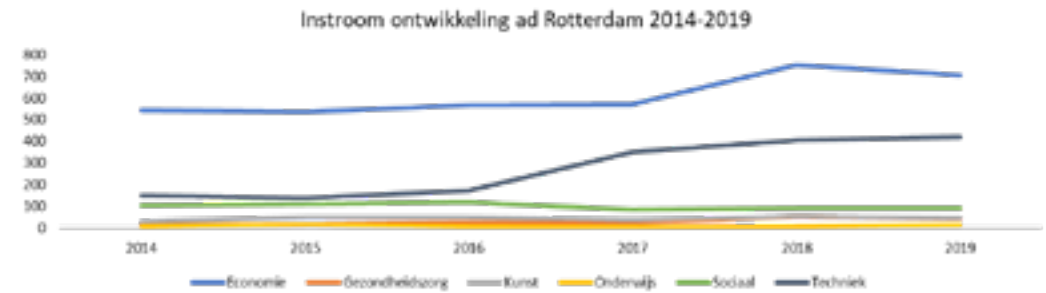
HBO studenten Associate Degree

	Totaal		Sector Economie	
Nederland	11.337	>	6.698	= 59%
Rotterdam*	2.967	>	1.723	= 58%
Hs Rotterdam	2.869	>	1.625	= 57%
Hs Inholland Totaal	546	>	466	= 85%
Hs Inholland R'dam	98	>	98	= 100%

* Studenten bij een hogeschool in Rotterdam

Figuur 8: Totaal aantal hbo/Ad studenten uitgesplitst naar beroepsinstelling in Rotterdam (2019)
Bron: Vereniging Hogescholen (1-10-2019), aantal inschrijvingen in 2018

De ontwikkeling van de instroom van associate degree studenten in Rotterdam vertoont bij de sector economie en techniek een grote stijging sinds 2017. Bij de economie sector neemt de instroom sinds 2018 licht af, zie figuur 9.



Figuur 9 Instroom aantal hbo/Ad studenten in Rotterdam (2019)

Het economische beroepsonderwijs bestaat uit een groot aantal sterk uiteenlopende studies. Op mbo-niveau valt bijvoorbeeld te denken aan opleidingen tot secretaresse, medewerker human resource management, administratief medewerker, (assistent-)manager, commercieel medewerker of verkoper. Bij de hogescholen gaat het om studenten die bijvoorbeeld communicatie, ondernemerschap, business studies, finance of accountancy studeren. Binnen het hbo-domein is zichtbaar dat de meer dan de helft van de bachelor-studenten Commerce (1.813) en management (1712) studeren, zie figuur 10.

Hoger Beroepsonderwijs Sector Economie- instroom Ad

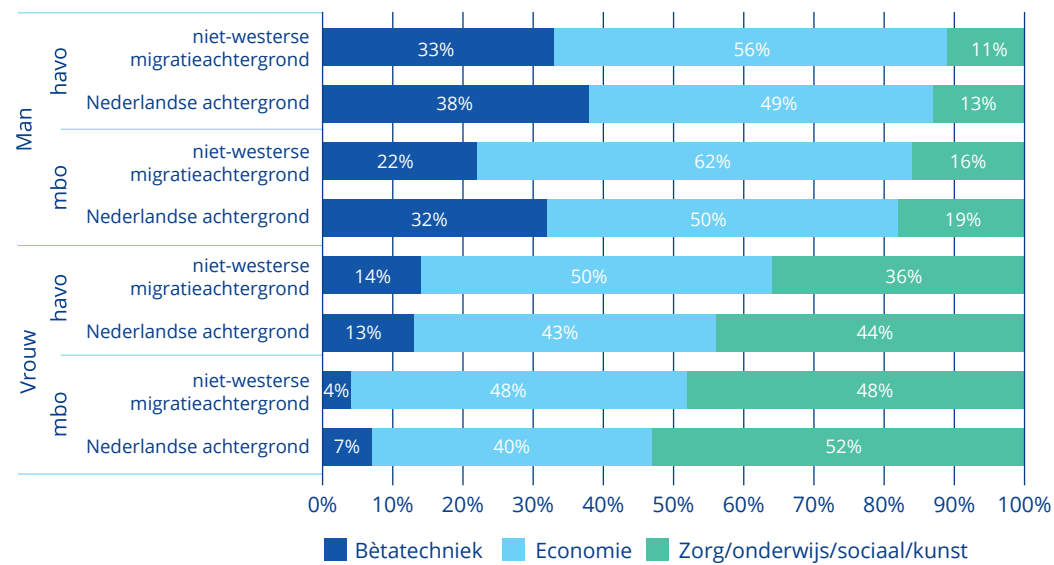
	ad
Management	451
Commere	498
Finance	377
Rechten	
Hospitality	
Journalistiek en communicatie	397
Eindtotaal	1.723

Figuur 10 Inschrijvingen associate degree in Rotterdam bij Hogeschool Rotterdam en Inholland 2018, Vereniging Hogescholen (1 oktober 2019)

2.1.4 Instroom hbo in Rotterdam nader bekeken

Tenslotte hebben we in kaart gebracht welke studenten, uitgesplitst naar geslacht, type en achtergrond, kiezen voor een hbo-opleiding in Rotterdam en hoe dit zich verhoudt tot de landelijke gegevens. Onderstaande grafiek toont allereerst de keuze van uitgesplitste groepen voor verschillende hbo-sectoren en daarbinnen domeinen (bij Hogeschool Rotterdam en Inholland Rotterdam). Het valt op dat het percentage studenten dat een economische hbo studie kiest (in Rotterdam), alleen bij mannen met een niet-westerse migratieachtergrond boven de 50% ligt. Het percentage is het hoogst bij niet-westerse mannen met een mbo-vooropleiding (62%). Bovendien kiest deze groep veel vaker voor een studie in het economische domein Finance (in Rotterdam) dan andere groepen studenten. Er is daarbij overigens gekeken naar de instroom bij hbo-instellingen in Rotterdam (Hogeschool Rotterdam en Inholland). Er is niet gekeken naar de woonplaats van de student, waarvan we uit eerder onderzoek weten dat die relevant is om het studiesucces vast te stellen. Internationale studenten zijn niet meegeteld (want die hebben geen havo- of mbo-vooropleiding in Nederland gevolgd), zie figuur 11 en 12.

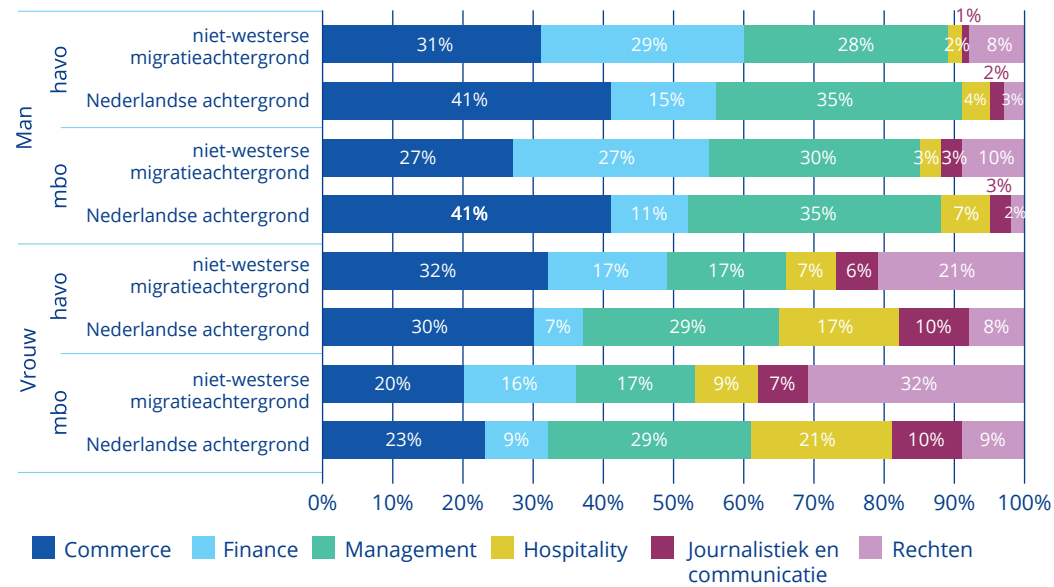
Instroom Rotterdam* naar hbo sector



* instroom bij Hogeschool Rotterdam en Inholland Rotterdam bij voltijd bacheloropleidingen, cohort 2014 t/m 2017 samen

Figuur 11 Instroom Rotterdam naar hbo sector, 2014-2017

Instroom Rotterdam* in hbo sector economie naar domein



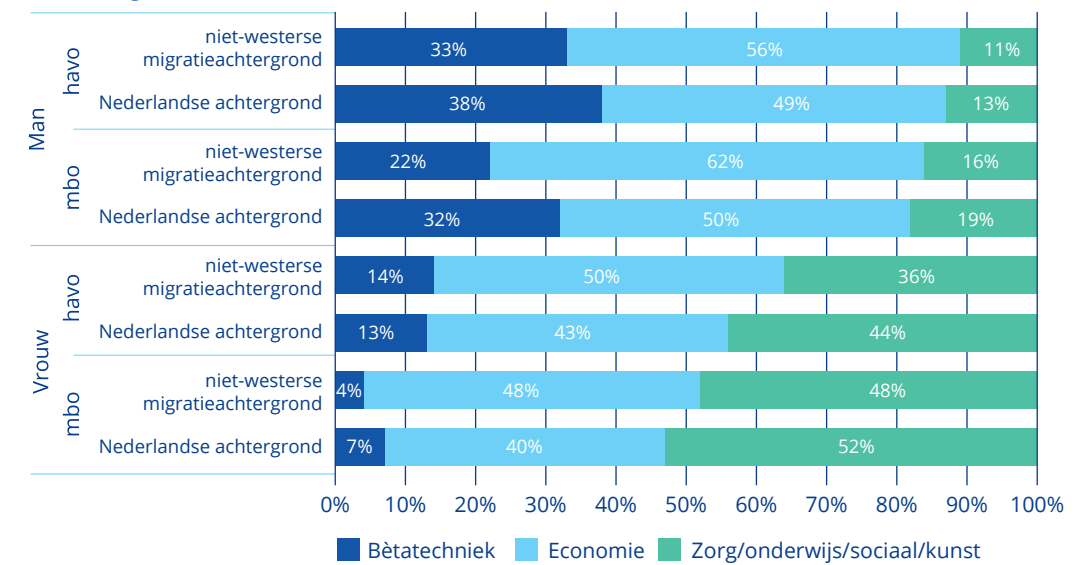
* instroom bij Hogeschool Rotterdam en Inholland Rotterdam bij voltijd bacheloropleidingen, cohort 2014 t/m 2017 samen

Figuur 12 Instroom in hbo sector economie naar domein, 2014-2017

Het percentage uitval in het eerste jaar (gestopt met studeren in het hbo) is bij studenten met een mbo-vooropleiding en een niet-westerse migratieachtergrond het hoogst (25%), gevolgd door mannen met een mbo-vooropleiding en een Nederlandse achtergrond (23%). Eerder bleek al dat mbo'ers vaker uitvallen in het hbo in het eerste jaar dan havisten. Als we kijken naar geslacht en migratieachtergrond, dan zien we bij mbo'ers dat alleen vrouwen met een Nederlandse achtergrond het minst uitvallen (18%) ten opzichte van de andere groepen (23%-25%).

Bij havisten zien we verschil tussen mannen (17% NL, 14% niet westers) en vrouwen (10% NL, 9% niet-westers). In de economische sector zien we bij havisten verschil in uitval tussen mannen en vrouwen. Bij mbo'ers zijn er nauwelijks verschillen in uitval tussen mannen en vrouwen of tussen studenten met een Nederlandse of een migratieachtergrond, zie figuur 13 en 14.

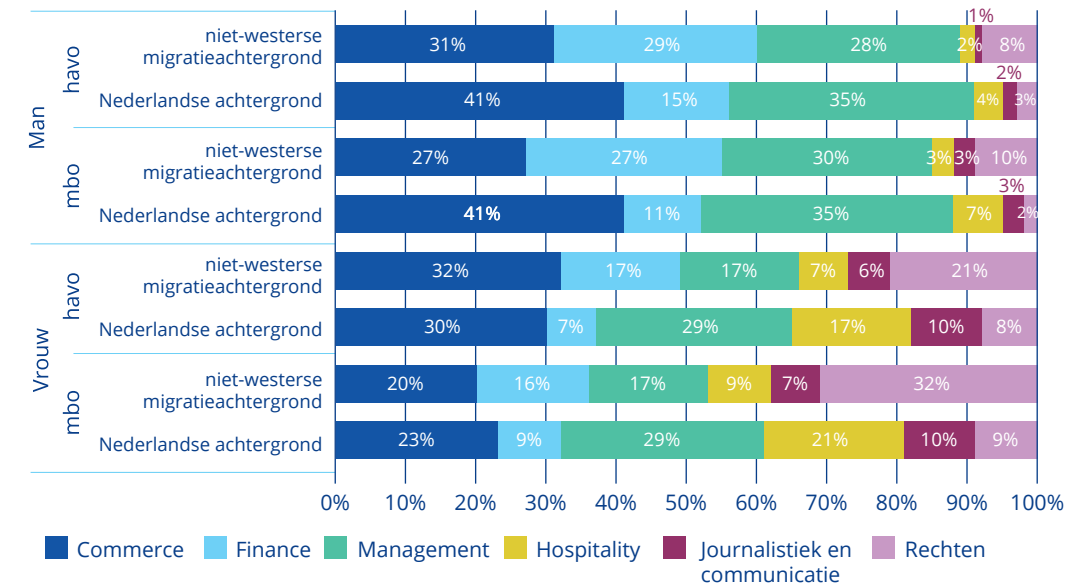
Verdeling hbo instroom naar sector*



* landelijke instroom naar geslacht, vooropleiding en herkomst - bachelor voltijd, cohort 2014 t/m 2017 samen

Figuur 13 Landelijk instroom per sector, naar geslacht, vooropleiding en herkomst, bachelor voltijd 2014-2017.

Verdeling hbo instroom economie naar domein*



* landelijke instroom naar geslacht, vooropleiding en herkomst - bachelor voltijd, cohort 2014 t/m 2017 samen

Figuur 14 Instroom bachelor voltijd economie naar domein, naar geslacht, vooropleiding en herkomst, bachelor voltijd 2014-2017.

2.2 Studiekeuze en drijfveren

Al op jonge leeftijd maken jongeren in het voortgezet onderwijs hun profiel- of sectorkeuze. Deze studiekeuze heeft in belangrijke mate invloed op de keuzemogelijkheden die jongeren op latere momenten in hun leven hebben. De studiekeuze is voor veel jongeren een uiterst moeilijk besluit, vooral omdat zij nog geen duidelijk beroepsbeeld hebben ontwikkeld. Mbo-studenten kiezen veelal voor economische opleidingen om zichzelf verder te ontwikkelen en vervolgens door te kunnen studeren aan het hoger beroepsonderwijs. Dit maakt dat het economisch onderwijs een stevige emancipatoire werking heeft. Tegelijkertijd heerst de gedeelde opvatting bij deze studenten dat economische studies de sleutel tot een succesvolle baan en bijpassend salaris zijn.

Dit wordt bevestigd door recent onderzoek door de Commissie Macrodoelmatigheid MBO (Commissie-Leijnse) binnen het grootste mbo domein, economie & administratie. Hierbij kwam naar voren dat het economische beroepsonderwijs oververtegenwoordigd wordt door een groep 'zekerheidszoekers'; deze groep is relatief onzeker over hun studiekeuze en heeft een minder sterke intrinsieke motivatie of duidelijk toekomstbeeld. Ze zijn vooral op zoek naar een opleiding die in ieder geval tot werk leidt. De groep die intrinsiek gemotiveerd is en zich laat leiden door eigen interesses, is ondervertegenwoordigd.⁸ Dit wordt geïllustreerd in de onderstaande passage.

'De mbo-opleiding economie & administratie is in belangrijke mate een schakel naar een toekomst in een bepaalde richting die jongeren ambiëren. Daarbij zagen we dat economiestudenten het vaker helemaal oneens zijn (12%) in verhouding tot overige studenten (2%) met de stelling 'Ik vind het belangrijk dat ik met de opleiding het werk kan gaan doen waar ik van hou.' Een relatief grote groep economiestudenten heeft die intrinsieke motivatie ten aanzien van het werk dus niet.' Ook weten we uit de interviews dat jongeren - waarvan het zelfbeeld nog volop in ontwikkeling is - het over het algemeen lastig vinden om duidelijk te benoemen wat ze dan precies 'leuk' vinden.'⁹

De laatste jaren wordt in het middelbaar onderwijs meer aandacht besteed aan loopbaanoriëntatie en begeleiding om een weloverwogen keuze te bevorderen. Toch zijn jongeren vaak niet in staat om het toekomstperspectief objectief te beoordelen. Dit heeft een aantal oorzaken: jongeren maken hun keuze eerder op basis van gevoel dan op basis van feiten, zij denken dat er altijd wel kans is in de economische sector op werk. Een tweede oorzaak is dat jongeren onvoldoende inzicht hebben in de perspectieven zoals ICT, techniek, zorg en onderwijs. Ze kijken niet naar baankansen en hebben daarom een onvolledig beeld van de werkelijkheid. Tenslotte zorgen een combinatie van zelfvertrouwen en het 'maakbaarheidsdenken' dat zij weinig noodzaak zien om feitelijke cijfers mee te nemen. *'Als ik mijn best doe, dan bepaal ik zelf of ik goed terecht kom.'*¹⁰

Onze verkenning bevestigt bovengenoemde motieven, die ook lijken te gelden voor aankomend hbo-studenten. Studenten kiezen op basis van een tamelijk stereotype beeld dat zij hebben van de mensen in het werkveld: *'mannen in pakken', 'veel geld verdienen' en 'een eigen bedrijf runnen'*. Sommige studenten weten wat ze willen worden en anderen moeten hun beeld nog vormen. Een reden om voor het economisch domein te kiezen is de breedte: *'breed dus flexibel'*. Doordat studenten zich verder kunnen ontwikkelen blijven er verschillende keuzeopties bestaan, ook buiten de sector.

Studies of beroepen 'doorgeven' van vader op zoon gebeurt minder vaak dan vroeger. Soms gebeurt juist het tegenovergestelde: studenten kiezen juist niet voor het beroep van hun ouders. Docenten op de middelbare school en werkgevers van bijbaantjes spelen ook een grote rol. Tenslotte geven studenten aan dat geïmmiteerd zijn aan hun keuze, maar deze in wisselende mate hebben onderzocht.

⁸ Youngworks, Mbo-ers en de keuze voor economie en administratie, 2019

⁹ Mbo-ers en de keuze voor economie en administratie, Youngworks 2019, p11.

¹⁰ Youngworks, Mbo-ers en de keuze voor economie en administratie, 2019

"Je kiest voor een opleiding op basis van het beeld dat je hebt van de mensen in het werkveld (bijvoorbeeld mannen in pakken, veel geld verdienen, een eigen bedrijf."

- Deelnemer Ronde tafel 2-

Overigens zijn lang niet alle beslismomenten persé gekoppeld aan de opleiding. Er worden al veel keuzes gemaakt op de middelbare school: daar moet je bepalen in welk vak of onderwerp je goed bent. Voor studenten werkt een maatschappelijke stage of vrijwilligerswerk inspirerend. Ook zijn beslissingen niet alleen gebaseerd op positieve ervaringen en een interne 'drive', ook het willen bewijzen dat je het wel kan als andere mensen denken dat je het niet kan, kan een drijfveer zijn.

2.3 Beslissende momenten in de studieloopbaan

Studenten hebben altijd vragen over hun studieloopbaan. Onderwijsinstellingen spelen op verschillende manieren een rol bij het beantwoorden van die vragen. Lisette Kouwenhoven bracht bij ronde tafel 2 enkele inzichten naar voren:

- ▶ Een stage-ervaring helpt studenten de praktijk te leren kennen, om leren aan werk te koppelen.
- ▶ Vastlopen in werk (stage) of studie is een belangrijk beslismoment voor studenten (om te stoppen, te switchen of toch door te gaan).
- ▶ Aandacht en waardering voor de persoonlijke ontwikkeling van de student is van belang: als je sterke punten worden gezien, maar ook dat je beter kan.
- ▶ De vrijheid (en daarmee verantwoordelijkheid) voor eigen inbreng/invulling van de studie speelt een rol. Studenten willen graag ruimte om de discussie aan te gaan over de inhoud van vakken, om uit de vakken te halen wat ze interessant vinden en zich daarin te verdiepen (gestimuleerd en gefaciliteerd door docenten).
- ▶ Studenten ervaren succes, bijvoorbeeld in projecten, bij minoren of met goede cijfers, maar ook een faalervaring kan soms enorm bijdragen aan de ontwikkeling van studenten.
- ▶ Volgens studenten zijn docenten, maar ook ervaringsdeskundigen, belangrijke personen bij het nemen van beslissingen.

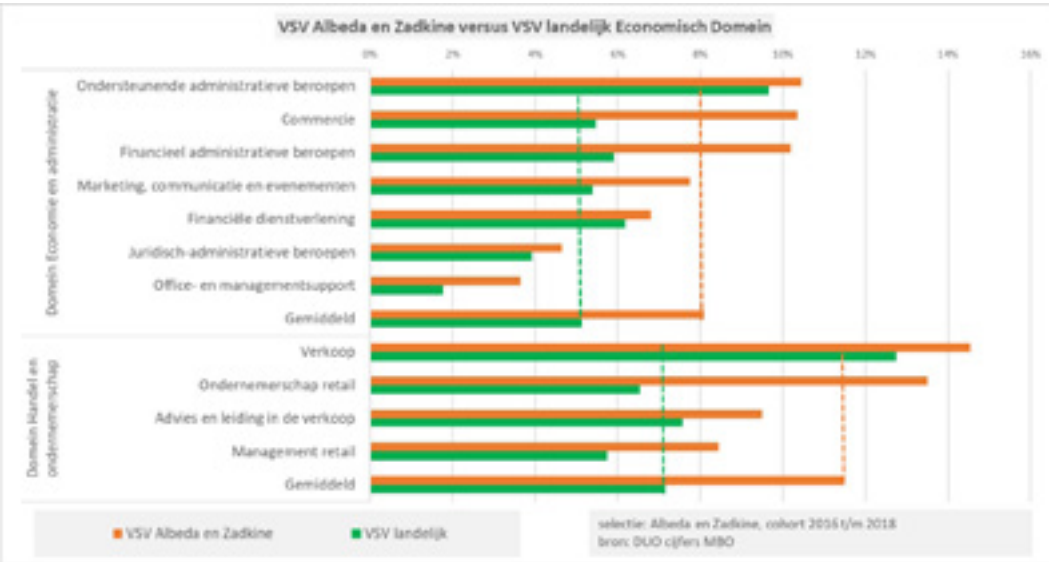
2.4 Institutionele dimensies van voortijdig schoolverlaten binnen het economisch middelbaar beroepsonderwijs

Achter het vraagstuk van de schooluitval bestaat een universele zorg, te weten hoe studenten maximaal tot hun recht kunnen komen in hun studie. Sommige studenten 'stromen op', anderen 'stromen af' naar een bij hun capaciteiten passend niveau. Dit is een algemeen vraagstuk, te weten hoe kunnen studenten een goede plaats innemen in hun eigen studie-programma om te komen tot optimale persoonsvorming, socialisatie en kwalificatie? Projecten die gericht zijn op gepersonaliseerde leerroutes proberen te bevorderen dat studenten meer keuzeruimte hebben opdat zij hun eigen talenten maximaal kunnen ontwikkelen.

In het mbo speelt bijvoorbeeld het vraagstuk van niveau 3 en 4. Het landelijke toelatingsrecht bepaalt dat studenten met een kader-beroepsgericht diploma in het voortgezet onderwijs, plus de leerlingen met een diploma theoretische of gemengde leerweg, het recht hebben in te

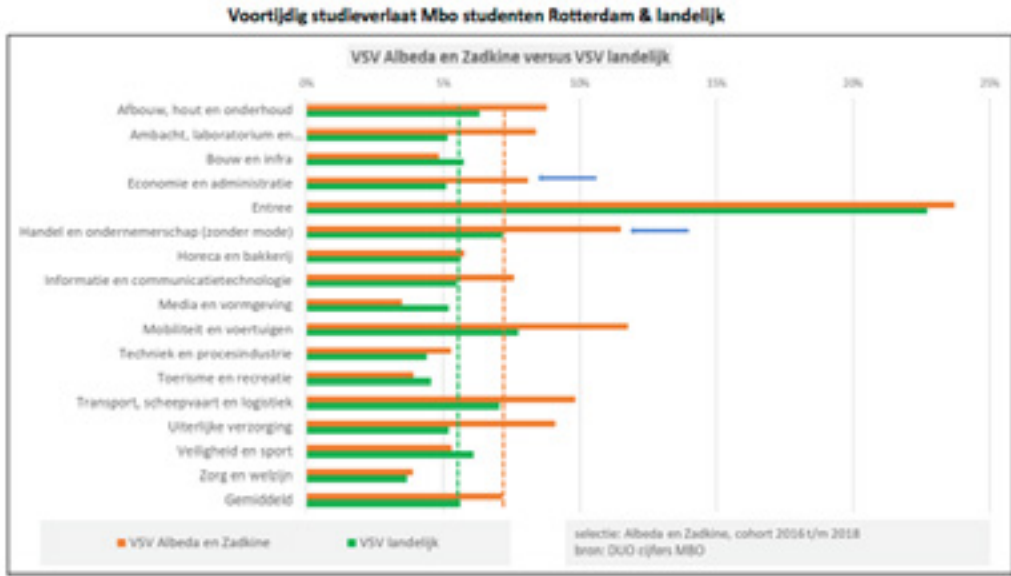
stromen in een niveau-4 opleiding. Bij zakelijke dienstverlening zien we echter dat een aantal studenten het niveau-4 voor de financieel-administratieve beroepen niet kan halen. Deze studenten stromen dan af naar de niveau-3 opleiding Financieel Administratief Medewerker. Dit is een betere optie is dan dat studenten de school verlaten. Deze mbo-3 opleiding wordt landelijk bij bijna alle roc's in 2 jaar aangeboden, terwijl een mbo-3 opleiding ook in 3 jaar aangeboden mag worden. Landelijk is echter het rendement van deze niveau 3 opleiding erg laag. Hier ligt een ontwikkelingsvraag voor de leiding van de scholen het curriculum van deze opleiding aan te passen.

Deze vormen van optimalisering van leeruitkomsten vallen toe aan de beslissing van het management van de scholen. Het is best denkbaar dat sommige studenten sommige vakken op een hoger niveau kunnen halen, bijvoorbeeld omdat ze talig zijn of juist meer capaciteiten hebben op het terrein van rekenen en ict. Dat vergt enig maatwerk. De denktank kan in deze studie hoogstens vaststellen dat nadat studenten hun keuze hebben gemaakt en op grote schaal in de sector economie instromen, we in vergelijking met het landelijke gemiddelde moeten constateren dat meer studenten in Rotterdam de opleiding voortijdig verlaten. Binnen het domein economie en administratie is het voortijdig schoolverlaten in Rotterdam bijna twee keer zo hoog bij de richtingen commercie (10%), financieel administratieve beroepen (10%) en marketing, communicatie en evenementen (8%). Binnen het domein handel en ondernemerschap is het voortijdig schoolverlaten bij ondernemerschap retail twee keer zo hoog (14%). Dit betekent dat in Rotterdam een groot aantal studenten zonder diploma de mbo scholen verlaat, zie figuur 15 en 16.



Figuur 15 Voortijdig studieverlaters mbo-studenten landelijk vs Rotterdam (Albeda en Zadkine) uitgesplitst naar domein 2016-2018

Om de toelating van opleidingen te reguleren kan een numerus fixus worden geïntroduceerd. Dit thema is bij de ronde tafels besproken. Een numerus fixus kan een goede uitkomst bieden als zeker is dat er minder vraag naar dan aanbod van studenten is gedurende langere periode, zoals eerder het geval was bij de opleidingen verloskunde, fysiotherapie en IPO. Onder die condities kan een fixus goed werken, zeker als dit in samenspraak met het bedrijfsleven is besloten. Is dit echter niet met zekerheid te stellen, dan kan een fixus voor een harmonica-effect zorgen waarbij de instroom in sommige gevallen halveert en soms moet blijken dat een fixus er dan vervolgens weer afgehaald dient te worden, waardoor de instroom weer toeneemt.



Figuur 16 Voortijdig studieverlaters mbo-studenten Rotterdam (Albeda en Zadkine) en landelijk, 2016-2018

Uit de bespreking volgde in ieder geval dat een fixus onbedoelde gevolgen kan hebben, omdat studenten anticiperen op de fixus, zoals gebeurde op het terrein van de opleiding human resource management. Aangezien uit de arbeidsmarktprognoses blijkt dat economische studenten flexibel zijn en zich kunnen begeven in andere sectoren, denken we dat de opleidingen eerder gebaat zijn bij inhoudelijke ombuigingen en cross-overs dan bij het invoeren van een fixus.¹¹

Om de uitval tegen te gaan en het studiesucces van studenten in het hbo te vergroten, kunnen nog andere interventies worden gedaan op het terrein van studievoorziening en begeleiding van studenten. De denktank wil wijzen op het bindend studieadvies (BSA) om te komen tot maximale leeropbrengsten.¹² In het hbo hangt de eis van het BSA samen met het aantal vakken/studiepunten dat gehaald moet worden in het eerste jaar. Overigens is deze eis in verband met corona geschrapt in 2020 en 2021. Bij de opleidingen van commerciële economie moeten studenten de maximale BSA behalen (60 studiepunten). De maximale BSA staat niet op zichzelf en dient onderdeel te zijn van een integraal onderwijsconcept waarbij vakken, de toetsing en begeleiding in onderlinge samenhang zijn ingericht. De aanleiding om over te gaan tot een nieuw onderwijsconcept met een maximale BSA was de uitval en het grote aantal langstudeerders. Door deze aanpak is het rendement bij commerciële economie aanzienlijk verbeterd. Een lagere BSA is dus niet noodzakelijk beter voor het studierendement, in tegendeel, meer eisen stellen, en dit integraal verwerken tot een opleidingsprogramma, maar ook beter begeleiden van studenten kan leiden tot betere prestaties.¹³

¹¹ Zie het interview met Marc van der Meer in Scienceguide, 15 juli 2020.

¹² In het mbo is er geen BSA, de werkwijze is er opgericht om studenten zo goed mogelijk te begeleiden en bij de hand te nemen.

¹³ Zie ook de Commissie-Klatter over BSA, alsook de conclusies van Martijn van Schaik (2021) over de aansluiting vmbo-mbo.

2.5 Verwante en niet-verwante doorstroom en uitval binnen het hbo economische onderwijs Rotterdam

2.5.1 Van havo naar hbo

De meeste havisten die instromen bij Hogeschool Rotterdam of Inholland Rotterdam en daar een economische studie kiezen, hebben een maatschappijprofiel gedaan (88%). In de praktijk is het veelal een economie & maatschappij-profiel of een combinatie van economie & maatschappij en cultuur & maatschappij. Een cultuur & maatschappij profiel wordt niet vaak door havisten gekozen die een economische studie gaan volgen.

“De keuze voor een economische opleiding begint bij het maken een profiel keuze op jonge leeftijd. Deze keuze heeft invloed op de keuzemogelijkheden die je op latere momenten hebt”

-Deelnemer ronde tafel 2-

2.5.2 Van mbo naar hbo

Veel mbo-studenten stromen door naar het hbo.¹⁴ Zij weten dat zij zich in het economisch domein kunnen ontwikkelen. Niet altijd is de vooropleiding in het mbo verwant aan de vervolgopleiding in het hbo. Af en toe kiezen studenten met een niet-verwante achtergrond, al is het in mindere mate, voor een economische vervolgstudie. Zo kiezen mbo-techniekstudenten (13%) en zorg en welzijn- studenten (11%) voor een economische vervolgstudie in het hbo.

Als we specifiek kijken naar de hbo-sector economie, dan zien we dat de uitval van mbo’ers met economische mbo-vooropleiding minder groot is dan bij mbo’ers met een technische of zorg en welzijn-opleiding (22% vs. 26%). Maar bij mbo’ers met een economie achtergrond is het percentage dat overstapt wel hoger is dan bij mbo’ers met een technische vooropleiding (25% vs. 19%). Al met al is het percentage ‘studerend’ bij economische hbo-opleidingen het hoogst bij mbo’ers met een technische achtergrond (55%).

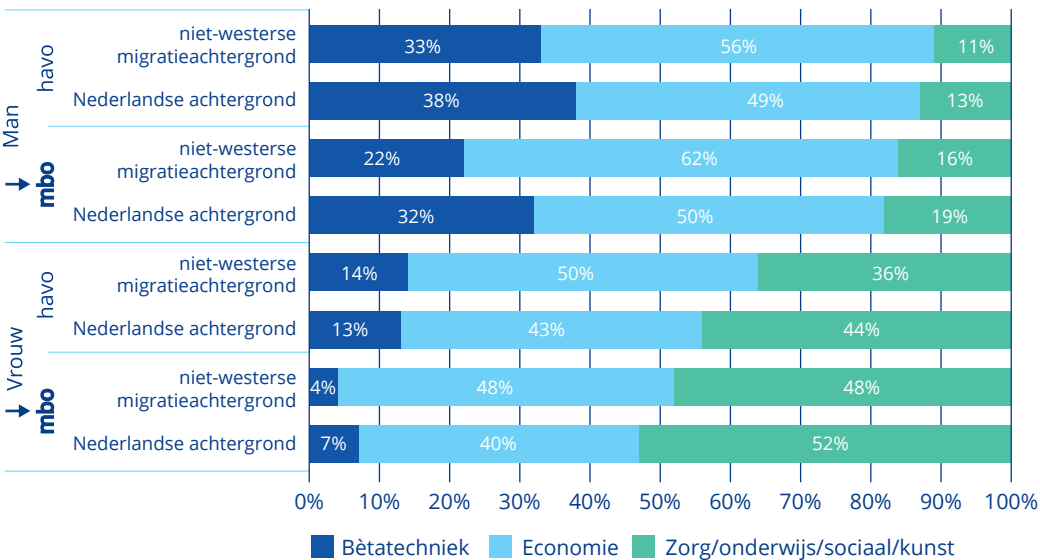
Als we de afzonderlijke domeinen in de hbo-sector economie bezien, constateren we grote verschillen tussen de domeinen. Het percentage ‘uitval’ is het laagst bij mbo’ers met een economische achtergrond bij hbo ‘journalistiek en communicatie’ (17%) en het hoogst bij mbo’ers zorg & welzijn bij de hbo sector hospitality (33%). Bij bijvoorbeeld de afdeling hospitality zit na één jaar 62% techniek studenten nog op de opleiding ten opzichte van 54% economische studenten, en bij management 53% van de techniekstudenten ten opzichte van 47% economische studenten. Dat komt omdat laatstgenoemden veel vaker overstappen naar een andere opleiding en/of instelling.

Samengevat stromen de meeste studenten door van een vooropleiding die op een hoog niveau verwantschap vertoont met de gekozen hbo-opleiding. We bedoelen dan de doorstroom van mbo-economie naar hbo-economie of van havo-maatschappijprofiel naar hbo-economie. We kunnen echter niet stellen dat studenten op deze meest gekozen doorstroomroutes minder uitvallen in het hoger onderwijs of overstappen (naar een andere opleiding en/of instelling) dan studenten met een andere vooropleiding op mbo-niveau (sector techniek of zorg & welzijn) of havo-niveau (natuurprofiel).

14 In de Researchned-monitor van 2019 wordt gesteld dat dit aantal landelijk gezien dalende is.

In de doorstroom wordt het beeld bevestigd dat jongeren met een niet-westerse achtergrond relatief vaak kiezen voor een hbo-studie in het economisch domein, zie figuur 17.

Verdeling hbo instroom naar sector*



Figuur 17 Doorstroom mbo/havo naar hbo per sector en per domein landelijk en naar achtergrond en sexe

Het percentage uitval in het eerste jaar (gestopt met studeren in het hbo) is bij studenten met een mbo-vooropleiding en een niet-westerse migratieachtergrond het hoogst (25%), gevolgd door mannen met een mbo-vooropleiding en een Nederlandse achtergrond (23%). Eerder bleek al dat mbo’ers vaker uitvallen in het eerste jaar dan havisten.¹⁵ Als we kijken naar geslacht en migratieachtergrond, dan zien we bij mbo’ers dat vrouwen met een Nederlandse achtergrond het minst uitvallen (18%) ten opzichte van de andere groepen (23%-25%). Bij havisten zien we verschil tussen mannen (17% NL, 14% niet westers) en vrouwen (10% NL, 9% niet-westers). In de economische sector zien we dus bij havisten een verschil in uitval tussen mannen en vrouwen. Bij mbo’ers zijn er nauwelijks verschillen in uitval tussen mannen en vrouwen of tussen studenten met een Nederlandse of een migratieachtergrond.

Als de mbo-studenten zijn gestart aan hun hbo-studie dan blijkt dat de uitval onder mbo-studenten die een overstap maken naar het hbo zowel in Nederland als in Rotterdam twee keer zo groot is in vergelijking met havisten (23% tov 12%). Redenen die hiervoor genoemd worden zijn de grote mate van zelfstandigheid en snelheid die op het hbo wordt verwacht, de hoeveelheid huiswerk, het academische karakter van hbo-opleidingen en gebrek aan begeleiding.¹⁶ Over het algemeen is de andere manier van studeren een probleem: “Je krijgt meer kennis aangereikt en de vraag is hoe je moet selecteren wat belangrijk is, is de hoofdlijn wat de docent vertelt of is de hoofdlijn het boek of wat in de PowerPoint staat?”¹⁷

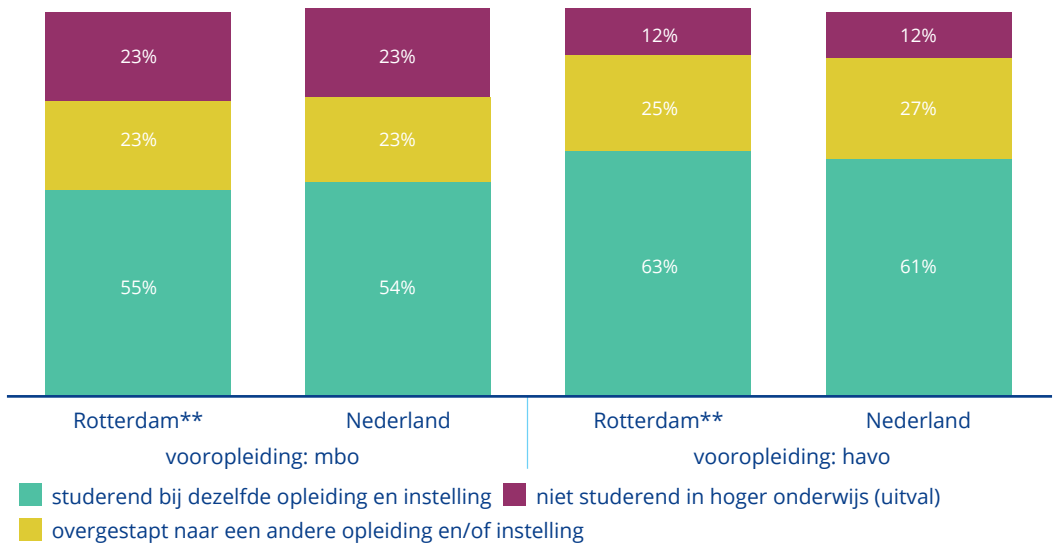
15 Overigens weten we niet hoe dat na twee of drie jaar zit, er zijn studies die aantonen dat ook havisten vertraging oplopen.

16 Bron: Researchned 2019. Zie ook de verkenning van Roel in het Veld ‘Zoeken naar de weg omhoog. Over studiesucces bij zes studierichtingen in het Rotterdamse hbo’ (2016). Hij constateerde dat niet-westerse allochtone studenten in de overgang van mbo naar hbo vooral last hebben van gebrekkige ondersteuning vanuit de thuisomgeving en bovendien van de quasi-academisering van het hbo-onderwijs. Bij de publieke ontvangst van dat rapport benoemde Ron Bormans ook het belang van de culturele verwijdering tussen de school en de studenten. We komen daar nog op terug.

17 Ronde tafelbijeenkomst 2, economische verkenning beroepsonderwijs Rotterdam

Ondanks de samenwerkingsprogramma's tussen het mbo en hbo in Rotterdam zoals “doorstroomprogramma MHBO” (zie hoofdstuk 4), blijkt vooralsnog dat teveel mbo-studenten uitvallen op het hbo, zie figuur 18.

Status mbo 4-studenten na 1 jaar binnen de economische sector in het hbo*



* Selectie: bachelor voltijd, instroomcohort 2014 t/m 2017.

** Rotterdam: Hogeschool Toerland + Inholland Rotterdam

Figuur 18 Status mbo 4-studenten na 1 jaar binnen de economische sector in het hbo
Bron: Vereniging Hogescholen

Uit bovenstaande figuur 18 blijkt dat er relatief veel wordt overgestapt (geswitcht) binnen economische opleidingen. Dit is niet onwaarschijnlijk. Switchen zorgt ervoor dat studenten langer over hun studie doen en dat brengt hoge kosten en mogelijk (studie)schulden met zich mee. Aan de andere kant blijven sommige studenten mogelijk behouden voor het onderwijs en bereiken ze alsnog een diploma.¹⁸ Het is ons gebleken dat scholen op dit punt soms functioneren als communicerende vaten, iemand die uitvalt bij de ene opleiding, stapt weer in bij de volgende, al dan niet bij een andere school. In het mbo zullen studenten overstappen van Albeda naar Zadkine, en omgekeerd. Op het hbo switcht een-derde van de havo- en mbo-studenten binnen de economische sector in het domein finance, rechten en management naar een andere opleiding. Mogelijk stappen hbo-studenten ook na hun propedeuse naar het universitair onderwijs. Hoe deze patronen er precies uitzien vergt nadere studie.

2.6 Conclusie

De instroom in het Rotterdamse economische beroepsonderwijs is groot. Bij het hbo nog groter dan bij het mbo. We beschikken over vrij nauwkeurige gegevens over de studentenstromen van het voortgezet onderwijs naar het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger beroepsonderwijs. Veel studenten kiezen de route via het mbo, anderen kiezen de route van havo naar hbo.

Mbo-studenten moeten nog hun beroepsidentiteit vormen, dat vergt tijd en moeite. In Rotterdam verlaten aanzienlijk meer studenten dan landelijk de mbo-opleiding voortijdig. Ook hebben we gewezen op het belang van studenten die andere leerroutes kiezen, op het belang van switchen en de interventie van bindend studie advies. Sommige studenten gaan na het mbo direct werk zoeken, anderen stromen door naar het hbo. De mbo-studenten die doorstromen naar het hbo in Rotterdam, hebben veelal een verwante vooropleiding. Ook is er een groep studenten met een technische- of zorg en welzijn-achtergrond die voor een economische vervolgstudie kiest. Deze laatste twee groepen zijn, ondanks de andere vooropleiding, toch succesvol in het economisch hoger onderwijs.

In het hoger economische beroepsonderwijs vallen in het eerste jaar bijna twee keer zo veel mbo-studenten uit als havisten. De redenen voor uitval op het hbo zijn divers. Studenten geven aan moeite te hebben met de hoeveelheid stof en daarin de rode draad vinden. Voor switchers geldt dat er bijna geen verschil is tussen mbo-ers en havisten. Voor hen geldt dat zij een nieuwe kans krijgen en daardoor kunnen stijgen op de opleidingsladder. Dit een belangrijk emancipatoir effect van het beroepsonderwijs.

De vormgeving van een eventueel bindend studieadvies (in het hbo) speelt tevens een rol in de studieresultaten. Na de coronacrisis moet opnieuw worden gezien hoe dat wordt vormgegeven. De denktank heeft ook gekeken naar numerus fixus-regelingen, maar ziet daarbij zowel bedoelde als onbedoelde gevolgen optreden, en pleit daarom voor meer voorlichting, betere begeleiding van studenten en meer inzicht in de arbeidsmarktgegevens. Daarop komen we nog terug.

Duidelijk wordt dat er nog veel te winnen is als het gaat om het voortijdig schoolverlaters bij de Rotterdamse mbo-instellingen en de uitval van mbo-studenten bij de twee hbo-instellingen. In het volgende hoofdstuk kijken we naar de aansluiting tussen het beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt.

18 Vergelijk Van Wijk en Fleur, De verloren zonen m/v (2011); El Hadioui ea. (2019) over switchen en klimmen van studenten.



“De praktijk vraagt om onderwijs dat dichter op het werkveld georganiseerd wordt. Wij pleiten voor een hybride leerproces, waarin de huidige kaders worden losgelaten”

- DEELNEMER RONDE TAFELBIJENKOMST 5

HOOFDSTUK 3

HET ECONOMISCHE BEROEPSONDERWIJS EN DE ARBEIDSMARKT

Als gevolg van technologische ontwikkelingen verandert het verdienmodel van bedrijven. Innovatie van bedrijfsprocessen staat centraler dan ooit, integratie van technologie evenals maatschappelijke zingeving zijn een 'must' om te blijven voortbestaan. Waar traditionele bedrijven nog redeneren vanuit een winst oogmerk of productiviteitsgroei, worden deze bedrijven steeds vaker ingehaald door nieuwe bedrijven die marktaandeel winnen vanwege een andere manier van denken en werken. Kernpunt in de analyse is dat er zeker sinds de Millenniumwisseling sprake is van flexibilisering van de arbeid en 'upgrading' van de gevraagde werkzaamheden, er wordt dus meer verlangd van werkenden (Oesch, 2013).

Lange tijd werd beweerd dat technologie vooral routinematige taken en arbeid zou vervangen. Er is geen twijfel dat dankzij nieuwe technologieën banen verdwijnen en nieuwe werkgelegenheid ontstaat. Maar het gaat verder dan dat. Ook in banen die blijven bestaan moeten medewerkers nieuwe vaardigheden leren om met technologie om te kunnen gaan. De schattingen hierover lopen voor de komende 10-15 jaar uiteen. De OECD schat dat bijna de helft van alle werkenden zich aanzienlijk zal moeten aanpassen doordat hun huidige baan verdwijnt of omdat hun beroep sterk verandert.

Andere, recente analyses stellen dat door technologie en kunstmatige intelligentie niet alleen het routinematige werk, maar ook het denkwerk wordt vervangen.¹⁹ Dit bewijzen de zelfrijdende auto's, de zorgrobots en alle digitale systemen in de Rotterdamse haven waardoor medewerkers andere taken en verantwoordelijkheden krijgen. Ook volgens McKinsey (maart 2018) wordt een hoger niveau van competenties gevraagd. Voor Nederland is er tot 2030 dankzij digitalisering per saldo sprake van een kleine groei van de werkgelegenheid. Internationaal zullen sommige sectoren groeien zoals gezondheidszorg en welzijn, sociaal werk, wetenschappelijke en technische dienstverlening, informatie- en communicatietechnologie en ook amusement, kunst en recreatie. Wat steeds terugkeert is dat deeltaken worden geautomatiseerd in zeker de helft van alle banen in de industrie en productiesector. Het 'Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung' constateert in 'Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit' (2018) dat het aantal banen in Duitsland door digitalisering van 1995-2016 licht is toegenomen en ook voor de periode 2016-2021 wordt in verschillende scenario's een groei van 0,4% verwacht.²⁰

19 Brynjolfsson en McAfee 2014; WRR, De robot de baas, 2015

20 Voor een meer recente analyse zie McKinsey (2020).

Ook het 'World Economic Forum' benoemt de volgende vier grootste uitdagingen voor het huidige (hoger) onderwijs systeem: meer en meer is er behoefte aan een leven lang ontwikkelen in een 'niet lineaire wereld', evoluerende behoeftes van klanten (en dus studenten), nieuw opkomende technologieën en bedrijfsmodellen, en tenslotte van een overgang van een meer op diploma's gerichte naar een meer op vaardigheden gerichte focus.²¹

Deze veranderingen stellen bestaande organisaties voor grote uitdagingen. Dat geldt voor bedrijven als ook voor het onderwijs. Is de probleemstelling voldoende duidelijk? Wat zijn gedragen ontwikkelingsstrategieën? Hoe gaan we om met weerstand, oude systemen of het niet durven loslaten van bestaande werkwijzen. Dit betekent dat er fors geïnvesteerd moet worden in nieuwe vaardigheden én in kennis. De recente Economische verkenning van de gemeente Rotterdam beaamt dat de toekomst van de economie van de stad kwetsbaar is door het 'gebrek aan een toekomstig type medewerkers, werkenden en skills'.²² Het Angelsaksische begrip 'skills' vatten we in deze achtergrondstudie overigens op in de Rijnlandse traditie: kennis, vaardigheden en attitude, waarbij we de nadruk leggen op het belang dat opleidingen de competenties en het ontwikkelingsvermogen van studenten op deze punten versterken.

3.1 Aansluiting economisch onderwijs op de toekomstige arbeidsmarkt

De aansluiting van het (economisch) beroepsonderwijs op de arbeidsmarkt is een politiek gevoelig thema. Veel internationale voorspellingen gaan er van uit dat met name het middenniveau van de arbeidsmarkt zal krimpen. Vooral in de Verenigde Staten zijn er omvangrijke empirische studies beschikbaar gekomen over de ontwikkeling van banen in de middenklasse. Concreet luidt de voorspelling dat 47% van de banen in 700 nader gedefinieerde (midden)beroepen zou kunnen verdwijnen. In Nederland zijn deze prognoses overgenomen, onder andere door Deloitte (2016), dat stelde dat 286.000 studenten een opleiding volgen tot werk dat mogelijk wegens robotisering verdwijnt. Brisant is de stelling dat in het mbo dat risico het meest omvangrijk is.²³

In antwoord daarop heeft Albeda een nieuwe studie laten vervaardigen over de ontwikkelingen bij zakelijke dienstverlening waarin de eerdere generalistische analyse wordt genuanceerd gegeven de kwetsbare leerlingenpopulatie en de specifieke uitdagingen van de arbeidsmarkt (Deloitte 2017). In dit rapport 'Toekomst Rotterdamse economische beroepsopleidingen' zijn de auteurs niet langer expliciet over de arbeidsmarktontwikkelingen en stellen dat de arbeidsmarkt uiterst dynamisch is, en in navolging van econoom Stefan Frey dat er altijd nieuwe banen zijn ontstaan. Op basis van de SWOT-analyse concluderen ze ook dat curriculumontwikkeling en implementatie daarvan veel tijd kost. Gevolg is dat er per definitie een hiaat zit tussen de behoefte aan kennis en vaardigheden in het werkveld en hetgeen de student leert. Voorbeelden van ontwikkelingen zijn het toenemende belang van digitale technologieën en waarden als duurzaamheid en circulariteit.

21 World Economic Forum, The 4 biggest challenges to our higher education model – and what to do about them, 2019.

22 Presentatie Economische Verkenning Rotterdam, 2020.

23 Zie ook het essay van Van der Meer en Baarda (2018), waarin staat dat de voorspelde krimp in de hoogconjunctuur van dat moment empirisch niet correct was. Baangroei blijkt met name in technische sectoren, in het onderwijs en in zorg en welzijn.

In een gezamenlijke verkenning formuleerden Albeda en Zadkine zo'n 80 trends op voor het mbo, die zijn geclusterd in negen thema's: 1. Globalisering en internationalisering; 2. E-commerce; 3. Technologie en automatisering; 4. Logistieke ontwikkelingen; 5. Social media, platforms en communities; 6. Vervaging van contexten, koppelen van werelden (blurring); 7. Service en gemak als onderscheidend vermogen, beleving; 8. Individualisering, op maat, niche-markten; 9. Circulaire economie en duurzaamheid.

Door de technologische ontwikkelingen vallen economische functies weg door automatisering, maar er komen ook banen bij. In de Rotterdamse rapportage over economische dynamiek voor Groot-Rijnmond van maart 2020, aan de vooravond van de coronacrisis, staat dat er 'de afgelopen jaren vooral veel werkgelegenheid bijgekomen in de zakelijke dienstverlening. In 5 jaar tijd groeide het aantal banen in deze sector met 27% (tegenover 10% totaal in Nederland). Inmiddels werkt 28% van de werknemers in deze sector (in de stad Rotterdam 30%)' (cijfers maart 2020).

Tegelijkertijd leren besturingssystemen sneller en worden zelfcorrigerend. De toegevoegde waarde van werknemers verandert als functies worden vervangen door digitale mogelijkheden. Wanneer de werkende wel als 'interface' optreedt, dan is de complexiteit van de vraagstukken groter, ook is er op een andere wijze controle van werkzaamheden nodig, uiteraard met verschillen tussen vakgebieden. Deze toenemende complexiteit vraagt om upgrading van vaardigheden en om flexibele inzet van werknemers. Niet alleen de beroepsinstellingen zijn zoekende hoe hun onderwijs aan te passen, ook bedrijven tasten soms nog in het donker: "Big data overkomt ons, we weten niet goed hoe daarmee om te gaan."²⁴ Voor verschillende type bedrijven varieert de snelheid waarmee digitale mogelijkheden worden geïntegreerd.

Iemand anders: "Het bedrijfsleven vraagt om 'solution engineers' met een gecombineerde kennis van business en technologie. Studenten die multidisciplinair zijn opgeleid zodat ze het vakgebied van klanten kennen en begrijpen om hen zo de juiste oplossing te kunnen bieden. Daarvoor is het nodig om cross-overs te maken tussen diverse opleidingen, kennis en vaardigheden."

- Deelnemer ronde tafel 3

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt hebben dus naar het zich laat aanzien een grote impact op studenten, die momenteel studeren aan een mbo-opleiding voor secretariaal en administratief werk of commerciële dienstverlening.

"Juist deze jongeren zijn voor een specifiek beroep opgeleid en kunnen zich niet makkelijk ontwikkelen naar andere beroepen en sectoren"

- Deelnemer ronde tafel 1

Dat blijkt ook uit de verkenning van Noorderpoort (2016), die wijst op structurele verschuivingen in functies, bij financiële en secretariale functies, met meer nadruk op analytische en kritische vaardigheden gericht op de ontwikkeling van het hele bedrijfsproces.

24 Ronde tafelbijeenkomst 1, verkenning economische beroepsonderwijs Rotterdam.

Voor het structurele arbeidsmarktperspectief geldt doorgaans: hoe hoger het niveau, hoe beter het arbeidsmarktperspectief.²⁵ Dit illustreert het belang voor studenten om zich zo hoog mogelijk te kwalificeren en zich te blijven ontwikkelen na hun start op de arbeidsmarkt. De voortgaande technologische ontwikkeling beïnvloedt namelijk het perspectief op alle niveaus. Maar ook dan is er verschil tussen vakgebieden, zo blijkt uit de verkenningen van de Lubberman e.a. (2013), Commissie-Sent (2014) en de Hogeschool Utrecht (2017).

Ook de belangenorganisatie CA-ICT erkent dat er een drastische verandering gaande is op de arbeidsmarkt: *“De digitale technologische ontwikkelingen hebben vooral impact op de inhoud van werk. Banen zullen in toenemende mate digitaliseren waardoor van werkenden wordt verwacht dat zij digitaal vaardiger worden. Het grootschalig inzetten van (digitale) technologie gaat voor de korte termijn naar verwachting niet tot een omvangrijk banenverlies leiden, maar zal mogelijk zelfs leiden tot banengroei.”*

Door deze digitalisering voorspelt CA-ICT dat de middenbanen worden geraakt: *“Door de digitale ontwikkelingen zal een grote groep mbo’ers in vooral financieel-administratieve beroepen in de problemen komen. Veel administratieve banen in de financiële sector gaan verloren, maar tegelijkertijd zoeken banken en verzekeraars duizenden mensen die data-analist zijn of iets van ‘machine learning’ afweten”.*²⁶

“Neem het beroep van accountant. Bij de 'big-5' zijn de tarieven nog hoog, is er ook financieel ruimte, maar partners maken zich zorgen want 60-70% van het werk wordt geautomatiseerd”

- Ron de Mos CA-ICT

3.2 Matige tot slechte kans op een baan voor afgestudeerden van economische opleidingen

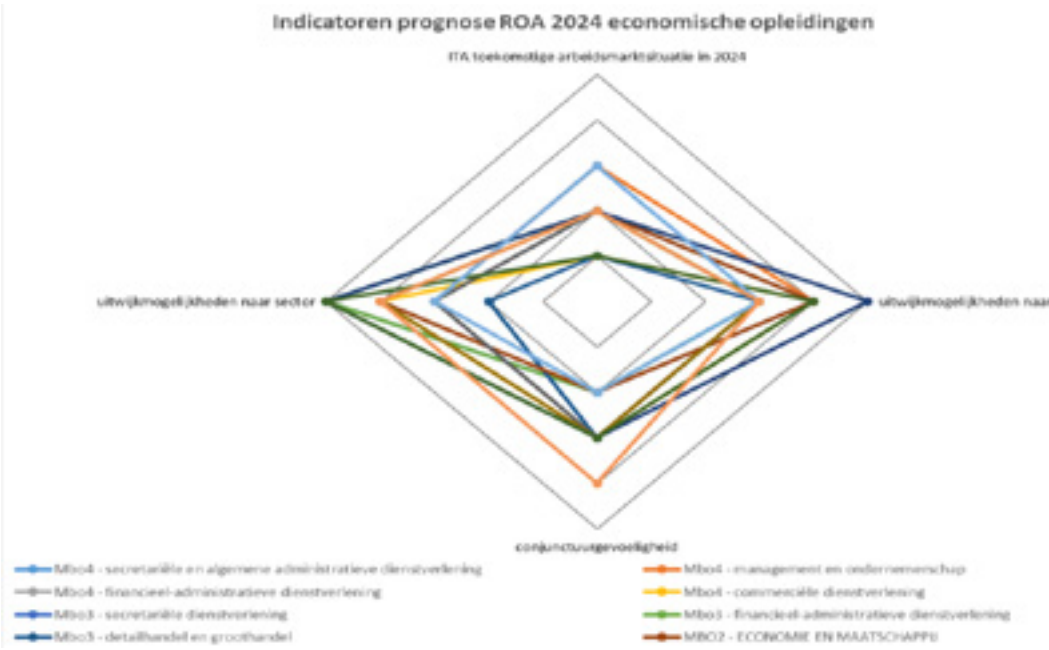
Op basis van de beschikbare arbeidsmarktverkenningen (die nog voor de coronacrisis beschikbaar waren), is de indicator voor de toekomstige arbeidsmarktscore bij alle economische opleidingen onder gemiddeld, behalve bij de mbo-4 opleiding ‘management en ondernemerschap’ en de hbo- bacheloropleiding ‘financieel management & fiscaal recht’.²⁷ Deze twee opleidingen scoren gemiddeld. Een voordeel is dat de sector economie minder conjunctuurgevoelig is omdat studenten uitwijkmogelijkheden hebben naar andere beroepen én naar andere sectoren, mits zij de juiste kennis en vaardigheden beschikken om deze switch te maken, zie figuur 19.

De sector techniek en ict en zorg en welzijn laten juist een andere prognose zien waarin juist veel kans op werk is in de toekomst.

25 Rapport Commissie Leijnse CMMBO advies 2019.

26 Arbeidsmarktonderzoek ICT met topsectoren | Naar een digitaal vaardiger beroepsbevolking, p.29, Berenschot, 2019

27 Prognose ROA, ITA voor economische opleidingen 2024



Figuur 19 Indicatoren ROA 2024 economische opleidingen

3.3 Prognoses voor de regio Rijnmond

De ROA-prognoses van Rijnmond verschillen niet veel van de landelijke prognoses. In sommige gevallen zijn de verwachtingen redelijk en niet zelden ook matig of slecht. Er zijn wel verschillen tussen aanpalende regio's. Voor mbo-niveau 2 is het toekomstperspectief in Rijnmond minder gunstig dan de regio's Drechtsteden, Haaglanden en Zuid-Holland Centraal. Voor mbo-niveau 4 economie en administratie, wijkt Rijnmond ongunstig af van de regio's Zuid-Holland Centraal, Drechtsteden en Haaglanden en voor niveau 4 handel en ondernemerschap, staat Rijnmond er minder goed voor dan de regio's Midden Holland en Zuid-Holland Centraal. Voor bachelors economie en recht wijkt Rijnmond af van Midden Holland, zie figuur 20.

ROA prognose 2024 Rijnmond e.o. en NL

Mbo2		ITA 2024
Rijnmond	Mbo2 – economie en maatschappij	matig
Drechtsteden	Mbo2 – economie en maatschappij	redelijk
Haaglanden	Mbo2 – economie en maatschappij	redelijk
Zuid-Holland Centraal	Mbo2 – economie en maatschappij	redelijk
Midden-Holland	Mbo2 – economie en maatschappij	matig
NL	Mbo2 – economie en maatschappij	matig

Mbo 3		ITA 2024
Rijnmond	Mbo3 – economie en administratie	matig
Drechtsteden	Mbo3 – economie en administratie	
Haaglanden	Mbo3 – economie en administratie	matig
Zuid-Holland Centraal	Mbo3 – economie en administratie	slecht
Midden-Holland	Mbo3 – economie en administratie	
NL	Mbo3 – economie en administratie	matig
Rijnmond	Mbo3 – handel, ondernemerschap, transport en logistiek	slecht

Drechtsteden	Mbo3 – handel, ondernemerschap, transport en logistiek	
Haaglanden	Mbo3 – handel, ondernemerschap, transport en logistiek	
Zuid-Holland Centraal	Mbo3 – handel, ondernemerschap, transport en logistiek	
Midden-Holland	Mbo3 – handel, ondernemerschap, transport en logistiek	
NL	Mbo3 – handel, ondernemerschap, transport en logistiek	slecht

Mbo 4		ITA 2024
Rijnmond	Mbo4 – economie en administratie	matig
Drechtsteden	Mbo4 – economie en administratie	slecht
Haaglanden	Mbo4 – economie en administratie	slecht
Zuid-Holland Centraal	Mbo4 – economie en administratie	goed
Midden-Holland	Mbo4 – economie en administratie	matig
NL	Mbo4 – economie en administratie	matig
Rijnmond	Mbo4 – handel, ondernemerschap, transport en logistiek	slecht
Drechtsteden	Mbo4 – handel, ondernemerschap, transport en logistiek	slecht
Haaglanden	Mbo4 – handel, ondernemerschap, transport en logistiek	slecht
Zuid-Holland Centraal	Mbo4 – handel, ondernemerschap, transport en logistiek	matig
Midden-Holland	Mbo4 – handel, ondernemerschap, transport en logistiek	goed
NL	Mbo4 – handel, ondernemerschap, transport en logistiek	matig

Bachelor		ITA 2024
Rijnmond	Bachelor – economie en recht	matig
Drechtsteden	Bachelor – economie en recht	matig
Haaglanden	Bachelor – economie en recht	matig
Zuid-Holland Centraal	Bachelor – economie en recht	matig
Midden-Holland	Bachelor – economie en recht	goed
NL	Bachelor – economie en recht	matig

Schaal: zeer goed – goed – redelijk – matig – slecht

Figuur 20 ROA prognose Rijnmond vs Nederland, uitgesplitst naar mbo en hbo niveau

3.4 Impact van corona en afgestudeerden op de arbeidsmarkt

De hierboven weergegeven data waren beschikbaar voor de coronacrisis. Vanaf maart 2020 werden delen van het economisch proces stilgelegd en zijn nieuwe werkwijzen ontstaan. Vanuit dat perspectief fungeerde de coronacrisis als een accelerator voor de digitalisering binnen bedrijven en instellingen. Sommigen spreken van een digitale doorbraak, anderen stellen zelfs dat de digitalisering onomkeerbaar is. Denk bijvoorbeeld aan het werk van de Rotterdamse lector Ben van Lier die (onafhankelijk van corona) spreekt van technologisch determinisme.

Bedrijven maken binnen de context van corona strategische keuzes in hun diensten, producten, gebouwen en personeel. Dit alles heeft ook impact op de positie van net afgestudeerden op de arbeidsmarkt. Deze was, zoals hierboven beschreven voor economiestudenten redelijk tot slecht. De toekomst zal uitwijzen wat de exacte effecten van deze crises voor studenten in deze sector zullen zijn. Duidelijk is dat studenten in de evenementenbranche, horeca, toerisme niet gemakkelijk aan stages konden komen. Uit de nu beschikbare prognoses van het ROA (voor het hbo) blijkt dat de gevolgen van de coronacrisis niet evenredig zijn verdeeld over verschillende subgroepen.

Zo worden artistieke beroepen, dienstverlenende beroepen (denk aan de horeca) maar ook commerciële of zakelijke beroepen bovengemiddeld hard getroffen.

3.5 Welke arbeidsmarktgegevens zijn relevant in het digitale tijdperk?

Uiteraard zullen de arbeidsmarktgegevens in de toekomst verder worden bijgesteld in het licht van de koers van de economie. We kunnen nog toevoegen dat (onafhankelijk van de coronacrisis) de afgelopen periode veel nieuwe digitale systemen van arbeidsmarktmatching zijn ontstaan. Nieuwe technologie brengt vraag en aanbod bij elkaar. Deze nieuwe techniek maakt nieuwe vormen van dienstverlening mogelijk, en verandert dus de werkgelegenheid in het terrein van personeelsbeleid en administratieve systemen. Tegelijkertijd is het ook mogelijk geworden om vacaturegegevens te analyseren. Die vacaturegegevens bevatten doorgaans bedrijfsgegevens in combinatie met bepaalde eisen die gelden voor de uitvoering van een gevraagde functie. Deze interne bedrijfsgegevens kunnen worden gegeneraliseerd en verwerkt in een database die wordt toegepast in een bepaalde sector of een bepaald geografisch gebied. Dat maakt het mogelijk te komen tot een semantische afstemming tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Deze gegevens zijn potentieel waardevol voor opleidingen. Opleidingen moeten immers weten wat de veranderingen in het kennis en vaardigheden niveau op de arbeidsmarkt zijn.

Vacaturedata kunnen dus een verandering in de vraag naar arbeid in beeld brengen. Dat levert doorgaans niet een volledig beeld op, aangezien de vraag naar arbeid ook varieert met het beschikbare aanbod. Bijvoorbeeld bij schaarste worden mensen op een lager niveau geworven. Het is ook niet altijd mogelijk om te bepalen of een vacature op mbo- of op hbo-niveau van toepassing is. Tegelijkertijd kunnen uit de vacaturegegevens arbeidsmarktpatronen worden afgeleid. In recente onderzoeksprojecten van Matchcare in Helmond en Zuid-Limburg volgt bijvoorbeeld dat de gevraagde kennis van ICT-systemen de laatste vijf jaar fundamenteel veranderd is met alle gevolgen van dien voor de vakken informatiekunde en automatisering. Door de combinatie van de gegevensanalyse van vacatures met een beroepenmodel, aangevuld met veldonderzoek en interviews komen de onderzoekers tot nieuwe inzichten over de verhouding tussen talenten, kennis en vaardigheden voor bepaalde beroepen op de arbeidsmarkt. In de hier genoemde studie wordt ingezoomd op financiële functies, personeelsfuncties en IT-functies. De onderzoekers stellen dat met name op het terrein van kennisontwikkeling een vrij grote kloof bestaat tussen wat studenten (dus opleidingen) aanbieden en wat bedrijven vragen. De kenniskloof is ook groter dan de verschil in de vraag naar en het aanbod van vaardigheden.

In Rotterdam bestaat er een Regionaal Samenwerkingsoverleg (RSO) tussen de mbo- en hbo-instellingen dat ondermeer de instroomgegevens van studenten bespreekt.²⁸ De hier beschreven gegevens over kennis en vaardigheden kunnen op een regionaal niveau in een databank worden verwerkt, die betekenisvol is om opleidingen te helpen in te spelen op veranderingen in de arbeidsmarkt. Geaggregeerde gegevens kunnen worden benut om het geheel aan opleidingen te bezien en te helpen in de besluitvorming over het bevorderen van een doelmatig aanbod van opleidingen. Tegelijkertijd kunnen opleidingen deze regionale barometergegevens ook toepassen in de elektronische portfolio's van hun studenten. Relevante vragen zijn dan: Hoe staat het ervoor met de kennis en vakvaardigheden? Sluit het aanbod aan op de vraag op de arbeidsmarkt? Kunnen studenten de overstap maken van opleidingen met minder perspectieven naar sectoren met meer arbeidsmarktkansen. Hoe vind je een stageplaats of je eerste dienstbetrekking? En maak ik een volgende loopbaanstap, en welke opleiding is daarbij relevant?

Natuurlijk vraagt het inrichten van een regionale databank om organisatorische keuzes. Dan is het ook van belang oog te hebben voor de volgende vragen: wat is het toepassingsgebied (ook gezien de studentenpendel?), op welke opleidingsniveaus hebben de data betrekking? Wie zijn de eindgebruikers, het bestuur, de directie of de docententeams van opleidingen? Wat is de frequentie in de gegevensverzameling? Welke ontwikkelingen moeten worden geanalyseerd in de trendanalyse? Hoe kunnen persoonlijk, sociale, digitale en vakinhoudelijke vaardigheden worden geanalyseerd? In het slothoofdstuk komen we hierop terug.

.....
²⁸ Vergelijkbare overleggen bestaan er tussen vo en hbo en ook is er nog het LICA-overleg tussen verschillende hogescholen.

Samenvatting

De Maastrichtse hoogleraar Didier Fouarge stelde op 16 november 2020 bij een conferentie over het manifest Vrije zones dat de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt 'niet gaat over *manpower planning*'. Soms zijn er schurende rationaliteiten, zowel politiek-bestuurlijk als maatschappelijk. Fouarge raadde aan te kiezen 'met het hoofd en met het hart'.

Jongeren kiezen vaak voor het economische domein omdat ze veronderstellen dat ze hiermee goede kansen hebben op de arbeidsmarkt. De keuze voor een profiel wordt al op jonge leeftijd in het vo gemaakt, waar arbeidsmarktperspectieven niet altijd besproken worden. Zeker is dat adolescenten hun beroepsoriëntatie nog moeten vormgeven

Het is niet eenvoudig de kansrijkheid van studies voor de arbeidsmarkt te voorspellen. Uit de analyse van Deloitte is gebleken dat er sprake is van te sterke generalisatie van de problemen. Het ROA doet uitlatingen op basis van de vervangingsvraag en groei van de werkgelegenheid. De prognose voor de toekomst liet zien dat studenten uit het economisch domein minder kans op een baan in het verlengde van hun opleidingsrichting hebben. De jongeren met een lager opleidingsniveau, zoals mbo niveau 1, 2, of 3, komen steeds meer onder druk te staan omdat banen wegvallen. Studenten met een economische achtergrond hebben wel kansen om werk vinden in andere beroepen of sectoren.

Dit pleit ervoor om niet al te strikt op te leiden voor een beroep of vak, maar om meer te investeren in een context waar cross-overs met sectoren zoals zorg en ICT vanzelfsprekend zijn. Met andere woorden het is van belang te kijken naar het gevraagde kennisniveau en de productiviteit van werkenden. We moeten constateren dat we daarover te weinig weten. Ook missen we meer gedetailleerde gegevens over de betekenis van digitalisering van werkprocessen. Het staat buiten kijf dat de vier beroepsinstellingen meer kunnen investeren op de combinatie van ict en economie. In het volgende hoofdstuk kijken we naar de curriculumontwikkeling in de wereld van mbo en hbo.





“Aan het economisch domein wordt gevraagd om over de grenzen heen te werken, maar de gehanteerde indeling van crebo’s en croho’s geven juist grenzen aan”.

- DEELNEMERS RONDE TAFELBIJEENKOMST 1

“Zowel de koker van het crebo als de examinering knelt, we zoeken naar ruimte in de regels maar vinden deze niet”

- DEELNEMER INTERVIEWS

HOOFDSTUK 4

MIDDELBAAR EN HOGER BEROEPSONDERWIJS: TWEE VERSCHILLENDE WERELDEN

Het economisch beroepsonderwijs is zeer divers. Niet alleen zijn er tal van opleidingen, het mbo en hbo zijn ook twee aparte werelden met ieder een eigen kwalificatiestelsel, een eigen cao en eigen regelingen. Het gaat ook om studenten met een verschillend niveau van denken en redeneren. Daarnaast lopen ontwikkelingen binnen het mbo en hbo niet synchroon: in verschillend tempo worden aanpassingen gedaan in de voorgeschreven eindtermen en kwalificaties van opleidingen. MBO-onderwijs is eindonderwijs en bereidt studenten voor op een plaats op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd stroomt meer dan de helft van de studenten in het economisch beroepsonderwijs door naar het vervolgonderwijs in het hbo.

De beroepsopleidingen kennen dus een grote diversiteit in niveau, assortiment, duur, toetsing, kwaliteit en regels. Dit impliceert dat in deze verkenning rekening wordt gehouden moet worden met de bestaande diversiteit, van mbo-entree tot hbo-bachelor. In dit hoofdstuk bieden we de context om deze twee werelden beter te begrijpen. Eerst bespreken we de wereld van het mbo-onderwijs met een schets van landelijke ontwikkelingen en die in Rotterdam. Daarna volgt de doorstroommodule en een analyse van het Rotterdamse hbo-onderwijs. We sluiten het hoofdstuk af met een verkenning van de beroepspraktijkvorming.

Economie op de middelbare school

Het vak economie heeft zich de laatste decennia sterk ontwikkeld, wie een analyse maakt van de recente Nobelprijzen economie zal constateren dat het vak niet alleen meer wiskundig is geworden, maar ook aandacht heeft gekregen voor nieuwe gedragsveronderstellingen en voor de betekenis van instituties (regels en normen) in het economisch leven. Afgezien van de standaardlesboeken is er een omvangrijke literatuur tot stand gekomen waarin bijvoorbeeld verschillende vormen van marktwerking en andere opvattingen over welzijn, welbevinden en welvaart worden geanalyseerd.²⁹

²⁹ Zie bijvoorbeeld het standaardwerk van Mariana Mazzucato (2018) over de rol van de staat in de markteconomie, de bijdrage van Thorsten Iversen en David Soskice (2019) over vooruitgang en democratie in Westerse landen, en dichterbij huis: de publicaties van Govert Buijs, Jelle van Baardewijk en Ad Verbrugge (2018) over verschillende vormen van marktwerking en publieke waarde in uiteenlopende maatschappelijke contexten en de recente bijdrage van Arjen van der Klink en Kees Klomp over de betekenis-economie (2020).

In het voortgezet onderwijs hebben enige tijd geleden twee Commissies onder leiding van professor Coen Teulings zich het hoofd gebogen over de inhoud van het vak economie. In eerste instantie zijn kernconcepten benoemd die waren afgeleid van het vwo-programma economie: schaarste, productie, prijs en waarde, keuzevrijheid evenwicht en concurrentie, ruil en onderhandelen, risico en informatie, welvaart en groei, goede en slechte tijden (2002). Na de nodige discussie heeft de tweede Commissie Teulings (2005) als standpunt verwoord dat leerlingen in het voortgezet onderwijs een economische kijk moeten ontwikkelen. Ook is er verschil aangebracht tussen het havo-onderwijs (hoe start je bijvoorbeeld een bedrijf?) en het vwo-onderwijs, waar ook welvaartstheorie wordt gedoceerd en oog bestaat voor korte termijn en lange termijneffecten van groei. Overigens heeft de Commissie Teulings alleen de examencriteria gedefinieerd, de wijze waarop geleerd wordt is aan de docenten en het onderwijs zelf. Meer recent is binnen het kader van Curriculum.nu het curriculum economie aan de orde in termen van enerzijds keuzegedrag (op markten) en anderzijds product en organisatie. Binnen curriculum.nu wordt ook expliciet aandacht gevraagd voor rekenvaardigheden (vmbo/ havo), conceptueel vermogen en het komen tot het redeneren vanuit verschillende perspectieven.

4.1 Economisch beroepsonderwijs: het landelijke beeld van het mbo

Het middelbaar beroepsonderwijs kent sinds de Wet Educatie Beroepsonderwijs (1996) verschillende leerwegen met verschillende niveaus. De WEB uit 1996 is met name gebaseerd op initieel onderwijs en kent na de bezuinigingen op de educatieprogramma's geen of nauwelijks ruimte voor postinitieel onderwijs. Pas de laatste jaren wordt het thema leven lang ontwikkelen weer op de agenda geplaatst.

In het mbo wordt gewerkt met een centraal register van beroepsopleidingen: het crebo. Het economische domein bevinden zich twee domeinen: het domein handel & ondernemerschap en het domein economie & administratie. Onder handel en ondernemerschap vallen diverse opleidingen met specifieke crebo's zoals voor verkoopadviseur, manager retail, ondernemer, eerste verkoopspecialist, junior accountmanager en intercedent. Het crebo economie & administratie kent opleidingen voor bedrijfsadministrateur, financieel administratief medewerker, medewerker secretariaat en receptie- en bibliotheekmedewerker.

Het mbo kent een drievoudige kwalificering en leidt studenten op voor (1) een beroep, (2) een vervolgopleiding en (3) tot burgers die volwaardig deelnemen aan de maatschappij. In principe hebben scholen vrij veel ruimte deze doelstellingen te realiseren. Volgens onze respondenten betreft de crebo-structuur en de daaraan verbonden examinering toch een heikel punt. Kritische stemmen zeggen: *'Het onderwijssysteem is sterk gericht op examinering, examinering, examinering en dan herexaminering'*. Dat is conform het toetsingskader van de onderwijsinspectie. De rendementen mogen niet dalen, dus 'na het examen krijg je het herexamen, en dat een paar keer' (bron: interviews).

Bij zakelijke dienstverlening wordt de examinering ondersteund door de Stichting Praktijkleren uit Amersfoort, dat actief is op het terrein van ontwikkeling van leermiddelen en toetsing. Bij handel en ondernemerschap heet het examencentrum ESS. In de handelsopleidingen is in gezamenlijkheid van de Bedrijfstakgroep, SBB en ESS een examentoolkit ontwikkeld. Deze geeft een scan van de leerwerk omgeving als examenomgeving en beoogt daarmee de kwaliteit te borgen.

De toets op de onderwijskwaliteit is de verantwoordelijkheid van de Inspectie voor het Onderwijs. In principe worden opleidingen vierjaarlijks beoordeeld op de kwaliteit van het onderwijs, de aansluiting bij wet- en regelgeving en de financiële situatie. Tenslotte wordt jaarlijks een analyse uitgevoerd van iedere school of instelling met bestaande data als leerresultaten, ontwikkeling leerlingenaantallen, personeelsomvang en het jaarverslag. Bij risico's wordt er nader bepaald wat er dient te gebeuren.

In het mbo is de landelijke kwalificatiestructuur in 2012 herzien. Vanaf 2015-2016 zijn er profielen geïntroduceerd in de opleidingsstructuur en er is meer keuzeruimte is gekomen. Toch is de onderliggende kwalificatiestructuur nog tamelijk sterk afgebakend, terwijl nieuwe thema's zoals digitalisering en ondernemerschap zich aandienen. Volgens deelnemers aan de ronde tafels is er sprake van gedwongen examinering en gedwongen inkoopexamens die niet meer passend zijn bij de huidige tijd, laat staan bij de toekomstige beroepen op de arbeidsmarkt. De huidige crebostructuur wordt als 'knellend' en 'te smal gedefinieerd' ervaren. Daardoor ontnemt het studenten de kans zich verder dan een geformuleerd crebo te ontwikkelen, terwijl de beroepspraktijk juist meer integratie tussen vakgebieden en sectoren laat zien. *"In de markt zijn combinaties als marketing/ communicatie en manager retail heel normaal, in het crebo systeem kunnen deze momenteel niet logisch samen gaan. Er is ook overlap want in het crebo voor manager zit ook marketing. Hetzelfde geldt voor administratie-office in combinatie met management support. Ook dat zijn beroepen die in de praktijk geïntegreerd zijn, maar die momenteel niet in het systeem passen, waar wel de complete examinering op ingericht is."*³⁰ Deze spanning maakt dat binnen de crebo's in toenemende mate gezocht wordt naar een kwalificatiedossier met praktisch en thematisch opgezette opleidingen met een integratieve aanpak. Hieronder kijken we meer precies naar de landelijke ontwikkelingen bij zakelijke dienstverlening en bij handel.

Landelijke ontwikkelingen bij zakelijke dienstverlening.

Bij zakelijke dienstverlening is landelijk gezien sprake van een heroriëntatie op het curriculum. Landelijk wordt nu gewerkt aan één kwalificatiedossier voor de zakelijke dienstverlening, met daarin opgenomen alle profielen voor mbo-2, mbo-3, en mbo-4. In het nieuwe kwalificatiedossier zijn er alleen op niveau 4 nog meerdere profielen. Uitgangspunt is dat taken in verschillende profielen die gelijk zijn ook op gelijke wijze worden beschreven. Dit nieuwe dossier is positief gevalideerd en wordt vastgesteld in najaar 2021. Zadkine start daarmee op korte termijn, Albeda heeft al een breed startjaar. De invoering ervan in het onderwijs is voorzien voor augustus 2022-2023.

Landelijke ontwikkelingen bij de handelsopleidingen

Bij de sectorkamer voor de handelsopleidingen bestaat er landelijk gezien enige zorg over de vrijheid die de minister heeft geboden aan ROC's om het onderwijs te programmeren 'zonder enige relevantie met afnemend bedrijfsleven'. Het meest expliciete voorbeeld is de servicemedewerker die in verschillende sectoren wordt ontwikkeld. De landelijke sectorkamer Handel (dus bedrijfsleven én onderwijs) herkent deze kwalificatie *niet* en ziet dit als verdringing voor gewenste beroepsopleidende programma's.³¹ De sectorkamer Handel kiest in 2020 voor een sterke beroepsidentificatie, waarbij de diverse mbo-niveaus ten opzichte van elkaar duidelijk onderscheidend zijn. Een lastig punt is hoe deze werkprocessen moeten worden beschreven. In de transitie in de retailsectoren gaat het volgens de sectorkamer meer om 'inzicht' dan om het handelen zelf.

³⁰ Ronde tafelbijeenkomst 4, verkenning economische beroepsonderwijs Rotterdam

³¹ Respondenten in Rotterdam laten weten dat het Rotterdamse bedrijfsleven hier wel op heeft aangedrongen.

In de toekomst worden volgens onze respondenten sectordoorsnijdende thema's waarschijnlijk meer van belang, denk aan digitale vaardigheden, netwerken, internationalisering, ondernemerschap et cetera. Tegelijkertijd moet er doorstroming mogelijk zijn. Bij een vak als verkoper wordt gekeken naar de hele retailsector. Niveau 2 en 3 worden niet samengevoegd, men kiest voor een duidelijke specialisatie. Daarbij staat de klant centraal, zonder dat er sprake is van verbreding naar elementen als logistiek. Op niveau 4 wordt een kwalificatie voor een retailmanager ontwikkeld, die leiding moet kunnen geven. Eveneens wordt een kwalificatie 'handel' en een kwalificatie 'commercieel specialist' (inclusief verkoop, relatiebeheer) opgenomen. Deze functies moeten qua zwaarte geschikt zijn voor doorstroom naar het hbo.

Het economisch beroepsonderwijs in Rotterdam

Het economisch beroepsonderwijs in het mbo wordt bij Albeda aangeboden onder de noemer van *Economie en ondernemen* en bij Zadkine als *Zadkine Business College*. Nadat in 2016 de voorgenomen onderlinge fusie niet doorging, werken beide instellingen afzonderlijk aan de uitwerking van hun oorspronkelijk gezamenlijk opgestelde missie en visiedocument. Daarbij wordt in algemene zin de overgang gemaakt van de vroegere indeling tussen het economisch en administratief beroepsonderwijs (nu zakelijke dienstverlening, daarvoor de meao) en het handels- en ondernemerschapsonderwijs (het vroegere mds), die in toenemende mate geïntegreerd worden.

De mbo-opleidingen bestaan afhankelijk van het niveau uit een tot drie studiejaar. Afhankelijk van de instelling starten studenten met een brede basis of een specifieke basis die vertaald is naar een context. Het eerste jaar is er een vrij strikte scheiding tussen algemene vakken zoals Nederlands, rekenen, burgerschap, Engels, Duits en Spaans en theoretische vakken waaronder economie, online marketing en reclame. Doorheen het land zijn er experimenten gaande bij mbo-scholen om te komen tot een algemeen basisjaar waarin economie, organisatie en recht worden geïntegreerd. Bij een studiedag van Stichting Praktijkleren in het najaar van 2019 bleek dat sommige scholen (MBO Amersfoort, Graafschap College) hierin vrij ver gevorderd zijn, andere scholen hebben ook weer een pas op de plaats gemaakt omdat zij toch liever vasthouden aan de afgebakende inhoud van programma's, zij willen wel hun eerste jaar verbreden, maar met inhoudelijke accenten.

Ook bij Albeda is twee jaar geleden een gezamenlijk eerste leerjaar geïntroduceerd. Het tweede leerjaar kenmerkt zich door het werken aan concrete opdrachten, soms binnen een eigen leerbedrijf. Ook binnen een aantal opleidingen van Zadkine wordt gewerkt aan concrete opdrachten in samenwerking met het regionale bedrijfsleven. Bij beide scholen werken studenten afhankelijk van het type mbo-onderwijs bij een organisatie of leren ze op school. Studenten werken aan projecten die door theorie worden ondersteund. In het derde jaar staat de stage centraal en na de stage kiest de student voor een specialisatie of juist een verbreding van de studie. Tenslotte wordt het vierde jaar afgesloten met het afstuderen, veelal bij een bedrijf waar gewerkt wordt aan een theoretisch vraagstuk dat praktisch toegepast wordt.

Albeda en Zadkine bieden onderwijs op mbo-2, mbo-3 en mbo-4. Het gaat om onderscheidende niveaus, ieder niveau kent zijn eigen kwalificatiedossiers. Zo bieden Albeda en Zadkine binnen economie en ondernemen veel verschillende opleidingen aan, momenteel 12 bij Albeda en 10 bij Zadkine. Een opleiding biedt vervolgens verschillende crebo's: bijvoorbeeld de opleiding Handel op de Alexanderlaan biedt de crebo's aan tot verkoopsspecialist, ondernemer retail, junior accountmanager en commercieel medewerker.

Per opleiding worden dus de eindtermen met eigen kerntaken en werkprocessen omschreven, bijvoorbeeld voor secretaresse niveau-mbo 2 of retail-mbo 4. Beide instellingen bieden ook Engelstalige programma's aan. Studenten kunnen aldus twee diploma's behalen: een Nederlands en een Engels diploma (BTEC).

Zowel Albeda als Zadkine proberen de oude organisatiecultuur van het gescheiden administratieve en handelsonderwijs dus te doorbreken. Dat gebeurt ondermeer door leidinggevenden wisselende teams te laten leiden, zodanig dat een opleiding vanuit handel en een opleiding vanuit ZDV één manager krijgt. Afzonderlijke delen handel en ZDV werken zo samen aan de ontwikkeling van het onderwijs.

Sommige opleidingen hebben een gemeenschappelijk basisjaar. Albeda heeft bijvoorbeeld een algemeen basisjaar ingevoerd voor de vakken logistiek, marketing & communicatie, retail en internationale groothandel op mbo-3 en mbo-4. Het idee is de samenhang te laten zien tussen economisch, juridisch en financieel denken en handelen, maar ook de diepte aan te brengen. Volgens de website: 'de arbeidsmarkt vraagt om wendbare medewerkers die verder kunnen denken dan alleen hun eigen taak'. In het basisjaar is 70% van de lesstof identiek en 30% specifiek toegespitst op de instroomrichting die studenten kiezen. Op deze wijze kunnen studenten zich goed oriënteren op een van de drie domeinen: management support, financieel en sales & logistiek. Op deze wijze krijgen ze een brede basis aangereikt in het domein economie en ondernemen. Er wordt veel aandacht besteed aan ondernemerschap, zelfbewustzijn, persoonlijk leiderschap en kritisch denken.

Bij Zadkine staat de persoonlijke ontwikkeling centraal. Zadkine voert per augustus 2021 een gemeenschappelijk basisjaar in voor alle opleidingen/crebo's in het Handelsdomein en een gemeenschappelijk basisjaar in voor alle opleidingen in het ZDV-domein. Alle niveau 3 en niveau 4-opleidingen worden hier ondergebracht. Deze invoering is sinds augustus 2020 voorbereid. Bij Zadkine is gekozen voor een thematische aanpak met persoonlijke uitdagingen die leiden tot een eindprestatie en in de toekomst flexibeler leerroutes mogelijk gaan maken. Bij Zadkine kunnen studenten drie specialisaties volgen: Business and fashion (gekoppeld aan de opleiding manager retail); International business studies (gekoppeld aan de opleidingen binnen Commercie); International Management Assistant (gekoppeld aan de opleiding Management Assistant). Naast de vakken Nederlands, Engels en rekenen, krijgt men bijvoorbeeld de volgende vakken: Marketing, Management, Bedrijfseconomie, Bedrijfsadministratie, Recht en keuzevakken. Deze opleidingen worden grotendeels in het Engels aangeboden en kennen een dubbelkwalificatie. Bij International business studies, bij de Wentink-Academie en bij E-commerce is al geëxperimenteerd met een integratieve aanpak.

Landelijke beeld ondernemerschap in het mbo.

In 2019 is een landelijke basiskwalificatie ondernemerschap ontwikkeld, die is vastgelegd in een logisch opgebouwd document van 29 pagina's met uitwerking van de vakkennis, attitude, vaardigheden en verwacht gedrag. Het gaat om een systematische verzameling van werkprocessen die het ondernemend gedrag en ondernemerschap beschrijven. Het is geschikt voor zelfstandigen zonder personeel in algemene zin, met de mogelijkheid dat per sector nader in te vullen. Dit brede ondernemerschap is geïnspireerd door de negen bouwstenen van het 'Business Model Canvas' van Alexander Osterwallier. De werkprocessen zijn gerangschikt rondom een aantal fases die bij (beginnend) ondernemerschap voorkomen, van start-up tot en met het groeiend ondernemerschap. >

Het gaat dan onder andere om kansen zien en benutten, initiatief nemen, pro-actief zijn, creativiteit tonen, oplossingen bedenken, het nemen van risico's, doorzettingsvermogen tonen, reflecteren, samenwerken, communiceren en culturele en morele sensitiviteit toepassen, teneinde meerwaarde te genereren. Met name de gedragsaspecten drukken ondernemendheid uit. Van belang is dat het ontwikkelen van ondernemerschap vaak niet lineair verloopt en dat de verschillende fasen dus gelijktijdig voorkomen.

Ondernemerschap in Rotterdam.

Bij een expertmeeting bij de IT-Campus Rotterdam in 2019 was Jacob-Jan van der Marel, docent van het Albeda-college te gast.³² Hij is oprichter van Teachpreneur.net en verbonden aan de IT-Campus Rotterdam. Van der Marel deelde persoonlijke ervaringen van hoe zijn studenten in de praktijk bezig zijn met ICT en ondernemerschap. Hij schetst een bont palet aan activiteiten: ze verkopen kleding online via Instagram, doen aan drop-shipping via bol.com of regelen stages tijdens het gamen. Naarmate studenten de 'skills' ontwikkelen om kansen te identificeren, geïnspireerd worden, netwerken en de juiste onderzoekstools hebben, kunnen zij ondernemen. Dit draagt ertoe bij dat de studenten met behulp van ICT de eerste stappen richting ondernemerschap nemen.

Verbinding met het werkveld: BPV en begeleide onderwijstijd

Het mbo onderscheidt zich van de havo doordat sprake is van oriëntatie op de beroepspraktijk. Studenten zeggen: 'de (reguliere) middelbare school is leren, bij Albeda (Zadkine) leer ik me ontwikkelen, dat is de stap die ik op Albeda (Zadkine) zet'. Volgens onze gesprekspartners slaagt het mbo daar ook echt in, ook al is er soms sprake van tamelijk traditioneel klassikaal onderwijs. De opleidingen realiseren zich 'dat de curricula per definitie achter lopen, maar ze knellen niet noodzakelijk. Studenten moeten wel de laatste informatie krijgen, daar is het bedrijfsleven voor nodig'. Bij zowel Albeda als Zadkine wordt dus verkend op welke manier aantrekkelijk onderwijs kan worden verzorgd naast de wens van de studenten snel een opleiding te kunnen afmaken.

In onze gesprekken met de leiding van zowel Albeda als Zadkine wordt gesteld dat men het werkveld de klas wil binnen halen. Niet ieder opleidingsteam is daartoe toegerust. Een van de grote vragen is hoe de onderwijsteams in deze filosofie mee te krijgen. Daarnaast is het uitgangspunt de wettelijke verhouding tussen begeleide onderwijstijd (BOT) en de beroepspraktijkvorming (BPV) te herschikken. Men wil het praktijkdeel in het onderwijsprogramma binnen de begeleide onderwijstijd (BOT) groter van gewicht maken, maar dat vraagt om manoeuvreren tussen de leiding en de docenten in het licht van de bestaande regelgeving. Wettelijk is vastgelegd dat er 1000 uur onderwijs wordt gegeven. Voor een driejarig BOL-programma bedraagt de begeleide onderwijstijd 1800 uur, waarvan 700 in het eerste jaar. Het deel BPV is 900 uur, nog eens 300 uur wordt verdeeld over BOT en BPV.³³

32 Voor de studie naar ICT-gebruik in het mbo (Van der Meer e.a. 2020).

33 Het is interessant te noteren dat vrij onlangs Minister van Engelshoven naar aanleiding van de corona-ervaringen heeft laten weten dat de vrij stringente regelgeving rond de begeleide Onderwijstijd kan worden geflexibiliseerd (zie MBO-brigade, 4 juni 2020).

De positie van de beroepspraktijkvorming in het MBO-curriculum in een driejarige opleiding

- ▶ In het mbo is er sprake van begeleide onderwijstijd en beroepspraktijkvorming. In eerste leerjaar hebben studenten gemiddeld 700 uur theorie en 300 uur BPV. Taken zijn bijvoorbeeld: video's maken, flyers maken, ondernemend gedrag tonen.
- ▶ In het tweede leerjaar is er een eigen leerbedrijf in de vorm van een scholingswinkel van de school, waar studenten werken aan concrete opdrachten die worden begeleid door docenten. Dan gaat het om begeleide onderwijstijd (BOT). Soms een dag per week, soms vier dagen per week. Bovendien is er opnieuw beroepspraktijkvorming van ongeveer 400-500 uur, buiten school, bijvoorbeeld in een winkel of een accountantskantoor.
- ▶ In het derde leerjaar is de BPV doorgaans kleiner van omvang, 200-300 uur. Er zijn ook internationale stages. En er is ook het afstuderen immers.

In interviews is en passant de vraag aan de orde gekomen wat de grootste toegevoegde waarde van het onderwijs is. Met andere woorden, wat bied je de studenten op school aan en wat buiten de school? De schoolomgeving is vooral relevant voor wat de studenten elders niet voor elkaar krijgen. 'Daar is de school voor!' De gevolgen daarvan zijn verstrekkend, bijvoorbeeld laat studenten pas examen doen als zij "examenwaardig" zijn en niet omdat we hebben afgesproken dat we allemaal op datum X examen moeten doen.³⁴

In andere interviews is met name de beroepspraktijkvorming genoemd als een thema dat verder te ontginnen is. In de beroepspraktijkvorming zou je vooral kunnen aansluiten bij wat studenten kunnen, bij hun eigen leervragen.³⁵ Als die niet geëxpliciteerd zijn moet de school meer structuur bieden. Daarbij zijn verschillende suggesties gedaan zoals: 'Bevraag de studenten die terugkomen vanuit een stageperiode!' Het gaat om de vraag of onderdelen die vooraf op school zijn besproken, de studenten verder helpen in de stage. Heeft dat je geholpen? Waar kwam je tekort? Wat zou je nog graag willen leren? De suggestie is hier dat studenten onderling hun ervaringen kunnen uitwisselen. Dit moet goed worden gedocumenteerd. '*Studenten van bijvoorbeeld zakelijk dienstverlening komen tijdens de bpv in veel verschillende werkvelden terecht. Wat zijn de verschillen en de overeenkomsten? Dat levert veel informatie op en ook leuke lessen. We leren te weinig van het werkveld, en als we kijken, kijken we vaak op het verkeerde niveau. En de kennis sijpelt niet door*'. De suggestie is dus: 'orden de ervaringen, wat leer je nu in die stage, documenteer en valideer dat zorgvuldig!'³⁶

Maar de praktijk is daarvoor weerbarstig: 'we koppelen niet terug!' Vergelijk dit met de bakkersopleiding, daar leer je brood bakken, maar bij zakelijke dienstverlening volgen studenten het werkproces in nu eens bank of verzekeringen, dan garage of MKB, dat levert een schat aan informatie op, maar daar doen we helemaal niets mee'. In hoofdstuk 5 komen we nog terug op de wat de scholen van de stageproblematiek kunnen leren in onze discussie van vrije zones.

34 In de interviews is verwezen naar de ontwikkelingen bij het Mondriaan College waar de examenmomenten zijn gespreid in de tijd.

35 Zie het internationale artikel van Swager, Klarus, Van Merrienboer en Nieuwenhuis (2015).

36 Zie ook hoofdstuk negen van Marc van der Meer en John Schobben over Innovatiesucces in het mbo (2021).

MBO en bedrijfsleven

Bij zowel Albeda als Zadkine wordt momenteel het praktijkleren versterkt. We hebben een analyse gemaakt van de relatie tussen onderwijs en beroepspraktijk in de periode vanaf 2000 tot 2020. Daarbij blijkt enerzijds dat Albeda en Zadkine hun praktijkonderwijs hebben versterkt met zinvolle vernieuwingen. Anderzijds lopen ze tegen enkele hardnekkige vraagstukken aan, aangezien het theoretisch onderwijs en het werkplekleren niet goed met elkaar matchen. Onderwijsteams kunnen maar nauwelijks de vernieuwingen uit de beroepspraktijk verwerken in hun onderwijsaanbod.

In het schema hieronder staat een schets van de samenwerking van het Rotterdamse mbo met het lokale bedrijfsleven in het kader van de Begeleide Onderwijstijd. De opsomming is niet noodzakelijk uitputtend, maar wel indicatief voor de samenwerking die tot heden is gerealiseerd. In het eerste kader staan ervaringen van Albeda, daartussen een deel met gegevens voor beide scholen, gevolgd door de ontwikkeling bij Zadkine.

Praktijkleren in de Begeleide Onderwijstijd bij Albeda

2000 - BOL op de winkelvloer, een initiatief dat werd beloond met de Nationale Onderwijsprijs. Dit heet nu het netwerk voor ondernemerschap.

2005 - Start van de scholingswinkel, waarmee ondernemers worden ondersteund. Dit initiatief was goed voor de tweede prijs van de Nationale Onderwijsprijs.

2011 - 'DOE Rotterdam'. Opgezet met een commercieel leer-werkbedrijf, met Hogeschool Rotterdam en een subsidie-gedreven commerciële partij. Later is de scholingswinkel een leerwerkbedrijf geworden.

2011 - Samenwerking met de Rabobank: Move your skills (MYS).

2013 en 2014 - Scholingswinkel en 'Move your skills' worden vorm van hybride leren en werken. Werd aanvankelijk opgezet met Rabobank en later met de bedrijfscommissie van de opleiding. Inmiddels hebben 4-5000 studenten gewerkt met 'Move your skills'.

2015 - Wijkgericht leren en werken (ook in de zorg, techniek en bij het start-college).

2015 - Leerwerkplaats in Rotterdam Zuidplein.

2016 - Als Albeda met een nieuwe onderwijsvisie komt, wordt Rotterdam als leslokaal verankerd in de missie en visie van de opleiding Economie & Ondernemen;

2017 - Secretariaatsbureau op het Weena

2018 - Randstad Albeda@work

2019 - Pilot studenten doen bpv binnen eigen bedrijf (pilot i.s.m. ondernemers Retail en SBB).

In de periode 2018-2019 ontstaat er volgens onze respondenten bij Albeda enige reflectie. Hoe ontwikkelen we de samenwerking met het bedrijfsleven verder? De praktijk is: 'er komt steeds meer bij, in plaats van'. Vanaf dat moment is de filosofie de praktijklessen niet naast maar in het curriculum te plaatsen. Daar is het Move your skills-project een belangrijk vehikel in. Hierbij wordt samengewerkt met: MKB Rotterdam, Rotterdams Ondernemersbelang, Netwerk Flevum. Albeda ontwikkelt dus een netwerk waar structureel wordt samengewerkt met partners. Daarbij wordt ondermeer gebruik gemaakt van ondernemerslunches, van vertegenwoordigers uit het onderwijs samen met ondernemers om te komen tot inspirerend, innovatief en ondernemend onderwijs.

Zo zijn er in heel Rotterdam voorbeelden van gezamenlijke initiatieven van Albeda en Zadkine om te komen tot uitwisseling met het werkveld, in sommige gevallen is ook de Hogeschool daarbij betrokken. Voorbeelden hiervan zijn de Leerwerkplaatsen (Zuidplein, Scholingswinkel, Spaanse Polder, Albeda@work); Move Your Skills; Global Entrepreneurship Week; MasterPeace Challenge; Master challenge Ondernemend Gedrag; Debatclub; MBO Bedrijvendag; Skills Heroes wedstrijden; Ondernemen in de BPV -E-sports; de BOT verlaging/ Dagdeelroostering; Wereldhavendagen; Venture café; Thursday gathering in Cambridge Innovation Center met meer dan 250 bedrijven: daar ontbrak mbo en nu presenteren mbo-ers zich er ook.

Bij Zadkine is het kernthema in het innovatieprogramma: de persoonlijke ontwikkeling. Continu wil men in gesprek met de leerling om deze bewust te maken van zijn eigen leervraag: wat heb ik geleerd, wat wil ik leren en wat is daarin mijn volgende stap (geïnspireerd op 'Leren zichtbaar maken' van John Hattie). Ook bij Zadkine heeft men oog voor andere plaatsen waar studenten in de praktijk kunnen leren. Deze ontwikkelingen worden meegenomen in het onderwijs waardoor studenten andere ervaringen kunnen uitwisselen. Dat betekent in toenemende mate dat in het curriculum theorie en praktijk meer worden gecombineerd. De praktijk wordt leidend en de rol van docent evolueert naar 'begeleider, coach, en supporter van de student'. De stages worden meer geïntegreerd worden in de opleiding. Hieronder een overzicht.



Praktijkleren in de Begeleide Onderwijstijd bij Zadkine

2012 - heden - Future Financials: samenwerking opleidingen financieel/administratief en bedrijf Pro Management Support. Leren vanuit de praktijk, combinatie van werken aan echte opdrachten (bijvoorbeeld bijhouden van een financiële boekhouding van een bedrijf of vereniging) in combinatie met lessen, alles binnen het leer- werkbedrijf.

2015 – 2018 - BOL op de winkelvloer: samenwerking tussen Albert Heijn en nog enkele andere winkeliers op de Binnenbaan in Hoogvliet. Leslokaal in de winkel van Albert Heijn, vandaar werken aan echte praktijkopdrachten bij de winkeliers ondersteund door lessen op de locaties. Overigens is dit project gestopt door wisseling van de filiaal-manager.

2015 – 2018 - Secretary Plus: samenwerking opleiding secretarieel en een detachingsbedrijf. Het bedrijf verzorgde o.a. trainingen gericht op de praktijk, beroepshouding, attitude et cetera. Jaarlijks was er voor de beste student van de opleiding een baangarantie. Deze samenwerking is gestopt bij de directiewisseling binnen Secretary Plus.

2017 – heden - Administratiebedrijf. Samenwerking Zadkine, aantal bedrijven (waaronder accountantskantoor Capelle) en de Hogeschool Rotterdam. Het stimuleren en organiseren van de samenwerking tussen onderwijs en het regionale bedrijfsleven door bijvoorbeeld gastlessen, docentstages, mentoren et cetera.

2017 - De missie en Visie Zadkine Business College vastgesteld, ook hier Regio Rotterdam als leerwerkplek voor de leerlingen van dit college.

2017 – heden - Rotork: samenwerking met de leerlingen van de Engelstalige handelsopleidingen.³⁷

2019 – heden - Black ladies talk: Bedrijf heeft een speciaal lesprogramma voor de Engelstalige handelsopleidingen ontwikkeld om nieuwe studenten zakelijker en beter voor te bereiden op hybride-opdrachten.

2019 – heden - Service Dental: In samenwerking met het bedrijf werken de leerlingen aan echte opdrachten binnen dit bedrijf. De opdrachten bereiden de studenten zich voor op ondernemerschap door een aantal dagen in het bedrijf te werken met specifieke blokken om zich verder te ontwikkelen in het ondernemerschap.

2019 – heden - TS Personeel: Intensieve samenwerking met dit bedrijf op administratief vlak, ondernemersvlak en op commercieel vlak (oa.acquisitie, after sales en sociale media).

Verschillende samenwerkingen opleiding Business and Fashion.

2017 – heden - Samenwerking met de **Gemeente Rotterdam**. Op 10 oktober 2019 vormde hartje Rotterdam een denkbeeldige catwalk voor circa 80 studenten van Zadkine Business and fashion. Op deze Dag van de Duurzaamheid liepen zij een uitgebreide route, met mini-modeshows bij de Markthal en op het Stadhuisplein, om aandacht te vragen voor duurzame kleding.

2018 – heden - Samenwerking met winkeliersvereniging. Op 30 oktober 2019 liepen studenten een modeshow in samenwerking met de winkel Nektar en andere winkels uit de stad.

2019 – heden - Het filmfestival “Let’s talk about water” in Delft op 20 februari 2020. Business and Fashion-studenten zijn een onderdeel van dit jaarlijks georganiseerde internationale festival. Eerste- en tweedejaars studenten maken outfits om aandacht te vragen voor de vervuiling van onze wateren.

2020 – heden - Het event FREEDOM; de fashionshow, high tea etc. De leerlingen zouden hierin gaan participeren, gesprekken met de marketing manager van Alexandrium Shopping Center, en organisator show events Sessibon stonden ingepland. Activiteit is echter door de huidige omstandigheden uitgesteld.

2020 – heden - Dutch Sustainable Fashion Week : Voor de show maken de leerlingen outfits gemaakt van afval/restmaterialen. De show zal plaats vinden in centrum Rotterdam, exacte locatie nog in overleg.

Overige

2015 -heden - Jong Ondernemen. Leerlingen werken in hun laatste studiejaar aan mini-ondernemingen. De studenten worden daarbij gecoacht door (oud)-ondernemers die de studenten begeleiden bij hun marketing- en financieringsplan.

2019 – heden - Power 4 talent (P4T). De eerste groep is gestart in midden 2019 en volgt nu dit programma online, in afstemming met o.a. de Rabobank, Ahold, De Nederlandse Bank en het Ministerie van Defensie. Zij leveren een persoonlijke mentor per leerling, rolmodellen, trainingen, workshops en bedrijfsbezoeken. Doel is de leerlingen beter voor te bereiden en te helpen bij de stap naar de arbeidsmarkt na afloop van hun studie.

2019 – heden - Randstad samenwerking net opgestart met opleidingen secretarieel. Zij verzorgen sollicitatie trainingen en opstellen van je CV.

2019 – heden - Rotterdamse Evenementen Fabriek (REF), leerwerkbedrijf voor en door leerlingen dat samenwerkt met externe opdrachtgevers ten behoeve van het organiseren van evenementen. Voorbeelden van samenwerkingspartners zijn het Internationale Filmfestival Rotterdam, het Hofpleintheater, Humanitas en het Sophia Kinderziekenhuis.

37 Zie artikel in Profiel.

4.3 Doorstroom: vo-mbo, vo-hbo, mbo-hbo.

De overgang naar een ander schooltype vraagt van leerlingen enige gewenning. Wat voor de een nieuwe kans is, is voor de ander een stevige uitdaging. In de grensovergang tussen onderwijsstelsels zijn leerlingen relatief kwetsbaar, omdat ze zich moeten aanpassen aan nieuwe omstandigheden. Het eerste jaar heeft een landingsfunctie-, selectie-, oriëntatie- en verwijzingsfunctie. Wie is geschikt, wat is er te leren en waar kun je naar toe?

Doorstroomprogramma mbo-hbo

Het bestaande doorstroomprogramma is gestart sinds 2017/2018 en is een samenwerkingsprogramma tussen Albeda, Zadkine, Hogeschool Rotterdam, Hogeschool Inholland en STC-Group.

Het doel van het doorstroomprogramma is om mbo-studenten (niveau 4) inzicht te verschaffen in wat studeren op het hbo precies inhoudt. In het derde jaar van het mbo voeren zij een project uit voor een echte opdrachtgever. Gedurende zes weken werken de mbo-studenten tijdens een dagdeel aan dit project bij verschillende opleidingen, zoals diverse associate degrees en bachelors. Zij ondervinden, door het werken aan de praktijkcasus, welke studievaardigheden centraal staan op het hbo. Daarnaast kunnen zij een betere keuze maken voor een vervolgopleiding.

Momenteel bestaat dit doorstroomprogramma uit twee onderdelen: het keuzedeel, dat plaatsvindt binnen het mbo en de meeloopdagen op het hbo. Doel van deze meeloopdagen is dat mbo-studenten bij verschillende opleidingen, zowel associate degree als bachelor opleidingen, meelopen om voor zichzelf een beter beeld te krijgen of 'studeren aan het hbo' iets voor hen is.³⁸

Het doorstroomprogramma kost volgens de leiding van de mbo-opleidingen veel tijd en vraagt de nodige energie om het goed te laten verlopen. De lectoraten Studiesucces van Hogeschool Rotterdam en Hogeschool Inholland voeren gezamenlijk een onderzoek naar het effect van het doorstroomprogramma op de studiekeuze en studievaardigheden. Op basis van een model kijken ze naar de identiteitsvorming van de studenten en hun houding. Naar aanleiding van hun onderzoek worden verbeteracties doorgevoerd. Op basis van de evaluatiestudie wordt geconcludeerd dat de samenwerking groeit, maar dat er ook nog veel zaken verbeterd kunnen worden. Een van de belangrijkste inzichten daaruit is dat veel studenten verplicht zijn het keuzedeel te volgen en daarbij geen keuze hebben voor specifieke opleidingen waar zij de meeloopdagen volgen. Een andere belangrijke vraag is of studenten niet meer extra begeleiding nodig hebben op de hbo-opleiding dan de huidige ondersteuningsstructuren die er zijn, zoals het 100 dagen programma of de begeleiding door peercoaches en studieloopbaancoaches. Er is overigens geen evaluatiestudie over het niveau van kennis en vaardigheden van de studenten in economische termen beschikbaar.³⁹

³⁸ [MBO-HBO Doorstroomprogramma - YouTube](#)

³⁹ Slijper, J., Onderzoek naar Studiekeuzeprocessen in het Keuzedeel Voorbereiding Doorstroom HBO Eerste cohort, maart 2020; De Bruijn-Smolters en Klatter, Onderzoek naar studievaardigheden, Monitoringstudie naar het Keuzedeel Voorbereiding HBO (K0125) in het Economisch Domein, Juli 2020.

4.4 Het Hbo-curriculum: landelijk en regionaal beeld.

De HES werd in 1966 opgericht in Rotterdam Schiebroek door enkele bedrijven uit onvrede over het toen bestaande economieonderwijs. Inmiddels kent het hoger beroepsonderwijs twee type opleidingen: de associate degree en de bachelor opleidingen. Het niveau van een associate degree ligt tussen een mbo 4-niveau en het hbo-niveau in. Het hbo kent daarnaast een indeling per sector. Het bachelor systeem kent één sector economie waarin het centrale register opleidingen hoger onderwijs (croho) in geregistreerd staan. Te denken valt aan opleidingen zoals economie, bedrijfskunde, journalistiek en communicatie, accountancy, ondernemen, marketing en management.

Alle opleidingen bestaan formeel pas als het zij in het betreffende register zijn geregistreerd. Dat gebeurt nadat wettelijk akkoord is gegeven voor het openen van de opleiding. Op deze manier wordt voorkomen dat een wildgroei ontstaat aan opleidingen die een formeel diploma uit kunnen geven. In de ronde tafels is enerzijds gesteld dat het croho praktisch is omdat het een kader biedt om onderwijs te verzorgen. Er zijn ook goede redenen voor deze indeling. Zo heeft een student die een opleiding start het recht om die opleiding ook af te maken, zonder dat deze verandert qua opzet en inhoud. Anderzijds belemmert het register onderwijsinnovatie, omdat het register vrij statisch is, waardoor verandering (starten, veranderen of sluiten) van opleidingen lang duurt. Als het croho niet belemmert, is de wetgeving rondom de toets nieuwe opleiding (commissie doelmatigheid hoger onderwijs) dat mogelijk wel, aangezien toekomstige werkgelegenheid aangetoond dient te worden. Bij cross-overs is dat lastig want dan gaat het over twee domeinen die wellicht nieuw zijn. Maar het betekent ook dat opleidingen anders inrichten vaak een kwestie van jaren is, terwijl het werkveld steeds sneller verandert en er weinig ontwikkeltijd voor docenten is om echt radicaal te vernieuwen.

De huidige structuren en systemen dragen dus bij aan een groeiende onbalans tussen werkveld en onderwijsaanbod en tussen de aansluiting mbo-hbo onderwijs. De goede redenen om het systeem in stand te houden (kwaliteit bewaken en rechten van de student bewaken) doen daar niets aan af.

In het hbo hebben we te maken met de WHW, Wet Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek (1993), die recentelijk is geëvalueerd door de Commissie onder leiding van Marijk van der Wende (2019). Van der Wende legt de nadruk op de te strikte scheiding tussen alfa-, bèta- en gammawetenschappen. De bevindingen zijn vastgelegd in de strategische agenda Hoger onderwijs van OCW (2019-2024).

Nog vrij recent, in 2018, heeft in het hbo een herordening plaatsgevonden van opleidingen in het economisch domein. Opleidingen zijn samengevoegd, heringedeeld of van naam veranderd. Het doel was om smalle opleidingen samen rond een gemeenschappelijke inhoudelijke stam in een bredere opleiding met een globalere naamgeving te ordenen. Zo zijn bijvoorbeeld de voormalige drie opleidingen bedrijfskunde Management, economie en recht (MER), toegepaste bedrijfskunde en business management samengevoegd tot één opleiding met als nieuwe titel 'bedrijfskunde'. Hierdoor zijn de toen bestaande 50 croho's teruggebracht naar 21 croho's. Dit heeft vooral geleid tot verbreding van opleidingen. De vraag is echter of deze investering heeft geleid tot een verbetering van de kwaliteit van opleidingen en aansluiting op de arbeidsmarkt.

Het accreditatiestelsel voor hoger onderwijs werkt toezichhoudend en onderscheidt verschillende vormen van accreditatie: de toets nieuwe opleiding, de accreditatie op instellingsniveau en de accreditatie op opleidingsniveau die voor een bepaalde tijd geldig is. Interessant is dat het LEIDO onlangs een kritische reflectie heeft gepubliceerd over de doelmatigheid van alle opleidingen die verschillend is en dus niet in samenhang wordt gezien voor het mbo, het hbo en het private onderwijs. In deze studie wordt met name aandacht gevraagd voor niveau hbo-5 (AD) en hbo-6 (einde van de bachelor).

Het Rotterdamse hogere economische beroepsonderwijs.

In Rotterdam, binnen het hoger beroepsonderwijs, bestaan diverse financiële, bedrijfskundige, commerciële, communicatieve én internationale business opleidingen. Studenten leren in een groot open netwerk van opleidingen, differentiaties, projecten, minoren en afstudeeropdrachten. Het hbo duurt in principe vier jaar. Bij de Hogeschool Rotterdam zijn de eerste twee studiejaar relatief binnen de school gepositioneerd met algemene theoretische inzichten binnen de context van praktijksituaties, geïllustreerd door gastsprekers en alumni die de stof toelichten. De laatste twee jaar zijn voor de student relatief zelfstandig met een belangrijke component praktijkleren in verbinding met de buitenwereld. Binnen het hbo-onderwijs leren studenten op verschillende manieren. Ten eerste door het overdragen, verwerven en toepassen van bestaande kennis. Ten tweede leren studenten door te participeren in verschillende contexten. Studenten worden onderdeel van een beroepsgroep en leren volgens de geldende normen te communiceren en handelen. Kennis is gesitueerd en contextgebonden. Zo leren studenten om over hun eigen grenzen heen te kijken en voelen zij aan wat in de ene context past, maar totaal niet geschikt is in een andere context. Kenniscreatie is een andere leerstrategie, waarbij de nadruk ligt op innovatieve aspecten van leren en kennisontwikkeling binnen sociale structuren en samenwerkingsprocessen die kennisontwikkeling en innovatie ondersteunen.

Bij commerciële economie van Inholland krijgt men een brede propedeuse, er zijn geen 'reguliere' vakken meer, er is ondernemerschap, HRM, marketing, logistiek en beleid. Er is dus geen micro-economie, maar probleemgestuurd onderwijs. In eerste leerjaar is sprake van kennismaking met algemene modellen, zijn er gastsprekers en alumni die de stof illustreren of voorbeelden aandragen. Studenten moeten ook opdrachten maken, er zijn ook meeloopdagen, maar stages volgen meestal pas later. In het tweede leerjaar werken docenten in teams en bespreken diverse aspecten van bijvoorbeeld het thema 'strategie' of 'strategisch plannen'. Studenten krijgen groepsprojecten, die feitelijk zijn of fictief zijn. Daarbij is het van belang hoe je leert en hoe de reflectie vorm krijgt. In het derde leerjaar specialiseren studenten zich. Dan is het onderwijs niet meer contextrijk, maar echt praktijkgestuurd onderwijs. Het gaat om 'competent operationeel handelen', aldus een student.

De competenties van economische studenten

De Hogeschool Rotterdam Business School (HRBS) heeft in een recent visiestuk vier thema's voor de toekomst benoemd: circulaire economie, de betekeniseconomie, digitale economie in combinatie met nieuw leiderschap. Hierin worden de kerncompetenties van economiestudenten omschreven: HRBS leidt economisch reflectieve professionals op die zelfstandig up-to-date economische kennis kunnen toepassen in dynamische en multidisciplinaire contexten. Ook moeten zij waarde creëren, daar waar dit het hardst nodig is.

Studenten van de Business School kunnen up-to-date economische kennis toepassen in dynamische en multidisciplinaire contexten (economisch reflectieve experts); zien kansen in een steeds veranderende omgeving en kunnen die omzetten naar waardevolle oplossingen (wendbaar, creatief, innovatief en ondernemend); beschikken over kennis en vaardigheden omtrent digitale processen, werkwijzen en tools (digitaal geletterd); zijn zich bewust van verschillende culturele perspectieven en kunnen samenwerken in internationale omgevingen (internationale oriëntatie en interculturele competenties); handelen waarden gedreven, stellen ethische vragen bij ontwikkelingen en willen impact creëren in de transitie naar een betekeniseconomie (morele competenties); en anticiperen op aankomende ontwikkelingen en nemen anderen mee in hun wil en vermogen om te veranderen (transformationeel leiderschap).⁴⁰

Bij de Hogeschool Rotterdam ligt de nadruk in het begin van de studie op binding: studenten moeten zich thuis voelen. Zij leren door bestaande kennis en vaardigheden die zij toepassen in praktijkprojecten. In deze praktijkprojecten komen studenten erachter waar hun talenten liggen doordat ze de kennis direct kunnen toepassen in deze projecten. Gedurende de opleiding verschuift de focus naar het participeren in de praktijk waarbij de studenten individuele keuzes kunnen maken in waar zij zich verder in willen verdiepen door middel van stages, vrije ruimte in het curriculum, minoren of afstudeeropdrachten die allemaal in de praktijk plaatsvinden. Hierbij staan het werken met verschillende disciplines voor echte opdrachtgevers centraal. Ook is er een nauwe samenwerking met kenniscentra en centers of expertise waar studenten in samenwerking met onderzoekers, docenten en in multidisciplinaire teams oplossingen formuleren op zeer uiteenlopende vraagstukken uit de praktijk. Studenten, docenten, onderzoekers en partners uit Rotterdam Zuid werken samen aan maatschappelijke, grootstedelijke vraagstukken zoals schooluitval, werkloosheid, overgewicht en eenzaamheid. In multidisciplinaire teams wordt gewerkt aan innovatieve oplossingen voor deze vraagstukken. Maar ook MKB-vraagstukken staan centraal waar studenten samen met MKB-ondernemers de toekomst verkennen, nieuwe mogelijkheden ontdekken en deze uitwerken.

De bachelor business studies van Inholland kent een brede propedeuse, pas later gaan studenten een richting kiezen en specialiseren. Bij de vorming van de nieuwe opleiding business studies, heeft men van zes opleidigen één opleiding gemaakt waar studenten in zeven afstudeerrichtingen kunnen afstuderen. Bij deze ontwikkeling is 70% van het oude curriculum behouden. Aanleiding was dat het programma erg 'dichtgetimmerd' van het begin tot het eind, waardoor de studeerbaarheid, helemaal in het eerste jaar, lastig was. Inmiddels wordt er meer vrije ruimte in het curriculum gebouwd zodat er flexibeler ingespeeld kan worden op veranderingen.

Binnen de Hogeschool Rotterdam Business School heeft een tegengestelde ontwikkeling bij de opleiding commerciële economie plaatsgevonden. Deze opleiding is vormgegeven door vier 'communities'. De communities (creative marketing & sales, marketing of social business, global marketing & sales en sport marketing & management) zijn verbonden aan vier grote Rotterdamse sectoren. Studenten kiezen bij aanvang van hun studie voor de community die het beste past bij hun interesses en ambities.

40 Let's change the face of business, Position paper Hogeschool Rotterdam Business School, September, 2020

Het einddoel van elke community is namelijk hetzelfde: het diploma commerciële economie. Alleen de weg er naar toe is anders. De aanleiding van het vormen van deze communities was dat commerciële economie voorheen een brede opleiding met veel studie-uitval was. Naar aanleiding van een breed onderzoek om te achterhalen welke domeinen in het Rotterdamse kansrijk waren zijn uiteindelijk vier thema's vastgesteld: de creatieve industrie, de internationale haven, de sociale problematiek en sportmarketing en management. Hier zijn de communities op gebouwd. De brede opleiding werd gespecialiseerd en verbonden met de toekomstige thema's. Profileren door middel van de thema's is hier belangrijk geweest, zodat studenten vóór de poort weten wat zij kunnen verwachten. Daarnaast mogen studenten switchen van de ene naar de andere community. Studenten werken multidisciplinair en het doel is dat zij maatschappelijke impact kunnen realiseren. Tenslotte is een onderwijskundig model gekozen waarin samenwerking centraal stond gericht op 'leren studeren'. Hierin werd als doel gesteld dat docenten, studenten, ondersteuners, het werkveld en onderzoekers samen gingen werken. Een goede selectie en binding van studenten, toetsbeleid, eigenaarschap bij docenten en een hoge BSA-puntenis (zie hoofdstuk 4) in combinatie met voor de poort studenten een scherp profiel aanbieden, maken dat er meer kans is op een groter studiesucces. Dit heeft ook zijn vruchten afgeworpen: de uitval is na invoering van de communities aanzienlijk afgenomen.

4.5 Conclusies: de noodzaak te komen tot integratie en samenwerking

We hebben in dit hoofdstuk gezien dat het mbo en het hbo zich sterk ontwikkelen, ook in afstemming met het werkveld. Soms lopen scholen tegen hun eigen grenzen aan van vernieuwing, mede in het licht van de regelgeving. Dat geldt bijvoorbeeld bij de verhouding tussen begeleide onderwijstijd en beroepspraktijkvorming in het mbo. Tegelijkertijd constateren we dat er belangrijke juridische en organisatorische verschillen bestaan tussen het mbo en het hbo, met elk hun eigen identiteit en eigen regelsystemen. Bovendien wordt de kwaliteit getoetst per instelling en per opleiding. Bij de toetsing van de kwaliteit van mbo- en hbo-scholen wordt niet getoetst op de samenhang tussen de inhoud van de opleidingen, de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de toekomstbestendigheid van opleidingen. De kwaliteit wordt ook niet getoetst op regionale samenwerking in relatie tot de arbeidsmarkt. Ondertussen pleit het ministerie voor meer samenwerking tussen scholen en meer samenwerking in de regio. Met andere woorden, was er aanvankelijk sprake van decentralisatie en differentiatie van bestuur, en nu dient zich de urgentie van integratie en samenwerking aan om te komen tot curriculumvernieuwing.

Voor het assortiment van het Rotterdamse economisch beroepsonderwijs als geheel lijkt echter een duidelijke logica te ontbreken; de opleidingen zijn allemaal op een zeker moment ontstaan en de macrodoelmatigheid is bij de start getoetst, maar daarna niet stelselmatig herijkt. Dit alles pleit er voor om opnieuw naar het gehele aanbod te kijken, in samenhang met de andere domeinen. Ook biedt het argumentatie om tot nieuwe uitgangspunten voor studieroutes te komen. Uitgangspunt zou kunnen zijn dat elke student een set aan cruciale kennis en vaardigheden meekrijgt in de basis van de opleiding en dat in het verdere studiepad de student kan kiezen uit cross-overs waar de arbeidsmarkt naar vraagt.

De curriculumontwikkeling vraagt om een grote tijdsinvestering van docenten en de nieuwe kennis en ervaring die nodig is, dient beschikbaar te zijn. Dit maakt dat er een lacune is tussen onderwijs en arbeidsmarkt en dat tijd nodig is om een omslag te bewerkstelligen in het onderwijs. Tegelijkertijd bieden ze in hun curriculum verbindingen aan met het werkveld. Deze vernieuwingen kennen een logische opbouw, maar leiden ook tot vragen:

- Wat is daarbinnen de verhouding tussen reproductief leren en onderzoekend leren? Hoe verhoudt zich de 'output' van de opleidingen (het studierendement) tot het 'outcome' (wat studenten weten te realiseren)?
- Zijn de onderwijsteams in staat de ontwikkelingen in het werkveld goed mee te nemen?
- Is de scheiding tussen theorie en praktijk te overbruggen, wordt de economische theorie op een passende wijze toegevoegd aan de praktijk?
- Moet er door de studenten steeds opnieuw worden begonnen als zij willen switchen?
- De doorstroommodule is een relatief kleine interventie: het is maar een kort programma van zes dagdelen, de uitdaging blijft mbo-studenten een nieuwe wijze van leren bij te brengen die ze succesvol maakt op het hbo.

Samengevat kunnen we stellen dat verbreden of versmallen van opleidingen niet op voorhand een oplossing biedt voor de uitdagingen die voorliggen. De kunst is een onderwijsvisie te ontwikkelen met aandacht voor de goede professionalisering van docenten, toekomstperspectieven voor de studenten en adaptiviteit van het programma aan ontwikkelingen in het beroepenveld. Daarover gaat het volgende hoofdstuk.



“Loonshots zijn ideeën of projecten waarvan de meeste vooraanstaande wetenschappers en topmensen uit het bedrijfsleven denken dat ze niet kunnen slagen en dat het, zelfs als ze dat wel doen, niet veel zal uitmaken omdat ze geen geld kunnen opleveren. Loonshots druisen in tegen alle conventionele opvattingen”.

- SAFI BAHCALL, LOONSHOTS, 2019, P.345.

Bij de bestaande opleidingen is de interne organisatie niet bereid om aan te sluiten bij het ritme van de arbeidsmarkt.”

- DEELNEMER RONDE TAFEL 5A

HOOFDSTUK 5

VRIJE GEDACHTEN OVER ADAPTIEVE ONDERWIJSVORMEN

Het kernpunt van onze kwalitatieve analyse luidt dat de leerprocessen van studenten verdiept kunnen worden. De voorwaarde daarvoor is dat de snelheid waarmee onderwijsprogramma's zich ontwikkelen moet worden aangepast door de routines van docenten en medewerkers binnen en buiten de school te ontwikkelen. Ook de aanpassing van systemen is niet erg vloeiend, het aanvragen van een nieuwe opleiding duurt gemiddeld twee jaar. Opleidingen zijn zelf verantwoordelijk voor de aansluiting van het onderwijsprogramma bij de arbeidsmarkt. Docenten moeten voldoende ruimte hebben om ervaring en inzichten op te doen in deze snel veranderende buitenwereld. Net als in de economische literatuur, waar niet langer alleen de evenwichtsanalyse van de neo-klassieke handboeken of het tekstboek boekhouden centraal staat, moet ook bij de opleidingen oog zijn voor de dynamiek, bubbels en crashes van economische processen. Er ontstaan nieuwe economische rollen en functies, met alle gevolgen voor de persoonlijke identiteit en maatschappelijke vorming van studenten.

Hoe kunnen we het economische beroepsonderwijs verder innoveren? Welke innovatiestrategieën zijn denkbaar? In een aanpalende studie die binnenkort verschijnt bij Hogeschool Rotterdam stellen John Schobben en Marc van der Meer (2021) dat het nodig is voor onderwijsinnovatie dat studenten dieper leren, hetgeen bereikt kan worden als docenten nieuwe technologie gebruiken in het leerproces, nieuwe didactische methoden ontwikkelen en zelf hun mind-set veranderen. Een van de innovatiestrategieën is gericht op ontwikkelingen te initiëren over de grenzen van sectoren heen. Kunnen we het mbo en hbo-onderwijs meer op elkaar betrekken, wat voor prikkels zijn daarvoor nodig?

Vooralsnog zijn meerjarige diplomagerichte opleidingen met standaard programma's de norm in mbo en hbo. De huidige systemen worden door betrokkenen van de beroepsopleidingen enerzijds als belemmerend ervaren en anderzijds zien zij mogelijkheden binnen het systeem, maar is het vaak de interne organisatie die haar eigen regels oplegt waardoor innovaties niet goed van de grond komen. Hier zijn de eerder genoemde routines van adaptief gedrag dus van groot belang.

In de literatuur worden verschillende condities aangegeven om lerend te vernieuwen, in de geest van de horizontale verbinding tussen onderwijs en werkveld uit het rapport van Gibbons e.a. (1994). In een recente evaluatiestudie van Wierda-De Boer ea. (2020) worden negen kernprincipes genoemd voor succesvolle verduurzaming van onderwijsinnovatie:

bij elkaar aansluiten, co-creatie, samen doen, een doorpakkende houding, het zijn mensen die het doen, het gaat om de kracht van de relatie, om koers houden, een ondersteunende HRM-strategie en om ruimte bieden. Schobben en Van der Meer (2021) wijzen op de noodzaak de innovatiecyclus in het onderwijs volledig te doorlopen: vraagarticulatie, uitwerken van het innovatieconcept, verbindend leiderschap, documenteren, valideren en verduurzamen, en evalueren.

We denken met andere woorden dat enkele methodologische uitgangspunten behulpzaam kunnen zijn bij het ontwerpen van economisch beroepsonderwijs. Voor de duidelijkheid: deze uitgangspunten gaan nog vooraf aan de analyse van economische processen en zijn bedoeld om docenten die onderzoekend en ontwerpend werken behulpzaam te zijn bij het bevragen van hun omgeving. Methodisch innoveren helpt daarbij. Het idee van methodisch innoveren gaat over het bevorderen van wendbaar gedrag van studenten en docenten binnen structuren van het Rotterdamse economisch beroepsonderwijs. Uitgangspunt is dat wendbaar gedrag, een flexibele structuur en over regels en professionele normen in het onderwijs bij elkaar komen.⁴¹ Dit zijn de belangrijkste ‘eerste principes’:

Om wendbaar gedrag van individuen te bevorderen is het van belang het ‘wat’ en ‘hoe’ en ‘waarom’ van het leerplan goed te doordenken. Deze positie neemt afstand van het idee van de commissie- Dijsselbloem (2008) dat het ‘wat’ in het onderwijs politiek bepaald wordt en het ‘hoe’ een zaak is van de werkvloer. Integendeel, het wat (uitvoeren), het hoe (ontwikkelen) wen het waarom (betekenis geven) moeten we op elkaar betrekken. Dit is ook de insteek van Ellen Klatter (2020) in haar recente bijdrage voor het hoger beroepsonderwijs in 2030. Zij stelt dat het hoe, wat en waarom van het onderwijs lang niet altijd geëxpliciteerd wordt en veel beleidsadviezen niet gefundeerd zijn op inhoudelijke analyse, terwijl dat wel noodzakelijk is om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren.

Om flexibele structuren te verkrijgen helpt het vervolgens na te denken wat de functie is van de structuur van een onderwijsprogramma: waar draagt het aan bij, wat moet worden bereikt? Als de functie ervan duidelijk is kunnen de ambities worden vastgesteld (wat willen we bereiken?), de vorm (wat voor onderwijs bieden we aan?) en de structuur (wat is de samenhang van de verschillende programmaonderdelen?).

Tenslotte gaat het om de verhouding tussen regels in de opleiding en de professionele normen van kwaliteit. De regels zijn vastgelegd in de landelijke wetgeving voor middelbaar en hoger beroepsonderwijs (WEB, WHW), de kwalificatievereisten (croho, crebo), het toezicht (NVAO, Inspectie van het onderwijs) en de opleidings- en examenreglementen. Naast deze regels is van belang welke onderwijsresultaten een onderwijsteam zelf wil realiseren. Wat willen we bereiken? Welke pedagogische en didactische kwaliteit wordt nagestreefd?⁴² De verhouding tussen regels en normen is natuurlijk dynamisch van karakter en ontwikkelt zich voortdurend. Wat voor deze achtergrondstudie van belang is dat regels en normen binnen het mbo, hbo en in het werkveld steeds verschillend van karakter zijn. Dat betekent dat er professioneel gedrag nodig is om de grenzen over te trekken van mbo naar hbo en tussen het beroepsonderwijs en het werkveld (*boundary crossing*). Bij gerichte samenwerking tussen instellingen en tussen onderwijs en werkveld kan gewerkt worden aan nieuwe definities van onderwijskwaliteit.⁴³

41 Deze methodologie is gebaseerd op 25 jaar onderzoek in de industrie in Nederland en kan behulpzaam zijn om te komen tot een gedeeld en dieper begrip van onderwijskwaliteit en wat er voor nodig is daaraan een impuls te geven (Lohman e.a., 2020).

42 Zie Biesta, 2011; Boekhoud, 2011; Pols 2019.

43 Zie Van der Meer, 2014; Lohman, e.a. 2020.

Deze opsomming biedt een heuristisch kader van de belangrijkste punten van aandacht bij het ontwerp van leerprogramma's. Als het ontwerp er is kan het programma ontworpen worden. Pas dan rijst de vraag welke pedagogiek en didactiek noodzakelijk is om het programma uit te voeren.

Hoe kunnen mbo en hbo dus aan elkaar worden verbonden? In het Rotterdamse economisch beroepsonderwijs bestaat al een doorstroommodule, maar er zijn nog meer varianten denkbaar. Om een antwoord te vinden op de gesignaleerde uitdagingen hebben we ons in de ronde tafels laten inspireren door vernieuwingen die gaande zijn bij Rasl op de Erasmus Universiteit en Codam in Amsterdam. Op basis van die verkenningen leren we dat er veel meer kan worden veranderd dan we denken. Veel vernieuwingen vinden al plaats. Vaak is het een kwestie van gewoon beginnen. Ook al vragen nieuwe initiatieven inspanning, commitment en een lange adem. In woorden van de denktank: we zijn al op weg van A naar B.

In dit hoofdstuk zullen we met name drie nieuwe denkrichtingen schetsen voor de samenwerking tussen school en arbeidsmarkt. Eerst starten we met een kort overzicht van nieuwe inhoudelijke vormen van onderwijs, te weten a. nieuwe vormen van onderwijs *over de stelsels heen*, b. publiek-private samenwerkingen en c. flexibele onderwijsvormen.

5.1. Nieuwe vormen van onderwijs

5.1.1. Onderwijsvormen over de stelsels heen

De samenwerking tussen onderwijsvormen zien we terug in de hele onderwijskolom. Denk bijvoorbeeld aan de groei van integrale kindcentra in de voorschool of de groei van 10-14-scholen in het funderend onderwijs. In het beroepsonderwijs is de aansluiting in de beroepskolom tussen vo, mbo en hbo al zeker 20 jaar een belangrijk thema. De afgelopen jaren zijn er met wisselend succes verschillende aansluitingsprogramma's gestart tussen het vmbo en het mbo en tussen mbo en hbo.

In het vmbo en mbo kunnen scholen samen optrekken in de techniekroute en in de vakmanschapsroute. In het programma Sterk Beroepsonderwijs is vastgelegd dat vmbo-studenten drempelloos kunnen doorschuiven naar het mbo (zie ook hoofdstuk 3). In Rotterdam is verderop in de beroepskolom een initiatief gestart waarin verschillende onderwijsniveaus samenwerken. Studenten kunnen bijvoorbeeld een dubbele graad behalen in kunst en wetenschap in een transdisciplinaire samenwerking tussen de Erasmus Universiteit, Codarts en de Willem de Koning academie. Ook in Rotterdam is de Erasmus Universiteit een initiatief gestart met de TU Delft en het Erasmus MC om hun wetenschappelijke samenwerking op het gebied van de gezondheidszorg structureel te versterken en op te schalen.

Deze scharnierpunten zijn voor studenten keuzemomenten. Studenten moeten nog een professionele identiteit ontwikkelen. De identiteitsontwikkeling van adolescenten kan gezien worden als een proces waarin ze verschillende ervaringen in verschillende contexten (thuis, op school, in de stages, bijbaantjes) aan elkaar verbinden (Akkerman en Bakker, 2019; Van Schaik, 2021). Exploratieve leerervaringen helpen daarbij (Verhoeven e.a., 2017). Dit vraagt ook begeleiding van de docenten, Meijers en Kuipers hebben gewezen op het belang van dialoog tussen docenten en studenten. Volgens Martijn van Schaik (2021) gaat het niet om het curriculum en het maatwerk daarbinnen bij een doorontwikkeling van zo'n doorlopende leerroute, maar om de onderwijspedagogische vaardigheden van de docenten.

5.1.2 Publiek-private samenwerkingen

In het economisch beroepsonderwijs gaat het niet alleen om het vergroten van de welvaart, maar ook om de verdeling ervan binnen de randvoorwaarden van de natuur en de samenleving, gericht op het welzijn en welbevinden van burgers. Dat gold voorheen, zie het werk van Dewey (1916), dat sterk de nadruk legt op de persoonlijke vorming door te participeren in onderwijs en in de samenleving, als ook in onze tijd waar sprake is van vormen van publiek-private samenwerking en co-makership tussen onderwijs en bedrijfsleven met andere verdienmodellen, participatieve besluitvormingsstructuren, sociale en maatschappelijke innovatie en een nieuwe vormen van management, leiderschap en lesgeven (voor een comparatief overzicht: zie Van der Meer, 2020).

In de literatuur is er bovendien op gewezen dat er niet alleen gesloten, maar open innovatie nodig is. De doorbraken in Silicon Valley ontstonden ook doordat IT-bedrijven samen gingen werken met spin-offs van universiteiten (Chesbrough, 2003). Jonge ingenieurs en studenten die nieuwe producten ontwikkelden. Dit inzicht is voor het beroepsonderwijs natuurlijk bijzonder van belang. Het beroepsonderwijs doet zijn kennis op in de buitenwereld, in de verbinding met het bedrijfsleven, in beroepspraktijkvorming, en door alumni goed in te zetten. Door de school dichter bij de innovatiefrontier te plaatsen is er meer uitwisseling tussen bedrijf en school mogelijk.

Ook hier gaat het om de vraag of studenten door actief te zijn in de buitenwereld dieper leren. Kunnen we door gebruik van technologie, andere didactiek en een andere begeleiding van studenten door docenten komen tot het innoverend doorontwikkelen en innoverend vernieuwen van het onderwijs buiten de school. De toepassingsgebieden zijn dan de beroepspraktijkvorming, hybride onderwijs en werkervaringen in het werkveld.

Sinds de invoering van het topsectorenbeleid is in Nederland sprake van een rappe groei van publiek-private samenwerkingen, in zowel het hbo (Center's of expertise), het mbo (Centra voor innovatief vakmanschap) als in Regionale investeringsprogramma's. Nederland loopt met deze ontwikkeling internationaal mede voorop, maar zeker niet in het economisch domein, waar dergelijke programma's niet of nauwelijks van de grond zijn gekomen!⁴⁴

Hoe kunnen we deze samenwerking zien? Walter Baets heeft in zijn lectoraatsrede (en in HR 2030) de hele systematiek nog eens op een rijtje gezet. Een living lab is een afgebakende leer- en ontwikkelruimte waarin onderwijs en maatschappelijke actoren gezamenlijk en in gelijkwaardigheid werken aan projecten waarbij studenten worden ingeschakeld. Deze projecten hebben een maatschappelijke opbrengst, ze maken bijvoorbeeld duidelijk hoe nieuwe technologie of nieuwe vorm van dienstverlening kan worden ingezet in bepaalde bedrijfsprocessen. Er zijn inmiddels verschillende benamingen van dergelijke samenwerkingsverbanden: proeftuinen, publiek-private samenwerking, ontwikkelruimtes, werkateliers, et cetera. Op de inrichting van een vrije zone komen we verderop nog terug.

5.1.3. Privaat onderwijs

Het publieke onderwijs heeft ook toenemende concurrentie van private opleidingen. Daarbij komt dat multinationals zoals Harvard Online, Google Scholar, Amazon, als ook Nederlandse private scholingsbedrijven, een onderwijsaanbod ontwikkelen waarbij studenten zelf hun route en inhoudelijke preferenties kunnen kiezen. Waar mbo- en hbo-opleidingen leiden tot een geaccrediteerd diploma dat veelal voorbereid op een bepaald beroep of vak, vraagt de arbeidsmarkt om mensen die multidisciplinair kunnen werken en die over digitale vaardigheden beschikken.

44 Voor de internationale plaatsbepaling van deze samenwerkingsprogramma's, zie het assessment van de European Training Foundation over *public private partnership* in 23 landen (Van der Meer, 2020).

Codam in Amsterdam is een voorbeeld van een nieuw privaat onderwijsinitiatief. Een gratis programmeerschool waar jongeren zonder vooropleiding geselecteerd kunnen worden om te starten. Van belang is dat potentiële studenten eerst twee weken lang in "het zwembad" (*la piscine*) zelfstandig de basis van het programmeren eigen moeten maken om te laten zien dat zij geschikt zijn om te starten met de opleiding. In economische termen gezien: zij investeren stevig in zichzelf en demonstreren dat zij voldoende discipline en kennis hebben om aan de opleiding te mogen starten. De school selecteert wie mag starten met de daadwerkelijke opleiding. De programmeeropleiding kent studenten grote vrijheidsgraden: er is een online programma en er zijn geen docenten. Het bedrijfsleven is geïntegreerd zodat studenten de laatste kennis en vaardigheden automatisch meekrijgen. Er is geen (overheids-)organisatie die de waarde en kwaliteit van dit laatste onderwijsaanbod beoordeelt.

Codam is een voorbeeld van een organisatie die een volledige opleiding aanbiedt zonder geaccrediteerd diploma. Deze organisatie, waarvan het bedrijfsleven een bovengemiddeld onderdeel uitmaakt van het onderwijs, borgt op deze wijze dat kennis en vaardigheden relevant zijn voor de beroepspraktijk. Deze organisatie is adaptief en kan niet worden gehouden aan de wettelijke kwaliteitseisen, maar ook niet aan de (beperkende) kaders waarbinnen een opleiding vormgegeven dient te worden. Dat geeft ruimte om de opleiding vorm te geven naar gelang de actuele behoefte.

5.2. De rol van docenten bij onderwijsveranderingen

Er is geen twijfel dat docenten een belangrijke rol spelen in het vernieuwen van het onderwijsleerplan. Zij ontwerpen en verzorgen het onderwijs, zij hebben dus de belangrijke rol van architect en uitvoerder van lessen en lesprogramma's. Ook in de toekomst zal de rol van pedagoog, didacticus en vakmens blijven bestaan (wel is het mogelijk dat docenten daarnaast meer taken krijgen in het bespelen van de buitenwereld, het omgaan met het netwerk en het meer coachend en op afstand begeleiden van studenten).⁴⁵

Eerder in dit advies hebben we al gewezen op de belemmeringen om hier te komen. We hebben vastgesteld dat die belemmeringen zitten in de regelgeving. Het mbo struikelt soms over de Crebo, gedwongen examinering en gedwongen inkoop van examens. Dat geldt voor hbo veel minder. Ook zitten er belemmeringen in de systeemovergang van Crebo naar Croho. Uit de ronde tafels volgt dat de belemmeringen ook schuilgaan in de werkcultuur, en er behoefte is meer aandacht te besteden aan het professioneel handelen en onderwijskundig leiderschap over de hele linie. Ook wordt opgemerkt dat er geen tijd en ruimte is om echt te ontwikkelen.⁴⁶

45 We zien ze niet zomaar vervangen worden door cobots, zoals in HR2030 wordt gesteld. Voor een gevarieerd beeld van de taken en rollen van docenten in de toekomst, zie de resultaten van de ministeriële werkgroep #mboin2030 en Van der Meer (2014).

46 Deze thema's zijn niet exclusief Rotterdams, in tegendeel, we vinden ze terug in de volle breedte van het onderwijs en ook elders in de publieke sector. Wie bijvoorbeeld de WRR-studie over de Waarde van werk (2020) raadpleegt kan eenvoudig in de geaggregeerde tabellen terugvinden dat de werkomstandigheden en werkdruk in het onderwijs en de hele publieke sector onder druk staan. Wat betreft de kwaliteit van het werk en de mate van professionalisering in het mbo en hbo, zie bijvoorbeeld de studies over werkdruk van TNO (2019) en ook de rapporten van de Onderwijsinspectie (2020). Voor verkenningen om te komen tot verdere professionalisering en een lerende instelling in het mbo en hbo, zie bijvoorbeeld Klatter en van der Meer (2019).

In ronde tafel 2 kwam ook het belang naar voren om studenten te stimuleren om nieuwe of andere dingen te doen. Studenten zijn wisselend enthousiast over het idee om uit hun comfortzone gehaald te worden. Enerzijds willen ze gestimuleerd worden om niet voor de hand liggende keuzes te maken (bijvoorbeeld in de keuzevakken), willen ze nieuwe ervaringen opdoen en nieuwe vaardigheden leren (met name in het hbo). Anderzijds willen ze dat de opleiding er rekening mee houdt dat je kunt (toegerust bent) wat er van je gevraagd wordt (succeservaring). Volgens gastspreker Annemiek Grootendorst willen studenten leren hoe de wereld in elkaar zit, ze staan er voor open dat theorie en praktijk aan elkaar worden verbonden, en ze willen begeleid worden bij keuzeprocessen, en lid worden van een studentenvereniging waar je dingen doet en leert die niet bij je studie horen.

Ontwikkeling van professionele identiteit mmv. Annemiek Grootendorst

- ▶ Autonomie: geef echte (beslis- en meedenk-) ruimte aan de studenten
- ▶ Comfortzone: Stimuleer hem/haar om nieuwe dingen te doen.
- ▶ Succeservaring: laat de kwaliteiten van een student zwaarder wegen, dan waar hij/ zij niet goed in is.
- ▶ Reflectie: maak het proces van ontwikkeling/reflectie een steviger onderdeel van de opleiding. Ook reflectie moet geleerd worden, evenzeer als kennis.

5.3 Enkele schetsen van nieuwe toepassingen

We hebben in de ronde tafels in kleine groepjes enkele vrije ideeën verkend, aanvankelijk onder drie titels: a. het verwant kiezen in de overgang van mbo naar hbo, b. het niet-verwant kiezen in de overgang van mbo naar hbo en daarmee het bewerkstellingen van cross-overs, en c. nieuwe verbindingen tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven. De ideeën die we hier vermelden zijn aangezet in krijtstrepen. Deze ideeën hebben we gelabeld als ‘free zones’, vrije ruimtes waar onderwijsontwikkeling kan plaatsvinden als wordt geïnvesteerd in het leerproces en de leeruitkomsten van studenten.

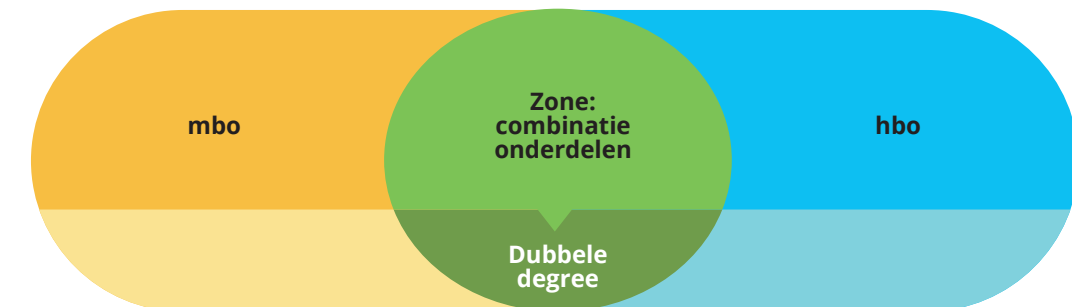
Vrije zone 1. Verwant kiezen en doorstroming

In de eerste vrije zone zijn we gestart met de aansluitproblematiek in de overgang van mbo naar hbo. We hebben vastgesteld dat ongeveer 70% van de mbo-ers doorstroomt naar het hbo, voor het hoger onderwijs is 40% van de binnenkomende studenten een mbo-er. Voor studenten zelf is deze overgang inhoudelijk ingewikkeld, zo zagen we in hoofdstuk 4. Ze komen in een omgeving waar andere eisen worden gesteld, maar waar het voor hen niet zo duidelijk is wat de bedoeling is. Wat zouden we kunnen doen om de bestaande doorstroomprogramma's aantrekkelijker te maken?

Een eerste suggestie is het idee van het ‘zwembad’ (analoog aan de piscine van Codam gericht op oriëntatie en selectie) beter te benutten om te komen tot een breed samengesteld samenwerkingsprogramma, dat uitmondt in een ‘dubbele degree’. De conservatieve variant van deze gedachte luidt als volgt: kunnen we studenten stimuleren sneller een dubbele graad te laten behalen? De gedachte is bijvoorbeeld dat studenten een mbo-4 en propedeuse HBO in kortere tijd behalen (dat wil zeggen inclusief het schakelprogramma).

Hoe kan dit worden vormgegeven? Een idee is een gezamenlijk leerruimte (noem het eventueel een ‘lab’) te ontwikkelen waar MBO- en HBO-talenten elkaar ontmoeten en versterken.

Een open leeromgeving waar je talent in brengt en het portfolio van studenten leidt tot een diploma (een graad/ niveau/ soort kwalificatie) dat de mogelijkheid biedt om onderwijs te volgen over de grenzen van instellingen heen. We hebben de conservatieve oplossing van deze gedachtengang als volgt getekend:



Als we toestaan dat studenten bijvoorbeeld het laatste jaar van de MBO-opleiding tegelijk doen met het eerste jaar van het HBO moet het mogelijk zijn sneller een double degree te behalen (MBO-4 diploma plus de P van HBO). Tot heden is de aansluiting van mbo en hbo vormgegeven in een keuzedeel van zes weken, dat feitelijk het karakter heeft van een oriëntatieprogramma met nadruk op voorlichting en doorstroommogelijkheden. Het nadeel daarvan is dat het om een korte periode gaat en HBO-ers ontbreken in het programma (zie hoofdstuk 4).⁴⁷

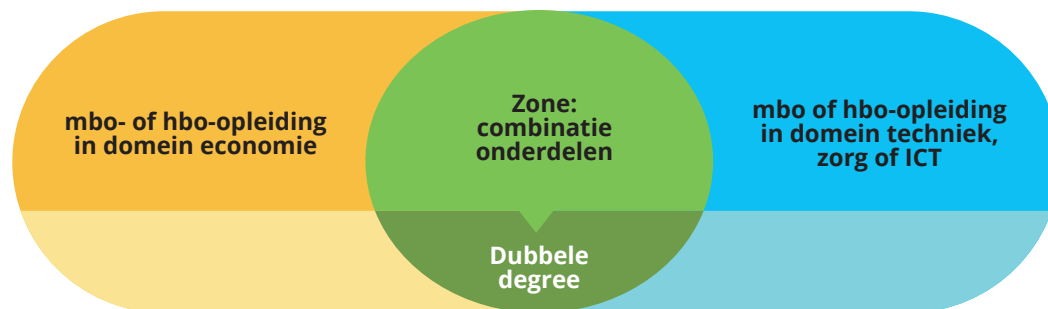
Deze samenwerkingsgedachte biedt daarnaast interessante verdere openingen. Uit de doorstroomcijfers blijkt dat veel studenten nog niet weten wat ze willen worden. Zo zijn er studenten mbo-techniek die doorstromen naar hbo-management (13%). Tegelijk vraagt de arbeidsmarkt om nieuwe combinaties zoals ICT en economie en zorg en economie et cetera. Bij zorg en welzijn geldt dat daar nieuwe bedrijfsmodellen moeten worden ontwikkeld omdat burgers een langere levensverwachting hebben en er vanwege de hoge kostendruk meer nadruk ligt op positieve gezondheidszorg. Bij ict geldt dat dit vakgebied volledig integreert met economie. Dat werken we uit in de tweede variant.

Vrije zone 2. Cross-overs

Bij de ronde tafels is ook verkend hoe studenten die voor het economisch beroepsonderwijs kiezen een goede kans op de arbeidsmarkt hebben. Niet alleen nu maar ook in de toekomst. Het gaat hier immers om een omvangrijk en vitaal onderdeel van het beroepsonderwijs, waar veel studenten met verschillende sociaal-culturele achtergronden een weg vinden. Het uitgangspunt van de gedachtenvorming is dat meer nicheopleidingen kunnen worden gevonden die beter aansluiten bij de veranderingen op de arbeidsmarkt.

De tweede variant typeren we met de metafoor van het gespecialiseerde zwembad, voor nu eens het lange afstand zwemmen en dan weer voor specifieke zwemnummers. Denk aan het idee dat economische opleidingen in het mbo of in het hbo voor een deel optrekken met gespecialiseerde mbo- respectievelijk hbo-opleidingen in een ander domein, bijvoorbeeld economie en ict, economie en zorg, economie en landbouw, of economie en logistiek. Ook hier zou het misschien mogelijk kunnen zijn een dubbele degree te behalen, enigszins vergelijkbaar met de minor-major structuur die nu bestaat in het hoger onderwijs. In de tekening is dat gevisualiseerd als mbo-lab-mbo of hbo-lab-hbo.

⁴⁷ Het wetsvoorstel doorlopende leerroutes vbo-mbo maakt een diplomavrije overgang mogelijk voor de overgang van vmbo naar mbo2. In dit geval is het idee een dubbele aantekening te maken, al dan niet in een portfolio.



Vrije zone 3. Beroepsonderwijs en beroepspraktijk

In het beroepsonderwijs wordt anders dan in het algemeen onderwijs veel aandacht besteed aan werkplekleren en het ontwikkelen van kennis en vaardigheden in authentieke leeromgevingen. De stages kennen in het mbo een bepaalde opbouw, van eerste werkoriëntatie naar lint- en blokstages. In het hbo is de stage afhankelijk van doelstelling, inrichting en keuzes van de opleiding, sommige studenten lopen stage in jaar 2, de meesten in het derde jaar.

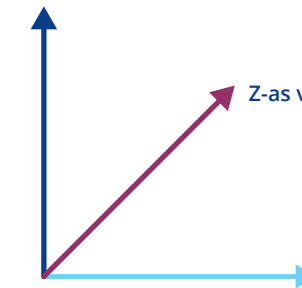


De derde vrije gedachte over deze zone houdt een vorm van curriculumontwikkeling in die wordt uitgedrukt in een stelsel met drie assen:

- De x-as van het creëren en tot stand brengen van producten in het leerproces (van binnen de school bij de start naar buiten de school in een later stadium). Op de as staat de ontwikkeling die vertrekt bij opdrachten en wensen van de school, naar de opdrachten en wensen van de buitenwereld. Hier is het de vraag of de school de praktijk volgt of de school kan fungeren als een broedplaats voor nieuwe praktijken, met daarbinnen keuzeruimte voor de individuele student. De gevraagde expertise in de buitenwereld verandert immers snel.
- De y-as van persoonlijke en reflexieve ontwikkeling van de student, waarin eerst meer en later minder structuur wordt geboden, en derhalve de overgang van minder tot meer zelfstandig leren. De school is bij aanvang een veilige haven, van hieruit trekken de studenten naar de wilde, open zee! Dit geldt voor studenten en docenten. Niet iedereen hoeft in de open zee te zwemmen, dat kan variëren. Hierbij moet worden voorkomen dat iedereen ineens een schaap met 5 poten moet zijn. Er blijven altijd studenten die een veilige en stabiele plek nodig hebben om tot ontwikkeling te komen. Voor docenten geldt hetzelfde, in deze variant ontstaan er derhalve meerdere docentprofielen, docenten die meer van de buitenwacht zijn, docenten die meer van de binnenwacht zijn en docenten die er tussenin pendelen ('peddelen' als we de watermetafoor handhaven).
- De z-as van mbo naar hbo (van reproductief naar onderzoekend leren in de tijd). Sommige studenten in het mbo kunnen al meer vrijheid en verantwoordelijkheid aan. Zij zijn in staat tot het nemen van initiatief, eigen risico en ondernemerschap, et cetera. Als het puberbrein tot ontwikkeling is gekomen kunnen studenten meer verantwoordelijkheid aan. Dat geldt zeker voor het hbo. De vraag is hoe de school dat kan ondersteunen. Het past bij de verantwoordelijkheid van het onderwijs om aandacht te besteden aan socialisatie en persoonsvorming van de studenten.

Dat wil zeggen dat de aandacht wordt gelegd op een ontwikkelingsgerichte benadering van het leerproces zelf, op het 'leren-leren', kritisch denken, en de ontwikkeling van normen en waarden, die gericht zijn op verdere persoonlijke groei en ontwikkeling. Deze 'primaire kennis en vaardigheden' onderscheiden zich van de 'specifieke kennis en vaardigheden' in een bepaald werkproces of bepaalde branche.⁴⁸

Y-as Van reproductief tot onderzoekend leren



X-as van binnenschools naar buitenschools leren

Z-as van mbo (havo/vwo) naar hbo (en wo)

Figuur 21 Een kader om de leerprocessen te ordenen in mbo en hbo

Hoe het onderwijsportfolio er vervolgens uit ziet verdient nadere uitwerking. Dat hangt sterk af van de opleiding, bij accountancy of financiering bestaan immers andere leerprocessen dan bij handel en ondernemerschap. Studenten beginnen met instructie, *learning by instruction*, gaan door naar het leren in de beroepspraktijk, *learning by practice*, en dan door naar zelfsturend leren, *learning by doing* en leren door vergelijking, *learning by monitoring*. Op de assen wordt deze overgang als een ontwikkelingsgerichte benadering uitgelegd. Dus we gaan van geleid onderwijs naar helemaal zelf doen, maar wel altijd in inspirerende contexten met op school tot de verbeelding sprekende gastcolleges van alumni en professionals uit het veld, en daarnaast projectopdrachten van toonaangevende bedrijven, start-ups en werkplaatsen.

Deze derde vrije variant houdt in dat we de kennis uit het werkveld expliciteren, met andere woorden dat we de kennis en vaardigheden van de student serieus nemen en dat we het curriculum herontwerpen. Dat vraagt om verdere uitwerking. In Lohman e.a. (2020) worden de resultaten op ieder van de assen uitgedrukt in leerprocessen van de eerste, tweede en derde orde. Het voert hier te ver om daar nader op in te gaan. De consequentie van dit voorstel is ook dat het takenpalet voor docenten breder wordt: er komen meer rollen of combinaties van rollen. Naast inhoudelijk expert (dimensie op de z-as), begeleider op de ontwikkeling van de studenten (y-as), worden docenten makelaar en ontwerper van leerprocessen binnen de school en in het netwerk van de beroepspraktijk (x-as).

Deze vrije gedachte luidt eigenlijk: creëer een werkelijkheid à la Codam. Laat studenten aan praktijkproblemen werken. Studenten maken portfolio's van wat ze doen en hoe ze zich ontwikkelen. In termen van onze zwembad-metafoor: we spreken hier van het ecosysteem van de 'open zee': studenten mogen buiten de deur van de school kennis opdoen, die vervolgens door de opleiding wordt geaccrediteerd, en wordt opgenomen in hun persoonlijk portfolio. Ze gaan dus echte praktijkproblemen oplossen, ze mogen 'shoppen', ze mogen zelf kennis halen en ontwikkelen, maar de instelling gaat die kennis kwalificeren. Het gaat er om dat de school en de maatschappij er beter van worden. Men kan zich dan breder ontwikkelen. In verest reikende variant van deze vrije zone zal de school de voortgang en ontwikkeling van studenten in een reguliere werkomgeving valideren en honoreren als onderdeel van een formele kwalificatie. Dat werken we hieronder verder uit.

⁴⁸ Zie Lohman e.a. (2020).

Validering?

Deze derde variant vraagt van de school dat studenten worden ondersteund, want ze zijn nog jong in leeftijd en moeten hun puberbrein nog ontwikkelen. Het roept de vraag op of het onderwijs die portfolio's kan beoordelen en 'kwalificeren' met diploma's of certificaten? Het moet verder worden onderzocht of dat binnen het mbo kan of binnen het hbo kan, of ook daarbuiten. De open zee kan dan ook als een soort S.D.K. (*software developer kit*) worden gezien, een soort toegankelijk 'Zwitsers zakmes' voor mensen zodat ze zelf kunnen experimenteren met de aangeboden kennis.

Er zijn al enkele aanknopingspunten. Vier jaar geleden is commerciële economie gestart met leergemeenschappen. Daar zijn vier varianten ontwikkeld. Deze *communities* bestuderen economische processen steeds in een andere context. Denk aan de fondsenwerving in de kunst, of de vernieuwde concurrentie in de zorg. Door het opzoeken van nieuwe praktische toepassingen in de randen van het vakgebied is het soortelijk gewicht van de dominante neoklassieke theorie in de opleiding verminderd van toepassing en moeten de deelnemers van de community meer experimenteel en lerender te werk gaan. Er is dus aandacht gekomen voor andere theoretische toepassingen, met meer aandacht voor instituties en voor andere gedragsveronderstellingen dan in de traditionele neo-klassieke economie. Docenten zitten tegelijkertijd ook de 'piscine' en worden gedwongen om opnieuw na te denken over welke economische kennis en vaardigheden van belang zijn, en hoe die moet worden gedoceerd.

We kunnen op basis van onze gesprekken ook vaststellen dat momenteel -in de dagelijkse praktijk van de hogeschool- de leercommunity bij de opleiding 'sociaal verantwoord ondernemen cq. maatschappelijke bedrijven' naar verhouding de meeste uitdagingen kent. Hier is het de vraag welke stof moet worden gedoceerd en wat kenmerken van de leerprocessen zijn die daar plaatsvinden? Deze ontwikkelingsvraag van dit domein roept de vraag op hoe dat komt? Wat voor impuls is daar nodig? Anders geformuleerd aan de hand van een voorbeeld: kunnen we bijvoorbeeld een kringloopwinkel zowel economisch als maatschappelijk gezien ondersteunen? Hoe doe je dat? Welke inzet vraagt dat? Welke economische modellen zijn er beschikbaar? Zo zijn er veel meer voorbeelden denkbaar van maatschappelijke initiatieven die door studenten worden ondersteund.

Vervolgens kunnen we op zoek gaan naar andere concrete toepassingsmogelijkheden: zo is het denkbaar dat bijvoorbeeld Albeda of Zadkine (neem bijvoorbeeld RDM metaalbewerking) en de HRBS samenwerken. Veel stagebedrijven (uit het mbo) hebben eigenlijk behoefte aan nieuwe klantinzichten op basis van nieuwe technologieën (bijvoorbeeld robotisch lassen). We stellen vast dat dit misschien een aanknopingspunt geeft voor een gezamenlijk project.

En zo zijn er heel veel denkbare mogelijke projecten mogelijk. De vraag is waar te beginnen? Hoe kies je de juiste? Het is denkbaar hiervoor een portfolio-benadering in te zetten, om een aantal mogelijke cross-overs te initiëren, met een vaste horizon en een 'stop-loss'-aanpak. Succesvolle projecten kunnen worden doorgezet (analoog aan het 'accelereren' bij een economische incubator), niet-succesvolle projecten worden stopgezet zodat er ruimte komt voor nieuwe projecten. Projecten zouden binnen het kader van de Roadmap Next Economy (RNE) of de RDM-campus kunnen worden gepositioneerd.

In deze derde variant wordt het bedrijfsleven bij de kwaliteit betrokken en wel in de vorm dat het werkveld ook de inzet van studenten kan valideren. Dat vraagt procedures die daarin behulpzaam kunnen zijn. Zo kunnen we verwijzen naar de werkwijze die is ontwikkeld bij de lerarenopleiding, met name het project 'het opleiden in de school'.

Daar zijn protocollen voor de begeleiding van studenten ontwikkeld en wordt voorzien in zorgvuldige begeleiding van leraren in opleiding, zodat de vorderingen in het werkveld kunnen worden gevalideerd door de lerarenopleiding.

Ook bij de Rotterdamse academie van bouwkunst is de werkpraktijk betrokken bij de beoordeling van studenten. Daar bestaat een bekostigde masteropleiding in deeltijd met een model waarbij studenten vanaf het eerste jaar 50% in de beroepspraktijk werken en 50% onderwijs volgen (20 uur beroepspraktijk, 20 uur studie).⁴⁹ Dit concept wordt toegepast van het eerste tot en met het vierde jaar. De beroepspraktijk geeft een oordeel over de studenten dat als advies door de opleiding wordt meegenomen. Dit thema van de beoordeling van de beroepspraktijk is een van de aandachtspunten die deze studie onlangs heeft teruggekegen vanuit de visitatie die zij ondergingen.⁵⁰

Afgezien van deze voorbeelden, ontstaan bij veel werkgevers moderne varianten van het meester-gezel systeem. Hierbij brengen bedrijven afgestudeerden die volgens de organisatie noodzakelijke vaardigheden en kennis bij, door hen te koppelen aan meer ervaren werknemers en intensieve leertrajecten aan te bieden. Deze ervaringen kunnen in het portfolio van de studenten worden verwerkt. Het volgen van een student kan op andere manieren, ook door middel van een foto, video of vlog. Het is met andere woorden mogelijk een student te volgen in de ontwikkeling van de beheersing van zijn of haar werkprocessen, waarbij de student zelf de voortgang aantoont cq bewijst.

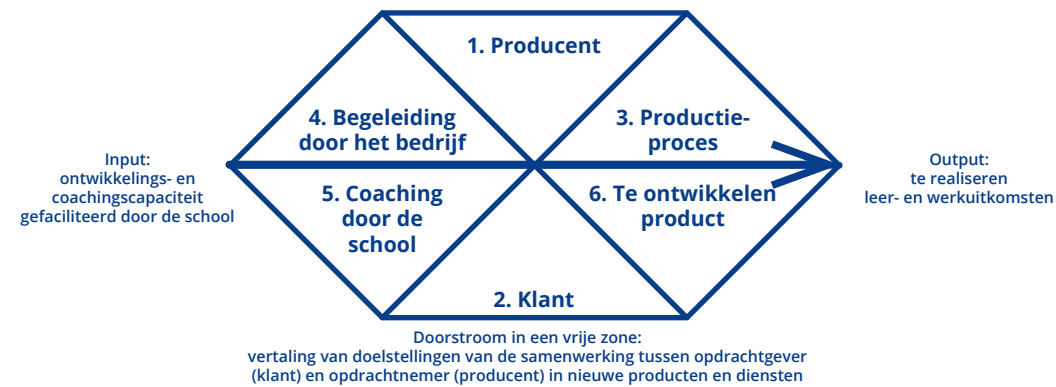
5.4 De rolverdeling in een vrije zone: zes posities

Deze filosofie van vrije zones is direct van toepassing op samenwerkingsprojecten waarin beroepsonderwijs en bedrijfsleven met elkaar optrekken en werken aan authentieke vraagstukken en oplossingen in opdracht van kleinere en grotere bedrijven, waarvan de leeruitkomsten worden gevalideerd in een portfolio van studenten. Het is nuttig om de methodologie van deze samenwerkingsprojecten te expliciteren, omdat ze een groei van kennis en vaardigheden in de tijd mogelijk maken. De studenten brengen immers iets tot stand (zij creëren nieuwe producten en diensten), tegelijkertijd reflecteren zij op wat ze doen. Door de ontwikkeling in de tijd kunnen zij eerst eenvoudige taken verrichten, die steeds complexer worden. Dit model kan ruimtelijk worden weergegeven in de volgende hexagon.

In totaal zijn er in de bovenstaande figuur zes posities die functioneel met elkaar zijn verbonden. Als actoren nieuwe opdrachten krijgen of projecten initiëren in deze leerwerk-omgeving doorlopen zij gezamenlijk een cyclisch leerproces. Het gaat in de kern om samenwerking tussen (1) een producent (midden-boven in de figuur) en (2) een klant (midden-onder) die samenwerken aan een totaaloplossing, ondersteund door het onderwijs (5). Het voorbeeld dat hier is opgenomen is authentiek en komt uit de baggerindustrie, waar een nieuw baggerwerktuig werd ontwikkeld met behulp van microprocessors (Lohman e.a., 2020).

49 Verschil met de duale opleidingen is dat in deze constructie het bedrijf een contract heeft met de student, en dat dit niet via de school loopt. Het onderwijs heeft dus minder invloed op de werkzaamheden in de praktijk. De student dient echter wel zelf te voldoen aan de criteria waarop hij/zij wordt beoordeeld.

50 De moeilijkheid bij beoordeling beroepspraktijk en onderwijs is dat studenten zich als ontwerper moeten ontwikkelen en dat zij soms uitblinken in BIM en dan bij hun werk vooral daarop ingezet worden. De studie stelt bijvoorbeeld extra eisen aan het vak van ontwerper, terwijl het bedrijf waar de student werkzaam is al content is met iemand die goed is in BIM.



Figuur 22 Zes posities voor samenwerking tussen student, school en bedrijf in een vrije zone (afgeleid van Lohman e.a. (2020).

Om voldoende kennis te hebben van de baggeroperatie betreft het bedrijf de klant bij het vinden van een oplossing; waar moet het product aan voldoen, welke specificaties zijn precies nodig? Het nieuwe object werd integraal ontwikkeld, waarbij het product en proces optimaal werden afgestemd. In de praktijk bleek echter dat de producent onvoldoende jonge ingenieurs heeft met verstand van netwerkbouw, software en systeemkunde. Deze worden op de werkvloer gecoacht door externe deskundigen van de school (5). Aan de zijde van de klant wordt de hulp van servicepersoneel ingeroepen om het onderhoudspersoneel te begeleiden en te coachen (4). Door de samenwerking bereiken de actoren synergie en studenten leren op de werkplek (3). Zo kan binnen het geplande budget en conform specificaties een product, *first time right*, worden gerealiseerd (6). Dit samenwerkingsmodel is generiek toepasbaar gebleken en werd vervolgens in diverse opleidingen toegepast in het op gang brengen van veranderprocessen binnen organisaties in samenwerking tussen scholen en bedrijven.

Deze systematiek is evidence-based van karakter en daarom relevant in een vrije zone. Ook daar onderscheiden we immers producenten die in opdracht van klanten werken aan nieuwe producten en diensten. Dat kan ook iets meer afgebakende taak zijn; in de ronde tafels is bijvoorbeeld gesproken over mbo-studenten die in opdracht van marktkoopliden websites bouwen of bepaalde goederen aanleveren. Een ander voorbeeld dat zich in ronde tafels voordeed was de gedachte dat ict-bedrijven ziekenhuizen ondersteunen in hun logistieke processen, waarbij gevorderde mbo- en hbo-studenten worden ingezet. Steeds gaat het om de productontwikkeling en het leervermogen van alle actoren. Deze studenten in de vrije zone hebben werktaken en leertaken. Daardoor ontwikkelen ze zich.

Zo kunnen we alle functionele specificaties en professionele normen in een vrije zone ordenen. In leerprocessen kan vervolgens gedifferentieerd worden naar het kennis- en vaardighedenniveau van de studenten. Ook kunnen daarbij verschillende leermethoden worden ingezet, variërend van groepsinstructie tot volledig gepersonaliseerd leren om hun kwalificatie, persoonsvorming en socialisatie verder te ontwikkelen.

Samengevat maakt deze 'ruimte-tijd' benadering (Lohman, e.a. 2020) inzichtelijk welke actoren in de samenwerking betrokken zijn, over welke processen en rollen het gaat. In de uitvoering van taken gaat het om het logisch creëren en reflecteren op de werkplek om aan de functionele eisen van het productieproces te voldoen. Tevens wordt duidelijk hoe lerenden zich kunnen ontwikkelen. Tenslotte wordt inzichtelijk hoe samenwerking (co-creatie) tussen actoren tot stand kan komen, en welke eisen daaraan kunnen worden gesteld.

5.5 Concretisering van deze ideeën in enkele berekeningen

Deze vrije gedachten kunnen op allerlei wijzen worden verzilverd in het curriculum. Een nieuwe graad toevoegen is een zaak van bespreking met het Ministerie van OCW. De denktank realiseert zich dat daar prioriteiten moeten worden aangebracht. Welke keuzes te maken zijn is de verantwoordelijkheid van de vier instellingen. De denktank heeft enkele voorzichtige berekeningen gemaakt om de kans van slagen van deze vrije zones te vergroten. De filosofie daarbij is dat we naar de Franse schrijver Houellebeck 'van alles wel de prijs kennen, maar niet de waarde'. Om voldoende tot de verbeelding te spreken hebben we daarom als uitgangspunt gewerkt met een flexibele rekenmethode, die is gebaseerd op werkwijzen die we kennen uit de bouwnijverheid, waar wordt gewerkt met combinaties van deelaspecten en fasering in de ontwikkeling van bouwproducten.

We gaan uit van de volgende gegevens. Een groepje van 5 studenten krijgt de ruimte om een traject van 3 maanden een maatschappelijke vraag op te lossen, met een mentor vanuit het beroepsonderwijs en een leerbegeleider. Per 5 studenten is 2 maal 2 uur per week begeleiding beschikbaar. Dat vraagt om een investering van 2 begeleiders * 13 weken * 2 uur = 52 begeleidingsuren per groepje van 5 studenten.

We willen dit zorgvuldig begroten waarbij we de overgang maken -in boekhoudkundige termen- van 'predict and control', naar 'prepare and commit'. Daarbij houden we rekening met de technische keten (wat hebben we en wat kunnen we benutten?); de gebruiksketen (wat is de toepasbaarheid van de verschillende programmaonderdelen- welke keuzes kunnen we maken?), en de sociale keten (de uitvoerbaarheid voor de student, de school en het bedrijfsleven?). In zo'n rekenmodel zijn vele varianten denkbaar, die door de stadafdeling van de scholen verder kunnen worden uitgewerkt. Door te werken met een flexibel budget kunnen we de toegestane variabele kosten berekenen niet op basis van begrote afzet, maar op basis van werkelijke afzet (reële uitkomst in dit geval) om de kans van slagen van deze initiatieven te bevorderen. Dat leidt tot de volgende waardetabel:

De kosten bedragen = de vaste investeringssom + de geschatte variabele kosten
Kostenposten zijn:

- ▶ De voorbereiding/ontwerp (we gaan ervan uit dat we bestaande modules benutten in combinatie met andere bestaande modules. Aldus kan een toepasbare vernieuwing worden geïncorporeerd en gerealiseerd).
- ▶ Het beheer van de vrije zone
- ▶ Stel we werken met bijvoorbeeld groepjes van 5 studenten, die we begeleiden. We werken met drie keer 15 groepjes in het eerste jaar, negen keer 15 in het tweede jaar en 36 keer 15 in het derde jaar.
- ▶ De coördinatie/ organisatie van deze aanpak per opleiding (het projectmanagement), inclusief de samenwerking door de 4 Rotterdamse opleidingspartners.

Opbrengsten zijn:

- ▶ Praktisch gezien: we starten met kleine groepen van studenten, die we een flexibele inzet geven in modules met korte lijnen en slagvaardig opereren binnen een flexibel onderwijskader, waarvan de parameters gericht zijn op uitstekende kwaliteit in de begeleiding zodat de studenten hun leeruitkomsten optimaliseren.

Het totaal is afhankelijk van de groepsgrootte. Stel we willen bijvoorbeeld 20% van alle economiestudenten op deze wijze begeleiden in een periode van 4 jaar, dan spreken we over 4.600 studenten.

Stel we bieden een commitment voor 4 jaar, waarin we 3 jaar effectief werken na een proefjaar van inbedding en opstarten. In ieder project in het eerste jaar plaatsen we 3 x 75 studenten, die werken in groepjes van 5 studenten die steeds begeleiders krijgen. In het project van het twee jaar plaatsen we 9 x 75 studenten. In het derde jaar plaatsen we 36 x 75 = 2700 studenten. We houden rekening met 15% uitval. In het vierde jaar ronden we het project af en starten we door naar een permanente vernieuwing, die flexibel blijvend ingevuld wordt met als doel de begeleiding van 4.600 studenten. Zo kunnen we ook de verwevenheid aantonen van de technische met de functionele en sociale aspecten van de opleidingen in samenwerking met het bedrijfsleven.

Als dit allemaal te fors wordt gevonden moeten we anders denken om de 23.000 studenten in dit domein te bedienen. De denktank wil schaal brengen met het advies, anders zet het geen zoden aan de dijk. Als de onderwijsinstellingen geen substantiële aantallen kunnen noemen om het verschil te maken, zullen bedrijven zelf gaan investeren. De praktische aanpak moet behapbaar zijn voor ondernemers en die naar keuze kunnen instappen.

Daarom is het de vraag welke schaalvoordelen kunnen worden bereikt door te digitaliseren of anderszins te begeleiden? In de interviews is gebleken dat door een andere personeelsinzet ook kosten kunnen worden bespaard. Zeker in het begin zijn team-teaching sessies nodig om docenten en praktijkbegeleiders aan elkaar te laten wennen en samen op te leren trekken. Ook kan gewerkt worden met digitale ondersteuningsvormen.

Voor het bedrijfsleven is het de vraag op welke wijze ontwikkelingsgelden ingezet kunnen worden aangezien de bestaande vernieuwingsvormen allemaal aan het economisch beroepsonderwijs voorbij zijn gegaan. Als we een substantiële doorbraak willen, dan moeten we investeren in het goed inzichtelijk maken van de kosten. Hoeveel geld is er wel en niet beschikbaar, en voor wat? Een realistische ambitie is dat we tenminste 20% van de studenten willen bereiken. Deze aantallen moeten worden getoetst, dat is de *sense of urgency*. We moeten dichtbij huis organiseren! Ook de overheid krijgt een rol vanuit de triple helix.

5.6 Conclusies: hoe verzilveren we de vrije zones in een learning community?

Overall in het land worden vernieuwingen in het onderwijs gerealiseerd, die onder bepaalde voorwaarden meer kans hebben te leiden tot een duurzame ontwikkeling en diepere leeruitkomsten van studenten. In dit hoofdstuk hebben we verschillende gedachten over vrije zones geanalyseerd, die de grenzen slechten tussen mbo en hbo, tussen opleidingen en tussen onderwijs en werkveld. Om die vrije zones te realiseren moeten nieuwe routines worden ontwikkeld en een routeboek om de ideeën te verzilveren. Het zal helpen de leeruitkomsten te valideren en te vertalen in een opleidingsportfolio. Het beroepsonderwijs dat op een methodisch innovatieve wijze te werk gaat zal een lerend en sociaal-innovatief karakter kunnen tonen.

Als we gaan rekenen - dan blijkt dat er ook investeringsruimte nodig is. De noodzaak te investeren wordt kleiner als er onderwijsinnovatiegelden zijn, maar ook dan moeten mensen vrij worden gemaakt om de vernieuwingen te realiseren. Hoe organiseer je dat? Waar zou dat kunnen? En welke ontwerpmethodiek kan dan worden ingezet? Dat kan ten eerste in de samenwerking tussen mbo en hbo als ook in de samenwerking tussen opleidingsprogramma's en van hen met het werkveld. Misschien is het noodzakelijk een gezamenlijke pilot te starten met behulp van het Ministerie van OCW, de Inspectie en de verschillende macro-doelmatigheidscomités in mbo en hbo, om niet in de valkuil te stappen dat opleidingsteams willen vernieuwen maar bang zijn daarvoor achteraf de rekening gepresenteerd te krijgen als de resultaten anders uitpakken dan van te voren was voorzien.

Daarnaast is er mogelijk ruimte voor nieuwe initiatieven bij de lectoraten in het hbo en de werkplaatsen economie, werkplaats techniek, BOLT werkplaats onderwijsleertechnologie. Dat zijn mogelijk gunstige omgevingen, waar medewerkers actief ingezet kunnen worden. Het mbo zou een of meerdere practoraten kunnen instellen. Die werkplaatsen zijn afhankelijk van de vraag of opleidingen docenten vrij willen maken. Het is verstandig om de innovatie zoveel mogelijk binnen de opleiding te plaatsen, en ook de lectoren en (eventuele) practoren naar het onderwijs toe brengen. De opleiding is de leidende praktijk zodat onderzoek en kennisontwikkeling samen komen en de studenten diepere leerervaringen kunnen opdoen. Dan wordt invulling gegeven aan het samenwerken, het experimenteren, het net ophalen, de resultaten documenteren en valideren, en deze werkwijze evalueren en daarover verantwoording afleggen. Als al deze ervaringen op een organisatorisch lichtvoetige wijze worden gedeeld is sprake van een *learning community* voor een toekomstbestendig economisch beroepsonderwijs in Rotterdam.

In het volgende hoofdstuk geven we onze concrete aanbevelingen.



HOOFDSTUK 6

CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

In deze studie hebben we vijf uitdagingen geformuleerd voor het Rotterdamse economische beroepsonderwijs aan de hand van een dubbele vraagstelling naar de kwantitatieve en kwalitatieve overwegingen om te komen tot een toekomstbestendig economisch beroepsonderwijs. De essentie van de kwantitatieve analyse is dat we constateren dat relatief veel studenten een economische beroepsopleiding in Rotterdam volgen. Bij de economische mbo-opleidingen is er sprake van krimp en van verschuivingen in de studieoriëntatie. Hier doet de marktwerking haar werk. Er is binnen het mbo een verschuiving gaande van het domein handel & ondernemerschap naar het domein zakelijke dienstverlening. Tegelijkertijd is de uitval in het mbo in Rotterdam hoger dan landelijk. Ook verdient de toekomstbestendigheid van de lagere mbo-niveaus aandacht.

De meest recente arbeidsmarktprognoses van het ROA suggereren dat de kansen op de arbeidsmarkt voor economiestudenten relatief geringer zijn dan in andere sectoren, maar ook dat deze studenten flexibeler zijn om in andere sectoren werk te vinden. Moet dit worden gereguleerd? De denktank gelooft niet in de werking van een numerus fixus voor de economische opleidingen, vanwege de administratieve procedures en dan onvoorspelbare studentenstromen. Wel meent de denktank dat een betere voorlichting aan studenten en de introductie van cross-overs van belang zijn om de kansen op de arbeidsmarkt beter te benutten.

Het kernpunt van onze kwalitatieve analyse luidt dat de snelheid waarmee onderwijsprogramma's ontwikkeld worden, omhoog moet en dat er minder in isolement maar meer onderling samengewerkt dient te worden in Rotterdam. Dit betekent dat routines en systemen niet alleen binnen, maar ook tussen de huidige organisaties aangepast moeten worden. Opleidingen blijven zelf verantwoordelijk voor de aansluiting van het onderwijsprogramma bij de arbeidsmarkt.

We doen in dit slothoofdstuk voorstellen aan de bestuurders en aan de leiding en docenten van economische beroepsopleidingen in Rotterdam om te komen tot nieuwe werkwijzen om het onderwijs inhoudelijk te versterken. Er is noodzaak tot een overgang naar een lerend, grensoverschrijdend, meebewegend en zichzelf ontwikkelend systeem, waarmee studenten de juiste keuze kunnen maken in het licht van de voorliggende maatschappelijke uitdagingen en snel veranderende arbeidsmarkt.

Het gaat om de volgende aanbevelingen die zijn gericht op het Rotterdams economisch beroepsonderwijs.

1 Creëer vrije zones

Deze eerste aanbeveling valt uiteen in drie onderdelen.

1.1 Creëer vrije zone

In onze ronde tafelbijeenkomsten hebben we uitvoerig gekeken naar de mogelijkheden om meer vrijheidsgraden op te nemen in het onderwijsprogramma van het economisch beroepsonderwijs. De denktank is voorstander van dergelijke vrije zones. We hebben immers geconstateerd dat er veel belemmeringen bestaan. Bij het mbo zien we belemmeringen in de regelgeving over onderwijstijd, de nauwe crebo-structuur, de gedwongen examinering en de dito inkoop van examens. Hogescholen geven aan dat zij ruimte nodig hebben in de huidige financiering, die een nieuwe vorm van samenwerking met het bedrijfsleven nog niet faciliteert. Ook de systeemovergang van crebo naar croho werkt belemmerend. In een vrije zone kunnen instellingen nieuwe licenties ontwikkelen voor innovatief beroepsonderwijs.

1.2 Werk met leeruitkomsten

In het economisch beroepsonderwijs ligt een sterke nadruk op klassieke vormen van examinering, zeker in het mbo. Als het zo is dat het economisch proces verandert, dan moeten economische leerprocessen ook veranderen. Studenten kunnen hierin veel kennis en ervaring opdoen. Bevorder daarom dat hun kennis en ervaring in termen van leeruitkomsten worden gedocumenteerd. Deze vorm van documentatie geeft bovendien mogelijkheden tot reflectie op de leerdoelstellingen en leerresultaten, zij maakt ook reconstructie mogelijk van economische processen (backward learning) en onderbouwt de mogelijkheden van prognoses en ontwikkelingsscenario's (forward learning).

1.3 Formatieve evaluatie

Indien er meer aandacht komt voor leeruitkomsten en indien studenten hun buitenschoolse ervaringen kunnen laten valideren door de school of door de beroepspraktijk, is het mogelijk te komen tot daadwerkelijke portfolio-ontwikkeling. Uiteindelijk wordt het portfolio vertaald in een diploma. Een dergelijke werkwijze maakt het ook mogelijk om vakken te volgen bij andere opleidingen, die meegewogen kunnen worden in de leeruitkomsten. Ook in termen van om- en bijscholing geeft dit additionele mogelijkheden.

2 Zorg voor een betere afstemming tussen de inhoud van de opleidingen en de arbeidsmarktontwikkelingen

Studenten werken aan een persoonlijk profiel waarin talenten en vaardigheden samenkomen met vakkennis. Om dat te bereiken kan de verbinding tussen onderwijs en bedrijfsleven worden versterkt. Dan is er meer zicht op wederzijdse ontwikkelingen en kunnen opleidingen vernieuwingen doorvoeren die studenten met succes voorbereiden op de arbeidsmarkt. De denktank stimuleert de ROC's en hogescholen om minimaal de volgende activiteiten uit te voeren.

2.1 Investeer in de lagere mbo-niveaus gezien hun kwetsbaarheid in de toekomst

Het ligt in de lijn der verwachting dat banen in de economische sector op het niveau mbo 2 en mbo 3 van karakter gaan veranderen. Voor de studenten op deze niveaus is extra begeleiding wenselijk, het credo luidt hier: doorbreek de norm van begeleide onderwijstijd, benut de onderwijstijd maximaal en versterk het leerproces.

De denktank vraagt zich hardop af of voor deze studenten een verdere veralgemenisering van het onderwijs een verstandig advies is, deze studenten zijn immers kwetsbaar en hebben begeleiding nodig om eerst een vak te leren. Een extra leerimpuls is hier waarschijnlijk nuttig, evenals het begeleid leren in authentieke onderwijssituaties. Sommige van deze studenten zullen gaan werken, anderen stromen door naar een vervolgopleiding.

2.2 Creëer op het mbo gemeenschappelijke basisjaren en voeg economische crebo's samen

Voor het economisch beroepsonderwijs op mbo niveau 3 en 4 adviseren we om een of twee gemeenschappelijke basisjaren te ontwikkelen, op basis waarvan de specialisatiestudies worden gebouwd. In alle curricula zitten IT-digitalisering en aspecten als topservice dienstverlening, businessvaardigheden en taalvaardigheden. Dat betekent dat er ruimte gecreëerd moet worden in de huidige crebo-structuur, die substantiële onderlinge verwantschap kent waardoor de eisen toch al overlappen. Het crebo is nu te nauw gedefinieerd, waardoor het onvoldoende mogelijk is om combinaties te bouwen: studenten moeten steeds opnieuw beginnen met hun studie. Met het oog op de doorstroom zou een bredere basis goed aansluiten. De denktank adviseert daarom de crebo's 'handel & ondernemerschap' en 'economie & zakelijke dienstverlening' waar mogelijk samen te voegen, waardoor meer ruimte ontstaat voor studenten om zich te ontwikkelen en er een betere aansluiting ontstaat bij de vraag vanuit de arbeidsmarkt en de doorstroom naar het hbo.

2.3 Maak het hbo-onderwijsprogramma inhoudelijk meer toekomstbestendig

De bestaande croho-structuur in het hoger onderwijs biedt op zich ruimte voor ontwikkeling, benut die om competenties te ontwikkelen gericht op vaardigheden die in de toekomst nodig zijn. Bevorder dat studenten aangeleerd wordt om te denken in en vaardig te zijn met economische modellen en organisatievormen waarin niet alleen winstmaximalisatie centraal staat, maar ook de balans met welvaart, welzijn en welbevinden. Er zijn meer vormen van marktwerking en beleidsvorming dan alleen die van de neoklassieke theorie. En het beheersen van alleen 21e-eeuwse vaardigheden, aangevuld met mooie creatieve elementen, zonder een substantiële kenniscomponent is volstrekt niet voldoende om in een arbeidsmarkt in het economisch domein onderscheidend te zijn en om de emancipatoire waarde van een diploma in dit domein te behouden.

Door digitalisering veranderen werkprocessen en nemen efficiëntie en flexibiliteit van bedrijven toe. Dat vraagt om substantiële kennis van ontwerp en ontwikkeling van besturingsprocessen, kritisch denken en probleemoplossend vermogen, naast vaardigheden in het omgaan met de bijbehorende data en modellen. Uit onze rondetafelgesprekken blijkt dat veel corporates deze digitale transformatie al hebben ingezet maar mkb-bedrijven veelal de tijd of capaciteit missen om hierin te investeren. Studenten kunnen bij uitstek mkb-bedrijven helpen om optimaal gebruik te maken van informatietechnologie, om zo bij te dragen aan hun digitale transformatie en duurzame groei. Dit pleit voor meer diepgaande kenniscreatie in combinatie met een nieuwe manier van werken door digitalisering en technologische groei, mede in het licht van de discussie over circulariteit en toekomstbestendigheid van ons economisch model. Onderzoek ook nieuwe mogelijkheden zoals 'artificial intelligence' en 'augmented reality' en hoe deze ontwikkelingen in het economisch beroepsonderwijs geïntegreerd kunnen worden, met oog voor de morele afwegingen en de maatschappelijke uitkomsten ervan.

3 | Versterk het leerpotentieel van onderwijsprofessionals en daarmee het onderwijsontwerpend, onderzoekend en reflecterend vermogen van docententeams

Onderwijsvernieuwing is meer kansrijk indien docenten zich aangesproken voelen door de voorliggende ideeën en de tijd en ruimte krijgen daaraan te werken. In principe bieden de onderwijs-cao's voor mbo en hbo ruimte voor professionele en persoonlijke ontwikkeling. Tegelijkertijd stelt de denktank vast dat docenten daar niet voldoende aan toekomen. Zo hebben docenten van Albeda en Zadkine gezamenlijk een visiedocument opgesteld, dat vraagt om verdere uitwerking. Ook in de economische opleidingen binnen het hbo wordt een gebrek aan tijd en geld voor professionele ontwikkeling gevoeld. De bestaande regels maken enerzijds gedrag mogelijk, maar ze belemmeren het anderzijds kennelijk ook. Er is handelingsverlegenheid in het omgaan met vernieuwing. Er is dus behoefte aan onderwijskundig leiderschap om het ontwerpen van lesmateriaal, onderzoekend werken en reflecterend leren een kans te geven. Docenten zouden zich de veranderende wereld meer eigen kunnen maken. Ook hierbij geven we drie adviezen.

3.1 Team-teaching met het werkveld

Als docenten worden ingezet over de systeemgrenzen heen (zowel in mbo als hbo als in onderwijs en werkveld), kan ook het pedagogisch en didactisch vakmanschap worden versterkt. Docenten kunnen zich al dan niet met hulp van studenten tot expert ontwikkelen op een bepaald vakgebied en mogelijk kan (meer dan nu al gebeurt) gebruik worden gemaakt van het betrekken van bedrijven bij het ontwerpen en aanbieden van het lesmateriaal. Organiseer tevens inspiratiesessies met docenten die enthousiast vernieuwen en nodig sprekers uit het bedrijfsleven uit. Laat kenniscentra en Centers of Expertise voor innovatief vakmanschap hierin nauw optrekken met het onderwijs. Deze vormen van team-teaching met het werkveld bevorderen dat over en weer dezelfde taal wordt gesproken. De digitalisering kan daarbij behulpzaam zijn.

3.2 Methodisch innoveren

Niet zelden zijn er aarzelingen in de werkcultuur, gebrek aan professioneel handelen en gebrek aan onderwijskundig leiderschap over de hele linie. Er is geen tijd om echt te ontwikkelen of stil te staan bij professionalisering. Tegelijkertijd hebben we mensen gesproken die erop wijzen dat er veel meer kan worden veranderd dan wordt gedacht, vaak is het gewoon een kwestie van beginnen met de juiste mensen, al vragen nieuwe initiatieven inspanning, commitment en een lange adem. Ons advies is om meer tijd en ruimte op te nemen om te innoveren en daardoor te leren. Zorg dat innovatie niet afhangt van een paar collega's die hiervoor open staan. Innovatie dient in de cultuur en structuur van het onderwijs ingebed te worden. Ontwikkel methodes om te komen tot onderwijsinnovatie. Bedenk kleine en grote experimenten en evalueer deze, orden de procedurele feedback en documenteer wat je doet. Hanteer een ontwikkelaanpak in de tijd, zodat onderwijsteams vooruit kunnen komen. Deel de kennis onderling en trek samen op.

3.3 Het HRM-beleid als ondersteuning

Uit de ervaringen die we hebben bestudeerd, blijkt dat mensen van buiten en in combinatiebanen belangrijke impulsen geven aan onderwijsteams om vernieuwingen te realiseren. Ontwikkel daarom het HRM-beleid en geef loopbanen van docenten anders vorm. Ontwikkel diverse rollen en andere vormen van specialisatie in lesontwerp, instructie, loopbaanbegeleiding en toetsing en geef 'early adopter' docenten de ruimte. Als er fouten worden gemaakt: leer daarvan en ontwikkel een constructieve cultuur waarin zeggenschap van studenten en docenten vanzelfsprekend is.

4 | Investeer in de doorstroom van mbo naar hbo om studentenuitval tegen te gaan en het potentieel van studenten maximaal te ontwikkelen

Studenten doen heel verschillende ervaringen op als ze de route van mbo naar hbo doorlopen. Voor sommigen is het een beslissende stap naar uiteindelijk een academisch diploma. Voor anderen is het een lange route. Zo typeerde een van de studenten in de rondetafel-bijeenkomsten alle stages in het mbo als een vorm van 'extreem proefstuderen' om het werkveld te leren kennen. Voor studenten die nog niet precies weten wat ze willen worden, biedt deze route de kans om te reflecteren op de eigen vaardigheden en te bepalen: waar ben ik goed in, wat motiveert mij en wat is er nog meer mogelijk? De doorstroming van mbo naar hbo is een belangrijk issue, omdat een aanzienlijk deel van de studenten binnen dit domein doorstroomt. Hoe verhouden hbo en mbo zich nu tot elkaar? Zijn programma's stapelbaar? Wordt voluit ingespeeld op talentontwikkeling op een hoger niveau? De denktank geeft hierover drie adviezen.

4.1 Bouw de doorstroommodule uit

Onze analyse van verwante doorstroom leert dat 74% van de studenten doorstroomt van mbo-economie naar hbo-economie. De begeleiding van deze studenten kan geïntensiveerd worden, ook kan een deel van het programma gesplitst worden naar studenten die uitstromen en gaan werken en studenten die doorstromen naar het hbo. Het hbo-programma kan deels indalen in het mbo, zodat studenten bij de start van het hbo niet weer een herhaling krijgen van wat ze al weten. Juist aspecten als leren studeren en studiemotivatie zijn van belang. In alle gevallen moet goed worden aangesloten bij de ontwikkelingen in het bedrijfsleven.

Van studenten uit het mbo die willen doorstuderen in het hbo, wordt in het hbo een andere leercultuur gevraagd, die meer abstract en meer modelmatig is. Voor studenten is dat soms confronterend omdat ze niet worden aangesproken op hun kennis en ervaring uit het mbo. Een te brede en puur op flexibiliteit gebaseerd programma waarin mbo-studenten doorstromen, leidt tot uitval en frustratie. Mbo'ers zijn een andere manier van studeren gewend. Ze weten niet welke informatie belangrijk is: Hoe moet je selecteren wat belangrijk is? Is dat de hoofdlijn uit het boek of is dat wat de docent vertelt? Of wat in de PowerPoint staat? Deze studenten moeten leren te studeren en dus leren onderscheid te maken tussen hoofd- en bijzaken. De inmiddels ontwikkelde doorstroommodule probeert op deze leeruitdagingen een antwoord te vinden. Het maakt het mogelijk verder te exploreren (de studiekeuze goed te onderzoeken) als ook de binding met het studieprogramma, dus de mate van commitment aan de studiekeuze (inclusief rollen en specialisaties) verder te verkennen met oog op een associate degree of een hbo-bachelor als vervolgpad. Hier kunnen mentoren, studieloopbaancoaches en begeleidingsgesprekken van meerwaarde zijn. De kunst is de juiste toon te vinden, sommige studenten vinden dat praktisch, anderen juist betuttelend.

4.2 Maak cross-overs voor de niet-verwante doorstroom

Ongeveer 13% van de studenten met een achtergrond in mbo techniek en 11% van de studenten met een achtergrond in mbo zorg en welzijn studeert door in de hbo-bachelor economie. In potentie kan voor deze groep een apart onderwijsprogramma worden gemaakt. De denktank adviseert cross-overprogramma's te realiseren met ICT, zorg en techniek. Mogelijk kan de mbo-groep met een zorgachtergrond, die nu instroomt in economie, soepel instromen in een associate degree zorg en welzijn. Dus: ontwikkel doorlopende leerlijnen voor specifieke niches, identificeer de doelgroepen en ontwikkel (hbo samen met mbo) programma's die een duaal en hybride karakter hebben. Deze kunnen ook een cross-overkarakter krijgen, waarin oog is voor de redeneerwijzen van en samenwerking met

andere disciplines. Maak gebruik van een doelgroepbenadering, met cijfers en doelstellingen en verbeter de timing. In alle gevallen: bevorder het ontwikkelen van modules voor om- en bijscholing, doordenk de associate degree-structuur en kom tot een programma voor een leven lang ontwikkelen, zodat studenten met werkervaring later weer kunnen instromen.

4.3 *Voorkom uitval en begeleid het switchen*

De studentenuitval binnen het mbo en bij de doorstroom van mbo naar hbo is te hoog. Onderzoek waarom het percentage studenten dat voortijdig een mbo-opleiding in Rotterdam verlaat zoveel hoger (dan landelijk) is en initieer maatregelen. Voorheen bestond er een investering in de onderwijsinstellingen in Rotterdam om doorstroom van het mbo naar een aantal associate degree- of hbo-opleidingen te stimuleren, nu doen de instellingen dat op eigen kracht. Economie-studenten stappen gemiddeld vaker over naar een andere opleiding of instelling. Bevorder dat het switchen flexibeler wordt; nu nog moeten te veel studenten opnieuw beginnen, terwijl dit soms onnodig veel tijd en geld kost. Bied hen daarom goede begeleiding.

5 | **Verbeter de data-analyse en zet de voorlichting vanuit het voortgezet onderwijs en beroepsonderwijs anders in**

In onderwijsland is het nog niet erg gangbaar om vanuit nieuwe gegevens, systematisch het gesprek te voeren over welke vernieuwingen nodig zijn met het oog op de toekomst. We adviseren om relevante data over vaardigheden en kennis uit de praktijk aan te bieden aan docententeams en hierover systematisch het gesprek te voeren. Ook deze aanbeveling kent drie dimensies.

5.1 *Analyseer data in een gezamenlijk regionaal datacenter*

De denktank adviseert de vier beroepsonderwijsinstellingen om gezamenlijk met een derde partij die zicht heeft op de toekomstige ontwikkelingen van beroepen en banen, een regionaal datacenter op te zetten. Hier worden niet alleen de toekomstige ontwikkelingen per sector nauw gemonitord maar ook de instroom, doorstroom en uitstroom van studenten in de regio Rotterdam. Ook is er aandacht voor het kennisniveau en de vaardigheden en gevraagde houding bij vacatures. Dit maakt het mogelijk kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkelingen te baseren op regionale ontwikkelingen, die worden besproken per instelling en per opleiding. Het gesprek dient standaard te worden binnen de opleidingen in plaats van uitzondering. Stel bovendien iedere drie of vier jaar de macrodoelmatigheid van het regionale opleidingsaanbod vast. Realiseer je daarbij dat niet alles volledig maakbaar en te voorspellen is, maar heb oog voor de ontwikkelingen in de markt, zodat studenten zich gericht kunnen ontwikkelen.

5.2 *Zet kwantitatieve en kwalitatieve data in voor een betere voorlichting aan studenten*

Momenteel kiezen relatief veel studenten in Rotterdam voor een economische opleiding op basis van een beeld dat zij hebben over de opleiding of arbeidsmarktkansen of onder invloed van hun directie omgeving of de voorlichting die de desbetreffende opleiding of school geeft. Vaak reikt deze voorlichting niet verder dan informatie over de opleiding zelf en wordt minimaal gebruik gemaakt van inzicht in een groter geheel van verschillende sectoren. In de wervingscampagnes in het voortgezet onderwijs moeten de verandering van beroepen en kansen op de arbeidsmarkt in breed perspectief worden weergegeven, over de breedte van het economisch spectrum en in relatie tot andere sectoren. In de werving kan gebruik worden gemaakt van alumni van diverse toepassingsgebieden om een reëel perspectief op de arbeidsmarkt te schetsen.

5.3 *Verdiep de kwantitatieve en kwalitatieve analyse*

De beschikbare gegevens over de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt gaan doorgaans in op het aantal baanopeningen en de vervangingsvraag. Dat is heel beperkt empirisch materiaal voor een goede vernieuwing van het onderwijs. De denktank adviseert daarom: verricht nieuw onderzoek naar de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt voor zowel mbo- als hbo-studenten. Stel in dit nieuwe onderzoek op basis van functieprofielen en vacaturegegevens vooral aan de orde wat het gevraagde kennisniveau is en welke vaardigheden daarbij horen. Bespreek ook de impact van de digitalisering in alle beroepen en wat dat met zich meebrengt voor loopbaanpatronen.

6 | **Bestuurders: verenig jullie krachten en laat de overheid zien dat flexibiliteit en ruimte nodig zijn om vernieuwingen sneller door te voeren**

6.1 *Zorg voor passende financiering*

Om de vrije zones zoals uiteengezet in hoofdstuk 3 daadwerkelijk te kunnen realiseren is ruimte voor vernieuwing in het stelsel nodig. Publiek-publieke en publiek-private samenwerkingsvormen ontstaan gemakkelijker met passende financieringsvormen. De denktank bevordert de gedachte dat studenten in een vrije zone daarbij adequate ondersteuning en inhoudelijke begeleiding krijgen. Als onderwijs echt het verschil wil kunnen maken en studenten een goede start op de arbeidsmarkt wil geven, dient derhalve ook geïnvesteerd te worden in docenten en stage-begeleiders in het mbo en hbo. Denk hierbij aan ontwikkeltijd, de mogelijkheid om ruime ervaring op te doen in het bedrijfsleven en hierdoor ook didactische nieuwe, activerende concepten te realiseren die aansluiten bij de arbeidsmarkt.

6.2 *Bied mogelijkheden die grensoverschrijdende, nieuwe onderwijsvormen ondersteunen*

De overheid moet opgeroepen worden om grensoverschrijdende samenwerkingsvormen te ondersteunen. Dit kunnen vormen zijn waarin mbo en hbo samen in één programma een dubbele graad afgeven of waar andere vormen van onderwijs tussen private en publieke instellingen ontstaan. Als beroepsopleidingen echt willen vernieuwen, dan dient de overheid flexibeler te zijn in het opzetten van nieuwe opleidingen, passend bij de vraag van de arbeidsmarkt. Nu duurt het aanvragen van een nieuwe opleiding gemiddeld genomen twee jaar en ontstaat er een zogenaamd 'watervaleffect'. Het onderwijs loopt doorgaans achter de ontwikkelingen aan. Als het onderwijs weer bij is, is de beroepspraktijk alweer verder. Omgekeerd kan het onderwijs door slim te opereren, ontwikkelingen in het werkveld ordenen en betekenis geven. De denktank pleit daarom voor een voorwaardenscheppende insteek, die vernieuwing faciliteert in plaats van vertraagt.

6.3 *Versterk de gezamenlijke kennisinfrastructuur in het economisch beroepsonderwijs*

Het is ons opgevallen dat in het mbo en het hbo goedbedoelde initiatieven bestaan om te komen tot een verbetering van het onderwijs. De kenniscentra van de hogescholen zijn productief en ook vanuit de ROC's worden af en toe artikelen gepubliceerd over de inhoudelijke koers van de opleiding in verbinding met het werkveld. Toch is de kennisontwikkeling fragmentarisch en wordt deze niet gedeeld. We moeten vaststellen dat het Rotterdamse economisch beroepsonderwijs redelijk op zichzelf is aangewezen, bijvoorbeeld in de vorm van programma's voor publiek-private samenwerking. Het is een landelijke taak voor de overheid om de vraagsturing te bevorderen en de kennisuitwisseling te bevorderen, dat kan alleen door te komen tot een gedeelde R&D-agenda die ook op de inhoud en ontwikkeling van het economisch beroepsonderwijs betrekking heeft, waardoor nieuwe ontwikkelingen actief vertaald worden in het curriculum.

7 | Bestendig de samenwerking tussen de vier Rotterdamse beroepsonderwijsinstellingen

De afgelopen periode hebben de vier beroepsonderwijsinstellingen samen gewerkt aan de start van een lerende community. Er zijn gegevens gedeeld om een zo goed mogelijk beeld te krijgen van wat kenmerkend is voor het economisch beroepsonderwijs in Rotterdam. Deze wijze van samenwerking willen we behouden en zelfs intensiveren!

7.1 *Ga in gesprek met het regionale bedrijfsleven om vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen*

Intensiveer de samenwerking tussen school en bedrijfsleven en biedt ook een goede basis voor de regionale afstemming tussen de behoefte van het werkveld en het aanbod van studenten. In het mbo is de macrodoelmatigheid aangescherpt. In het hbo vindt afstemming met het werkveld over het onderwijsaanbod vooral plaats bij de start van een nieuwe opleiding. En dan gaat het contact primair over één specifieke opleiding. Door structurele uitwisseling en co-creatie kunnen passende en met elkaar samenhangende afwegingen gemaakt worden, bijvoorbeeld over het sluiten, starten of aanpassen van opleidingen. Hierbij moet rekening gehouden worden met de notie dat de arbeidsmarktontwikkelingen volatiel zijn en een 100%-match tussen vraag en aanbod niet alleen onmogelijk, maar ook onwenselijk is. Door dit op macroniveau te doen, voorkom je dagkoersen die meebewegen met elke kleine wending in de arbeidsmarkt, terwijl bestuurlijk wel oog wordt gehouden voor de structurele ontwikkelingsrichtingen.

7.2 *Toets gezamenlijk het regionale assortiment*

Hogeschool Inholland, Hogeschool Rotterdam, Albeda en Zadkine: verken gezamenlijk waar mogelijkheden liggen om intensiever samen te gaan werken en nieuwe onderwijsvormen op te zetten. Als meer wordt samengewerkt in 'Neue Kombinationen' (naar Schumpeter 1942), dan is er wellicht ook een grotere slag te maken in de innovatie van het onderwijs. En als deze nieuwe vormen na zekere tijd niet meer goed werken of bijstelling behoeven, bevorder dan het proces van creatieve destructie. Toets daarom het assortiment regionaal en gezamenlijk: wat wordt aangeboden en door wie? Welke overlap kan worden weggenomen door gerichte specialisaties aan te brengen, hoe kan je elkaar faciliteren? Nu heeft iedere school haar eigen assortiment, de vier beroepsonderwijsinstellingen dagen wij uit om hier verandering in aan te brengen.

7.3 *Deel de ervaring van deze economische verkenning, ook in relatie met het herstelprogramma van de stad Rotterdam*

De afgelopen periode is deze intensieve verkenning uitgevoerd naar de toekomst van het economisch beroepsonderwijs. Deel onderling ervaringen, ook binnen het voortgezet onderwijs, het beroepsonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs in Rotterdam en de omliggende gemeenten, als ook in R6-verband en op landelijke schaal. Het is waardevol om soortgelijke verkenningen uit te voeren naar het technisch onderwijs, het zorgonderwijs, et cetera, en op basis van kwantitatieve en kwalitatieve data het gesprek in onderwijsorganisaties op te starten. Dit biedt ook de mogelijkheid aan te sluiten bij herstelprogramma's als 'Rijnmond werkt door'. Hierdoor kunnen nieuwe kansen gecreëerd worden voor jongeren en worden bedrijven geholpen aan gemotiveerde medewerkers.

TOT SLOT: NAAR EEN LERENDE BEROEPSGEMEENSCHAP

Als we alles overzien, is de denktank er nog sterker van overtuigd dat deze achtergrondstudie en het manifest hun weerklink moeten krijgen in de transformatie van de economische beroepsopleidingen in Rotterdam. Alleen dan kan het economisch beroepsonderwijs toekomstbestendig blijven.

De transformatie vraagt om verschillende snelheden, soms is temporisering nodig om daarna te versnellen. Sommige studenten volgen de hoofdroute, anderen hebben juist baat bij een extra verdieping of specialisatie. Dit vraagt om handelingsverantwoordelijkheid bij diverse betrokkenen, die met elkaar door uitwisseling van kennis en ervaringen tot nieuwe leer- en werkvormen komen.

De beroepsonderwijsinstellingen hebben het initiatief getoond om gezamenlijk de verantwoordelijkheid te nemen om deze verkenning uit te voeren. Er is reden genoeg om de goede initiatieven in het economisch beroepsonderwijs verder uit te bouwen tot een lerende en zichzelf 'verrijkende' onderwijsleergemeenschap. Waardeer wat er nu al is en sluit aan bij ingezette vernieuwingen.

Het debat over de emancipatoire waarde van een diploma in het economisch domein zal zich gezien de coronacrisis nog nadrukkelijker manifesteren. Als wij onze studenten in Rotterdam in het huidige en toekomstige tijdperk voldoende weerbaar willen maken, moeten we meer ruimte bieden om het economisch beroepsonderwijs verder tot ontplooiing te laten komen. Dat kunnen we niet alleen, dat kunnen we als beroepsopleiders en Rotterdamse partners samenwerken, al dan niet met hulp van de overheid. Alleen dan kunnen wij de 23.000 studenten in het economisch beroepsonderwijs in Rotterdam voorzien van een zo goed mogelijk toekomstperspectief.



BIJLAGE 1 LITERATUURLIJST

- Akkerman, S. F., & Bakker, A. (2019). Persons pursuing multiple objects of interest in multiple contexts. *European Journal of Psychology of Education*, 34 (1), 1–24.
- Baets, W., (2020). Interdisciplinair praktijkleren. Living labs hebben sterke papieren. In: Gijsbertse, Daan, Arjen van Klink, Kees Machielse, Jeroen Timmermans, *Hoger beroepsonderwijs in 2030*. Hogeschool Rotterdam Uitgeverij, pp. 631-656.
- Bahcall, S (2019). *Loonshots- de vier vuistregels van succesvolle innovatie*. Maven Publishing.
- Benali, A. (2019). *Zien en gezien worden*. Rotterdam: Albeda.
- Berenschot (2019). *Digitalisering en arbeidsmarkt: veel kansen, actie vereist*. CAICT/ Berenschot.
- Biesta, G. (2012). *Goed onderwijs en de cultuur van het meten*. Boom Lemma uitgevers.
- Boekhoud, P (2011). *Pedagogiek als tweede natuur*. Hogeschool Rotterdam.
- Boonstra, J.J., H.O.Steensma, M.Demenint (2003). *Ontwerpen en ontwikkelen van organisaties, theorie en praktijk van complexe veranderingsprocessen*. Reed Business.
- Buijs, G. J. van Baardewijk en A.Verbrugge (2018). *Het goede leven en de vrije markt*. Amsterdam: Lemniscaat.
- Brynjolfsson, E. en A. McAfee (2014), *The second machine age. Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. Norton.
- Chesbrough, H. (2003). *Open innovation*. Boston: Harvard Business School Press.
- De Bruijn-Smolters en E. Klatter (2020). *Onderzoek naar Studievaardigheden Monitoringstudie naar het Keuzedeel Voorbereiding HBO (K0125) in het Economisch Domein*, Hogeschool Rotterdam.
- Deloitte (2016). *286.000 studenten opgeleid voor werk dat potentieel verdwijnt*. Rotterdam: Deloitte.
- Deloitte (2017). *Toekomst Rotterdamse economische beroepsopleidingen*. Rotterdam: Deloitte.
- Dewey, J. (1997, oorsp.1916). *Democracy and education- an introduction to the philosophy of education*. New York: Free Press.
- Gibbons, M. e.a. (1994). *The new production of knowledge*. London: SAGE.
- Gijsbertse, D., A.van der Klink, K.Machielse, J.Timmermans, *Hoger beroepsonderwijs in 2030, toekomstverkenningen en scenario's uit de Hogeschool Rotterdam*. Hogeschool Rotterdam Press.
- Hargreaves, R. en M. Fullan, (2012). *Professional capital in the school*. Taylor & Francis Ltd.
- El Hadioui, I. en M.Slootman, (2019). *Switchen en klimmen. Over het switchgedrag van leerlingen en de klim op de schoolladder in een grootstedelijke omgeving*. Van Gennep Uitgeverij.
- Head, B., J. Alford (2015). *Wicked problems: implications for public policy and management* Administration & Society 2015, Vol. 47 (6), p.711–739.
- Iversen T, en D.Soskice (2019). *Prosperity and democracy*. Princeton: Princeton University Press.
- Kelchtermans (2018). *Verhalende reflecties over goed leraarschap*. Leuven: KU.
- Kenniscentrum economisch en sterke stad (2017). *Trendanalyse De vlieger*. Utrecht: Hogeschool Utrecht.
- Klatter, E. en M. van der Meer (2019). *'Een lerende instelling'*. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam Uitgeverij.
- Klatter E., (2020). Is merkbaar ook meetbaar? Onderwijskwaliteit met een grote K. In: Gijsbertse, Daan, Arjen van Klink, Kees Machielse, Jeroen Timmermans, *Hoger beroepsonderwijs in 2030*. Hogeschool Rotterdam Press, p. 599-630.

Commissie-Klatte (2019). *Grip op studiesucces*. Hogeschool Rotterdam.

Commissie Sent, (2014). *Wendbaar in een duurzame economie, verslag van de commissie hoger economisch onderwijs*. Den Haag.

Klink, A. van der en E. Jacobs (2020). De economie van Rotterdam. In: D. Gijsbertse, A. van der Klink, K. Machielse, J. Timmermans (2020). *Hoger beroepsonderwijs in 2030, Hogeschool van Rotterdam Press*, pp. 129-146.

Klink, A. van der en K. Klomp, K. (2020). Op weg naar de betekenis-economie. In: D. Gijsbertse, A. van der Klink, K. Machielse, J. Timmermans. *Hoger beroepsonderwijs in 2030, Hogeschool Rotterdam Uitgeverij*, pp. 464-481.

Knegt, S. de (2020). Instroom economieonderwijs hoeft niet gereguleerd te worden. In: *Scienceguide*, 15 juli.

Kuijpers, M., & Meijers, F. (2009). Leeromgeving voor loopbaanleren. Onderzoek naar relaties tussen de leeromgeving en loopbaancompetenties van vmbo en mbo leerlingen. *Pedagogische Studiën*, 86, (2), pp.93–109.

Leido (2021). *Doelmatigheid in hoger onderwijs*. Pamflad 159. Leido Academy.

Lier, B. van, (2020). De digitale ecologie van 2030. Leven, werken en leren in een digitale samenleving, In: D. Gijsbertse, A. van der Klink, K. Machielse, J. Timmermans. *Hoger beroepsonderwijs in 2030*. Hogeschool Rotterdam Uitgeverij, pp.69-91.

Lohman, T. van der Meer en O.H. Noteboom (2020). *De toekomst van arbeid in beeld: werk- en leertaken in driedimensionaal perspectief*. Utrecht: Stello Academy.

Lubberman, J., Vermeulen, H., Hovius, M., Rossen, L., Elfering, S., Sombekke, E., en Rens, C. van (2013). *De sector Economie in beeld: een analyse van opleidingen en arbeidsmarkt van de hbo-sector Economie*. Nijmegen: ITS.

Matchcare, Zuyd Hogeschool, VISTA College, Ca-ICT en KPN ICT Consulting (2019). *Impact van digitalisering op loopbanen en de arbeidsmarkt in Limburg*. Nieuwegein: Matchcare.

Mazzucato, M. (2018). *The entrepreneurial state: debunking public versus private sector myths*. Penguin.

McKinsey Global Institute (2020). *The future of work in Europe. Automation, workforce transitions, and the shifting geography of employment*. Discussion paper.

Meer, M. van der (2014). *Vakmensen en bewust vertrouwen*, Tilburg Law School.

Meer, M. van der (2020). An assessment of public private partnerships in 23 countries, in: European Training Foundation, *Public Private Partnerships*. Turijn: European Training Foundation.

Meer, M. van der (red), Klatte, E., Klink, M. van der, Nieuwenhuis, L., Westerhuis, A. & Schoonhoven, R. van (2017). *Naar een lerend bestel in het mbo*. Den Haag: NRO.

Meer, M. van der en R. Baarda (2019). Op het verkeerde been. De middenbanen zijn een blijvertje. In: *Scienceguide*, 19 september.

Meer, M. van der, L. Spaninks, J.P. van den Toren, L. Oosterwaal en M. van Ginkel (2020). *Digitalisering in het beroepsonderwijs, Een verkenning van hoe wetenschappelijk onderzoek en het beroepsonderwijs elkaar (nog moeten) vinden op het gebied van ICT*. Driebergen/ Tilburg/ Amsterdam: Birch/ TLS/ Commit.

Noorderpoort (2016). *Onderzoek naar het toekomstperspectief van financiële en secretariële beroepen*. Groningen: ROC Noorderpoort.

Oesch, D (2013). *Occupational change in Europe*. Oxford: Oxford University Press.

Onderwijsinspectie (2020). *De staat van het onderwijs*. Utrecht: IvHO.

Pols, W. (2019). *Je moet op dat moment reageren*. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam.

Post, I. (2020), *Zadkine Business College zoekt de grenzen van levensecht leren op'*. in Vakblad Profiel, maart 2020, p. 24-27.

Rittel, H. W., & Webber, M. M. (1973). Dilemmas in a general theory of planning. *Policy sciences*, 4(2), 155-169.

ROA (2019). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2024*. Maastricht: ROA.

ROA (2020). *Hbo-ers in tijden van Corona*, Maastricht: ROA.

Rother, M. (2010). *Toyota Kata, managing people for improvement, adaptiveness and superior results*. McGraw Hill.

Rotterdam (2020), *Presentatie Economische Verkenning Rotterdam*. Gemeente Rotterdam.

S-BB (2018). *Verkoper 2.0*. Zoetermeer: S-BB.

S-BB (2019a). *Tendrapport handel*. Zoetermeer: S-BB.

S-BB (2019b). *Tendrapport zakelijke dienstverlening*. Zoetermeer: S-BB.

S-BB (2020). *Beroepsonderwijs zakelijke dienstverlening vernieuwd*. Internetbrief november 2020. Zoetermeer: S-BB.

Schaik, M. van (2021). *Zin en betekenis van het practoraat hybride onderwijs*. Terneuzen.

Schobben, J. (2021). *Innovatiesucces in het mbo*. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam Uitgeverij.

Schumpeter, J.A. (1942). *Capitalism, socialism, and democracy*. Harper and Brothers.

Swager, R, R. Klarus, J. van Merrienboer en L. Nieuwenhuis (2015). 'Constituent Aspects of Workplace Guidance in Secondary VET', in: *European Journal of Training and Development*, vol. p. 39, 5, 358-372.

Slijper, J. (2020). *Onderzoek naar studiekeuzeprocessen in het keuzedeel voorbereiding doorstroom HBO. Eerste cohort*. Hogeschool Rotterdam.

TNO (2019). *Werkdruk in het onderwijs*. Leiden: TNO.

Toren, J.P. van der, L. Oosterwaal, M. Bakker, A. Gielisse (2018). *Ik verbind u door. In gesprek met werkgevers over economische en creatieve opleidingen in Amsterdam*. Driebergen: Birch.

Veen, K. van, R. Zwart, J. Meirink & N. Verloop (2010). *Professionele ontwikkeling van leraren een reviewstudie naar effectieve kenmerken van professionaliseringsinterventies van leraren*. Leiden: Iclon.

In 't Veld, R. (2016). *Zoeken naar de weg omhoog, onderzoek studiesucces mbo-hbo*. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam.

Verhoeven, M., Poorthuis, A. M. G., & Volman, M. (2017). *Exploreren kun je leren: De rol van onderwijs in de identiteitsontwikkeling van leerlingen*. University of Amsterdam.

Volberda, H. J. Jansen, M. Tempelaar, K. Heij, K (2011). *Monitoren van sociale innovatie: slimmer werken*, dynamisch managen en flexibel organiseren. In: *Tijdschrift voor HRM*, nr.1.

Youngworks (2019). *Mbo-ers en de keuze voor economie en administratie*. Amsterdam: Youngworks.

Wierda-Boer, H. M. de Lange, F. de Vijlder (2020). *Eindrapport Verbindend vernieuwen*. Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

Van Wijk, B en E. Fleur (2011). *De verloren zonen (m/v). De terugkeer in het onderwijs van voortijdig schoolverlaters*. 's-Hertogenbosch: echo.

World Economic Forum (2019). *The 4 biggest challenges to our higher education model – and what to do about them*. WEF.

WRR (2015). *De robot de baas*. Den Haag: WRR.

WRR (2020). *De waarde van werk*. Den Haag: WRR

BIJLAGE 2. DEELNEMERS EN RESPONDENTEN

Ronde tafelbijeenkomst 1

Onderwerp

Afbakening onderzoek

Programmaonderdelen

- SWOT-analyse van het huidige economisch beroepsonderwijs
- Definities en afbakening economisch beroepsonderwijs aan de hand van stellingen
- Schetsen van tijdlijn en scenario's van vernieuwingen in het beroepsonderwijs

Aanwezigen

1. Sander van der Vorm (Zadkine)
2. Franklin Vintges (Zadkine)
3. Emiel Akkermans (Inholland)
4. Olav Rülander (Inholland)
5. Silvio Sterkman (Albeda)
6. Frans Verbraak (Albeda)
7. Gonda Pisters (Albeda)
8. Maaïke Bajwa (Hogeschool Rotterdam)
9. Arjan van Klink (Hogeschool Rotterdam)
10. Marc van der Meer (lid denktank, reflectie)
11. Jantien Hadders (Hogeschool Rotterdam)
12. Annelotte Dijkman (Hogeschool Rotterdam)

Ronde tafelbijeenkomst 2

Onderwerp

Studiekeuze voor het economische domein

Programma-onderdelen

- Gesprek over studiekeuze economische opleiding: oriëntatie en motieven
 - World café met drie thema's:
 - beslissende momenten in de studieloopbaan
 - professionele identiteit
 - contextrijkheid van economisch onderwijs

Genodigden

1. Birgitte Spa -Inholland, expert
2. Hans de Bekker -Inholland, expert
3. Cynthia de Gans -Inholland, expert
4. Marinde Kuiper -Inholland, student
5. Soraya van Antwerpen -Inholland, student
6. Bob Seelbach Inholland, alumnus
7. Hafida Salouf Zadkine, alumnus
8. Anglie Bachoe Zadkine, alumnus
9. Erwin van Franeker Zadkine, alumnus
10. Jerryl Schreuders student
11. Alwin van Es -Zadkine, expert
12. Sjoerd Leewis -Zadkine, expert

13. Silvio Sterkman Albeda, expert
14. Frans Verbraak Albeda, expert
15. Harry van der Vis Albeda, expert
16. 2 studenten Albeda
17. Ellen Klatter HR, expert
18. Maarten van Os HR, expert
19. Annemiek Grootenborst HR, expert
20. Thijs Mos HR, alumnus
21. Barry Kikkert HR, alumnus
22. Wesley Kruijthof HR, student
23. Lisette Kouwenhoven HR, expert
24. Marc van der Meer, lid denktank, reflectie
25. Zakia Guernina- Hogeschool Rotterdam

Ronde tafelbijeenkomst 3

Toekomstige ontwikkelingen in het economisch beroepsdomein

Programma onderdelen

Welke ontwikkelingen zie je in de economische branche in het komende jaar, over 5 jaar, over 10 jaar en op de langere termijn, die mogelijk invloed hebben op het werk dat binnen de organisatie wordt gedaan (dit kan inhoudelijk zijn zoals digitalisering, maar ook procesmatig zoals steeds snellere veranderingen).

Aanwezigen

1. Saskia de Bie -Gemeente Rotterdam
2. Joost Boudewijn -Business & Decision
3. Pieter van Egmond Bridge Economy
4. Mariëlle Elsing -Welles Office Academy
5. Ton Geerts -Panteia
6. Caroline van der Heijden-(Randstad
7. Chris van Kempen -Rotork
8. Pieter van Keulen -Interfacecare en Adminbedrijf.nl
9. Pieter van Klaveren MKB Rijnmond
10. Johan Leuvenkamp, JML Financial Services
11. Johan Muis, Breeman Automotive
12. Patrick Nijhoff, Tjaden BV
13. Mireille Petit, Welles Office Academy
14. Jan Posma, PTI
15. Ronald van Raaij, Rabobank
16. Kees Schaap, Pro Management Software
17. Ad Tieleman, Officentre
18. Esther van der Velden, Van der Velden projecten en adviesmanagement
19. Jules van Well, CBL
20. Robin Westerveld, Rotterdammers 4 Rotterdammers
21. Stella Zerbo, Vopak
22. Wim Wendt, CGI
23. Marina Leuvekamp, JML Financial Services
24. Albert Buijze ,Royal Ahrend (ASML)
25. Marc van der Meer, lid denktank toekomst economisch beroepsonderwijs, reflectie
26. Frans Verbraak, Albeda
27. Silvio Sterkman, Albeda

28. Annelotte Dijkman, Hogeschool Rotterdam
29. Zakia Guernina, Hogeschool Rotterdam
30. Mariska van Langeveld, Hogeschool Rotterdam
31. Edwin Moor, Hogeschool Rotterdam
32. Martine Borggreve. Hogeschool Rotterdam

Ronde tafelbijeenkomst 4a

Onderwerp

Het economisch domein in twee verschillende systemen: het mbo en het hbo

Programma onderdelen

Verkennen van achtergrond, ontwikkelingen en oplossingsrichtingen in het economisch domein hbo

Aanwezig Hogeschool Rotterdam en Inholland

1. Martijn de Ruiters -HR-onderwijsmanager HRM
2. Kim Kafoe- HR-Onderwijsmanager CE-CMS
3. Myrna Bruins - HR-onderwijsmanager IBMS
4. Nahied Rezwani -Inh-Directeur Business Finance & Law
5. Olaf Rüländer -Inh-onderwijsmanager Business Studies en Finance
6. Fred Feuerstake - HR-directeur HRBS
7. Mariska de Wit -HR-directeur RBS
8. Mariska Langeveld- Hogeschool Rotterdam, projectorganisatie
9. Martine Borggreve- Hogeschool Rotterdam, projectorganisatie
10. Marc van der Meer- Lid denktank, gespreksleider

Ronde tafelbijeenkomst 4b

Onderwerp

Het economisch domein in twee verschillende systemen: het mbo en het hbo

Programma onderdelen

Verkennen van achtergrond, ontwikkelingen en oplossingsrichtingen in het economisch domein mbo

Aanwezig Albeda & Zadkine

1. Marco Molendijk-onderwijsleider Albeda
2. Franklin Vintges- directeur Business College Zadkine
3. Silvio Sterkman- adjunct directeur Albeda college
4. Leonie de Heer- onderwijsmanager Zadkine commerciële opleidingen
5. Yvonne Eijkenaar- adjunct economisch onderwijs
6. Marc van der Meer- lid denktank, gespreksleider
7. Martine Borggreve- Hogeschool Rotterdam, projectorganisatie
8. Zakia Guernina- Hogeschool Rotterdam

Ronde tafelbijeenkomst 5a

Onderwerp

Wat werkt goed en wat kan beter in het economisch domein

Programma onderdelen

SOLL (kaders/regelgeving/interventies bij Nieuwe/start opleiding/Bestaande opleiding/Evaluatie opleiding/Sluiten opleiding voor de volgende thema's.

- ▶ Digitalisering
- ▶ Aansluiting mbo/hbo
- ▶ Financiering
- ▶ Cross-overs maken tussen opleidingen en instellingen
- ▶ Gelijkwaardige samenwerking met het bedrijfsleven
- ▶ Nauwe aansluiting met de arbeidsmarkt
- ▶ Flexibilisering en personalisering onderwijs
- ▶ Wat is nodig voor het creëren van een vrije zone?

B) Naar één systeem voor mbo en hbo

- ▶ Free zone: hoe ziet het ideale systeem eruit voor mbo én hbo

Aanwezig

1. Saskia de Vos-Albeda
2. Nellie Donker- Inholland
3. Reinder Smid-Inholland
4. Monique Bicknese-Inholland
5. Marjan Veldhoen- Albeda
6. Chantal Draat- Albeda
7. Jiska Wijker- Albeda
8. Diana Verbeek- Van der Wilk- Albeda
9. Maruschka Kinds- Hogeschool Rotterdam
10. Daan Gijsbertse- Hogeschool Rotterdam
11. Steffie Theuns- Hogeschool Rotterdam
12. Ernst Pfaff -Hogeschool Rotterdam
13. John Gommers- Zadkine
14. Marc van der Meer- lid denktank, gespreksleider
15. Martine Borggreve- Hogeschool Rotterdam, projectorganisatie
16. Zakia Guernina- Hogeschool Rotterdam

Ronde tafelbijeenkomst 5b

Onderwerp: Opzet en invulling curriculum

In de ideale situatie

- ▶ Hoe invulling geven aan curriculum
- ▶ Andere vormen/mogelijkheden/samenwerking bedrijfsleven

Programma onderdelen

1. Inspirerende concepten van vrije zones
2. Vrije zones, hoe zien die eruit? (mbo/hbo, bedrijfsleven/opleidingen/vrije ruimte)
3. Wat is nodig om deze freezones te realiseren?

Aanwezig

1. Janneke Vervloed- Inholland
2. Robbert Palm- Albeda
3. Caroline Kramer- Albeda
4. Saskia de Vos – Albeda
5. Marco Molendijk- Albeda
6. Jaap van Nieuwamerongen- Albeda
7. Steffie Theuns- Hogeschool Rotterdam
8. Ernst Phaff- Hogeschool Rotterdam
9. Marc van der Meer- lid denktank, gespreksleider
10. Zakia Guernina- Hogeschool Rotterdam

Deelnemers ronde tafels

Alle bovengenoemde deelnemers willen we hartelijk bedanken voor hun belangrijke bijdrage aan deze achtergrondstudie en het manifest. Diverse thema's zijn breed besproken waarbij huidige contexten, toekomstige wensen, dilemma's en mogelijkheden zijn geschetst.

Interviews en overige respondenten

Om de inzichten uit deze analyse nader te toetsen is nog gesproken met Jos van Deursen, Marjan van Dongen, Karin Geurts, Giel Hanraets, Hedy Segond von Banchet, Peter Spekenbrink, Frans Verbraak, Yvonne van de Steenhoven, Fred van de Westelaken en Rob van Wezel. Bovendien hebben de volgende personen een afzonderlijke vragenlijst ingevuld: Fred Feuerstake, Nahied Rezwani, Sylvio Sterkman en Franklin Vintgens. Dank daarvoor!

Medewerkers kwantitatieve data

Naast de ronde tafels, interviews en vele gesprekken die hebben plaatsgevonden, willen we de volgende medewerkers van Albeda, Inholland, Hogeschool Rotterdam en Zadkine zeer hartelijk bedanken voor de kwantitatieve data die zij gezamenlijk verzameld, gedeeld en besproken hebben. Veel dank aan: Maaike Bajwa, Roland Falandt, Cynthia de Gans, Marjon Molenkamp, Mariska Langeveld, Aad Middeldorp en Harry van de Vis.



DENKTANK

De bestuurders van Zadkine, Hogeschool Inholland, Albeda en Hogeschool Rotterdam gaven in 2019 een onafhankelijke denktank de opdracht inzicht te geven in de mogelijke disbalans tussen de economische opleidingen en de vraag van de arbeidsmarkt met als centrale vraag: Hoe zorgen we ervoor dat het economisch beroepsonderwijs in Rotterdam toekomst-bestendig blijft? Deze denktank had de volgende samenstelling:



Ludo Baauw
CEO Intermax Group



Mai Elmar
• Directeur Cruise Port Rotterdam
• Voorzitter van VNO-NCW regio Rotterdam



Laamia Elyounoussi
Eigenaar en algemeen directeur van
schoonmaakbedrijf Schone Zaak



Miriam Hoekstra - van der Deen
• Directeur Airport Operations van Schiphol
• Lid van de Raad van Toezicht Franciscus Gasthuis Vlietland
• Voorzitter van de Raad van Advies van Albeda Rotterdam
• The Hague Airport College



Barbara Kathmann
Wethouder Economie in Rotterdam



Marc van der Meer
• Bijzonder hoogleraar onderwijsarbeidsmarkt, Tilburg Law School/ CAOP.
• Onafhankelijk wetenschappelijk adviseur voor de mbo-sector

