



# Schakels naar duurzaamheid

Eindverslag van het begeleidend onderzoek  
'Pilots kleine unieke opleidingen':  
naar duurzame oplossingen

Utrecht, september 2014

Eva Voncken





# Schakels naar duurzaamheid

Eindverslag van het begeleidend onderzoek

'Pilots kleine unieke opleidingen':  
naar duurzame oplossingen

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van SOS Vakmanschap/SVGB als onderdeel van het Plan van Aanpak 'Kleine unieke opleidingen'. SBB brengt hierover advies uit aan de minister. Het Plan van Aanpak is gefinancierd door de ministeries van OCW, EZ en SZW.

## Inhoudsopgave

Vooraf	1
<b>1 Opzet en uitvoering van het onderzoeksdeel van het pilotprogramma</b>	<b>3</b>
1.1 Aanleiding voor het pilotprogramma	3
1.2 Probleemstelling en onderzoeksvragen	4
1.3 Aanpak van het onderzoek	6
<b>2 Twaalf pilots in perspectief</b>	<b>8</b>
2.1 De twaalf pilots nader beschouwd	8
2.2 De rol van kleine aantallen: waarom is klein klein?	9
2.3 Het aanbod aan kleine opleidingen kenmerkt zich door een hoge dynamiek	11
2.4 Kleinschalig specialistisch beroepsonderwijs in verschillende 'ecosystemen'	12
2.5 Inzet van de branche	13
2.6 Knelpunten met het oog op continuïteit	14
2.7 Oplossingen: wat maakt dat de opleidingen (blijven) doorgaan?	18
2.8 Ontwikkelperspectief: mogelijkheden en voorwaarden	20
2.9 Beschermende maatregelen	21
<b>3 Samenvattende conclusies</b>	<b>23</b>
<b>4 Bijlage: de pilotportretten</b>	<b>27</b>
Behoudsmedewerkers/opleiding Collectiebeheer	29
Creatief Vakman	35
Hoefsmeden	42
Modelmakers	49
Restauratie	53
Schoenherstellers	60
Worstmakers	66
Zeevisvaart	71
Orthopedische Techniek	78
Landmeters	84
Pianotechniek	88
Researchinstrumentmakers (glas/keramiek/optiek)	91
<b>5 Bijlage: beslisboom zeldzaam specialistisch vakmanschap</b>	<b>94</b>
<b>6 Bijlage: bronnenoverzicht</b>	<b>96</b>

## Vooraf

Voor u ligt de eindrapportage van het begeleidend onderzoek van de pilots 'Kleine unieke opleidingen'. In twaalf pilots worden ervaringen en inzichten opgedaan en opgetekend om een goed beeld te krijgen van de specifieke mogelijkheden en uitdagingen voor de kleine, unieke opleidingen: wat is nodig om kleinschalig specialistisch beroepsonderwijs voor Nederland te behouden?

Eind 2014 zal SBB aan de minister van OCW advies uitbrengen of en welke maatregelen nodig zijn voor de kleine unieke opleidingen. SBB heeft SOS Vakmanschap, met als werkorganisatie SVGB, gevraagd uitvoering te geven aan deze pilots. Dat gebeurt op twee manieren: Aan de hand van projectplannen en samen met betrokken partijen werken projectleiders van SOS Vakmanschap aan bouwen en verduurzamen van de twaalf pilots. Daarnaast is een begeleidend onderzoek uitgevoerd.

Beide hebben als focus:

*Wat zijn passende oplossingen gericht op het duurzaam organiseren van kleine unieke opleidingen met een reëel arbeidsmarktperspectief?*

Beide sporen leveren beschrijvingen, bevindingen, inzichten en ervaringen, bedoeld als input voor het advies van SBB.

De hoofdvraag van de pilots en het onderzoek verwijst naar het organiseren van duurzaamheid: Hoe kunnen kleine unieke specialistische opleidingen met een reëel arbeidsmarktperspectief uit de stand van 'overleven' naar een stand van ontwikkelen komen? Waar lopen ze tegenaan, tot welke oplossingen komen opleidingen en branches zelf en gezamenlijk? Wat is (verder) nodig om een kleine opleiding ècht duurzaam te maken? Een bijzonder aandachtspunt daarbij is de mogelijke waarde van een licentie, in termen van een set beschermende voorwaarden en ruimte om te handelen.

### Aanpak/doel & opbrengst

Om antwoorden te vinden op deze vragen zijn twaalf pilots/beroepsgroepen –die voorafgaand geselecteerd waren aan de hand van zes criteria, opgesteld door de TAC Doelmatigheid (zie verder paragraaf 1.2)– beschreven. Het gaat om de zeevisvaart, de worstmakers, de schoenherstellers, creatief vakman, collectiebeheer, restauratietechniek, hoefsmeden, orthopedisch technici, landmeters, pianotechnici, researchinstrumentmakers en modelmakers.

De benaming 'pilot' suggereert doorgaans, dat er sprake is van een (klein) experiment. In dit geval verwijst 'pilot' naar het opdoen van inzichten en ervaringen met belemmeringen vanuit de praktijk en het verzamelen van mogelijke oplossingen voor het behoud van specialistisch vakmanschap. Doel van het begeleidend onderzoek is die zo goed mogelijk systematisch (aan de hand van een format) en in context te beschrijven. Het begeleidend onderzoek brengt daarbij met name de 'wat'-kant in beeld, met als primaire bronnen interviews met een aantal direct betrokkenen in de context/uitvoering van de kleinschalige specialistische vakopleiding.

Opbrengst van het onderzoek zijn twaalf beschrijvingen in de vorm van zelfstandig leesbare pilotportretten, die een beeld geven van de context van de kleine vakspecialistische opleiding en een analyse/vergelijking van de twaalf pilots, uitmondend in beschrijvende conclusies.

### Reikwijdte van de resultaten

Het aantal pilots is begrensd. De bevindingen van het begeleidend onderzoek zijn gebaseerd op gesprekken binnen deze twaalf pilots. Conform de criteria van de TAC Doelmatigheid gaat het om kleinschalige opleidingen en beroepsgroepen die zich gemeld hebben bij het loket van SOS Vakmanschap, het Meldpunt Bedreigde Opleidingen en Beroepen, vanwege een bedreiging in hun voortbestaan. Tot en met juni 2014 zijn bij het Meldpunt 52 meldingen beschreven van in totaal 73 beroepsgroepen. Voor de beschrijvingen is ook geput uit beschikbaar materiaal uit andere bronnen als de jaarlijkse monitor van SOS Vakmanschap. De kijkrichting is oplossingen binnen het bestel. De tussentijdse bevindingen uit het onderzoek zijn op twee momenten aan een expertcommissie voorgelegd en zijn verschillende malen gepresenteerd.

De portretten schetsen de situatie door de ogen van de verschillende respondenten en geven daarmee het beeld weer van een specifieke context. Daarbij is duidelijk, dat belangen en afwegingen soms uiteenlopen of kunnen botsen. De portretten zijn ter accordering aan alle geïnterviewden voorgelegd en voorgelegd aan bestuursleden van de instellingen.

De beschreven portretten hebben het karakter van een momentopname. De ontwikkelingen binnen de pilots staan niet stil. Dat illustreert deels ook de dynamiek en kwetsbaarheid van de kleine opleidingen: een verandering in de context kan, ook in een situatie die als 'bestendig' beschouwd werd, zorgen voor een (nieuwe) bedreiging van het voortbestaan van een kleine opleiding.

### Leeswijzer

Het volgende hoofdstuk schetst beknopt de achtergrond van de pilots Kleine unieke opleidingen, de vraagstelling van het onderzoek en de werkwijze. Hoofdstuk 2 bevat de bevindingen op grond van de pilots. In hoofdstuk 3 worden de conclusies samengevat. De twaalf pilotportretten zijn integraal terug te vinden in hoofdstuk 4 van dit rapport.

Op deze plek een woord van dank aan alle geïnterviewden, leden van de expertcommissie en medewerkers van SOS Vakmanschap/SVGB voor de bijdragen aan de pilotportretten en het rapport. Veel dank voor het boeiende kijkje in de keuken en jullie waardevolle feedback!

## Hoofdstuk 1

# Opzet en uitvoering van het onderzoeksdeel van het pilotprogramma

## 1.1 Aanleiding voor het pilotprogramma

Naar schatting telt Nederland zo'n 100 verschillende zeldzame specialistische beroepsgroepen met ongeveer 80.000 beroepsbeoefenaren, samen 1,1% van de Nederlandse beroepsbevolking (Monitor SOS Vakmanschap, 2013, 2014). Kleine beroepsgroepen, die niet onmiddellijk in het oog springen. Maar die wel, zowel direct –in termen van omzet, banen en innovatief vermogen– als indirect, toegevoegde waarde hebben voor de economie, voor gezondheid en welzijn, een cultuur- historische waarde hebben en van waarde zijn voor de consument. De aandacht voor vakmanschap en de ambachtseconomie vanuit media, politiek en onderzoek is recentelijk toegenomen, zo getuigen bijvoorbeeld ook rapporten van de SER (Handmade in Holland, 2013) en van het SCP (Kansen voor Vakmanschap, 2014). Er lijkt sprake van een kentering in de waardering van het vakmanschap.

De zeldzame beroepen kenmerken zich naast hun kleine omvang door unieke, complexe en hoogwaardige vakkennis en vaardigheden, die langdurige training vereisen. De vraag naar gespecialiseerde vakmensen op de arbeidsmarkt overstijgt doorgaans het aantal studenten dat uitstroomt uit de opleidingen. En meer nog dan in andere sectoren is er een directie relatie tussen vergrijzing en het weglekken en verdwijnen van kunde en kennis. Het plan van aanpak van het pilotprogramma omschrijft het als volgt: *'Wanneer vakkennis en ervaring niet kunnen worden doorgegeven, verdwijnt die voor de beroepsgroep. Daar komt nog bij dat het bij de zeldzame specialistische beroepen vaak gaat om technische beroepen, die naast genoemde knelpunten zo klein en versnipperd zijn, dat er een rechtstreeks gevaar dreigt voor het verdwijnen van de beroepsgroep als geheel.'* (SOS Vakmanschap: Plan van Aanpak Pilots Kleine unieke opleidingen, 2013).

Goed beroepsonderwijs is dus een essentiële voorwaarde voor het voortbestaan van de kleine specialistische beroepen. Kleine specialistische opleidingen worden uitgevoerd binnen het middelbaar beroepsonderwijs. Met ongeveer 6000 deelnemers vormen ze samen 1,2% van het totale aantal deelnemers aan het mbo. Naar verhouding gaat het om veel technische opleidingen, opleidingen die vaker in de bbl worden uitgevoerd, en meer dan bij de overige mbo-opleidingen een instroom kennen van deelnemers ouder dan 30 jaar.

Ontwikkelingen in de context van het beroepsonderwijs (zoals aandacht voor doelmatigheid, herziening van de kwalificatiestructuur, aandacht voor algemene vakken) en demografische ontwikkelingen hebben gevolgen voor de kleine unieke beroepsopleidingen. De organisaties die zich verenigd hebben in SOS Vakmanschap<sup>1</sup> hebben op verzoek van de minister van OCW in 2011 het Meldpunt Bedreigde Opleidingen en Beroepen ingesteld, om de situatie van kleine branches en kleine unieke opleidingen zichtbaar te maken en hun kernproblemen en mogelijke oplossingen in kaart te brengen. Van de opleidingen en beroepsgroepen die zich melden bij SOS Vakmanschap wordt aan de hand van een beslisboom (zie bijlage 5) nagegaan of het gaat om een kleine, unieke opleiding voor een zeldzaam specialistisch beroep met een reëel arbeidsmarktperspectief, die in zijn voortbestaan bedreigd wordt. De meldingen worden geregistreerd en van een advies voorzien. Als de beslissing aan de hand van de beslisboom positief uitvalt, ondersteunen medewerkers van SOS Vakmanschap de uitvoerende instelling(en) en beroepsgroep om stappen te zetten op weg naar een meer duurzaam (onderwijs)arrangement. De jaarlijkse monitor van SOS Vakmanschap (editie 2012, 2013, 2014) brengt daarvan verslag uit.

<sup>1</sup> SOS Vakmanschap is een samenwerkingsverband van meer dan 50 organisaties uit bedrijfsleven en onderwijs, die zich inzetten om het kleinschalig, specialistisch vakmanschap in Nederland voor de toekomst veilig te stellen, door behoud en versterking van specialistisch beroepsonderwijs. ([www.sosvakmanschap.nl](http://www.sosvakmanschap.nl))

## Beleidscontext

De kleine opleidingen vallen binnen het bestel en de landelijke kwalificatiestructuur en hebben onverkort te maken met de opdracht, regelgeving en (kwaliteits)eisen die voor het hele mbo gelden. De Inspectie van het Onderwijs voert in 2014 het themaonderzoek 'Kwaliteit van kleine opleidingen' uit onder bekostigde instellingen. De Inspectie richt zich op technische beroepsopleidingen die, uitgesplitst naar niveau minder dan 18 ingeschreven studenten hebben. Doel van het onderzoek is vast te stellen in hoeverre kleine opleidingen vatbaar zijn voor kwaliteitsproblemen. Het rapport verschijnt eind 2014.

De laatste jaren is er steeds meer aandacht voor (macro)doelmatigheid van het opleidingsaanbod in het mbo. Dat komt enerzijds voort uit een kwantitatief aansluitingsprobleem: een aantal opleidingen levert meer gediplomeerden dan er nodig zijn op de arbeidsmarkt. Daarnaast is er een groot aantal kleine opleidingen, die kwetsbaar zijn voor kwaliteitsproblemen en inefficiënt in de bedrijfsvoering. Voor die laatste groep gaat het om een doelmatiger spreiding van het opleidingsaanbod. Met het wetsvoorstel macrodoelmatigheid wordt naast de (verscherpte) zorgplicht arbeidsmarktrelevantie een zorgplicht doelmatigheid geïntroduceerd, die van onderwijsinstellingen vraagt alleen opleidingen aan te bieden waarvan de verzorging doelmatig is gelet op het geheel van voorzieningen (Tweede Kamer, Kamerstuk 33948, Wijziging van onder meer de Wet educatie en beroepsonderwijs in verband met het bevorderen van een arbeidsmarktrelevant en doelmatig opleidingsaanbod in het beroepsonderwijs (macrodoelmatigheid), vergaderjaar 2014/15).

De Onderwijsraad stelde in haar advies uit 2012 over macrodoelmatigheid een licentiesysteem met extra bekostiging voor, voor unieke en maatschappelijk relevante kleine opleidingen, om te voorkomen dat deze opleidingen nergens in Nederland meer worden aangeboden.

Specifiek voor de kleinschalige unieke opleidingen geldt verder dat de prijsfactoren in het bekostigingsstelsel voor kleinschalige, unieke opleidingen worden onderzocht (OCW, Prijsfactoren onder de loep, 2014)<sup>2</sup> en inmiddels is duidelijk dat een verhoging wordt doorgevoerd. Daarnaast zal een verkenner in 2014 advies uit te brengen over de (financiële) haalbaarheid van en het draagvlak voor een nieuwe vakinstelling voor kleinschalig specialistisch vakmanschap.

## 1.2 Probleemstelling en onderzoeksvragen

Eind 2014 zal SBB aan de minister van OC&W advies uitbrengen of en welke maatregelen nodig zijn met het oog op duurzaamheid van de kleine unieke opleidingen. Om een goed beeld te krijgen van de specifieke mogelijkheden en uitdagingen voor de kleine, unieke opleidingen, wordt in twaalf pilots<sup>3</sup> ervaring opgedaan om vanuit de praktijk inzicht te verkrijgen in waar de kleinschalige praktijken tegenaanlopen, welke kansen er liggen en welke eigen (beschermende) voorwaarden eventueel nodig zijn. SBB heeft SOS Vakmanschap, met als werkorganisatie SVGB, gevraagd uitvoering te geven aan deze pilots.

De twaalf pilots hebben tot doel inzichten te ontwikkelen in hetgeen er nodig is om kleinschalig specialistisch beroepsonderwijs voor Nederland te behouden: om inzicht te verkrijgen in specifieke knelpunten en uitdagingen van kleine unieke opleidingen, om zicht te krijgen op werkzame oplossingen en oplossingsmodellen en eventuele extra voorwaarden die nodig zijn voor de continuïteit van onderwijs voor zeldzaam specialistisch vakmanschap. Dat gebeurt op twee manieren. Aan de hand van projectplannen worden pilots gebouwd en verduurzaamd samen met betrokken partijen en begeleid door projectleiders van SOS Vakmanschap. Die component heet Bouwen & Verduurzamen. Bureau Turf is gevraagd in het kader van het pilotprogramma een begeleidend onderzoek uit te voeren.

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 2013-2014, 31 524, nr. 209

<sup>3</sup> Oorspronkelijk ging het om 11 pilots. De pilot modelmakers is toegevoegd, maar wordt buiten het kader van het pilotprogramma gefinancierd. Het gaat om een beroepsgroep waarvan de opleiding tot modelmaker verdwenen is en waarvoor geprobeerd wordt opnieuw een opleiding te creëren.



De overkoepelende probleemstelling en onderzoeksvragen luiden als volgt:

*Wat zijn passende oplossingen gericht op het duurzaam organiseren van kleine unieke opleidingen met een reëel arbeidsmarktperspectief?*

- 1 Wat zijn succesvolle en kansrijke strategieën, arrangementen en oplossingsrichtingen om kleine unieke opleidingen met een reëel arbeidsmarktperspectief structureel 'in de lucht te (blijven) houden'?
- 2 Wat zijn bevorderende factoren en welke factoren (bv regelgeving) hebben een belemmerende werking? Welke speelruimte is nodig en wenselijk?
- 3 Welke (extra) maatregelen en voorwaarden zijn nodig om kleine unieke opleidingen in het bestel te organiseren, te ontwikkelen en te (blijven) behouden?

Vanuit het ministerie van OCW is een aantal aanvullende vragen aan het pilotprogramma gesteld. Die hebben betrekking op het nut en de noodzaak van een licentiemodel; de afbakening van kleinschalige unieke opleidingen, de financiering en de rol van de betrokken partijen en de aansluiting bij het wetsvoorstel Macrodoelmatigheid (zorgplicht).

De selectie van de pilots heeft voorafgaand aan het onderzoek elders plaatsgevonden aan de hand van zes criteria, vastgesteld door de Thema Adviescommissie Doelmatigheid<sup>4</sup>:

- Het gaat om pilots (kleine opleidingen/branches) die zich gemeld hebben bij SOS Vakmanschap en daarmee een bedreiging in hun voortbestaan kenbaar gemaakt hebben;
- De pilots zijn positief beoordeeld op alle vijf criteria van de beslisboom (zeldzaam en specialistisch beroep; klein en unieke opleiding; toekomstperspectief; bedreigd in voortbestaan en gezamenlijk probleemeigenaarschap van onderwijs en beroepsgroep);
- De melders van een zeer urgente bedreiging zijn opgenomen;
- De pilots bevinden zich in verschillende ontwikkelingsstadia (bouwen van een arrangement; verduurzamen van een bestaande oplossing en duurzame gevestigde oplossing);
- De pilots bestrijken samen een breed palet van knelpunten en mogelijke oplossingsrichtingen;
- De pilots zijn verdeeld over verschillende (top)sectoren.

Conform de selectiecriteria zijn in het pilotprogramma drie 'soorten' pilots vertegenwoordigd, die verschillen naar ontwikkelingsstadium: van een beginstadium waarin bouwen aan de oplossingsrichting centraal staat, naar pilots in een gevorderd stadium waar wordt gevraagd om verduurzaming, naar pilots die zich bewezen hebben in de praktijk (bestendigde oplossing). Het pilotprogramma omvat de volgende pilots:

Pilots	Ontwikkelingsstadium
1 Landmeters	Bouwen
2 Modelmakers	Bouwen
3 Restauratie	Bouwen
4 Behoudsmedewerkers/collectiebeheer	Bouwen
5 Creatief vakman	Verduurzamen
6 Hoefsmeden	Verduurzamen
7 Orthopedisch Technici	Verduurzamen (herbouwen)
8 Pianotechnici	Verduurzamen
9 Schoenherstellers	Verduurzamen
10 Researchinstrumentmakers	Bestendigd/onderzoeken
11 Zeevisvaart	Bestendigd/onderzoeken
12 Worstmakers	Bestendigd/onderzoeken

<sup>4</sup> De TAC Doelmatigheid bereidt adviezen voor voor het bestuur van SBB op het terrein van doelmatigheid. Deze adviezen zijn gericht aan het ministerie van OCW.

## 1.3 Aanpak van het onderzoek

Het onderzoek is inventariserend van aard en primair gericht op de beschrijving van het reilen en zeilen van een aantal kleine unieke opleidingen in de praktijk: welke (specifieke) knelpunten spelen er, hoe houdt men kleine opleidingen in de lucht en wat is nodig voor continuïteit van de opleiding?

Het onderzoek is uitgevoerd in twee fasen. De eerste fase had een exploratief karakter en richtte zich in eerste instantie op het ervaring opdoen met de drie *typen* pilots (bouwen, verduurzamen, bestendigde oplossing) en het verkrijgen van een eerste beeld van de stand van zaken op weg naar oplossingen binnen de pilots, gezien hun ontwikkelfase. In deze fase stonden drie pilots, namelijk de landmeters, de pianotechnici en de researchinstrumentmakers, centraal.

Aan de hand van beschikbare informatie uit zowel meldingen, beschrijvingen en correspondentie rond de beslisboom van SOS Vakmanschap, verslagen van werksessies en werkgroepbijeenkomsten, kwalificatiedossiers, relevante documentatie rond de pilots, monitorrapportages als ook gesprekken met de pilotleiders is informatie verzameld. Daarnaast zijn als voornaamste bron van informatie interviews gehouden met vertegenwoordigers van de beroepsgroepen, betrokken kenniscentra en vertegenwoordigers van de betrokken onderwijsinstelling(en).

Doel van het pilotprogramma is vanuit de *praktijk* in beeld te brengen waar de kleine opleidingen tegenaanlopen en waar oplossingen liggen. Voor de keuze van de respondenten betekent dat, dat de meest nauw betrokken personen bevraagd zijn, die zicht hebben op knelpunten en ontwikkelingen. Vanuit de opleiding zijn dat vaak de opleidingscoördinator of de vakdocent en in een aantal gevallen een bestuurslid, vanuit de branche doorgaans de brancheorganisatie en/of een bedrijf, soms intermediaire organisaties en vanuit het kenniscentrum degene die betrokken is bij (herziening van) het kwalificatiedossier of het beroepscompetentieprofiel. Merendeels zijn de gesprekken gevoerd op locatie, soms telefonisch. De gesprekken zijn gevoerd aan de hand van een semigestructureerde gespreksleidraad. Van elk gesprek is een verslag gemaakt. De informatie uit de verslagen samen is gebundeld in een pilotportret. Van elk van de drie genoemde pilots is een pilotportret opgesteld. Een overzicht van de gebruikte bronnen is te vinden in bijlage 6.

Voor zowel het onderdeel 'onderzoek' als voor de component 'bouwen en verduurzamen' stond de eerste fase in het teken van verkenning: in dezelfde periode zijn de projectleiders van de pilots aan de slag gegaan om tot een onderbouwd startdocument te komen, dat het vertrekpunt vormde voor de verdere activiteiten op het gebied van bouwen en verduurzamen. In de eerste fase hebben projectleiders en onderzoeker daardoor ook deels gelijk opgetrokken in de 'dataverzameling' (gesprek, bijwonen van bijeenkomsten). Van de bevindingen bij deze drie pilots in de eerste fase is een tussenrapport opgesteld: 'Schakels naar duurzaamheid' (januari 2014). Dat rapport is besproken met de expertcommissie en gepresenteerd aan alle pilots op een pilotbijeenkomst van SOS Vakmanschap en voorgelegd aan de Stuurgroep van de TAC Doelmatigheid. Naar aanleiding daarvan is de gespreksleidraad verder aangescherpt en is besloten om in de tweede fase de gevolgde werkwijze te continueren en de nadruk te blijven leggen op het opstellen van pilotportretten (in plaats van een themagewijze/overstijgende aanpak). De expertcommissie benadrukte de waarde van pilotportretten als mogelijkheid om scherp en in samenhang in beeld te brengen wat in essentie de knelpunten zijn, welke oplossingen gekozen worden en wat de inzet/mogelijkheden van de verschillende partijen kunnen zijn om een duurzame situatie te bereiken.

De tweede fase stond in het teken van verbreding en verdieping. In deze fase zijn negen pilots beschreven, te weten: de zeevisvaart, de worstmakers, de schoenherstellers, creatief vakman, collectiebeheer, restauratietechniek, hoefsmeden, orthopedisch technici en modelmakers.

Ook hier is gebruik gemaakt van beschikbare informatie rond de pilots (zie boven). De belangrijkste informatiebronnen zijn de gesprekken met vertegenwoordigers van de kleine branches, de opleidingen en betrokken kenniscentra en pilotleiders. De gesprekken zijn gevoerd aan de hand van een (bijgestelde) gespreksleidraad, met de volgende hoofdonderwerpen:

- Beschrijving van het beroep (plaats in productieketen, toegevoegde waarde, arbeidsmarktperspectief, ontwikkelingen in beroep, beschrijving branche)
- Beschrijving van de opleiding (type, duur, organisatie, plaats in KD, belang)
- De inrichting van het ecosysteem<sup>5</sup> en de evaluatie daarvan
- Inzet van verschillende partijen (financieel, materieel, expertise, tijd)
- Ervaren knelpunten/bedreigingen (wat zijn belemmerende factoren voor duurzaamheid, waarom spelen die hier een rol)
- Bevorderende factoren/succesfactoren/kracht en oplossingsrichtingen
- Ontwikkelperspectief
- Op welk gebied zijn eventueel extra (beschermende) maatregelen nodig

Aan de hand van deze categorieën is een format opgesteld om de pilots<sup>6</sup> te beschrijven. Aan de hand van de gecombineerde gespreksverslagen en overige informatie per pilot zijn twaalf pilotportretten opgesteld. Deze zijn in de bijlage bij dit rapport integraal opgenomen. Aan het begin van de tweede fase is ten behoeve van een bijeenkomst van de stuurgroep van de TAC Doelmatigheid opnieuw een tussenrapportage opgesteld gebaseerd op zes pilots (Kwaliteit telt, mei 2014). Vervolgens is de tweede tussenrapportage aan de leden van de expertcommissie voorgelegd. In september 2014 is de concept-eindrapportage voorgelegd aan de TAC Doelmatigheid en gepresenteerd aan pilotbetrokkenen.

De portretten zijn ter accordering voorgelegd aan alle respondenten. Eventuele opmerkingen en verduidelijkingen zijn verwerkt. Op verzoek van de TAC zijn de portretten ook voorgelegd aan het College van Bestuur van instellingen met de uitnodiging te reageren indien zij een aanvullende reactie hadden.

Vervolgens zijn de twaalf pilotportretten op de hoofdthema's van het beschrijvingskader vergeleken en is geanalyseerd welke overeenkomsten en verschillen er zijn, bijvoorbeeld welke knelpunten 'generiek' dan wel specifiek zijn, welke potentieel succesvolle oplossingen voorkomen en of en hoe beschermende maatregelen zouden kunnen bijdragen aan een duurzame structuur.

Het volgende hoofdstuk start met een overzicht van alle pilots en een beknopte aanduiding van een aantal kernthema's binnen elke pilot. Vervolgens wordt de hoofdindeling van het format van de portretten gevolgd om de bevindingen op te tekenen.

<sup>5</sup> 'Ecosysteem' is voor de pilots bekende terminologie vanuit de melding en monitoring en refereert aan de omgeving, samenwerking en wijze waarop de opleiding wordt aangeboden, bijvoorbeeld als landelijk opleidingscentrum, met veel samenwerking met de beroepskolom en een cursorisch aanbod, of bestuurlijk onder een paraplu georganiseerd.

<sup>6</sup> Doordat in de tweede fase de gespreksleidraad enigszins afweek zijn er kleine verschillen in de beschrijving van de eerste drie portretten (landmeten, pianotechniek en researchinstrumentmaken) vergeleken met de negen volgende.

## Hoofdstuk 2

# Twaalf pilots in perspectief

### 2.1 De twaalf pilots nader beschouwd

Het pilotprogramma concentreert zich op de twaalf vooraf geselecteerde pilots. Een van de selectiecriteria is dat ze voldoen aan de criteria van de beslisboom. Het onderzoek heeft uitsluitend betrekking op deze twaalf kleinschalige opleidingen en beroepsgroepen, die zich gemeld hebben vanwege een *bedreiging in hun voortbestaan*. Tot en met juni 2014 zijn bij het Meldpunt van SOS Vakmanschap 52 meldingen beschreven van in totaal 73 beroepsgroepen. Elk van de pilotportretten voorziet in een beschrijving van de specifieke context waarbinnen de opleiding wordt uitgevoerd, met daarbij aandacht voor onder meer ontwikkelingen in het beroep, de arbeidsmarkt en de ontwikkelingsgeschiedenis van de opleiding. Op deze plek worden de individuele portretten niet apart en extensief besproken. Het integrale beeld van de twaalf kleine unieke opleidingen is opgenomen in de bijlage. In dit hoofdstuk staan de bevindingen centraal die over de twaalf portretten heen naar voren komen, waarbij ter illustratie wordt geput uit of verwezen naar individuele portretten. De indeling van het beschrijvingsformat dient als kapstok voor de beschrijving van de bevindingen.

Eerst volgt op deze plek een nadere kennismaking met de twaalf pilots. In het pilotprogramma en onderzoek is de focus gericht op duurzaamheid van de kleine specialistische opleidingen: wat zijn knelpunten en wat is nodig met het oog op continuïteit van onderwijs voor zeldzaam specialistisch vakmanschap. Allereerst een beknopte typering.

Beroepsgroep		Situatieschets
1	Landmeters	Opleiding op meerdere locaties ondanks concentratie-afspraken, geringe instroom, bekostiging/uitvoerbaarheidsproblemen. Getracht wordt tot betere afstemming/samenwerking te komen
2	Modelmakers	Laatste opleiding is verdwenen uit kwalificatiestructuur, behoefte op arbeidsmarkt, nieuwe opleiding bouwen
3	Restauratie	Verregaande versnippering van opleidingen voor verschillende branches op groot aantal locaties wordt in samenhang en samenwerking in projectvorm opgepakt
4	Behoudsmedewerkers/ collectiebeheer	Nieuwe opleiding op één locatie met nieuw onderwijsconcept: de zoektocht naar een uitvoeringspartner voor een kleine specialistische opleiding en het opbouwen van bekendheid
5	Glas/creatief vakman	Nieuwe opleiding op meerdere locaties, uitvoerbaar door een kwalificatiedossier voor meerdere kleinschalige specialistische beroepen, spanning aantrekkelijkheid voor studenten en kwantitatieve/kwalitatieve aansluiting arbeidsmarkt
6	Hoefsmeden	Van drie naar recent twee uitvoeringslocaties, bekostiging/uitvoerbaarheid problematisch
7	Orthopedisch Technici	Opleiding op één locatie, bekostiging problematisch, opnieuw in gesprek over positie opleiding
8	Pianotechnici	Opleiding op één locatie, bekostigingsprobleem door wegvallen bestemmingsheffing
9	Schoenherstellers	Opleiding op één locatie, forse groei door nauwe samenwerking branche, school en kenniscentrum, bekostiging problematisch
10	Researchinstrumentmakers	Opleiding op één locatie, bekostigingsprobleem, niet herkenbaar zijn van zeer kleine specialistische opleidingen in kwalificatiedossier
11	Zeevisvaart	Opleiding op meerdere locaties, geografische gebondenheid versus doelmatigheid, bekostiging problematisch
12	Worstmakers	Opleiding op meerdere locaties onder eenzelfde bestuur, bedreiging van herkenbaarheid in kwalificatiedossier, bekostigingsprobleem

## 2.2 De rol van kleine aantallen: waarom is klein klein?

Het volgende overzicht laat de totale studentenaantallen in Nederland zien van de opleidingen binnen de twaalf pilots. Meestal gaat het om één opleiding (bv collectiebeheer, worstmaker, schoenhersteller, hoefsmid, landmeter), soms (bv zeevisvaart, creatief vakman en restauratietechniek) om meerdere opleidingen.

<b>Landmeters</b>  - 44 studenten verdeeld over 3 scholen  - Niveau 4 bol/bbl	<b>Researchinstrument- makers</b> (glas, optiek, keramiek)  - 8 studenten op 1 school  - Niveau 4 bol	<b>Pianotechnici</b>  - 24 studenten op 1 school  - Niveau 3 bol
<b>Zeevisvaart</b>  - 123 studenten, verdeeld over 5 scholen  - Niveau 2 bol/bbl/3/4 bol	<b>Worstmakers</b>  - 19 studenten op 4 opleidingslocaties onder 1 bestuur  - Niveau 3 bbl	<b>Creatief Vakman</b>  - 433 studenten, verdeeld over 8 scholen (inclusief ambachtelijk meubel-maken)  - Niveau 4 bol
<b>Hoefsmeden</b>  - 82 studenten, verdeeld over 3 AOC's, vanaf 14/15: 2 AOC's  - Niveau 4 bol	<b>Schoenherstellers</b>  - 59 studenten, 1 school  - Niveau 2/3 bbl	<b>Behoudsmedewerkers/ collectiebeheer</b>  - 18 studenten, 1 school  - Niveau 4 bbl
<b>Modelmakers</b>  - geen studenten, geen opleiding	<b>Orthopedische techniek</b>  - 25 studenten, 1 school  - Niveau 3/4 bbl	<b>Restauratietechniek</b>  - 215* studenten over 42 scholen  - Niveau 2/3/4 bol en bbl

\* Dit cijfer is gebaseerd op gegevens van ROP Nederland; DUO vermeld 409 studenten, maar rekent daarbij studenten van de (grotere) opleiding specialisatie decoratie schilderen.

Achter de kwantitatieve plaatjes gaan verschillende werkelijkheden schuil.

Zo zijn de opleidingen pianotechniek, researchinstrumentmaker en hoefsmid klein, maar vol-  
doen ze in termen van uitstroom precies aan de vraag op de arbeidsmarkt. Bij Creatief Vakman  
en bij Restauratie gaat het om meerdere beroepsopleidingen en niet om één opleiding, wat de  
aantallen per opleiding nog kleiner maakt.

De opleiding collectiebeheer is dit jaar voor het eerst gestart en moet ook bij het werkveld nog  
bekendheid krijgen.

De opleiding tot landmeter is klein vanwege een geringe instroom, ondermeer door 'onzicht-  
baarheid' van de opleiding, maar zou in termen van arbeidsmarktperspectief meer studen-  
ten kunnen plaatsen. Dat geldt ook voor de zeevisvaart. Ook de opleidingen tot worstmaker,  
schoenhersteller en researchinstrumentmaker zien kansen tot groei, gekoppeld aan het ar-  
beidsmarktperspectief. Om die reden investeren branches vaak behoorlijk in werving en het  
bekendmaken van beroepen en de opleiding. Het gaat om kleine beroepen en opleiding, die  
niet onmiddellijk in het oog springen. Een van de geïnterviewden omschreef de keuze voor het  
specialistische vak als "erfelijk belast".

De opleidingen voor de restauratieberoepen zijn heel klein en versnipperd.

Voor de opleiding Creatief Vakman ligt het weer anders: er gaat een wervende kracht uit van  
de naam, die het ook aantrekkelijk maakt voor andere scholen om de opleiding te gaan bieden,  
waardoor 'verdunding' ontstaat. De relatie met de arbeidsmarkt is in dit geval complexer, om-  
dat de afgestudeerden deels doorstromen naar het hbo en deels ook als het ware hun eigen

werkgelegenheid creëren. Dat maakt het dus lastig om de directe behoefte op de arbeidsmarkt vast te stellen. Ook de voorbeelden van de landmeters en de modelmakers laten zien dat beroepsbeoefenaren werkzaam zijn in andere dan de traditionele sectoren.

In het algemeen is exacte informatie over kleine branches, kleine opleidingen en het arbeidsmarktperspectief voor deze beroepsgroepen in statistieken lastig terug te vinden, omdat gegevens niet gekoppeld zijn of –vanwege de geringe omvang– niet in onderzoek worden meegenomen.

Ook de specialistische beroepen, sommige meer dan andere, ondervinden hinder van de crisis of van effecten van regelgeving (denk aan de zorgverzekeraars of aan visquota). Dat werkt door in de aantrekkelijkheid van de opleiding voor studenten en komt bij kleine (bbl-)opleidingen relatief harder aan. Het kan bijvoorbeeld betekenen dat als oplossing wordt gekozen om een opleiding een jaar niet aan te bieden. En dat betekent weer dat de opleiding minder zichtbaar is. De belangstelling voor technische opleidingen en beroepen –deels ook door onbekendheid en onzichtbaarheid– speelt in het algemeen een rol. Het mechanisme dat de opleidingsbereidheid van bedrijven varieert met het economisch tij speelt ook bij de kleine beroepen en kan betekenen dat werving van leerwerkplekken veel inzet vraagt (zie bijvoorbeeld collectiebeheer). Bijna tweederde van de beroepsbeoefenaren is zzp-er (Monitor SOS Vakmanschap, 2014).

**Samenvattend:** *De aanduiding ‘kleine’ opleiding is in eerste instantie een relatieve benaming. Nader beschouwd kan klein ‘klein’ zijn, omdat de instroom van studenten beperkt is (maar wel groter zou kunnen zijn); kan klein precies overeenkomen met de behoefte op de arbeidsmarkt (macrodoelmatig); kan klein betekenen dat de aantallen per opleidingslocatie klein zijn of kan klein staan voor een nieuwe opleiding die nog bekendheid moet krijgen. De achtergrond van klein is van invloed op het perspectief van de opleiding: waar de ene opleiding niet kleiner moet worden of moet groeien, moet de andere juist niet groter worden of lijkt bundeling een goede optie.*

### 2.3 Het aanbod aan kleine opleidingen kenmerkt zich door een hoge dynamiek

De pilots laten zien dat het voortbestaan van kleine specialistische vakopleidingen van jaar tot jaar –anders dan bij grotere opleidingen– niet vanzelfsprekend is. Een opleiding kan helemaal verdwijnen, zoals in het geval van de modelmakers. Het aantrekken van nieuwe medewerkers uit andere branches en zelf in de bedrijven opleiden leidde vervolgens niet tot de gewenste kwaliteit, reden om in Duitsland opgeleide mensen aan te trekken. Een vergelijkbaar proces laat het voorbeeld van de glasblazers (zie pilotportret Creatief Vakman) zien. Beide voorbeelden laten zien dat er een lange weg moet worden afgelegd om een eenmaal verdwenen opleiding onder te brengen of ‘terug te krijgen’ in het systeem.

Het overzicht in paragraaf 2.2 laat zien dat een aantal van de kleine opleidingen op één locatie wordt uitgevoerd en daarmee geen regionale maar een landelijke functie vervult. Verdwijnt die opleiding, dan is de opleiding daarmee helemaal verdwenen uit Nederland. Een opleiding kan plotseling stoppen, zoals bij de hoefsmeden. De monitor van SOS Vakmanschap (editie 2014) laat zien dat in de afgelopen vijf jaar 35 instellingen zijn gestopt. In deze pilots is de afweging om te stoppen met een opleiding een samenstel van factoren waarin de bedrijfseconomische overweging stevig telt. Vanwege uitvoerbaarheid bij (heel) kleine deelnemersaantallen wordt bij sommige opleidingen van jaar tot jaar bekeken of de opleiding al dan niet wordt aangeboden, om een groep studenten te creëren die groot genoeg is. Dat heeft dus gevolgen voor de toegankelijkheid van een opleiding en betekent voor sommige studenten dat er een wachtperiode kan optreden.

Er kunnen ook nieuwe aanbieders opduiken van bestaande opleidingen. Kleine vakspecialistische opleidingen worden wel getypeerd als ‘etalage-opleidingen’ vanwege hun aantrek-

kingskracht op studenten. Het voorbeeld van de schoenherstellers laat zien dat met het succes van een goede werving een keerzijde ontstaat: de vrees dat een andere instelling, door het succes gestimuleerd, ook de opleiding zal gaan aanbieden, met mogelijke effecten op doelmatigheid en kwaliteit. Dat speelt bijvoorbeeld ook bij de opleiding Creatief Vakman (meubelmaker), die inmiddels op zes locaties wordt aangeboden. De monitor van SOS Vakmanschap laat zien dat 25 instellingen de afgelopen vijf jaar een kleine opleiding zijn gaan aanbieden. Op dit moment zijn ROC's (in tegenstelling tot vakinstellingen) autonoom in de beslissing tot het starten van een opleiding (in tegenstelling tot de situatie in het hbo bijvoorbeeld, waar een macrodoelmatigheidstoets is vereist). Het wetsvoorstel macrodoelmatigheid beoogt het starten en stoppen van opleidingen niet meer 'ongezien' te laten plaatsvinden, door scholen dit tijdig te laten melden.

**Samenvattend:** *Kleine unieke opleidingen kenmerken zich door een hoge dynamiek: opleidingen stoppen, verdwijnen als geheel, worden door nieuwe aanbieders aangeboden, worden vanwege de instroom/uitvoerbaarheid soms niet elk jaar aangeboden. Deze bewegingen voltrekken zich op het niveau van de instelling, zonder landelijke regie.*

## 2.4 Kleinschalig specialistisch beroepsonderwijs in verschillende 'ecosystemen'

De kleine opleidingen in de pilots worden in verschillende constellaties aangeboden: op vakscholen (bijvoorbeeld de Leidse Instrumentmakersschool, de STC-groep, Nimeto, SVO Vakopleiding food, Sintlucas, het Berechja College, het SOMA College, het Hout- en Meubileringscollege), op ROC's, op AOC-instellingen en op een bijzondere constructie als de DHTA die uitsluitend kleine unieke opleidingen in huis heeft, vooral op het gebied van de gezondheidstechniek. Binnen ROC's komen verschillende organisatievarianten voor; zie het voorbeeld van het Scalda College dat het onderwijs in kleinschalige vakgerichte colleges heeft ingericht, waardoor het lijkt op een vakschool.

In het overzicht in paragraaf 2.2 is te zien dat er soms sprake is van een landelijke unieke opleiding op één locatie, soms van een opleiding die op meerdere plaatsen wordt aangeboden. Ook daarin kunnen zich verschillen voordoen: zo wordt de opleiding worstmaker op meerdere plekken aangeboden, –van noord naar zuid langs de grens met de oosterburen–, maar vallen de opleidingen wel onder één bestuur. Dat heeft voordelen voor de relatie met de branche, de kwaliteit en vergelijkbaarheid van de opleidingen en de samenwerking onderling (geen concurrentie). Met de spreiding van locaties wordt vooral ook beoogd dat de reisbelasting voor studenten nog behapbaar is. Onderzoek van het ROA (2011) laat zien dat de mobiliteit van mbo-studenten beperkt is. Desalniettemin is de reisafstand voor techniekstudenten de minst belangrijke overweging in hun studiekeuze en kiezen zij meer vanuit intrinsieke overwegingen. Ecorys (2010) liet zien dat voor 5% van de minderjarige mbo-ers de reisafstand de belangrijkste factor was in de schoolkeuze. Een vergelijkbaar argument –bereikbaarheid– gold voor de hoefsmidopleiding, aangeboden op drie locaties, die respectievelijk de regio noord, midden en zuid bedienden. Bij de zeevisvaart ligt de geografische/regionale gebondenheid/werkgelegenheid ten grondslag aan de opleidingslocaties. In het geval van de schoenherstellers vormt de DHTA voor de branche een omgeving waarin de branche zich op z'n plek voelt vanwege de kennis en aandacht voor de kleinschalig specialismen en de nabijheid. Dat maakt de eigen invloed van de branche zichtbaar, waardoor de opleiding als 'eigen' voelt. Voorheen, binnen een ROC, voelde zich men een vreemde eend in de bijt. Nabijheid van branche, opleiding en soms ook kenniscentrum betekent ook dat er snel ingespeeld kan worden op ontwikkelingen in het werkveld. Hoewel de branche soms voordelen ziet aan een opleiding op één locatie (soms ook niet), is het op één locatie zitten alleen geen afdoende garantie voor een goede relatie tussen branche en opleiding (zie bijvoorbeeld pilotportret orthopedische techniek).



Naast de reguliere mbo-opleiding verzorgt een aantal instellingen ook bij- en nascholingscursussen en/of het aanbod in de beroepskolom (vmbo-mbo-hbo) om vanuit het "niche-zijn" aantrekkelijk te zijn voor studenten en bedrijven. Zo wil het SOMA-college het landelijk opleidingscentrum voor de landmeters worden. In veel gevallen is een van de oplossingen om de kleine opleiding over te nemen en te combineren met grotere opleidingen (meer dan wel minder inhoudelijk verwant; zie verder). Dat gebeurt zowel in vakscholen als bij ROC's of AOC's. In de pilots wordt op enkele plekken een voorkeur uitgesproken voor vakscholen boven ROC's. Als voordelen van (kleinere) vakscholen beschouwt men dat daar jongeren bij elkaar zitten die al een specifieke beroepskeuze gemaakt hebben (waar studenten in een ROC vaak nog algemeen georiënteerd zijn) en dat de scholen sterker georiënteerd zijn op de arbeidsmarkt. Bovendien acht men bij inhoudelijke verwantschap van opleidingen de kans op innovatie door 'cross-overs' hoger. Voor de branches lijkt de afweging ook gebaseerd op situaties waarin men moet afstemmen met meerdere ROC's. Men heeft het idee dat de lijnen in een ROC lang zijn en daardoor besluitvormingsprocessen trager. Het is plausibel dat het voor kleine branches werkbaarder is om in termen van afstemming (en bewaking van kwaliteit) met minder opleidingslocaties van doen te hebben. De afweging: 'gaan we volgend jaar deze kleine opleiding nog aanbieden?' lijkt niet samen te hangen met ROC-, AOC of vakschool-zijn, al verwacht men dat die afweging binnen een school als de DHTA waar alleen kleine opleidingen gecombineerd worden of in een vakinstelling, minder snel zal voorkomen. Concentratie van een opleiding op één plek betekent verder ook niet dat er dan helemaal geen knelpunten zijn in de uitvoering of voortbestaan van de opleiding.

De binnen de pilot geïnterviewde vertegenwoordigers van de scholen zijn tevreden met het ecosysteem waarin de kleine opleiding zich bevindt, ook al zou dat soms doelmatiger kunnen door meer samenwerking of verdere concentratie. Dat komt deels ook, omdat men vanuit de scope van de eigen school kijkt, en niet naar wat op landelijk niveau of gezien de opleiding in Nederland doelmatig zou zijn. Voor de branches geldt als criterium voor tevredenheid vooral de voor het specialisme gewenste kwaliteit (goed opgeleide vakmensen) en het oog en oor dat men daarvoor bij de school vindt. De (kwaliteit van de) vakdocent staat voor de branches vaak symbool voor de tevredenheid met de opleiding.

**Samengevat:** *De kleine opleidingen bevinden zich in verschillende ecosystemen die door de branche gedragen worden, die voordelen bieden voor de uitvoering van de kleine opleiding (bijvoorbeeld door verwantschap van (grotere en/of kleine) opleidingen die combinaties mogelijk maakt of samenwerking faciliteert zoals bij de worstmakers) en die de aandacht voor en aantrekkelijkheid van het kleinschalig specialisme –bijvoorbeeld ook door het aanbieden van cursorisch aanbod of andere opleidingen in de beroepskolom– ten goede komt. Tot op zekere hoogte kan een ecosysteem bescherming bieden; tegelijk doen zich in alle ecosystemen knelpunten en bedreigingen voor.*

## 2.5 Inzet van de branche

Een kracht van de kleine specialistische opleidingen is het grote commitment tussen branche, school en studenten, voortkomend uit een gezamenlijke ambitie en urgentie. Men voelt zich samen verantwoordelijk voor de opleiding en is aan alle kanten bereid daar de schouders onder te zetten. De pilots laten tal van voorbeelden zien van kleine vakspecialistische opleidingen die in nauwe samenwerking worden uitgevoerd in samenwerkingsverbanden, met convenanten en samenwerkingsafspraken (bijvoorbeeld hoefsmeden, pianotechnici, landmeters). De urgentie van de kleine branches om via de opleiding te kunnen (blijven) voorzien in vakspecialisten is groot. Alternatieven, zoals brancheopleidingen, worden als (te) kostbaar beschouwd, ook voor studenten.

In alle pilots dragen de branches bij aan de kleine opleidingen. Dat doen ze op verschillende manieren: door financiële bijdragen, door bijdragen in (simulatie)apparatuur, machines,

materialen, grondstoffen of inrichting van lokalen en werkplekken, door inzet van menskracht/uren bijvoorbeeld in (gast)lessen en voorbereiding en nazorg van lessen, door werving van leerbedrijven/bpv, bieden van stageplekken, lesmateriaal, door leveren en scholing van examinatoren<sup>7</sup>, door leermiddelen en door wervingscampagnes en promotiemateriaal. Omdat het om kleine weinig kapitaalkrachtige beroepsgroepen gaat die bovendien voor een groot gedeelte bestaan uit zelfstandige ondernemers/zzp-ers, is een financiële bijdrage voor veel branches steeds minder haalbaar. Vaak is de toegankelijkheid tot een O&O-fonds beperkt. De pilots laten zien dat door het wegvallen van HBA door het opheffen van product- en bedrijfsschappen de (verplichte) bestemmingsheffingen zijn weggevallen (zie bijvoorbeeld de schoenherstellers en de pianotechnici). Tekortfinanciering, het bijfinancieren van het tekort aan leerlingen tot aan gemiddelde groepsgrootte, is bijna overal gestopt. Een vrijwillige afdracht is volgens de branchevertegenwoordigers niet haalbaar en organiseerbaar. Dat heeft ook met de organisatiegraad van de branche te maken en het hoge aantal zzp-ers.

De betrokkenheid bij en vaak ook de zorg van de branche om de kleine opleidingen is groot. De pilots laten zien, dat de aandacht voor opleidingsvraagstukken in kleine branches (in tegenstelling tot in grote branches en bedrijven) niet georganiseerd is en dus 'erbij' komt. Het hangt af van individuele personen die wat hebben met opleiden en zich daarvoor inzetten. Deze persoonlijke afhankelijkheid maakt het ook kwetsbaar.

Tot dusverre is er steeds de aanduiding 'de branche' gebruikt. Die aanduiding veronderstelt een mate van uniformiteit; een partij die 'gelijkgestemd' is of met één mond spreekt. De pilots laten zien dat de kleine opleidingen te maken hebben met een bandbreedte aan situaties: met branches waarbij de brancheorganisatie echt opgevat kan worden als de vertegenwoordiging van de branche en een eenduidig geluid kan laten horen, met branches die verdeeld zijn en waar verschillen bestaan in het handelen van al dan niet georganiseerde ondernemers, met verschillende beroepsgroepen en met individuele bedrijven met eigen opvattingen en wensen. Dat maakt een situatie zoals bij de orthopedische techniek of bij een nieuw beroep als creatief vakman waar uiteenlopende visies en opvattingen voorkomen, wezenlijk anders dan bij de pianotechnici met één stemgeluid. Verderop zullen we zien dat de branche ook een zekere beschermende rol kan spelen in het tegengaan van versnippering, mits daarover een eensluidende visie bestaat.

**Samengevat:** *De inzet en betrokkenheid van branches bij de kleine specialistische opleidingen is groot. Op allerhande manieren zet de branche zich in voor de opleiding. Die inzet komt er voor kleine bedrijven bij, en is afhankelijk van 'mensen die iets met opleiden hebben'. Financiële bijdragen lijken door de draagkracht, de samenstelling van de branches en het verdwijnen van collectieve afdrachten/heffingen minder haalbaar. Kleine opleidingen hebben te maken met branches die meer of minder verdeeld zijn. De mate waarin een branche een eenduidig geluid laat horen speelt een rol de oriëntatie van de opleiding en kan een zekere bescherming bieden.*

## 2.6 Knelpunten met het oog op continuïteit

Alle pilots maken melding van knelpunten op het gebied van de continuïteit, daar zijn ze immers ook op geselecteerd (wat wel nieuwsgierig maakt of er ook situaties bestaan waarin er geen knelpunten voorkomen). Met name de organiseerbaarheid van de opleiding krijgt veel aandacht, waarbij opvalt dat men zich op een aantal plekken nauwelijks meer lijkt te realiseren hoe men bij voortdurende bezig is met oplossen van knelpunten en de bestaande situatie als 'normaal' is gaan beschouwen. De twaalf pilots overziend zijn er gemeenschappelijke knelpunten, maar ook knelpunten die zich alleen in bepaalde situaties voordoen.

<sup>7</sup> Een bijkomende kwetsbaarheid is dat er maar weinig mensen zijn in Nederland die examens kunnen maken voor de kleine specialistische opleidingen.

## Bekostigingsproblemen

- \* Kleine, specialistische opleidingen zijn duur om uit te voeren. Alle pilots maken melding van bekostigingsproblemen. Dat hangt samen met de bekostigingswijze van mbo-onderwijs, die per student (en niet per opleiding) geschiedt. Kleine opleidingen hebben per definitie een laag deelnemersaantal<sup>8</sup>, wat maakt dat de opleidingen vanuit de mbo-bekostiging niet kostendekkend uit te voeren zijn. Daarnaast is bekostiging afhankelijk van de output van een opleiding (diplomabekostiging). Mbo-scholen maken in principe hun eigen afwegingen in de lumpsumbekostiging. De pilots laten zien dat de afweging voor continuering van de kleine specialistische opleiding doorgaans jaarlijks gemaakt wordt: *“Elk jaar wordt opnieuw de discussie gevoerd en de afweging gemaakt: doen we het met deze klassengrootte?”*. In een aantal gevallen wordt beslist aangegeven dat ‘stoppen geen optie is’, maar er zijn ook voorbeelden zoals bij de hoefsmeden, waar de opleiding op een bepaalde locatie gestopt is. In het algemeen is duidelijk dat de bedrijfseconomische afweging daarin uiteindelijk –naast strategisch belang en het passend zijn van de kleine opleiding in het opleidingsportfolio- de doorslag zou geven. In de vorige paragraaf is al aangegeven dat de financiële armslag van de kleine branches om in de kosten bij te springen zeer beperkt is.

## Kostenintensief onderwijs

- \* Dat de opleidingen duur zijn is ook gerelateerd aan het (technisch) specialisme dat investeringen in speciale apparatuur (researchinstrumentmakers, glasblazers, creatief vakman, zeevisvaart) nodig maakt. Een andere reden is intensief onderwijs en ingegeven door veiligheid, waardoor met kleine groepen gewerkt moet worden in de praktijkvakken (hoefsmeden: max. 8; creatief vakman: max. 8; schoenherstellers max. 12-18). Daardoor zijn ook meer docenten/begeleiders nodig. Veranderde regelgeving waardoor een student geen diploma-financiering meer ontvangt voor een tweede diploma zet opleidingen als worstmaker en landmeter vanwege de daar geldende constructie onder druk. De opleiding landmeten wordt bijvoorbeeld vormgegeven door een extra jaar na een driejarige niveau 4 opleiding Bouw & Infra. Bij de opleiding hoefsmeden zet de vermindering van praktijkgeld de opleidingen onder druk, niet alleen financieel maar ook op het gebied van kwaliteit: zo kan bijvoorbeeld de didactische training van externe docenten en de voorbereiding en nazorg van lessen van externe docenten niet meer vergoed worden.

Opleidingen naar prijsfactor	
Hoefsmid	1,16
Landmeter	1,2
Restauratie (div. kwalificaties)	1,2/1,3 (restauratiestukadoors)
Pianotechnicus	1,3
Creatief Vakman (alle kwalificaties)	1,3
Behoudsmedewerker	1,3
Schoenhersteller	1,3
Orthopedische technicus	1,3
Worstmaker	1,3
Researchinstrumentmaker	1,6
Zeevisvaart	1,7

Bron: Overzicht vastgestelde kwalificatiedossiers/kwalificaties en prijsfactoren (per 1/8/2014)  
[http://kwalificatiesmbo.nl/crebo\\_overzichten.html](http://kwalificatiesmbo.nl/crebo_overzichten.html)

## Eén of meerdere locaties

- \* Omdat de reguliere bekostiging ‘hangt’ op deelnemersaantallen en het kleine opleidingen betreft, vormt verdere versnippering van het aanbod eigenlijk per definitie een probleem, in termen van nog lagere deelnemersaantallen en minder bekostiging. Er is een

<sup>8</sup> In de afgelopen periode zijn er verschillende studies (KBA/IVA, ROA, SBB) verschenen waarin een aantal van 18 deelnemers als grens per beroep per mbo-opleiding gehanteerd wordt voor de bepaling van een ‘kleine opleiding’. Naar gelang de precieze hantering zou daarmee zo’n 36% van de opleidingslocaties potentieel ondoelmatig zijn (KBA, 2014). Voor opleidingen op niveau 3 en 4 geldt een hogere ‘signaalwaarde’ namelijk 22 deelnemers, voor bbl een wat lager aantal dan voor de bol-opleidingen.

aantal situaties (zie 2.2) waarin de kleine opleiding op één locatie in Nederland wordt aangeboden, waarmee in feite in termen van concentratie 'optimale doelmatigheid' bereikt is. Aan de ene kant staat de constatering dat ook in die situatie bedreigingen bestaan voor de continuïteit; bovendien is er geen garantie dat die situatie zo blijft. Met name waar opleidingen succesvol zijn en groeien, bestaat de vrees dat een andere school ook aanbieder zou kunnen worden. De een noemt dat 'ondernemerschap', een ander ziet dat als ongewenst. Er is een aantal situaties waar men het uitvoeren van de opleiding op meerdere locaties beargumenteert met de regionale werkgelegenheid of met de reisbelasting voor jongere deelnemers. Ook de gepercipieerde relatie tussen kwaliteit van de opleiding en het aantal locaties is niet eendimensionaal<sup>9</sup>. Er zijn opvattingen dat alleen-aanbiederschap achterover doet leunen en kwaliteit gebaat is bij concurrentie/marktwerking, maar ook opvattingen dat een alleen-aanbieder des te harder de kwaliteit moet waarmaken. De pilots laten in ieder geval zien dat het initiatief om te komen tot concentratie of een doelmatiger aanbod niet van een individuele school of branche komt, maar er doorgaans een derde partij als intermediair bij betrokken is die de urgentie aanwakkert, organiseert en de timing bewaakt. Het voorbeeld van de landmeters laat zien dat onderlinge afspraken tussen partijen om te concentreren wel gemaakt worden maar geen standhouden (zie verder paragraaf 2.8 Beschermende maatregelen). Het voorbeeld van de afspraken van een aantal scholen in Noord Nederland (pilotportret Restauratie) rond de opleiding laat zien onder welke condities het daar wél gewerkt heeft. Ook daar was een derde partij nodig om draagvlak bij de scholen te creëren, de uiteindelijke beslissing door te zetten en te bewaken en veel steun van de branche.

### Afwegen tussen school en arbeidsmarkt

- \* Het probleem van de financiële uitvoerbaarheid van de opleiding heeft verder een directe relatie met de macrodoelmatigheid van de kleinschalige specialistische opleiding. De kwantitatieve aansluiting met de arbeidsmarkt luistert nauw in het geval van kleinschalig specialistisch vakmanschap: het ideaalplaatje en de praktijk is opleiden naar vraag. Omdat aantallen deelnemers/gediplomeerden de basis vormen voor de bekostiging en daarmee het kostendekkend kunnen uitvoeren van de opleiding, stimuleert dat scholen meer studenten aan te nemen dan aan de kant van de arbeidsmarkt nodig zijn/geplaatst kunnen worden. Een geïnterviewde omschrijft dat als: *"De liefde voor het succes wordt dan belangrijker"*. De bbl-opleiding heeft in dit opzicht een wat meer zelfregulerende werking. In de pilots Creatief Vakman, collectiebeheer en pianotechniek is dit mechanisme bijvoorbeeld terug te zien. Bij de opleiding Creatief Vakman is de relatie met de arbeidsmarkt diffuser, stromen leerlingen ook door naar het hbo en/of beginnen een eigen zaak. Bij collectiebeheer en pianotechniek houdt de branche met argusogen de kwantitatieve aansluiting in de gaten.

### Regelgeving

- \* In een aantal gevallen wordt aangegeven dat de kwaliteitseisen/het beoordelingskader van de Inspectie niet passen bij kleine opleidingen. Illustratief in deze is de uitspraak: *"Je hebt voortdurend te maken met zaken, formats en manieren van kijken die ontworpen zijn voor grote ROC's. Ik voel me alsof ik moet werken met de handleiding van een mammoettanker, terwijl ik een zeilbootje ben van een meter of 5 (...)"*. Borging, kwaliteitszorg en voldoen aan de eisen van de Inspectie betekenen voor een kleine opleiding een onevenredig grote inspanning, zo stellen meerdere scholen. Dat geldt ook voor de herziening van het kwalificatiedossier (zie ook verder). Een paar kleine specialistische opleidingen maken melding van negatieve effecten van het afschaffen van de hogere diplomavergoeding bij stapelen, doordat de specialistische opleiding bijvoorbeeld alleen als kop op een eerdere opleiding gevolgd kan worden. Ook wordt de terugloop van praktijkgeldten genoemd door de groene scholen.
- \* Tegen taal- en rekeneisen wordt verschillend aangekeken. In het algemeen loopt men aan tegen de geringe motivatie van studenten (die gekozen hebben voor een specifieke

<sup>9</sup> De Inspectie voert een thema-onderzoek uit naar de kwaliteit van de kleine opleidingen. In het overzicht van als onvoldoende beoordeelde opleidingen komt in 2013 één van de opleidingen binnen een pilot (zeevisvaart) voor.

vakopleiding) voor deze vakken en tegen de organiseerbaarheid ervan (hoe krijgen we onze studenten op dat niveau?<sup>10</sup>). Het gaat niet zozeer om weerstand tegen de eisen zelf, al beschouwt men het soms wel als 'reparatieslag'. De aandacht voor taal- en rekenen (en engels) wordt wel als druk ervaren op de soms toch al beperkte opleidingstijd (vooral in de bbl) en daarmee beperking van de aandacht voor het specialisme/de specifieke vak-kennis en als uiting van veralgemenisering van het onderwijs. Het is niet zo dat taal- en rekeneisen in de bbl meer als probleem worden ervaren dan in de bol of dat de referentieniveaus in vakinstellingen als problematischer worden gezien dan in ROC's of AOC's. Er is (gelaten) acceptatie van de referentieniveaus: 'Dat hoort gewoon bij de drievoudig kwalificerende functie van het mbo'. Vanuit de branches zijn de geluiden wat kritischer. Soms is er een pleidooi voor een meer functiegerichte invulling. Een speciale casus is die van de restauratiestukadoors (pilotportret Restauratietechniek) die naar verluid om redenen van de taal- en rekeneisen uit de kwalificatiestructuur zijn gestapt en de opleiding binnen het erkende mbo-onderwijs gaan aanbieden. Wel klinkt hier en daar de vraag: wat als studenten die op vakvaardigheid en communicatief gebied zouden slagen, het niet redden op de taal- en rekeneisen?

Als het gaat om de kleinschalige specialistische opleidingen zijn er wel een paar specifieke observaties: a. Het vaak landelijke karakter van de kleine opleidingen vraagt om andere organisatie/andere arrangementen van het aanbod van rekenen en taal aan studenten, met name waar het een bbl-opleiding betreft b. Elke opleiding lijkt voor zichzelf het wiel uit te vinden. De kleine opleidingen zouden baat hebben bij leren van creatieve oplossingen elders (bijvoorbeeld e-learning, algemene vakken op locatie dichtbij de student/zie het voorbeeld van STC-groep, andere inrichting van de bbl, etcetera), maar men heeft vaak de tijd niet om dat uit te zoeken of uit te proberen; c. de doelgroepen van kleine specialistische vakopleidingen lopen sterk uiteen; van leerlingen die van het vmbo komen tot aan studenten met hoger onderwijs, die in het specialistisch vakonderwijs de basis zoeken die zij in het hbo of universitaire onderwijs missen, maar wel aan de vereiste niveaus voldoen. Dat maakt dat in sommige gevallen voldoen aan de taal en rekeneisen beperkt is tot het afleggen van het examen, terwijl er in andere gevallen een grote investering in het op niveau brengen/verhogen van de prestaties van studenten vereist is. Tot slot is er ook een relatie met de plaats van de specialistenopleiding. Waar de kleine opleiding een 'kop' vormt na een afgeronde niveau 2 of 3 opleiding geldt, dat als studenten binnen 2 jaar de specialistische opleiding afronden, zij niet opnieuw examens hoeven afleggen. Dat verhoudt zich op sommige plekken niet zo goed tot de wens van de branche, dat leerlingen eerst een aantal jaren werkervaring opdoen.

### Wettelijke erkenning van de opleiding in het kwalificatiedossier

- \* De plaats van de kleine opleidingen in de pilots in een kwalificatiedossier verschilt van een eigenstandig kwalificatiedossier (bijvoorbeeld pianotechniek, schoenherstellers, hoefsmeden) tot een uitstroomprofiel (landmeters). Een bijzondere situatie is die van Creatief Vakman, waarin een aantal uitstromen binnen een kwalificatiedossier zijn gecombineerd op grond van overeenkomsten in de beroepen, om gezamenlijke uitvoering mogelijk te maken. Met Focus op Vakmanschap (2011) is een beleid ingezet van herziening van de kwalificatiestructuur, waarmee het aantal kwalificaties moet verminderen, kwalificaties breder moeten worden en verwante kwalificaties moeten worden samengevoegd. In de pilots zijn er meerdere voorbeelden waar dit leidt tot knelpunten. Bij bijvoorbeeld bij de researchinstrumentmakers lag de acute dreiging in het behouden van de zeer kleine opleidingen in het KD. Knelpunten liggen op het terrein van de herkenbaarheid (en daarmee ook zichtbaarheid) van de opleiding en het specialisme, hetgeen vooral ook door de branches als een groot goed beschouwd wordt. Door samenvoeging van kwalificaties bijvoorbeeld op grond van materialen of technieken kan reductie bereikt worden, maar dat voelt voor branche en/of school als kunstmatig. Bovendien wordt de vraag gesteld hoe de Inspectie zal kijken naar de kloof die ontstaat tussen het algemenere KD en het specifiekere examen. De kenniscentra verschillen in de mate waarin zij de kleine aantallen als leidend beschouwen voor het schrappen van kwalificaties of omzetten in (niet-

<sup>10</sup> Er zijn voorbeelden van meer contextrijke inbedding van de taal- en rekeneisen in de praktijkvakken, die goed lijken te werken.

kwalificerende) keuzedelen. Oplossingen om de opleidingen een plek te blijven geven in de kwalificatiestructuur worden verder in de praktijk soms als 'trucje' beschouwd. Soms wordt de herziening als frustrerend ervaren omdat er in het beroep niets veranderd is, omdat het format niet past of zich niet verhoudt (zie bijvoorbeeld de pilots Zeevaart) met andere regelgeving/eisen in de branche. Het voorbeeld van de modelmakers laat zien dat er een lange weg moet worden afgelegd als een opleiding eenmaal verdwenen is uit de kwalificatiestructuur. In het voorbeeld van collectiebeheer heeft gezamenlijke inzet en volharding geleid tot een nieuwe kwalificatie, tegen de stroom in.

### Leerwerkplekken

- \* Leerwerkplekken staan onder druk bij een economisch ongunstiger tijdstip, als de opleidingsbereidheid van de bedrijven gering is. Dat vraagt vaak een grote inspanning van kenniscentrum, branche(organisatie) en school om via hun netwerken bol en bbl-studenten te helpen aan een stage- of leerwerkplek. Ook het gegeven dat het om zzp-ers gaat speelt een rol, bijvoorbeeld in het bieden van een volledig adequate plaats of voldoende begeleiding. Daarvoor worden verschillende oplossingen gehanteerd, zoals bij Creatief vakman: studenten lopen niet 5 dagen stage op één adres, maar op meerdere adressen. De verandering van WVA-o (wet vermindering afdrachten – onderwijs) in de subsidieregeling praktijkleren in 2014 lijkt nog weinig bekend.
- \* In een aantal pilots komt tot uitdrukking dat voor de branches de (beoordeling van de) kwaliteit van de opleiding nagenoeg gelijk staat aan de kwaliteit van de vakdocent. Het gegeven dat er maar weinig vakdocenten voor deze specialistische opleidingen zijn, en dat er doorgaans maar een docent per opleiding is, maakt het kwetsbaar.

### Toekomst DHTA

- \* Een specifiek knelpunt voor twee van de pilots (orthopedische techniek en schoenherstellers) ligt in de onzekerheid rond het voortbestaan van de DHTA. Met het wetsvoorstel voor het overgaan van de wettelijke taken van de kenniscentra naar de SBB zou artikel 9.1.5. van de WEB, lid 2, die het wettelijk bestaansrecht van de DHTA regelt, komen te vervallen. Een motie (Van Meenen, Tweede Kamer, 33.930-VII, nr.9) van 18 juni 2014 met een verzoek aan de regering om landelijke vakinstellingen voor kleinschalig uniek vakmanschap in te richten, waarin onder andere de DHTA wordt opgenomen, is overgenomen.

**Samenvattend:** *Knelpunten van kleine specialistische opleidingen zijn vaak onderling met elkaar verweven (herkenbaarheid/zichtbaarheid - kleine aantallen – bekostigingsproblemen – uitvoerbaarheid- kwaliteit- relatie met de branche) en hangen samen met kleinschaligheid en specialisme. Kleine specialistische opleidingen hebben te maken met meerdere partijen en de belangen, mogelijkheden en wensen van die partijen. Als opleiding zitten ze in een landelijk systeem en een structuur, die ingericht is op grootschaligheid en ondervinden ze daar de effecten van. De opleidingen worden uitgevoerd binnen de mbo-structuur en hebben te maken met de daar geldende uitvoeringscondities en opdracht, zoals de bekostigingsnorm, taal- en rekeneisen en de drievoudig kwalificerende functie van het mbo (beroepskwalificatie, doorstroom en maatschappelijke participatie). In de kwantitatieve en kwalitatieve aansluiting met specialistische beroepsgroepen vinden zij hun legitimering. De kunst is een goede balans te vinden tussen uitvoerbaarheid (voldoen aan generieke eisen) en het specialisme. De pilots laten zien hoe moeilijk het is die balans steeds te houden (zie het voorbeeld collectiebeheer).*

## 2.7 Oplossingen: wat maakt dat de opleidingen (blijven) doorgaan?

Eerder in deze rapportage is gemeld dat *binnen een individuele school* een beslissing om de opleiding te blijven aanbieden op sommige plaatsen van jaar tot jaar genomen wordt, waarin

kostendekkendheid een belangrijke overweging vormt. Veel van de kleine opleidingen in de pilots liften mee op de rug van een grotere opleiding (zie de zeevisvaart, pianotechniek, hoefsmeden, researchinstrumentmakers). Op die manier wordt een groepsmaat die kleiner is dan gemiddeld gecompenseerd door een grotere groepsmaat. De mogelijkheden van het ecosysteem spelen daarin een rol. Deze oplossing betekent dat de kleine opleiding afhankelijk is en daarmee dus ook kwetsbaar kan zijn, want afhankelijk van het reilen en zeilen in een andere opleiding. Bij de hoefsmedenopleiding in Deurne zijn de grotere paardenopleidingen gestopt en daarmee ook de opleiding hoefsmeden.

- \* Combineren/cluseren van (jaar)groepen en (theorie)vakken komt vrijwel bij alle opleidingen voor. Dat gebeurt binnen de opleiding en tussen opleidingen op basis van inhoudelijke verwantschap. Daarin speelt het ecosysteem van de opleiding dus een rol, vanwege de mogelijkheden om te combineren of samen te werken, zoals bij de opleiding worstmaker of de zeevisvaart. Het komt ook voor dat een opleiding een jaar niet wordt uitgevoerd, maar bijvoorbeeld eens in de twee of drie jaar.
- \* Een belangrijk knelpunt in de uitvoerbaarheid is de financiering. De pilots laten verschillende oplossingsstrategieën zien voor alternatieve financieringsbronnen. Maritiem en Logistiek College de Ruyter maakt bijvoorbeeld melding van een solidariteitsprincipe binnen Scalda, waarbij positief draaiende opleidingen de negatief draaiende opleidingen compenseren. Opleidingen als de schoenherstellers en de pianotechniek ontvingen aanvullende financiering vanuit de branche via een bestemmingsheffing. Door het wegvallen van het HBA komt dat te vervallen. Bij de landmeters draagt de branche financieel bij, maar geeft ook aan dat - naarmate er minder deelnemers zijn, de tekortfinanciering groter en het minder goed gaat in de branche- een grens bereikt is.  
In de pilots lijkt branchefinanciering meer voor te komen bij opleidingen die op een locatie zitten, waarmee de beperkte middelen waarschijnlijk ook zo efficiënt en spaarzaam mogelijk kunnen worden ingezet. De hoefsmidopleidingen vragen een (fors) hogere ouderbijdrage. Die bijdrage is vrijwillig en de Inspectie ziet daar ook op toe. Tot dusverre heeft dat niet tot problemen geleid, maar de opleiding geeft aan: *“Als ouders van meerdere leerlingen zouden weigeren, hebben we een groot probleem”*. De opleiding zeevisvaart aan het STC genereert middelen door aan Europese trajecten deel te nemen. De opleiding researchinstrumentmakers boort een alternatieve bron van inkomsten aan via contractwerk voor de universiteit en de markt en via publiek-private samenwerking binnen een Centrum voor innovatief Vakmanschap. Ook hier speelt het ecosysteem een rol. De LIS (Leidsche Instrumentmakers School) heeft zo'n traditie en historische band met de universiteit, dat het vertrouwen bestaat dat de omgeving zal bijspringen in geval van (financiële) nood.
- \* Nieuwe onderwijsconcepten kunnen de organiseerbaarheid en de aantrekkelijkheid van het onderwijs voor studenten en voor werkgevers vergroten, zo laat het voorbeeld van de winkelteams bij de worstmakersopleiding, waarin verschillende disciplines worden gecombineerd en de pilot van het online leren/afstandsleren bij de opleiding collectiebeheer zien. Voor kleine opleidingen geldt dat zij zelf geen ruimte hebben om dat te ontwikkelen, noch om de opgedane kennis met andere kleine opleidingen te delen of van anderen te leren (zie ook rekenen en taal).
- \* Eerder is al vermeld dat successen in de werving van studenten/het vergroten van de instroom (afgestemd op de vraag) contraproductief kunnen werken doordat het andere scholen stimuleert om ook de kleine opleiding te gaan aanbieden, met versnippering als gevolg. Een kleine opleiding die aantrekkelijk is loopt het risico om ingezet te worden om studenten te trekken. Dat kan leiden tot minder verbinding met de branche.
- \* Uit vrijwel alle pilotportretten komt grote betrokkenheid en een groot commitment van de branchevertegenwoordigers bij de opleiding naar voren, vanuit een gezamenlijke urgentie en ambitie. De vraag op de arbeidsmarkt (arbeidsmarktrelevantie) is doorgaans

geen probleem. Het gaat doorgaans om mensen die wat hebben met opleiden en in het bijzonder met specialistisch beroepsonderwijs. Het samenspel en de goede relatie tussen school/opleiding en branche is cruciaal, maar niet vanzelfsprekend. Allerhande factoren en invloeden (beslissingen van de branche, keuzes van de school, invloeden van buitenaf) kunnen de balans verstoren. Het komt voor dat er zich spanningsvelden voordoen waarin een buffer nodig is, dat de balans hersteld moet worden of dat het nodig is om partijen (opnieuw) te verbinden. Met name in de pilots waarin 'gebouwd' is aan oplossingen wordt inbreng van expertise op het gebied van kleinschalig specialistisch beroepsonderwijs en specialistisch vakmanschap vooral door de branches zeer gewaardeerd. Branches en scholen kunnen samen als probleemeigenaar en gesteund door andere partijen een heel eind komen, maar zijn -kennelijk- niet in staat om oplossingen duurzaam te maken.

**Samenvattend:** *De vooraf gedefinieerde ontwikkelstadia (bouwen, verduurzamen, bestendigen) van de pilots vormen een momentopname. In elk stadium kunnen zich knelpunten voordoen die een acute bedreiging vormen voor de kleine opleiding. Oplossingen zijn vaak gericht op het wegnemen van de (acute) dreiging. Succes kan een keerzijde hebben in versnippering. Gevonden oplossingen blijken en blijven fragiel. Dat betekent dat ook de fase 'bestendig' in termen van duurzaamheid in feite nog steeds een suboptimale toestand weergeeft en daarmee kwetsbaar blijft (worstmakers, pianotechnici, zeevisvaart, researchinstrumentmakers). Het betekent ook dat de gevonden good practices geen duurzame oplossingsmodellen zijn, maar eerder te karakteriseren zijn als 'werkbare oplossingen van tijdelijke aard'. Met andere woorden: 'Het gaat goed, zolang het duurt'.*

## 2.8 Ontwikkelperspectief: mogelijkheden en voorwaarden

In de gesprekken is gevraagd naar mogelijkheden van de betrokkenen binnen de pilots zelf om stappen te zetten richting een duurzaam onderwijsaanbod. Een aantal constatering:

- Men is bezig met de realiteit van elke dag; de focus van de scholen is gericht op de eigen opleiding(slocatie) en doorgaans niet op de landelijke opleidingsinfrastructuur;
- Kleine opleidingen zoeken naar erkenning: volwaardig, zelfstandig/onafhankelijk kunnen functioneren met een herkenbare plek in een kwalificatiedossier, die niet overwegend gebaseerd is op kleine aantallen;
- In alle pilots vormt de bekostiging een knelpunt; een hogere bekostigingsfactor wordt vaak als oplossing genoemd;
- Werving van studenten blijft een punt voor de meeste kleine opleidingen, mede vanwege de onzichtbaarheid van de opleiding/beroep;
- Gedachten over de toekomst gaan vaak in de richting van het aantrekkelijker maken van het aanbod (voor studenten/werkgevers) door uitbreiding met (vervolg)opleidingen (bijvoorbeeld een niveau 3 opleiding, een niveau 4/ meestertitel, een AD-traject). Men ziet daar kansen en behoefte. In geval van een landelijke opleiding/een unilocatie lijken de gedachten vaker uit te gaan naar een toekomst als 'het landelijk opleidingscentrum voor (...) ' via bundeling van opleidingen in de beroepskolom en cursorisch aanbod op het specifieke terrein. Die wens wordt ook door werkgevers geuit;
- Binnen de pilots is een aantal voorbeelden waar de kleine opleiding op meerdere locaties wordt uitgevoerd. Het komt niet voor, dat een school het initiatief neemt, omwille van doelmatigheid van het landelijk aanbod, om de opleiding niet langer aan te bieden of af te staan. Veeleer uiten scholen redenen waarom ze de opleiding willen blijven aanbieden. Dat kan zijn vanwege de binding met de regionale arbeidsmarkt, vanwege bereikbaarheid voor studenten, vanwege specifieke inkleuring van de opleiding. De casus van de landmeters laat zien dat gemaakte afspraken tot concentratie om allerlei redenen (bijvoorbeeld vraag van regionaal bedrijfsleven) weer verzanden. Doorgaans hebben de verschillende uitvoeringslocaties een concurrerende positie ten opzichte



van elkaar, met uitzondering van de SVO-locaties (worstmaker) die onder hetzelfde bestuur vallen. Concentratie wordt niet zonder meer als *de oplossing* ervaren. Meer samenwerking met het oog op uitvoerbaarheid/efficiency en kwaliteit zou soms eerder tot de opties behoren, maar lijkt moeilijk van de grond te komen. De pilot restauratie (in uitvoering) laat zien wat voor aanloop nodig is en hoe complex het is om met een groot aantal kleine opleidingen en locaties tot een initiatief in de richting van een meer duurzame organisatie te komen. Een derde partij neemt het initiatief en heeft de rol van verbinder en bewaker. Het voorbeeld van de scholen in de regio Noord Nederland (pilotportret restauratie) die afgesproken hebben een kleine opleiding op één in plaats van vijf locaties aan te bieden geeft zicht op een aantal voorwaarden voor slagen en laat zien dat de 'derde partij' als de afspraken eenmaal gemaakt zijn, ook als 'bewaker' daarvan optreedt.

- Tegenover de wens om de eigen opleiding te behouden staat de vrees dat andere aanbieders met de opleiding starten, waardoor versnippering kan optreden.
- Een opleiding buiten de kwalificatiestructuur wordt niet of nauwelijks als alternatief beschouwd, met name vanwege de kosten en de erkenning die recht geeft op doorstroom naar hoger onderwijs.
- Met name de kleine branches wijzen op de rol van de kenniscentra in relatie tot een aantal activiteiten, waar men zelf niet aan toekomt. Er is zorg over de toekomst vanwege het reorganiseren van de kenniscentra, omdat men vreest dat bestaande aandacht en de kennis bij het kenniscentrum ten aanzien van kleinschalig beroepsonderwijs en branches zal afnemen.

## 2.9 Beschermende maatregelen

Een specifiek aandachtspunt van het pilotprogramma is het nut en de noodzaak van een licentiemodel, conform de vragen van het ministerie van OCW bij de start van de pilots. Er is (vooraf) niet voorzien in een nadere invulling van een licentiemodel. In de praktijk van het moment fungeert er geen licentiemodel. Vragen over een licentiesysteem hebben daarmee voor respondenten een *'what if'*-karakter. Op een aantal bijeenkomsten van de pilots is het onderwerp wel aan de orde geweest. In de interviews is steeds naar 'beschermende maatregelen' gevraagd.

In een aantal situaties ziet men een directe en praktische meerwaarde van een licentie, in de vorm van bescherming van een opleiding tegen de situatie dat andere instellingen de opleiding gaan aanbieden, met versnippering als gevolg. Voorkomen van versnippering/voldoende studenten, bewaken van arbeidsmarktrelevantie en behoud van kwaliteit zijn de meest genoemde onderbouwingen. Tegengaan van versnippering (het wegtrekken van potentiële instromers) geldt bijvoorbeeld voor de situatie van de landmeters, waar ondanks met elkaar gemaakte afspraken over een unilocatie, meerdere aanbieders bestaan. Anderzijds betekent een unilocatie voor studenten meer reistijd en is er geen garantie dat de studenten voor een verderaf gelegen locatie zullen kiezen. Eerder was al aan de orde dat de mate waarin de branche uniform achter de 'oplossing' staat een factor van belang vormt; waar dat niet zo is, voelt een andere school zich makkelijker gelegitimeerd om de opleidingen te gaan/blijven aanbieden. De idee van een door de overheid bekrachtigde afspraak die een instelling voor een bepaalde periode het alleenrecht geeft op uitvoeren van de kleine opleiding, wordt door de beoogde unilocatie en een intermediaire organisatie, gesteund. Meerdere pilots geven aan *"dat je een dergelijke afspraak vanuit de branche of opleiding niet voor elkaar krijgt"*. Bij de meubelmakers is de ervaring dat het succes van de opleiding tot meerdere aanbieders heeft geleid. Ook bij de schoenherstellers bestaat die vrees.

De pilot restauratie waarin via een grootschalige projectaanpak gewerkt wordt aan het bouwen van een duurzaam opleidingsaanbod laat, net als in geval van de landmeters, zien dat er een langdurig, creatief, zorgvuldig en begeleid traject nodig is om te komen tot bereidheid, draagvlak en uitvoering van afspraken.

In een aantal pilots acht men de kans dat een andere aanbieder zou starten –vanwege de benodigde specialistische kennis, kosten, benodigde investeringen in apparatuur en het vinden van vakdocenten van hoge kwaliteit,– gering en steunt men de gedachte aan een licentie eerder vanuit preventieve overwegingen. *“Er hoeft maar één ROC te zijn dat het aantrekkelijk vindt en dan treedt er weer versnippering op”*. Vanuit de zeevisvaart komen voorstellen om aan een licentieovereenkomst aan de ene kant voorwaarden van kwaliteit, macrodoelmatigheid, innovatie en toezicht te koppelen met daartegenover een hogere bekostigingsnorm en eisen op maat; rechten en plichten dus.

In een paar pilots neemt de branche(organisatie) vanuit betrokkenheid en vertrouwen van de branche in de (kwaliteit van de) opleiding acties, die de opleiding beschermen tegen meerdere aanbieders. In het voorbeeld van de hoefsmeden is er een convenant afgesloten om de bestaande hoefsmidopleidingen te beschermen; alleen hoefsmeden die van die opleidingen komen worden door de brancheorganisatie erkend. Dat doet de branchevereniging om te voorkomen dat er meerdere aanbieders komen en om de kwaliteit te bewaken. De afspraken van de scholen in Noord Nederland worden eveneens bewaakt door de branche en het ROP. Ook in geval van collectiebeheer wordt aangegeven dat een andere aanbieder niet zou kunnen rekenen op medewerking van de branche, bijvoorbeeld in het leveren van bpv/ stageplaatsen. Om als branche deze functie te kunnen uitoefenen is eensgezindheid binnen de branche een voorwaarde. Bij de orthopedische techniek wordt het voorbeeld genoemd van het opnemen van de opleiding in erkenningsregeling. Ook een beschermd (beroeps)titel kan helpen om opleidingseisen te stellen. Bij de schoenherstellers en ook de hoefsmeden is de vrije vestiging daartoe een belemmering.

Bescherming wordt door een paar pilots ook vertaald in continuering van de aandacht voor zaken waar kleine opleidingen en beroepen mee te maken hebben door een derde partij, zoals het signaleren van ontwikkelingen en expertise op het gebied van kleinschalige opleidingen en vakmanschap.

## Hoofdstuk 3

### Samenvattende conclusies

Als onderdeel van de Pilots Kleine unieke opleidingen is een begeleidend onderzoek uitgevoerd bij 12 pilots om inzicht te verkrijgen in specifieke knelpunten en uitdagingen van kleine unieke opleidingen, om zicht te krijgen op werkzame oplossingen en oplossingsmodellen en eventuele extra voorwaarden die nodig zijn voor de continuïteit van onderwijs voor zeldzaam specialistisch vakmanschap. Wat leren deze pilots? We hernemen hier de onderzoeksvragen.

*Wat zijn succesvolle en kansrijke strategieën, arrangementen en oplossingsrichtingen om kleine unieke opleidingen met een reëel arbeidsmarktperspectief structureel 'in de lucht te (blijven) houden'?* De pilots laten zien dat op dit moment het in de lucht houden van kleine opleidingen samenhangt met een aantal zaken:

- De gevoelde urgentie, de inzet en gedrevenheid van de betrokken partijen (school en branche en kenniscentrum) om ermee door te gaan. Voor de branche betekent dat vooral het vertrouwen: levert de opleiding in kwantitatieve en kwalitatieve termen de vakmensen die we nodig hebben? Voor de school spelen vanzelf ook de mbo-context en daarbij behorende (kwaliteits)eisen en voorwaarden, zoals bekostiging. Voor het kenniscentrum betekent dat een insteek die gericht is op meedenken en 'oplossen'.
- In een succesvol arrangement worden de belangen van school en branche herkend en, eventueel gesteund door een derde partij, in balans gehouden.
- Een succesvol arrangement of oplossing wordt gedragen door zowel branche als school, die zich samen verantwoordelijk voelen voor het doorgaan van de opleiding en investeren in (de ontwikkeling van) de opleiding.
- Voor continuïteit is het op dit moment belangrijk om de 'kunst van het combineren' te verstaan; van opleidingen, groepen studenten, vakken, niveaus, maar ook het combineren van geldstromen om de vaak duurdere opleiding kostendekkend te laten draaien. Daarnaast kunnen creatieve oplossingen bijvoorbeeld afstandsleren, online leren of delen van de opleiding op andere plaatsen geven in sommige situaties en op onderdelen soelaas bieden.
- De opleiding is arbeidsmarktrelevant en in staat om voldoende studenten aan te trekken.

*Wat zijn bevorderende factoren en welke factoren (bv regelgeving) hebben een belemmerende werking? Welke speelruimte is nodig en wenselijk?*

- Een aantal factoren faciliteert de continuïteit van de kleine opleiding, zoals bestuurlijke dekking, een goede dialoog tussen school en branche, een branche die met één mond spreekt, een gunstig ecosysteem dat samenwerking (in plaats van concurrentie) tussen dezelfde of met verwante opleidingen faciliteert, herkenbaarheid en zichtbaarheid van de opleiding (ook) in het kwalificatiedossier, bemiddeling en ondersteuning gericht op continuïteit door een derde partij met kennis van kleine opleidingen/beroepen en oog en oor voor de voorwaarden van specialistisch vakmanschap bij het beleid.
- Als het gaat om factoren met een belemmerende werking gelden niet alleen het omgekeerde van de hierboven genoemde factoren: daarnaast hebben kleine opleiding er in hun huidige context last van dat een aantal eisen, regels en voorwaarden van het systeem waarbinnen ze functioneren niet goed passen, waardoor er voortdurend gezocht moet worden naar oplossingen en men meer energie moet steken in overleven dan bezig kan zijn met ontwikkelen. De opleidingen lijken te maken te hebben met afnemende financiële mogelijkheden van branches, deels ook door verdwijnen van mogelijkheden voor collectieve bestemmingsheffingen. Klein zijn betekent ook dat de mogelijkheden om bij alle ontwikkelingen te zijn en kennis uit te wisselen en te leren van elkaar beperkt zijn. Voor branches met veel zzp-ers en kleine bedrijven is de tijd

en aandacht die men besteed aan de opleiding tijd die erbij komt. De kunst van het combineren heeft een keerzijde, namelijk afhankelijkheid en kwetsbaarheid. Daardoor kan voortbestaan dus ook afhankelijk worden van het voortbestaan van de grotere opleiding(en). Belemmeringen die voortkomen uit regelgeving hebben ondermeer te maken met de positie van het specialistisch vakonderwijs waardoor bijvoorbeeld de bekostiging van het tweede diploma een knelpunt kan vormen; men noemt het voldoen aan kwaliteitseisen een onevenredige tijdsbelasting; de bekostiging gekoppeld aan aantallen studenten is per definitie een probleem; de vraag of online leren zich verhoudt tot de eisen rond de onderwijstijd; vermindering van praktijkgeld.

*Welke (extra) maatregelen en voorwaarden zijn nodig om kleine unieke opleidingen in het bestel te organiseren, te ontwikkelen en te (blijven) behouden?*

### Duurzaamheid begint met bestaansrecht

Kleine specialistische vakopleidingen 'bungelen'. Ze bestaan op hun locaties bij de gratie van de welwillende aandacht en inzet van een aantal betrokkenen die er wat mee hebben en de opleiding belangrijk vinden. In de uitvoering zijn kleine opleidingen vaak afhankelijk van andere opleidingen. Ze functioneren in een 'landelijk ecosysteem' dat geen rekening houdt met hun specifieke eigenheden, maar meer afgestemd is op grootschaligheid. Door hun geringe omvang en hogere uitvoeringskosten vanwege het specialistische karakter en/of kleine groepen zijn er in alle gevallen bekostigingsproblemen. Daardoor wordt soms jaarlijks de afweging gemaakt: moeten we deze opleiding volgend jaar nog wel aanbieden? Het hanteren van (uitsluitend) een kwantitatieve bril kan een herkenbare plaats in het kwalificatiedossier in de weg staan.

De onderzochte kleine opleidingen zijn niet bezig met verduurzamen, maar eerder met ad hoc problemen en knelpunten oplossen, binnen hun eigen context. School en branche komen, eventueel met steun van derden samen een heel eind, maar het lukt niet om duurzame oplossingen te creëren. Er is veeleer sprake van een precair evenwicht en een stand van *overleven*, dan van handelen of ontwikkelen vanuit een stabiele situatie. Vanuit het eigen ecosysteem, door voortdurend te zoeken naar financiële mogelijkheden, met grote inzet van de branche en door slimme combinaties of nieuwe onderwijsconcepten houdt men de opleidingen in de lucht: Het werkt, zolang het duurt.

### Een oplossing moet bestaan uit meerdere componenten

De bekostiging van kleine specialistische opleidingen vormt in alle pilots een structureel kernprobleem. Men zoekt naarstig naar alternatieven, maar slaagt er niet in een structurele oplossing te realiseren. Dat heeft ook te maken met de draagkracht van kleine branches, de organisatiegraad en de geringe toegankelijkheid van O&O-fondsen.

Hoewel bekostigingsproblemen wel de aanleiding kunnen vormen voor het stoppen met de opleiding, is passende bekostiging alleen onvoldoende voor duurzaamheid. Knelpunten van kleine specialistische opleidingen zijn vaak onderling verweven en het ene knelpunt kan het andere uitlokken.

Duurzaamheid van kleine specialistische opleidingen hangt samen met:

- Zorgen voor continuïteit in de uitvoerbaarheid van de opleiding
- Het kunnen blijven realiseren van kwaliteit van de opleiding (voldoen aan kwaliteitseisen en specialisme)
- Het kunnen blijven realiseren van kwantitatieve aansluiting (arbeidsmarktrelevantie)
- Voldoende instroom/toegankelijkheid van het aanbod

Daarbij geldt dat de relatie en samenwerking tussen scholen en branches voor de kleine unieke opleidingen begin- en eindpunt vormen: het kan alleen maar samen.

De pilots maken zichtbaar hoe de genoemde elementen verbonden zijn met het kleinschalige en specialistische karakter van de opleidingen. Voortdurend is er sprake van zoeken naar

een balans, bijvoorbeeld tussen specialisme (bv wensen van branches) en uitvoerbaarheid (condities binnen mbo).

De pilots laten zien dat het oplossen van een knelpunt op één van de genoemde dimensies kan leiden tot verstoring van een andere. Bekostigingsproblemen vanwege geringe studentenaantallen en daardoor problemen in de uitvoerbaarheid kunnen de school aanzetten tot het aannemen van meer studenten dan er op de arbeidsmarkt nodig zijn. Een situatie met meer uitvoeringslocaties kan leiden tot betere toegankelijkheid voor (jongere) studenten, maar kan bij kleinere opleidingen ook resulteren in minder doelmatige situaties in termen van efficiency en/of kwaliteit. Andersom vraagt het landelijk aanbieden van kleinschalig beroeps- onderwijs en daarmee optimale concentratie, wel wat van de reisbereidheid van studenten en heeft daarmee dus effect op de toegankelijkheid van het specialistisch vakonderwijs.

### Doelmatigheid en zorgplicht: niet vanzelf

De voorbeelden laten zien dat bij kleine specialistische opleidingen het vraagstuk van doelmatigheid bijzondere aandacht vraagt. Maximale concentratie kan nog steeds betekenen dat er sprake is van een aantal onder de *signaalwaarde*. Concentratie betekent in geval van kleine specialistische opleiding al gauw dat er dan sprake is van een *landelijke* opleiding. Maar ook de situaties waar er sprake is van één landelijke opleiding zijn niet per definitie duurzaam of doelmatig. De pilots laten zien dat er overwegingen zijn om de bestaande situatie van meerdere uitvoeringslocaties te handhaven, vanwege het bereik van deelnemers en/of vanwege regionale werkgelegenheid. Concentratie wordt niet gezien als *de* oplossing. Er zijn voor- en nadelen aan een unilocatie en voor- en nadelen aan spreiding. Doorgaans willen de scholen de bestaande situatie continueren, dat wil zeggen: zelf de opleiding blijven aanbieden. Verbetering van doelmatigheid komt niet 'vanzelf' of op initiatief van individuele scholen tot stand. Er is een derde partij nodig om dit te entameren, stimuleren, om partijen te verbinden, urgentie aan te wakkeren en oplossingen aan te dragen/te helpen realiseren en die te bewaken.

### Oplossingen vragen om betrokkenheid van school èn branche

Voor het kleinschalig specialistisch beroeps- onderwijs is de relatie tussen opleiding en arbeidsmarkt en die tussen school en branche een cruciale voorwaarde. Die relatie is niet vanzelfsprekend optimaal. 'De opleiding' is niet hetzelfde als 'de school'. De school die de opleiding uitvoert functioneert binnen de context van het mbo-systeem en moet de opleiding binnen de daar geldende condities uitvoeren. De branche heeft het belang van een herkenbare opleiding die leidt tot goed opgeleide vakmensen. De pilots maken duidelijk dat 'de branche' niet altijd met één mond spreekt, en dat kleine branches weinig slagkracht en financiële armslag hebben. De dialoog over de opleiding moet doorgang vinden. Betrokkenheid van de branche bij oplossingen is een must.

### Wie heeft oog voor de kleine opleidingen?

Kleine unieke opleidingen kenmerken zich door een hoge dynamiek: opleidingen stoppen, verdwijnen als geheel, worden door nieuwe aanbieders aangeboden, worden vanwege de instroom/uitvoerbaarheid soms niet elk jaar aangeboden. Deze bewegingen voltrekken zich op het niveau van de instelling, zonder landelijke regie. De monitor van SOS Vakmanschap brengt de situatie jaarlijks (achteraf) in beeld. Wie signaleert straks?

### Beschermende maatregelen

Het onderzoeken van nut en noodzaak van een licentiemodel heeft een hoog *what-if* karakter, immers een dergelijk model is er niet op dit moment. Het kan daarom dus eigenlijk alleen maar gaan over *verwacht(e)* nut en noodzaak.

Het nut van een (tijdelijke) beschermende maatregel om te voorkomen dat versnippering ontstaat doordat (een) andere instelling(en) een kleinschalige opleiding gaan aanbieden, wordt onderschreven door de geïnterviewden, meestal vanuit preventieve overwegingen, in een

aantal gevallen ook gevoed door daadwerkelijke ervaring. Ook hierbij zij aangetekend dat elke school in eerste (en misschien ook wel in laatste) instantie de opleiding zelf wil blijven aanbieden en niet spontaan streeft naar doelmatigheid op een hoger (landelijk) niveau. Een licentie, al dan niet geflankeerd door rechten en plichten, vormt het sluitstuk van een proces naar meer concentratie. De ervaringen binnen de pilots laten zien dat het voorafgaande proces om tot verdere concentratie te komen tijdrovend is, complex en om (blijvende) intensieve begeleiding vraagt. In sommige gevallen acht men verdere concentratie niet wenselijk (bijvoorbeeld vanwege regionale werkgelegenheid of toegankelijkheid voor leerlingen). Lukt het om zover te komen met draagvlak van de scholen en de branche, dan zou een licentie die afspraak kunnen bekrachtigen om het arrangement voor een nader te bepalen periode te beschermen.

Alternatieve vormen van 'bescherming' van een arrangement door de branche zijn gebaseerd op (doorgaans niet bekrachtigde) afspraken onderling, overredingskracht en het niet verlenen van medewerking aan de (nieuwe) opleiding door de branche/een derde partij.

Een aantal pilots beschouwt de continuïteit van aandacht, expertise op het gebied van kleinschalig beroepsonderwijs/vakmanschap, het signaleren van ontwikkelingen en het zorgdragen voor kennisdeling van wat werkt door een derde partij ook als vorm van beschermende maatregel. In dat verband wordt zorg om de reorganisatie van de kenniscentra benoemd.

Hoofdstuk 4

## **Bijlage: de pilotportretten**







*Dit portret van de opleiding Collectiebeheer geeft een beeld van de lange weg die is afgelegd om een nieuwe kleine specialistische opleiding op te zetten en onder te brengen bij een onderwijsuitvoerder. Van meet af aan is rekening gehouden met het kleinschalige karakter en duurzaamheid van de opleiding, bijvoorbeeld door een onderwijsconcept te ontwikkelen gebaseerd op online leren en lessen op locatie. Het portret schetst een aantal dilemma's die in de verschillende fasen een rol spelen.*

## Pilotportret

# Behoudsmedewerkers/ opleiding Collectiebeheer

## Het beroep & de arbeidsmarkt

Behoudsmedewerkers spelen een belangrijke rol in het beheren en behouden van cultureel erfgoed en zorgen er mede voor dat cultureel erfgoed toegankelijk is en blijft voor volgende generaties. Beheer- en behoudsmedewerkers zijn werkzaam in een breed scala aan instellingen: musea, archieven, kastelen, bibliotheken.

Cultureel erfgoed omvat schilderijen, beelden, boeken, meubels, gebruiksvoorwerpen en soms ook gebouwen. Een behoudsmedewerker is onderdeel van een keten, moet contacten kunnen leggen met verschillende disciplines in de musea, voorbereidend werk verrichten zodat de restaurator meteen kan handelen en soms ook mensen aansturen als er grotere afdelingen zijn of bij inhuur van derden. Er is veel werk in de culturele sector voor behoudsmedewerkers, zeker op uitvoerend niveau. Maar door de huidige bezuinigingen in de sector wordt de noodzaak van preventieve conservering van collecties uitgesteld. *“Dat is een slingerbeweging, die elke 5 tot 10 jaar optreedt”*. Jaarlijks zijn er ongeveer 20 beheer- en behoudsmedewerkers nodig. Dat aantal zal naar verwachting op termijn groeien, doordat de vraag naar gekwalificeerde collectiebeheerders toeneemt en er vergrijzing is in de branche. Ook de bekendheid en (ervaren) kwaliteit van de nieuwe opleiding zal daarin een rol spelen. Het werk wordt nu nog vaak uitgevoerd door vrijwilligers. De (brede) branche moet dus ook wennen aan professionalisering. De bezuinigingen maken ook dat het lastig is om medewerkers een contract aan te bieden.

## Van cursus naar opleiding

### Voorgeschiedenis

De cursus kent een lange geschiedenis: ontstaan uit diverse initiatieven in het Deltaplan (1990/1997), via een tijdelijk onderdak bij het MBO onderwijs tot weer een cursus, eerst gefaciliteerd door het voormalige Instituut Collectie Nederland (2004-2008) en vervolgens

door het Nationaal Archief (vanaf 2008). Het Deltaplan Cultuurbehoud uit 1991 lag aan de basis van de cursus behoudsmedewerker; een eenjarige cursus voor werkenden. Het aanvankelijke doel was een leerlingwezenopleiding. Op hbo-niveau is er de Reinwardt academie, die opleidt tot allround erfgoedprofessional; de restauratoren zijn universitair opgeleid. Voor het GOC (toenmalig Grafisch Opleidingscentrum) waar de opleiding was ondergebracht, was de opleiding (te) branchevreemd. Bovendien kostte het moeite om de klassen vol te krijgen. Vanuit de optiek van de branche leidde een ruimer aannamebeleid van de school tot minder kwaliteit. Daar kwam nog bij, dat het mbo-stelsel in die periode herzien werd. Het Nationaal Archief nam de opleiding vervolgens tijdelijk over als cursus. Met het wegvallen van de financiering vanuit NA voor de cursus ontstond een nieuwe situatie. Het Nationaal Archief heeft de opleiding onder haar hoede genomen omdat ze die te belangrijk vond om zomaar te laten verdwijnen. Maar opleidingen zijn geen kernactiviteit van het NA, dus het was van meet af aan duidelijk dat het niet altijd zo zou blijven. In de tussentijd heeft NA wel gekeken naar mogelijkheden om de cursus ergens onder te brengen, bij voorkeur als volwaardige MBO opleiding. Er waren hiervoor een aantal redenen, onder andere om er voor te zorgen dat de opleiding een meer permanent onderkomen zou krijgen, maar ook om te garanderen dat de opleiding in een erkend diploma resulteert. Toen is het initiatief genomen om de opleiding structureel een plek te geven binnen de kwalificatiestructuur en zo gestalte te geven aan de wens om te professionaliseren, verjonging van de instroom in het beroep te genereren en de openstaande plek in de opleidingskolom op mbo-niveau te vullen. Door de opleiding in de kwalificatiestructuur onder te brengen krijgen deelnemers een erkend diploma met doorstroomrechten. Maar voor het zover was, was er een lange weg te gaan. Vanuit de markt bezien is de huidige opleiding de vijfde of zesde vorm die de opleiding krijgt.

### Het onderbrengen van de opleiding

In de sector bestond er draagvlak voor een opleiding op mbo-niveau. Bij de beroepsgroep bestond behoefte aan mbo-opgeleiden, die op uitvoerend niveau verlichting konden brengen voor het werk van de hbo-er en de wo-er. Bovendien werd in tijden van bezuinigingen preventieve conservering aan de voorkant door de behoudsmedewerker als een goedkopere oplossing gezien in termen van (be)sparing van geld en objecten. Na een tocht langs diverse kenniscentra kwam men rond 2008/2009 bij SVGB kenniscentrum en zijn de opties voor een opleiding verkend. Bij SVGB werden in die periode de mogelijkheden onderzocht om de opleiding uurwerktechniek te versterken door o.a. meer aandacht te besteden aan het restauratieambacht. Vanwege de geringe omvang werd al snel breder gekeken naar andere vakgebieden binnen de restauratie. Daarbij werd de vraag van de behoudsmedewerkers ook opgepakt. Restauratoren Nederland beschikte al over beroepscompetentieprofielen, waarin een expliciet onderscheid werd gemaakt in de restauratoren, de medewerkers en de collectiebeheerders/de behoudsmedewerkers. Het lag in de bedoeling een project te maken van restauratie als geheel, waarbij collectiebeheer een eerste aangrijpingspunt vormde. In 2011 is het kwalificatiedossier ontwikkeld voor een driejarige opleiding collectiebeheer op bbl-niveau 4. In 2012 werd de aanvraag – eigenlijk tegen de tijdgeest van het streven naar minder kwalificaties in- door de minister goedgekeurd. De verwachting was dat circa 15 mensen jaarlijks geplaatst konden worden. Voor de uitvoering zijn verschillende scholen benaderd, zowel vakscholen als een ROC, die zich in eerste instantie niet erg happig toonden. Om verschillende redenen (interne dan wel externe perikelen) zagen de scholen stuk voor stuk af van het starten van (nòg) een kleine opleiding. SVGB beschouwde de DHTA als 'vangnet', mocht het niet lukken de opleiding onder te brengen. Uiteindelijk heeft de opleiding bij het Hout- en Meubileringscollege (HMC) in Amsterdam onderdak gevonden. Na tweemaal uitstel is de opleiding in januari 2014 gestart. Tijdens de periode van ontwikkeling van de opleiding kregen de culturele instellingen te maken met bezuinigingen. Dat werd het sterkst gevoeld bij het zoeken naar leerwerkplaatsen voor de mensen die de opleiding wilden doen.

### Leerwerkplekken gezocht

Betrokkenen vanuit het werkveld en SVGB hebben voor de eerste lichte studenten gedurende anderhalf jaar intensief bij voorkeur betaalde leerwerkplekken geworven binnen hun

netwerken. *“Het is een proces dat tijd nodig heeft, voordat in een sector een mentaliteitsverandering is opgetreden. Het gaat nu vaak om vrijwilligerswerk. Het werkveld moet wennen aan de professionalisering en daar de vruchten van gaan plukken en zo bereid raken voor het werk te gaan betalen”*. Het is voor de instellingen ook nieuw om als leerbedrijf erkend te worden. De werkgroep en SVGB hebben instellingen benaderd met verschillende alternatieve scenario's om studenten de opleiding in een leerbedrijf te laten volgen, bijvoorbeeld via een samenwerkingsverband van instellingen die gezamenlijk een leerling aannemen; via het volgen van de opleiding met een vergoeding, als vrijwilliger of met behoud van uitkering.

De opleiding is gestart met 18 studenten met een uiteenlopende opleidingsachtergrond: een deel heeft een hbo- of wo-studie niet afgemaakt; een deel komt via een studie kunstgeschiedenis binnen; er zijn twee leerlingen die via een vmbo-theoretische leerweg instromen en er zijn mensen met werkervaring die onderbouwing van hun kennis zoeken. Voor het overgrote deel gaat het om volwassen deelnemers, afkomstig van Leeuwarden tot Maastricht. Vanuit de branche en het kenniscentrum had een wat lager deelnemersaantal om verschillende redenen de voorkeur: omdat de huidige vervangingsvraag (nog) niet groot is, vanwege het try-out- en ontwikkelingskarakter van de nieuwe opleiding, en omdat instellingen als leslocatie een wat kleinere groep beter kunnen behappen.

### Opleiding in ontwikkeling

Bij de ontwikkeling van de opleiding is rekening gehouden met betaalbaarheid, met een grotere rol voor de instellingen bijvoorbeeld als leslocatie waar met collecties gewerkt kan worden, met een wijder bereik van de opleiding omdat deze op één plaats wordt aangeboden en met duurzaamheid. Daarom ook is een nieuw onderwijsconcept ontwikkeld waarin online leren een grote rol speelt. Door te experimenteren met afstandsleren en ervan te leren zouden ook andere kleine opleidingen hun voordeel kunnen doen met een dergelijke aanpak.

Gedurende twee jaar is er veel energie gestopt in het opzetten van de opleiding door een werkgroep en een stuurgroep. Veel partijen waren daarbij betrokken. Het restauratieveld is onder meer vertegenwoordigd door het Nationaal Archief, de Koninklijke Bibliotheek, het Rijksmuseum, Museumconsulenten en Helicon Conservation Support. Zij brachten de kennis van het beroep in en werkte mee aan het inventariseren en ontwikkelen van lesmateriaal, opdrachten en het vinden en benaderen van externe leslocaties. Kennisnet was betrokken vanwege ICT-expertise. SVGB kenniscentrum voerde de projectleiding en zorgde voor de onderwijskundige expertise. SNS Reaal stelde een subsidie ter beschikking, die deels bedoeld was voor het digitale leren.

Op verzoek van Kennisnet heeft Twynstra Gudde (juli 2013) een businesscase ontwikkeld met als insteek: Wat zijn de kosten en opbrengsten van het aanbieden van de opleiding Collectiebeheerder aan de hand van het door Kennisnet ontwikkelde concept Online leren in balans (OLiB). Afstandsonderwijs scheelt onder andere in mankracht en kosten voor ruimte/gebouw, maar meer nog in kosten voor studenten. De grootste winst zit 'm niet zozeer in het financiële voordeel, maar wel in meer contact met de praktijk en grotere praktijkkennis (Twynstra Gudde, 2013).

### De opleiding in praktijk gebracht

De inhoud van de opleiding omvat onder meer kennis van materialen, van hun eigenschappen, bewaarcondities, signaleren van schade, hanteren, verpakken, uitpakken en vervoeren van objecten (logistiek), analyse van risico's, behoud van objecten door ze op de juiste manier te registreren, exposeren en beschikbaar te stellen aan bezoekers en onderzoekers. *“Preventieve conservering is een specialisatie in generalisatie.”*

In de opleiding is naast een vakdocent van het HMC (die geen vakdocent is op het gebied van collectiebeheer) een expert uit het werkveld als vakdocent aangetrokken. Gedurende het eerste half jaar geven beide docenten samen les en zijn er dus 'dubbele uren'; een investering

die gedaan wordt om de kennis op peil te brengen. De vakinhoudelijke lessen vormen ongeveer 75% van het programma. De vakdocent van HMC bezoekt de bedrijven.

Het online leren is in ontwikkeling. Het is een belangrijk deel van de opleiding, maar de opleiding is ook sterk praktijkgericht. In de 36 dagen in het jaar wil men ook veel op locatie bekijken. In de huidige module wordt het lesgeven om die reden deels ook op locatie gedaan. De afronding van de eerste module is in twee delen uitgevoerd: de helft van de groep gaf op school een presentatie. De andere helft volgde die presentatie thuis en stelde online vragen. Alle presentaties van de vakdocent worden opgenomen in interactie in de klas en online gezet. De winst is dat mensen flexibeler zijn in het kijken van de lessen en op een afgesproken moment online zijn om de stof te bediscussieren. De bedoeling is dat het aandeel afstandsleren in de loop van de opleiding toeneemt. Het online leren heeft het karakter van een try-out, waarbij bekeken wordt of de kennis inderdaad op deze manier overkomt. Ook voor de school is het wennen dat leerlingen elders leren.

## Ecosysteem

Het HMC beschouwt de opleiding Collectiebeheer als passend bij de school, zowel naar inhoud als qua omvang. "Het HMC is een vakschool die zich onderscheidt door specialistische opleidingen en niet bang is kleine opleidingen te starten en een kans te geven." Een verschil met andere opleidingen is wel, dat er geen product gemaakt wordt. Vertegenwoordigers van het werkveld geven aan, dat men blij is dat er een plek gevonden is voor de opleiding en dat het ook een goede en passende plek is "en geen enorm ROC waar een kleine opleiding in verzuipt". HMC biedt een goede omgeving voor de opleiding, zeker waar het gaat om hout en gereedschappen. Kanttekening is wel dat collectiebeheer ook raakvlakken heeft met metaal, en die afstand is groot.

## Relatie opleiding - branche

De betrokkenheid van de branche bij de opleiding is zeer groot. Dat komt onder meer tot uitdrukking in de grote inbreng bij het ontwikkelen van de opleiding en het werven van leerbedrijven. De sectorcommissie is de plaats waar het werkveld en de school samenkomen. Daar worden zaken geëvalueerd en wordt gekeken of de uitgezette lijn nog klopt. Het HMC organiseert een maal per jaar een relatiedag. Dit jaar wordt het werkveld van collectiebeheer uitgenodigd om in een workshop te praten over de wensen van en contactentussen school en branche. De branche draagt niet financieel bij, maar levert wel een grote tijdsinvestering in uren, zowel van individuen als instellingen en organisaties, die hun bedrijf en menskracht ter beschikking stellen van het onderwijs/presentaties en lessen verzorgen.

## Met het oog op continuïteit

Via afstandsleren/online leren wordt getracht de kosten van de opleiding te beperken en daarmee de duurzaamheid te vergroten. Hoewel de minister uitdraagt afstandsleren belangrijk te vinden, zijn er signalen dat op deze manier niet voldaan wordt aan de contactgebonden uren conform de eisen van de Inspectie van het Onderwijs.

Collectiebeheer is een nieuwe opleiding. Het kost tijd om een opleiding uit te ontwikkelen en zich te laten 'bewijzen'. Vertegenwoordigers van het werkveld en SVGB zijn lange tijd bezig geweest de nieuwe opleiding te ontwikkelen met een nieuw concept, 'startklaar' te maken en hebben "een mooi pakketje" gemaakt. Bovendien hebben ze grote inspanningen geleverd om leerbedrijven te werven. Men is blij dat de opleiding gestart is bij het HMC. Tegelijkertijd signaleert men, dat zodra een nieuwe opleiding is ondergebracht en door een school

wordt uitgevoerd, de opleiding onderdeel wordt van de 'reguliere' dynamiek, het ritme en de routines van een school. De regie gaat over in de handen van de school. De eerste neiging van een school, namelijk het belang van voldoende deelnemersaantallen (met het oog op bedrijfsvoering), kan op gespannen voet komen te staan met tijd en ruimte die nodig is om de nieuwe opleiding goed gestalte te geven. Vanuit de opleiding zou men liefst een heel jaar doorlopen hebben waarin zaken uitgeprobeerd worden en nauwgezet geëvalueerd en bijgesteld, voordat er weer een nieuwe groep van start gaat. Voor de school telt 'het kosten-baten-verhaal', wat betekent dat lage aanmeldingen de grootste bedreiging vormen. Het is een kleine en dure opleiding. In de planning van de beschikbare FTE's is niet opgenomen dat er twee docenten voor een groep moeten staan. Dat dit gebeurt komt voort uit enthousiasme en het op de hoogte willen zijn van de inhoud van de verschillende onderwerpen. De docenten worden daarvoor deels gecompenseerd. De school heeft de ambitie om op termijn met drie klassen te werken. De situatie met twee docenten voor een groep is niet meer mogelijk als er meerdere groepen komen.

Er is weliswaar voldoende animo voor de opleiding, maar de werving van leerwerkplekken zal ook in de komende periode lastig blijven en een behoorlijke uitdaging voor de school. Crisis, bezuinigingen en onbekendheid van het werkveld met de opleiding zijn daar debet aan.

Rekenen en taal (3F) vormt voor deze doelgroep vanwege hun vooropleiding doorgaans geen probleem. De studenten moeten alleen de examens afleggen. De school start met het aanbieden van rekenen, Nederlands en Engels in het tweede leerjaar met een toets, waarmee het niveau bepaald wordt. Vervolgens wordt op maat les/ondersteuning geboden. Er wordt een half jaar een uur Engels, Nederlands en rekenen geprogrammeerd. De school onderschrijft de taal- en rekeneisen en geeft ze vorm passend bij de doelgroep en opleiding. Naar leerlingen toe worden de eisen in de voorlichting duidelijk gecommuniceerd. Een succesfactor op school is verder dat het de docente Nederlands gelukt is om de docenten van de praktijkvakken het nut te laten inzien door Nederlands contextrijk in te bedden in de praktijkvakken: "Dan gaan de leerlingen het nut ook inzien".

## Succesfactoren

- Het gegeven dat de opleiding er gekomen is en uitgevoerd wordt door het HMC, tegen de stroom in
- De combinatie van zeer betrokken mensen uit het werkveld die precies weten wat het vak inhoudt, met de expertise van het kenniscentrum, zowel in het opstellen van een kwalificatiedossier, het verbinden van personen en steeds weer bij elkaar brengen van partijen (bij de hand nemen en aan de jas trekken), het beeld van het grotere geheel en de ervaring met kleine opleidingen, zodat het werkveld zich herkend voelt in hun zorgen, ambities en oplossingen. "Zonder het kenniscentrum was het een droom gebleven".
- Mits er voldoende ruimte voor is: de try-out van het inzetten van on-line leren en mogelijke spin-off naar andere kleine opleidingen
- Nauwe betrokkenheid en inzet van de branche bij de daadwerkelijke uitvoering van de opleiding

## Perspectief

Vooralsnog zijn de geluiden uit en over de opleiding positief. Leerlingen zijn positief over het afstandslernen. Ook uit netwerkcontacten komen positieve signalen. Na een half jaar wordt op sommige leerwerkplekken al naar de leerlingen gekeken, want zij zijn degenen met de kennis in huis. De kwaliteit van de bestaande werknemer-werkgeverrelatie wordt beter bij mensen die al een plek hebben.

De ambitie is dat er met de opleiding verjonging in de beroepsgroep optreedt. Dat betekent dat werving meer op onderinstroom gericht moet zijn. De diversiteit die dan ontstaat is zowel voor de branche als voor de school spannend.

Het is belangrijk dat de bekendheid van de opleiding bij het werkveld toeneemt. "De wereld van het erfgoed is heel amorf, kent alle bloedgroepen en kennisniveaus. Mensen die de beslissingen nemen over personeel moeten de opleiding begrijpen en weten dat die bestaat." Een bedreiging is dat het werkveld zich toch teveel gaat richten op universitair niveau, omdat daar de "prachtige rapporten en dissertaties vandaan komen, waar ook musea op worden afgerekend. Er zijn mechanismen die maken dat er te weinig erkenning is op het basale vlak".

Belangen van de school (in termen van voldoende deelnemers, routines) en van de branche (vertrouwen in kwaliteit van de opleiding) kunnen op gespannen voet staan. De bekostigingssystematiek van het mbo –afgerekend worden op aantallen geslaagden- werkt in de hand dat dat ook het primaire doel van een school wordt. *"De liefde voor het succes wordt dan belangrijk. Die focus komt niet overeen met wat de branche op een bepaald moment zoekt."* Op hbo- en wo-niveau komen er jaarlijks honderden leerlingen op de arbeidsmarkt, terwijl er in de sector sprake is van krimp. Daarmee is er op de hogere niveaus een mismatch tussen behoefte en aanbod. *"Als macrodoelmatigheid belangrijk wordt gevonden zou dat onderdeel moeten zijn van de bekostigingssystematiek"*. Een opleiding die aantrekkelijk is loopt een risico om gebruikt te worden om studenten te trekken. Dat kan makkelijk leiden tot minder verbinding met de branche. Het is belangrijk dat school en werkveld oog houden voor elkaars belangen.

## Bescherming

Er is een kleine kans, dat een andere school de opleiding collectiebeheer in de toekomst gaat aanbieden. De school acht de kans gering dat een ROC daartoe zou overgaan, vanwege de expertise en traditie in het HMC als vakinstelling. Maar de school heeft wel de ervaring bij de meubelmakers, dat diverse scholen deze opleiding zijn gaan aanbieden.

Voor de branche is vertrouwen in de (kwaliteit van de) opleiding belangrijk. Omdat de opleiding nog heel jong is, er een groep werkveldvertegenwoordigers pal achter de opleiding staat en het HMC expertise in huis heeft, acht men het risico klein dat een andere school zou starten met de opleiding. *"Een andere school zou er een zware dobber aan hebben"*. Vanuit het werkveld geeft men aan dat een licentie een goede functie kan hebben bij de start van een opleiding: er zou geen opleiding mogen starten zonder draagvlak bij het werkveld. Stakeholders zouden balans moeten kunnen houden in macrodoelmatigheid, om te voorkomen dat er teveel opleidingen starten. Spreiding van lessen (bijvoorbeeld algemene vakken) over meer locaties is een optie, maar dan wel onder regie van één school/instelling met betrokkenheid van het werkveld.



*Creatief Vakman is een verzamelnaam van een zevental beroepen. De opleidingen voor deze beroepen zijn bij elkaar gebracht in één kwalificatiedossier. Met de ontwikkeling van het kwalificatiedossier Creatief Vakmanschap werd de basis gelegd om de opleidingen binnen deze sector terug te laten komen. In dit pilotportret wordt beschreven hoe door het samenvoegen van verwante opleidingen in een KD en door samenwerking tussen vakscholen een ecosysteem is gecreëerd waarin de opleidingen voor kleine beroepen uitvoerbaar zijn. Daarbij wordt verder ingezoomd op de situatie binnen SintLucas. Daarnaast wordt de zoektocht naar een adequate opleidingsplek voor een zeer kleinschalig specialisme –de glasblazers– beschreven.*

## Pilotportret

# Creatief Vakman

## Het beroep & de arbeidsmarkt

Creatief vakmanschap (in het buitenland vaak 'crafts' genoemd) komt tegemoet aan een toenemende consumentenvraag naar kwaliteit, creativiteit en authenticiteit (Klamer e.a., 2012). Mede door de vergrijzing ontstaat er ruimte voor jonge, goed geschoolde vakmensen in de creatief-technische sector. Zij kunnen ontstane vacatures vervullen, maar ook een eigen bedrijf starten of een bedrijf overnemen. In die zin is er niet zozeer sprake van werkgelegenheid maar van 'ruimte op de arbeidsmarkt' (Kwalificatiedossier Creatief Vakman, 2012). De opleidingen in de creatief technische sector stonden onder druk of waren al verdwenen, terwijl de vraag naar producten uit deze

branches toeneemt. Naast de hbo-kunstopleidingen, die zich meer richten op conceptuele vormgeving, heeft een mbo-opleiding een belangrijke toegevoegde waarde in materiaalkennis en vakmanschap als basis voor het realiseren van producten (Kwalificatiedossier Creatief Vakman, 2012).

De creatief technische branches zijn kleine branches: van ongeveer 20 ondernemingen met zo'n 40 werkzame glasblazers tot zo'n 550 ondernemingen met 700 keramisten (Arbeidsmarkt en Onderwijsinformatie SVGB, 2011). De branches bestaan overwegend uit eenpersoonsbedrijven. Een creatief vakman werkt vanuit een atelier of werkplaats en maakt producten in opdracht of creëert op eigen initiatief producten. Een creatief vakman is zelfstandig ondernemer of freelancer. Hij werkt met uiteenlopende opdrachtgevers; particulieren, bedrijven, verenigingen, organisaties en overheden kunnen bij hem terecht.

Onder de noemer creatief vakman worden zeven beroepen bediend:

- de ambachtelijk schoenmaker, die schoenen maakt van hoofdzakelijk leer
- de glazenier, die producten maakt van glas (vervaardigen en restaureren van glas-inlood panelen, brandschilderen, koud schilderen, zandstralen, heetglastechnieken, etc.)
- de hoedenmaker maakt hoeden en andere hoofddeksele en accessoires van uiteenlopende materialen
- de keramist bewerkt klei tot keramiekproducten met behulp van technieken als draaien en afdraaien, handvormen, reproductietechnieken, glazuren, drogen en verstenen.
- de lederwaremaker verwerkt leer en andere materialen tot tassen, riemen, klein lederwaren en lederaccessoires
- de ontwerpend meubelmaker is een volwaardig meubelmaker die maatwerk-meubelen kan ontwerpen en maken en
- de glasblazer blaast glasobjecten met behulp van verschillende technieken.

Het is lastig om het arbeidsmarktperspectief van deze beroepen goed te duiden, juist ook omdat het deels om *selfmade* werkgelegenheid gaat. De glazeniers hebben net als de bouw last gehad van de crisis. Bij keramiek, textiel en leer gaat het vooral om zzp-ers, bij de glazeniers ook om vakmensen die bij in loondienst bedrijven werkzaam zijn.

De branches in de creatief technische sector zijn klein en weinig georganiseerd. Vaak heeft men een eigen onderneming en is de inzet voor de beroepsgroep 'liefdewerk' (in tegenstelling tot aangestelde professionele krachten bij grotere branches), dat men 'erbij' doet. Dat maakt dat er vaak weinig ruimte is om te investeren in opleiding en vooruit te zien.

De sterke vergrijzing in de creatief technische branche werd veroorzaakt doordat mensen vaak op latere leeftijd het vak gaan uitoefenen, daartoe gebracht via cursussen. Tot een paar jaar geleden was er nog geen regulier opleidingstraject voor de verschillende branches. Deze ontwikkelingen samen vormden de aanleiding tot een project gericht op het ontwikkelen van opleidingen voor creatief vakmanschap.

## De opleidingen voor creatief vakman

Creatief vakman is een vierjarige opleiding op BOL-niveau 4, die recent aangeboden wordt.

Tussen 2009 en 2012 hebben drie Vakscholen: SintLucas in Boxtel, het Hout en Meubelringscollege (HMC) in Amsterdam en Vakschool Schoonhoven samen met SGVB het project *Voorrang voor Creatief Vakmanschap* uitgevoerd, waarin onder het logo Creatief Vakman opleidingen voor de zeven beroepen zijn opgezet. Het initiatief voor het project ontstond vanuit de samenwerking tussen een aantal bedrijven, musea en belangen- en brancheorganisaties, die zich verenigden in een platform. Het oogmerk van het platform was het creatief vakmanschap in Nederland te behouden en te ontwikkelen. Het project werd mede mogelijk gemaakt door een subsidie van **Het** Platform Beroepsonderwijs (HPBO).

Het kwalificatiedossier bevat zeven uitstromen. Vertrekpunt bij het opzetten van de opleidingen waren de overeenkomsten in beroepen, met als motto: 'wat samen kan doen we samen, wat apart móet wordt apart gedaan'. Alle beroepen zijn bezig met maken/vervaardigen, vormgeven en ondernemen. Alle uitstromen hebben dezelfde kerntaken en werkprocessen gericht op ondernemerschap en vormgeven. Elke uitstroom heeft een eigen kerntaak 'vervaardigen' waarin het branchespecifieke vakmanschap is vastgelegd, maar waarbinnen ook nu weer overeenkomende werkprocessen gelijk beschreven kunnen zijn (zoals bijvoorbeeld het begeleiden van uitbesteed werk). Kern van het curriculum is dus de integratie van maken, ontwerpen en ondernemen.

Er werd met twee opleidingsconcepten geëxperimenteerd. Vakschool SintLucas en HMC mbo vakschool Amsterdam hebben een werkwijze die van breed (oriënteren) naar smal gaat.



Leerlingen verdiepen zich eerst in een breed spectrum en gaan zich vervolgens specialiseren. Vakschool Schoonhoven werkt van smal naar breed: na specialisatie in een vakrichting vergroten leerlingen later in de opleiding hun kennis van materialen en technieken in andere richtingen.

Hoe ziet het aanbod van de vakscholen eruit?

SintLucas	HMC
- ambachtelijk schoenmaker	- ambachtelijk schoenmaker
- hoedenmaker	- hoedenmaker
- lederwarenmaker	- lederwarenmaker
- keramist en glazenier	- ontwerpend meubelmaker

Aan de Vakschool Schoonhoven (onderdeel van ROC Zadkine) werd de opleiding glazenier al sinds 2008 uitgevoerd, als enige plek in Nederland. Vanwege verwantschap in kennis van glas (koud en warm glas) was de intentie ook de opleiding glasblazer op deze plek aan te bieden. Door bezuinigingen van het ROC was Schoonhoven gedwongen de opleiding glasblazen al na een jaar stop te zetten (zie verder). Ook was Vakschool Schoonhoven gedwongen de opleiding glazenier te stoppen. Sinds het afbouwen van de opleidingen op glasgebied worden in Schoonhoven geen nieuwe instromers opgenomen voor glasblazen en glazenier. De opleiding glazenier is overgenomen door SintLucas.

SintLucas is in 2010 gestart met de opleiding Creatief Vakman. In 2012 heeft de school in totaal 98 leerlingen voor keramiek, ambachtelijk schoenmaker, lederwarenmaker en hoedenmaker (DUO, 2012); vanaf 2014 is dat aantal toegenomen tot ongeveer 183 leerlingen (gegevens schooladministratie, inclusief eerstejaars Specialist Decoreren en Restaureren).

Het HMC is in 2011 gestart met de opleiding Creatief Vakman. In 2012 zijn er 49 leerlingen die een opleiding ambachtelijk schoenmaker, lederwarenmaker, hoedenmaker of ontwerpend meubelmaker volgen. Naast het HMC zijn er zes ROC's die de opleiding Ontwerpend Meubelmaker/Creatief Vakman aanbieden.

De bekostigingsfactor voor de opleidingen is 1,3.

## Ecosysteem: samenwerken en samen opleiden

Om voor de creatief-technische sector te voorzien in opleidingen is een project opgezet waarin een netwerk van betrokken professionals de handen ineen hebben geslagen om de kwaliteit van het creatieve vakmanschap te behouden, te versterken en te promoten. Het project 'Voorrang voor creatief vakmanschap' heeft geleid tot het kwalificatiedossier Creatief Vakman als paraplu voor een zevental uitstromen en de uitwerking daarvan in opleidingen. Ieder voor zich zijn deze opleidingen heel klein en kwetsbaar. De verwantschap in de beroepen is als uitgangspunt gekozen. In het kwalificatiedossier zijn gezamenlijke onderdelen op een vergelijkbare manier beschreven waardoor het mogelijk wordt om veel vakken gezamenlijk aan te bieden. Door de opleidingen te bundelen werd het mogelijk om met grotere groepen te werken. Op die manier werd de uitvoerbaarheid van kleinschalige opleidingen mogelijk. Een ander aspect van het ecosysteem is dat er een consortium is gevormd van de scholen die deelnemen aan het project, waarin niet alleen samengewerkt is om de opleidingen te realiseren, maar waarin expertise gedeeld en gebundeld wordt.

Geregisseerd door SVGB is er tussen HMC en SintLucas redelijk vergaande uitwisseling over de inhoudelijke uitvoering van het kwalificatiedossier (KD). Door het verschil in onderwijsconcept en organisatievorm is er steeds minder overlap en dus minder overlappende expertise om te delen of bundelen. SintLucas en HMC vinden het goed dat er interpretatieruimte in het KD zit waardoor de creatief vakmannen die afstuderen op SintLucas en HMC verschillend

zijn op nuances. Hierdoor zijn ze niet elkaars concurrenten op de arbeidsmarkt, maar juist potentiële partners.

Het vormen van een kennisnetwerk en het realiseren van een startersportaal waren opgenomen in het project als voorwaarden om een duurzaam opleidingsconcept te realiseren en het creatief vakmanschap verder te ontwikkelen. Het kennisnetwerk brengt behoefte aan kennis en bestaande kennis bijeen, voor en door de branche ter professionalisering van docenten, praktijkopleiders en studenten. Om beginnende creatieve ondernemers te ondersteunen bij hun onderneming is het startersportaal opgericht (<http://www.creatiefvakman.nl/>).

## Succesfactoren

- concentratie in één kwalificatiedossier
- samenwerking en bundeling van opleidingen, kennis, capaciteit en middelen (*binnen één school*)
- concentratie van de opleidingen op een beperkt aantal (gespreide) plekken, om de uitstroom naar de arbeidsmarkt te reguleren (zie verder onder kopje bescherming)
- gezamenlijke verantwoordelijkheid en gezamenlijke kennisinfrastructuur

## Met het oog op continuïteit

- SintLucas is de opleidingen Creatief Vakman gaan bieden, omdat ze passen bij de visie van de school: ze helpen *“het drie dimensionale en het ambachtelijke uit te bouwen via een specialistenopleidingen”* en passen daarom bij het karakter van de school. De school heeft al 66 jaar de opleiding Specialist Decoreren en Restaureren in huis. Het ligt niet vast in beleid, dus elk jaar wordt opnieuw de discussie gevoerd en de afweging gemaakt: ‘Doen we het met deze klassengrootte?’
- De opleidingen voor Creatief Vakman zijn duur, doordat er dure apparatuur voor nodig is (3D printers, ovens, waterjets), veilige opbergsystemen (bijvoorbeeld van glas). Door de beperkingen van apparatuur en veiligheid kunnen de groepen soms niet groter dan 8 deelnemers zijn. Het is met de huidige aantallen voor de school net haalbaar in termen van financiering/haalbaarheid. Een hogere bekostigingsfactor zou de school helpen. Het brengt voor de school ook steeds het dilemma met zich mee van de balans tussen meer leerlingen aannemen (de belangstelling is er en het is financieel aantrekkelijk) en het aantal benodigde uitstromers/kansen voor afgestudeerden op de arbeidsmarkt. De school signaleert dat het moeilijker wordt om te werven, omdat er steeds meer scholen zijn die een creatieve opleiding aanbieden. De eerste lichte leerlingen doet dit jaar examen. De verwachting is dat een deel van hen zal doorstromen naar het hbo, omdat dat op deze school ook bij andere opleidingen de cultuur is.
- Bedrijven dragen voornamelijk in materiele zin bij aan de opleiding. Ze staan restpartijen af, stellen machines ter beschikking, gunnen de school levensechte opdrachten en laten studenten bijvoorbeeld een dag per werk in een atelier werken (in-companytraining). Gastdocenten komen uit het bedrijfsleven of zijn uitvoerend kunstenaar. Zij zijn vaak onder de indruk van wat er allemaal bij onderwijs komt kijken: behalve de les gaat het ook om voorbereiding, nazorg, begeleiding, beoordeling en verantwoording. Daardoor krijgt men een idee van wat nodig is om het vak te behouden.
- Het is soms lastig stages te regelen doordat er zoveel zzp-ers zijn. De school lost dat op door studenten niet 5 dagen op één stageadres stage te laten lopen, maar op twee of drie adressen. Groepen studenten worden gecombineerd, omdat de kerntaak ‘onderne-

men' en de kerntaak 'producten vormgeven' gemeenschappelijk zijn. Binnen SintLucas worden de opleidingen binnen Creatief Vakmanschap uit efficiencyoverwegingen gecombineerd met de kwalificatie Specialist Decoreren en Restaureren.

- Kwaliteit leveren voor het bedrijfsleven is een hoge prioriteit van de school: "Daar leiden we voor op". Er wordt veel contact onderhouden met bedrijven. Lastig is dat de branches niet sterk georganiseerd zijn, er binnen branches verschillende opvattingen kunnen bestaan en dat er –zeker ten aanzien van nieuwe beroepen– verschillen bestaan in opvatting over wat nodig is en wat perspectief biedt gezien ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. De school werkt rechtstreeks samen met bedrijven en beroepsuitoefenaars om een goed curriculum te maken en merkt daarbij dat de meningen tussen de beroepsbeoefenaars onderling, over gewenst niveau en aandacht voor creativiteit in het onderwijs, regelmatig uiteenlopen. Voor bedrijven geldt herkenbaarheid als primaire maatstaf, maar dat houdt zich soms lastig tot ruimte voor nieuwe ontwikkelingen en de tradities en ideeën van waaruit de opleidingen van de beide scholen zijn opgezet. Het bedrijfsleven wil vaak meer vakmanschap, maar de scholen willen ruimte voor vernieuwing en ruimte voor hun eigen stijl. Zo wordt bijvoorbeeld binnen SintLucas sterke nadruk gelegd op het ontwikkelen van creativiteit. Het ontwikkelen van het vakmanschap staat weliswaar op de eerste plaats maar de tijd is beperkt. Heldere afspraken over het te verwachten vakmanschap van alumni en over betrokkenheid van het bedrijfsleven zijn belangrijk voor de toekomst.
- Taal en rekenen vormen een probleem, met name om de instromers uit het vmbo op niveau te krijgen. Bovendien heeft de school een hoog aandeel dyslectische leerlingen. Dat drukt op het programma. De docenten zoeken naar manieren om de prestaties te verbeteren. Volgend jaar komt er een uur extra Nederlands, engels en rekenen op het programma.
- De kwaliteit van de opleiding is 'dik in orde' maar de kwaliteitszorg kost evenredig veel uren, zo ook het herzien van een KD en ontwikkeling van het curriculum.
- Het lukt de scholen slecht om samenwerking te onderhouden. De samenwerking/uitwisseling ten behoeve van studenten loopt moeizaam en ook de afstemming tussen de opleidingen verloopt niet soepel en verwordt tot 'weten van de ander wat men doet'.

### *Casus:* **Op zoek naar een opleiding(sconstructie) voor glasblazers**

*Onder de paraplu van het kwalificatiedossier Creatief Vakman leek de weg vrij voor een opleiding glasblazen. Glasblazers in Nederland zijn zeldzaam; naar schatting tussen de 20 en 40 personen (SVGB, 2011). Een eeuw geleden waren dat er nog meer dan 1000. Van oudsher was glasblazer een beroep dat van vader op zoon geleerd werd of in de fabriek van een meester-glasblazer. Het leren glasblazen vraagt veel oefening en veel ervaring. Voor 'meesterschap' is zo'n 20 jaar ervaring nodig. Steeds meer glasblazers maken de combinatie van glasblazen en kunst. Voor ontwerpers/kunstenaars worden vaak prototypes gemaakt. De (massa) productie is grotendeels naar het buitenland verdwenen. Er zijn per jaar zo'n 2-3 glasblazers nodig om de beroepsgroep in stand te houden. Wanneer de technische vakkennis, ervaring en het vakmanschap uit Nederland verdwijnen, verdwijnt een rijke traditie. Dutch design is alom gewaardeerd. Vakmanschap is de kennisbasis waarop ook designers opereren, juist ook op kunstgebied. Glas biedt veel mogelijkheden dus is het ook goed vanuit dat perspectief te kijken naar de toekomst. Het curriculum voor de opleiding glasblazen is ontwikkeld, maar slechts een jaar daadwerkelijk uitgevoerd, waarbij er weinig aandacht was voor de praktijk van glasblazen. De opleiding glasblazen werd samen met de opleiding glazeniers*

*ondergebracht bij Vakschool Schoonhoven (onderdeel van ROC Zadkine). Daar zouden ze een gezamenlijke basis in glaskennis kunnen hebben op een plek die naar beroepsbeelden en technieken goed paste. Voor het praktijkgedeelte zou de school samenwerken met het Glasmuseum in Leerdam, dat zich als vertegenwoordiger van de glasblazers heeft opgeworpen. Er is geen beroepsvereniging. Voor de organisatie van de praktische component bleken hoge kosten telkens weer een struikelblok. Naast de kosten voor een docent kost een 'stoel' bij het Glasmuseum per dag veel geld, is er een studiovloer nodig en ovens die 24 uur per dag op 1200 graden aanstaan. Door bezuinigingen bij het ROC zag Schoonhoven zich genoodzaakt met de opleiding te stoppen. Een dieperliggend probleem dan de organisatievraag is het vraagstuk van de ruimte (fysiek, maar vooral ook in tijd) voor het leren van de praktijk. Het Glasmuseum heeft fysiek weinig ruimte om op te leiden en heeft primair een publieksfunctie. De techniek van glasblazen is lastig te leren en vraagt tijd en jarenlange oefening, dag-in, dag-uit. Er zijn maar heel weinig plekken waar je dat kan doen. Er is een enkele studio die met studenten werkt. Een keuze voor een kwalificerende opleiding betekent ook moeten voldoen aan eisen en regelgeving die daarbij horen. In Tsjechië is er een driejarige mbo en een driejarig bbo in glasblazen, waar men elke dag op school een aantal uren glasblazen oefent. De school heeft een aantal ovens. En dan nog vindt men iemand na zes jaar nog geen volwaardig glasblazer. Glasblazers reizen veel, van studio naar studio en leren op die verschillende plekken steeds weer wat bij. Voor een opleiding –als die bijvoorbeeld gedeeltelijk in het Glasmuseum verzorgd zou worden– betekent dat ook, dat je geen vast team kunt bieden. Er zijn dus van alle kanten belemmeringen. De Vakschool SintLucas had de intentie om de opleiding ook weer samen met de opleiding glazenier aan te bieden, maar stuit op dezelfde organisatieproblemen. Er zijn gesprekken over een oriëntatie op glasblazen, om interesse te wekken, maar onduidelijk is wat dan het vervolg zou kunnen zijn. Het vak leren betekent ook van onderop beginnen, en de vraag is in hoeverre hedendaagse studenten daartoe bereid zijn. De zoektocht naar een goede manier om vakken vast te houden en over te dragen gaat verder. Het Glasmuseum geeft aan dat het bezig zijn met opleidingsvraagstukken heel veel tijd kost en dat het niet mogelijk is daar iemand voor vrij te maken.*

## Perspectief

Met het omzetten van het kwalificatiedossier naar een nieuw dossier is reductie van kwalificaties de opdracht. Het kenniscentrum heeft zich sterk gemaakt om de bestaande uitstromen overeind te houden, omdat keuzedelen niet kwalificerend zijn. Vooralsnog is hoedenmaker opgegaan in textiel. De uitstroom glasblazer is verdwenen (zie verder aan het einde van dit pilotportret). Keramiek, glazenier en meubelmaker blijven zelfstandige uitstromen. Er is lange tijd gediscussieerd over een samenvoeging van leer en textiel. De beide materialen blijven voorlopig gecombineerd in één uitstroom. Tussen de scholen bestaat op dit punt een verschil van inzicht. Het nieuwe KD bouwt voort op een insteek dat materialen het belangrijkste vertrekpunt vormen: verbreding van de profielen of misschien wel één een breed profiel creatief vakman. Dat sluit aan bij ontwikkelingen op de creatieve markt: producten ontstaan uit crossovers van materialen. "Je komt er niet meer op de arbeidsmarkt als je alleen maar één product kunt maken, wel als je specialist in een materiaal bent: dat betekent niet meer schoenmaker maar 'specialist leer'. Als er 'schoenmaker' op je deur staat klopt er niemand bij jou aan voor een leren hoofdtelefoon. Ook als glazenier heb je anno 2014 de breedte nodig." Het gaat dus om innovatief denken over ontwerp en dat kunnen omzetten naar een materiaal. Voor de school is het prettig als het kwalificatiedossier de ruimte biedt om zich te profileren. De opvattingen van het onderwijs en de branche kunnen uiteenlopen. Hieronder het voorbeeld van de glazeniers, die zich graag gezien en gehoord willen worden in hun vraag om meer aandacht voor de ambachtelijke technieken.

*Casus:*

## Oog voor de wensen en belangen van de glazeniers

*De glazeniers zijn georganiseerd in een beroepsvereniging: de Ondernemersvereniging glazeniers (OVG). Er zijn veel eenmanszaken. De branche geeft aan, dat de voordelen van het opleiden in het kwalificatiedossier Creatief Vakman nu, na een aantal jaren, merkbaar zijn. Er is nieuwe aanwas van stagiaires en beginnende vakmensen die goed inzetbaar zijn voor het bedrijf. Vanuit die behoefte houdt de branche zich bezig met de opleiding. Een aanhoudend punt van kritiek aan het adres van de opleidingen is dat er teveel aan het kunstzinnige wordt gedaan en te weinig aan de ambachtelijke technieken. De glazeniers zijn de mening toegedaan dat beheersing van de techniek voorop staat; daarna kan de techniek worden ingezet voor creatieve ideeën. “Een glazenier werkt het prettigst volgens het meester-gezel-model: de leerling die je in dienst hebt kan de technische kneepjes doen en de creatief vakman kan zijn eigen ideeën uitwerken. Als de basis niet goed is wordt een leerling aan de kittafel gezet. Een zzp-er kan niet de hele dag begeleiden.” De opleiding in Schoonhoven had aanvankelijk te maken met allerhande startperikelen. Dat is achter de rug. Nu gaat de opleiding over naar SintLucas. De branche gaat opnieuw in gesprek over de verwachtingen. “Het enige dat we als branche kunnen doen is steeds uitdragen wat we van onze bedrijven verwachten”. De kwaliteit van een opleiding hangt voor de branche sterk samen met de kwaliteit van de vakdocent. “Een school is soms vooral bezig met interne en eigen belangen en heeft minder oog en oor voor de wensen en noden van een branche. Wij zijn nodig voor stages, maar dan verwachten wij ook dat een school ‘levert’. De laatste tijd heeft de branche niet deelgenomen aan overleggen rond het KD, met het gevoel: “Het gaat niet over ons. Het is lastige taal waar je je in moet verdiepen. En het zijn activiteiten die er nog bij komen”.*

## Bescherming

Bij de start van de opleidingen Creatief Vakman is vanwege de kleine aantallen nadrukkelijk uitgegaan van een wenselijke situatie met zo min mogelijk en zo gespreid mogelijke aanbieders (i.c. twee: Boxtel en Amsterdam). Beide scholen signaleren dat de aanduiding ‘creatief’ een aantrekkingskracht uitoefent op andere ROC’s om de opleiding te gaan aanbieden: er gaat een wervende kracht van uit op studenten. Dat is al gebeurd met de opleiding Ontwerpend meubelmaker die behalve door het HMC nog door 6 ROC’s wordt aangeboden. Daarin schuilt een groot risico voor de doelmatigheid van de opleiding. “Scholen noch kenniscentrum zijn bij machte dat te reguleren of tegen te houden”. Bescherming in de vorm van een licentie van de overheid zou soelaas bieden als daarmee geregeld wordt dat er geen andere opleidingen mogen starten. De beide scholen zijn er voorstander van dat er ook voorwaarden gesteld worden aan de aantallen die opgeleid worden (macrodoelmatigheid in kwantitatieve zin/quotum). Kwaliteitsverlies vanwege een monopolypositie lijkt de school niet aan de orde: “De enige manier om je waar te maken voor het bedrijfsleven is door kwaliteit te leveren”. Daarbij hecht men zwaarder aan bewijslast via uitgesproken vertrouwen door de branches dan via verantwoording in ‘dikke pakken papier’.



*Dit portret brengt in beeld hoe de twee overgebleven aanbieders van de opleiding hoefsmid, in een nauwe en goede samenwerking met de brancheorganisatie, worstelen om de opleiding te laten voortbestaan. De opleiding is klein, maar voldoet in aantallen aan de vraag op de arbeidsmarkt. Door de hoge materiaal-, gas- en uitvoeringskosten in relatie tot het kleine aantal studenten is de opleiding duur. Onlangs is de derde aanbieder gestopt. De branchevereniging probeert versnippering van de opleiding te voorkomen.*

## Pilotportret

# Hoefsmeden

## Het beroep & de arbeidsmarkt

Een hoefsmid bekapt en beslaat hoeven van pony's en paarden. De hoefsmid is een gespecialiseerde smid: hij maakt (fabrieks)ijzers op maat. Anders dan vroeger toen het werk in de smidse gebeurde, komt de moderne hoefsmid naar de klant toe met zijn gasoventje. Het soort beslag hangt af van waarvoor het paard of de pony gebruikt wordt: een renpaard heeft ander

beslag dan een springpaard, een dressuurpaard heeft weer heel andere ijzers dan een marathonpaard voor de kar. Steeds vaker is er overleg met een veterinaire als een paard special beslag nodig heeft. Een paard moet eens in de 8 weken opnieuw beslagen worden; een sportpaard vaker. Hoefsmeden is fysiek een zwaar beroep. Een groot deel van de tijd hangt de hoefsmid onder het paard met de hoef in zijn hand. Binnen vijf jaar stopt een deel van de hoefsmeden, omdat ze het werk te zwaar vinden. Klanten gebruiken de hoefsmid steeds meer als vraagbaak over de algemene verzorging en gezondheid van het paard, over het voer, het zadel, het transport of het rijden. Daarmee wordt de hoefsmid een expert die een brede kennis moet hebben.

In de Benelux zijn drie hoefijzerfabrieken gevestigd (twee in Nederland, een in België). Zij voorzien een heel groot deel van de paarden in de hele wereld van beslag. Nederland is een voorloper op het gebied van innovatie op het gebied van ijzers en overige materialen rondom hoefbeslag en smeden.

Paarden zijn een exportproduct. Daarnaast zijn er in Nederland ruim 450.000 mensen die de paardensport beoefenen. De crisis van de afgelopen jaren is wel van invloed. De afgelopen twee jaar is er 50% minder gefokt en is er minder aanwas. Deze ontwikkeling wordt slechts marginaal gecompenseerd doordat er minder export is en meer paarden in Nederland blijven. Er zijn in Nederland zo'n 600 hoefsmeden. Doorgaans hebben ze een eigen onderneming en werken ze als zzp-er. De professionele paardensport maakt doorgaans gebruik van een

vaste hoefsmid, maar ook deze hoefsmid is als zelfstandige werkzaam. Jaarlijks is er een instroombehoefte van zo'n 25-30 beroepsbeoefenaren. Dat aantal (en het aantal opgeleiden dat daadwerkelijk jaarlijks instroomt in de branche) is al meer dan 20 jaar stabiel. Nederlandse hoefsmeden staan hoog aangeschreven in Europa. Hoefsmid is een vrij beroep. De branche is al geruime tijd bezig met het verkrijgen van een beschermde titel voor het beroep.

De Nederlandse Vereniging van Hoefsmeden (NVvH) is de branchevereniging, die ongeveer 300 leden telt. De NVvH maakt zich sterk voor het vak en de verbreiding van vakkennis. Dat komt tot uitdrukking in bijscholingen en kadercursussen die nodig zijn voor behalen en houden van het Europees erkende EFFA-certificaat, eens in de vijf jaar. Het komt ook tot uitdrukking in de nauwe betrokkenheid bij de opleiding.

## De opleiding

Hoefsmeden is een opleiding op mbo-niveau 3. Tot voor kort werd de opleiding door drie AOC's aangeboden, in Zwolle (gericht op het noorden), Deurne (gericht op het zuiden) en Barneveld (gericht op het midden van het land). Landelijk gaat het om een klein aantal leerlingen, namelijk 83 studenten.

De bol-opleiding hoefsmid in Deurne is eind 2013 gestopt. Door jarenlange tekorten in de exploitatie (dat opliep tot een miljoen euro per schooljaar) zag Helicon zich genoodzaakt om met alle hippische beroepsopleidingen te stoppen. Afnemende leerlingenaantallen en minder inkomsten uit bedrijfsopleidingen droegen daaraan bij. De opleiding hoefsmeden werd in de lucht gehouden door de grotere hippische opleidingen, die te maken hadden met daling in de leerlingenaantallen. Het stoppen van de NHB<sup>1</sup> Deurne betekent dat er geen nieuwe leerlingen meer instromen, maar dat zittende leerlingen de opleidingen wel kunnen afmaken. NHB Deurne telde in totaal 400 studenten, van wie een heel klein deel in de opleiding hoefsmid.

De Groene Welle in Zwolle biedt de opleiding Hoefsmid aan in een bol- en bbl-variant. De opleiding telt jaarlijks tussen de 25 en 30 leerlingen, 20 studenten in de bbl en 10 in de bol, ongeveer 90% jongens. Twee jaar geleden is voor het eerst een meisje kampioen geworden bij een vakwedstrijd hoefsmeden. Oudere studenten –soms ruiters die zich omscholen– volgen vrijwel altijd de bbl-opleiding. Jonge studenten die fysiek nog niet volgroeid zijn, volgen doorgaans de bol. De opleiding heeft drie docenten die uit de praktijk afkomstig zijn en de smeedlessen verzorgen en werkt daarnaast met specialisten als het gaat om ehbo en ergonomie. De hoefsmeden komen alle drie 4 tot 6 uur in de week op school en geven ieder aan een jaar van de opleiding les. De hoefsmeden hebben over het algemeen geen bevoegdheid als docent. Daarvoor ontbreekt het de school aan financiële middelen. Verwacht wordt dat het stoppen van nieuwe aanmeldingen in Deurne zal leiden tot een wat hogere aanmelding in Zwolle. Momenteel heeft De Groene Welle 14 aanmeldingen voor het opleidingsjaar 2014-2015 (waarbij in zowel de bol als de bbl variant 7 leerlingen zitten).

Groenhorst Barneveld biedt de opleiding hoefsmeden op twee manieren aan: als bbl niveau 3 opleiding of in combinatie met de bol-opleiding Paardenhouderij op niveau 3 of 4. Er zijn leerlingen die nog niet weten of ze van hoefsmid hun beroep willen maken, omdat het fysiek een zwaar beroep is. Die leerlingen volgen het eerste jaar paardenhouderij en schrijven zich in het tweede jaar in voor de opleiding hoefsmeden. In feite volgen ze twee opleidingen. Een deel van de opleidingen is overlappend, zoals rekenen, Nederlands en de algemene theorievakken paard. Het beroepsspecifieke deel is op dit moment om logistieke redenen op een avond gepland. Daarnaast lopen de leerlingen extra stage om de handvaardigheden op te doen. "Hoefsmeden is een vak dat je leert door het heel veel te doen." Het laatste jaar worden de leerlingen overgeschreven naar de bbl-opleiding, omdat ze nog niet alle stage-ervaring hebben en omdat het niet lukt om twee opleidingen in drie jaar te doen; dat kost een jaar extra. In de combinatievariant zitten 8 leerlingen. In de bbl zijn er 9 in het laatste

<sup>1</sup> Nederlandse Hippische Beroepsopleidingen

jaar, 3 leerlingen in het tweede jaar en het eerste jaar telt 10 leerlingen. Er zijn nu 10-12 aanmeldingen voor het nieuwe jaar 2014-2015. Naar verwachting zal het niet meer aannemen van leerlingen in Deurne betekenen dat er paar leerlingen instromen in Barneveld. Sommige leerlingen uit de zuidelijke provincies stappen over naar opleidingen in België.

De opleiding omvat verschillende vaardigheden en kennisdomeinen, zoals bekappen, beslaan, smeden, beoordelen van kreupelheid, stand en gang, beoordelen exterieur en beweging, anatomie, veilig en gezond werken, bedrijfsadministratie, klantgericht werken. De vaardigheden worden geleerd tijdens de stage en praktijklessen. Vanwege het toezicht op de veiligheid in de smederij moet er in kleine groepen gewerkt worden.

De scholen hebben een bewuste keuze gemaakt om een hoefsmidleerling gedurende de hele opleiding bij dezelfde hoefsmid te laten blijven volgens een meester-gezel model. Bij andere opleidingen wordt dat niet toegestaan. Een hoefsmidleerling in het eerste jaar kost heel veel begeleiding, pas in het tweede en derde jaar krijgt de hoefsmid daar wat voor terug. De investering voor een hoefsmid is groot. Een stagiair gaat overdag mee met de hoefsmid, maar 's avonds is de hoefsmid nog een uur aan het smeden samen met de stagiair, in zijn vrije tijd. In het verleden was het lastig opleidingsplaatsen te vinden, tegenwoordig valt dat mee, door de betere band tussen school en bedrijven. Het zijn vaak dezelfde hoefsmiden die het leuk vinden om een leerling te begeleiden. Ze moeten gediplomeerd zijn en bij het kenniscentrum Aequor en bij voorkeur ook bij de NVvH aangesloten zijn. Bpv-plekken bieden is lastiger in tijden van crisis: *"Er is een tekort aan echt goede leerwerkplekken"*.

## Ecosysteem

Zowel scholen als branche zijn tevreden met de bestaande eco-systemen, waarbinnen de opleiding hoefsmid wordt uitgevoerd. Voor hoefsmiden is het een wens en een noodzaak om in een omgeving te zitten waar ook andere paardenopleiding zitten. De scholen hebben een eigen smederij.

De opleidingen vormen samen met de NVvH een Stuurgroep die afspraken heeft vastgelegd in een convenant en die kwaliteit en kwantiteit van de opleidingen wil stimuleren. De NVvH erkent alleen hoefsmiden die van één van de twee opleidingen afkomen. Hoefsmiden van een niet door de NVvH erkende opleiding kunnen geen lid worden van de NVvH. Er is een internationale federatie van hoefsmiden die de opleiding beoordeelt. Die kwalificeert de opleiding als voldoende.

De beslissing of de opleiding hoefsmid van jaar tot jaar doorgang vindt, wordt genomen door het College van Bestuur van De Groene Welle, op financiële gronden. *"Dàt de vraag op tafel komt en dat men het erover heeft, is niet gunstig"*, zegt de teamleider. Vanuit de wens van de school zich te profileren met de paardenopleidingen voor het noorden van het land zal het AOC de opleiding hoefsmid niet snel laten vallen, maar financieel wordt het wel steeds lastiger. Of de opleiding hoefsmid in Groenhorst doorgang vindt of stopt is eveneens een jaarlijkse CvB-beslissing, gebaseerd op efficiency overwegingen, strategisch belang en de beoordeling of 'de opleiding financieel uit kan'. De teamleider denkt wel 'dichtbij genoeg' te zitten om deze signalen tijdig op te vangen.

## Relatie opleiding - branche

Er bestaat een goede relatie tussen de branche en de opleidingen, die onder meer tot uitdrukking komt in het gezamenlijk overleg en het convenant tussen de branche en de uitvoerende scholen. Het overleg wordt door alle betrokkenen als constructief ervaren. Dat hangt in sterke mate samen met de personen die deelnemen, die verbindingen kunnen maken.



De NVvH is zeer betrokken bij de opleiding. De branche neemt de proeve van bekwaamheid af, heeft examinatoren geschoold, levert examinatoren/gecommitteerden aan de scholen en certificeert alleen hoefsmeden die de opleiding gevolgd hebben. De school betaalt de examinatoren. Financieel draagt de branche –grotendeels bestaande uit zzp-ers– niet bij aan de opleiding.

De NVvH ziet dat de scholen moet schipperen binnen de mogelijkheden die ze hebben (bijvoorbeeld door combinaties te maken met opleidingen die minder 'hoefsmidgericht' zijn) en dat dat lastig is. Een ander voorbeeld: *"In de paardensector heb je te maken met manegehouders, stalhouders, de bond van hengstenhouders. Vanuit de hippische ondernemers verwacht men steeds meer van de hoefsmid dat deze ehbo-kennis van het paard heeft. Dan kan een hoefsmid ook tijdiger signaleren. De paardenbranche heeft een wens. Voor scholen is dat lastig te organiseren."* De branche vindt het belangrijk dat de school uitstraalt dat ze zich wil inzetten voor de opleiding en drive en ambitie toont. En dat er bereidheid is om samen zaken op te zetten, uit te voeren en te overleggen/in gesprek te blijven.

Leveranciers van ijzer dragen bij aan de opleiding door het geven van gastlessen en door materialen om niet beschikbaar te stellen. Voor de nieuwe hoefsmeden zijn ze klantvriendelijk en klantgericht. Gezamenlijk inkopen van gas of via grote partijen inkopen lukt niet door de afspraken met de bezinepompen. Fabrikanten geven wel kortingen.

## Met het oog op continuïteit

De 'grote' opleidingen in Deurne (die ook niet heel groot meer waren) hielden de hoefsmidopleiding in de lucht. Deze opleidingen waren echter ook te kapitaalintensief, waardoor de NHB gedwongen was te stoppen met alle opleidingen. Bovendien liepen de praktijkgelden terug. De school voerde voorheen bol-duaal trajecten uit (2 dagen naar school, 3 dagen stage). De deeltijd BOL is met de invoering van de nieuwe bekostigingsmaatregel uit het actieplan Focus op Vakmanschap afgeschaft. Om de kosten te dekken vroeg men een hogere eigen bijdrage aan ouders/studenten. Daarmee moest men stoppen op last van de Inspectie (wet).

### Bekostiging

Zowel Groenhorst als De Groene Welle geven aan, dat de financiering van de opleiding in relatie tot het kleine aantal studenten het grootste knelpunt vormt. Het gaat dan met name om het aanleren van de handvaardigheid, wat intensief onderwijs vergt. *"Een hoefsmederij met werkplaats up-to-date te houden met 8 ovens, aambeelden, gastoevoer etc, vraagt een forse investering."* De groepen kunnen vanwege overzicht, de (brand)veiligheid, het werken met ovens, vuur en de onvoorspelbaarheid van een paard in de smidse niet groter zijn dan acht studenten. *"Een assistent bij de docent plaatsen helpt ook, maar die middelen zijn er niet meer door de druk op praktijkgelden"*. Het aantal leerlingen is en blijft klein. De bekostigingsfactor van de opleiding (1,16) is niet toereikend. Daarom vragen beide scholen voor deze opleiding een hogere ouderbijdrage; bij Groenhorst bijvoorbeeld gaat het om 1000 euro bovenop de 'reguliere' ouderbijdrage. De ouderbijdrage is vrijwillig. De Inspectie ziet er ook op toe dat het vrijwillige karakter ervan benadrukt wordt. De scholen zorgen daarom dat ze vooraf goed kenbaar maken dat het om een dure opleiding gaat. Tot dusverre is er op beide scholen één keer een conflict geweest met een ouder over de ouderbijdrage. *"Maar als ouders van meerdere leerlingen zouden weigeren, dan ontstaat er een groot probleem"*.

Groenhorst heeft een overzicht gemaakt van de kosten en bekostiging van de hoefsmidopleiding. Ook De Groene Welle geeft aan, dat de kosten voor de opleiding heel exact te verantwoorden zijn in termen van benodigde hoeveelheid gas, ijzer, dode voeten (materiaal van de slacht). *"Leerlingen van de bloemenopleiding kun je vragen om zelf rozen mee te nemen, je kunt studenten niet vragen voor dode voeten te zorgen"*. Beide scholen geven aan dat een maximale inspanning is geleverd om de kosten zo beperkt mogelijk te houden.

## Vermindering praktijkgeld

De praktijkgeld is verminderd (zie ook: AOC-Raad 2013, Rapportage Implementatietoets Groen). Dat zet de betaalbaarheid van de opleiding extra onder druk. De Groene Welle geeft bijvoorbeeld aan dat leerlingen en docenten voor eigen vervoer moeten zorgen en dat voor externe docenten de voorbereiding en de nazorg van de lessen niet meer vergoed wordt. *“Dan bekribbel je in feite op kwaliteit, want praktijkdocenten zijn de belangrijkste factor daarin. Kijk hoe goed we het doen bij de Olympische Spelen! Die paarden zijn allemaal beslagen door onze gediplomeerden en die springen niet goed als het ijzer scheef zit”.*

## Kwaliteit van de opleiding

Bekostigingsproblemen kunnen uiteindelijk invloed hebben op de kwaliteit. Bepaalde zaken kunnen daardoor niet (meer) gedaan worden, zoals de didactische training van externe vakdocenten, het inzetten van assistenten bij het praktijkdeel van de opleiding, vergoeding van de voorbereiding en nazorg door de praktijkdocenten.

## Kwalificatiedossier

De herziening van het (eigen) kwalificatiedossier stuit niet op problemen. De herkenbaarheid blijft goed. Voor wat betreft de keuzedelen was er wat weerstand, omdat men vindt dat drie jaar al te weinig tijd is om een goede hoefsmid te worden. Niet alle studenten slagen voor het examen. De intentie om in een keuzedeel ‘verdieping hoefkunde’ op te nemen en op die manier extra specialisatie te bieden, is gedeeltelijk gerealiseerd. Het tweede keuzedeel is ondernemerschap. Beide scholen zullen beide keuzedelen standaard aan gaan bieden voor alle leerlingen. *“Het kan gewoon niet om met zo weinig leerlingen keuzes te bieden”.*

## Taal- en rekenen

De taal- en rekenen op 2F vormen een probleem in relatie tot de motivatie van leerlingen en de aandacht voor rekenen en taal komt bovenop het programma. Een dag bbl op De Groene Welle ziet er als volgt uit: Studenten starten met een uur rekenen en een uur Nederlands. In de tweede jaar komen daar ook burgerschap en Engels bij. Dat biedt men gedurende twee jaar aan. *“Je kunt er moeilijk over doen, maar het zijn gewoon de voorwaarden”.* Daarna volgen de studenten 2 tot 3 uur theoretische vakken op het gebied van paard en aansluitend 4 uur smeden op de smederij. *“Dat is een extreem lange dag. We maken meer uren dan we zouden hoeven, maar we zien niet hoe we anders kwaliteit zouden kunnen leveren; we vinden nu al dat we te weinig bieden”.* De NVvH geeft aan: *“De overheid stelt hoge eisen aan mbo-opleidingen, die wel eens conflicteren met het uitvoeren van een vakopleiding. Er is nu een aantal studenten in de opleiding die qua handvaardigheid het beroep kunnen uitoefenen, maar het op rekenen, Engels of Nederlands niet redden. We snappen dat de politiek leerlingen zoveel mogelijk bagage wil meegeven. Het belang van de brancheorganisatie is dat een kwalitatief goede opleiding die hout snijdt.”*

## Oplossingen en succesfactoren

In Zwolle en Barneveld worden vergelijkbare oplossingen gekozen om de opleiding vooralsnog uitvoerbaar te houden.

### De Groene Welle, Zwolle

- Er worden clusters gemaakt samen met leerlingen van paardenhouderij en paardensport.
- Alle theorieonderwijs wordt gecombineerd aangeboden.
- Voor de praktijk worden er clusters gemaakt van alle 3<sup>e</sup> jaars bbl en bol. Dit jaar zijn dat 12 studenten. Voor de veiligheid is een groepsgrootte van 8 ideaal. De bbl-leerlingen van leerjaar 1 en 2 worden gecombineerd, zo ook de bol-leerlingen van leerjaar 1 en 2. *“Leerlingenaantallen en de roosters zijn altijd een enorme puzzel.”*
- Via de vrijwillige ouderbijdrage wordt aan de ouders een hogere bijdrage gevraagd.

### Groenhorst, Barneveld

- Er worden combinaties gemaakt in de organisatie met de opleidingen ernaast, de paardenhouderij, diervverzorging en paraveterinaire opleidingen.
- Als een leerling zich wil opgeven voor de hoefsmedenopleiding wordt meteen duidelijk gemaakt dat het een dure opleiding betreft met een hoge ouderbijdrage. Dat blijft kwetsbaar, gezien het aantal leerlingen. De grootste zorg van de opleiding is, dat dit bedrag niet meer verder omhoog kan, terwijl het nu net kostendekkend is. *"De bbl- bekostiging moet ook niet meer verder naar beneden gaan."*

## Perspectief

Voor een betere borging (van de kwaliteit) van de opleiding en duurzaamheid zijn volgens de scholen twee zaken nodig: een hogere bekostiging en voorkomen dat andere opleidingen starten met de opleiding hoefsmid, waardoor versnippering kan optreden.

Het risico bestaat dat het leerlingenaantal nog lager wordt. Dan zou een combinatie tussen de twee opleidingen denkbaar zijn. Een ander risico is dat men niet meer via de vrijwillige ouderbijdrage de opleiding kan aanvullen. Aan het vrijwillige karakter wordt op het moment al aardig wat publiciteit gegeven; de Inspectie ziet er nauwlettend op toe. De opleidingen zien twee sporen: 1. Een hogere bekostigingsnorm, vanwege de hogere kosten die hard te maken zijn of 2. Van overheidswege accepteren dat er een verplichte ouderbijdrage komt. *"Komt die ruimte er niet, dan wordt het mogelijk een commerciële cursus buiten het mbo, een contractactiviteit".*

Het 'afstaan' van de opleiding (aan de andere aanbieder) is door beide scholen nooit overwogen. Bij concentratie op één plek denkt men aan efficiëntie door verdergaande samenwerking. Wanneer beide scholen bijvoorbeeld te maken zouden hebben met een zeer weinig aanmeldingen, dan zouden beide kleine groepen<sup>2</sup> gecombineerd kunnen worden tot één groep. Een optie zou zijn om de opleiding dan het ene jaar in Zwolle en het andere jaar in Barneveld te laten starten. *"De keerzijde van die oplossing is dat het om een ambacht gaat, dat geleerd wordt door veel praktijk en veel oefenen. Dat kan in een smederij met maximaal een student of 8. Als je allebei 10 leerlingen hebt, dan kun je met je theorievakken wat rendement behalen, maar met de praktijk niet, dus los je maar een gedeelte op."* Ook de branchevereniging ziet verbetermogelijkheden vooral in termen van combinaties van groepen van beide scholen voor theorievakken voor een beter rendement. De voorzitter van de branchevereniging neemt daarin het voortouw door als dierenarts studenten van de drie scholen tegelijk uit te nodigen op de praktijk voor een cursus van een dag op het gebied van paardengezondheid.

De branchevereniging staat aarzelend tegenover een scenario van verdere concentratie van de twee opleidingen op één plek. Wordt een 'alleenaanbieder' nog wel voldoende uitgedaagd tot kwaliteit of bestaat het risico van zelfgenoegzaamheid en losraken van de branche? *"Een zekere rivaliteit houdt scherp"*. Concentratie wordt niet gezien als de oplossing. Wel het zoeken naar combinatie van theorievakken van de twee opleidingen voor een beter rendement en meer samenwerking om kennis onderling uit te wisselen en te delen.

## Bescherming

Op grond van de hoge kosten die gemoeid zijn met het aanbieden van de opleiding zijn de scholen op het moment niet zo bevreesd, dat een andere instelling snel zou starten met de opleiding hoefsmid. Maar mocht zich dat wel voordoen, dan zou het een groot probleem vormen.

De NVvH beschermt de opleidingen: *"De erkenning van de NVvH heeft op dit moment marktwaarde; zonder die erkenning hoor je bij 'de wilde hoefsmeden'".* Op het moment dat

<sup>2</sup> Door clustering van theoriegroepen (o.a. met paardenhouderij) is er op dit moment geen sprake van kleine groepen.

*de vereniging de erkenning niet meer nodig zou vinden, kan elke mbo-instelling het crebo uitvoeren. Op dit moment vervult de branchevereniging een protectieve functie vergelijkbaar met een licentie, omdat de branche niet wil dat er meer aanbieders komen en de kwaliteit bewaakt.”*

*De branche geeft aan dat ze “absoluut niet zit te wachten op versnippering en verdunning. We willen niet –wat je ziet in het agrarisch onderwijs– dat elk AOC maar een of andere paardenopleiding gaat aanbieden. Er is een beperkte groep mensen, die hoefsmeden als opleiding leuk vindt en er is ook een beperkte groep die nodig is. Dat wordt nooit een grote groep.”*

Voor de twee overgebleven scholen is een bijeffect van het stoppen van de opleiding in Deurne dat ze naar alle waarschijnlijkheid wat meer instroom van leerlingen krijgen, die anders naar Deurne zouden zijn gegaan. De branche vindt het een gunstige ontwikkeling, dat daarmee de versnippering vermindert en de mogelijkheid voor meer *hoefsmidgericht* onderwijs vergroot wordt. *“Het doel van het covenant was om versnippering tegen te gaan. Juridisch heeft dat echter geen enkele status. Een licentie van de overheid zodat andere opleidingen niet zomaar kunnen starten, zouden wij toejuichen.”* In het verleden wilde een school in Leeuwarden ook starten (als 4e aanbieder) met de opleiding hoefsmeden. De branche is daar meteen op afgestapt en heeft gesprekken gevoerd met de boodschap dat men de opleiding niet zou gaan ondersteunen en dat het diploma van de studenten niet door de branche zou worden erkend. Op die manier is het starten van de opleiding door een nieuwe aanbieder ‘in de kiem gesmoord’.

De NVvH is al geruime tijd bezig om van hoefsmid een beschermde titel te maken, tot dusverre zonder succes. Indertijd heeft het Ministerie van Landbouw aangegeven dat de sector dat zelf moet regelen. *“Het zou gezond zijn voor de sector, omdat het dierwelzijn aan de orde is. Een bescherming van het beroep en daaraan verbonden opleidingseisen zou de status van het beroep, de opleiding en de NVvH helpen en daarmee het allerbelangrijkste: het welzijn van het paard.”* Een beschermde titel zou in die zin ook als een soort licentie kunnen werken.



*Het pilotportret van de modelmakers laat zien hoe lastig het is in de huidige context een opleiding die uit de kwalificatiestructuur verdwenen is/geen wettelijke erkenning heeft, opnieuw te gaan opzetten en uitvoeren.*

## Pilotportret

# Modelmakers

## Het beroep & de arbeidsmarkt

De modelmakerij is een technologisch sterke branche die modellen, vormen, matrijzen, prototypes, pluggen en mallen maakt voor producten die hun weg vinden naar de consumentenmarkt (gsm's, laptops, scooters, etc.) en de industrie (turbines, pomphuisen, automotive onderdelen, etc.). Nederland was traditioneel een land met veel machinebouwers, voor bijvoorbeeld de scheepvaart-, de voedings-, de textiel- en automobielenindustrie. Om een vorm te vervaardigen (bijvoorbeeld voor de behuizing van een motor) werd heet metaal meestal in zand, was of hardmetaal gegoten. Gieterijen en modelmakerijen zijn van oudsher nauw verbonden. Gieterijmodellen worden nog steeds volgens de gangbare principes gemaakt, maar vormen worden ook gemaakt door bijvoorbeeld CNC-machines. Modelmakers maken prototypes/zichtmodellen (bijvoorbeeld in hout of kunststof), maquettes van bijvoorbeeld schepen, blokmateriaal voor kunststof vormen. In alle onderdelen en fasen van het productieproces worden modelmakers gebruikt, van de scheerapparaten van Philips tot grote modellen van bijvoorbeeld molenwieken, tot tijdens controle of de afmetingen na productie precies overeenstemmen met het originele model. Daardoor heeft de modelmaker een cruciale rol in het proces van het ontwerp tot het maken van het product en is de maakindustrie afhankelijk van de modelmakerij.

Modelmakers werken met uiteenlopende materialen (hout, piepschuim, kunststof, blokmateriaal, metaal, composiet, pastamaterialen) en hebben met verschillende technieken te maken, bijvoorbeeld ook rapid prototyping/3D printen. Handwerk blijft nodig. Nieuwe technieken zijn een **toevoeging** op het werk van de modelmaker: niet elk model kan of zal met een 3D printer gemaakt kunnen worden. Waar het mogelijk is dat CNC-machine het handwerk kan overnemen, schuift de modelmaker op in het interne proces naar het programmeren en moet hij kennis hebben van het gietproces dat daarop volgt (lossend, ronde vormen, kernen, splitsing) en van materiaaleigenschappen. Een model kan bijvoorbeeld uit 40 onderdelen bestaan die opgebouwd moeten worden voordat het gegoten kan worden. *"Het vak wordt niet overgenomen door 3D printing, je moet het vakmanschap beheersen om deze techniek toe te kunnen passen"* (Monitor SOS Vakmanschap, 2014). Datzelfde geldt bijvoorbeeld ook

voor freesmachines en CNC-machines. Er is veel gaande in het vak *“maar je kan niet zeggen: het is een frezer of een programmeur. Een modelmaker blijft een specialist waar een aantal specifieke vakvaardigheden, technieken en kennis in samen komen. Door technologische ontwikkelingen en hogere eisen aan communicatie moet de modelmaker zich steeds meer eigen maken.”* Modelmaken is geen productieachtig werk, maar een breed beroep waarin het veel meer draait om oplossingen.

Er zijn in Nederland tussen de 60 en 70 zelfstandige modelmakerijen, variërend van zzp-ers tot een enkel bedrijf dat 40 mensen in dienst heeft. Daarnaast zijn er in Nederland nog ruim 100 gieterijen (waarvan ongeveer 40 industriële gieterijen) met een modelmakersafdeling of die modelmakers in dienst hebben. Er zijn zo'n 200 (productie)bedrijven en reclamebureaus die modelmakers in dienst hebben, overigens vaak zonder dat ze zich daarvan bewust zijn, omdat ze bijvoorbeeld *vormgevers* heten. Daardoor is het aantal personen dat werkzaam is als modelmaker lastig in kaart te brengen.

Naar verwachting zal de vraag naar modelmakers in de gieterij stabiel blijven, in andere markten (composieten, kunststof, matrijzenmakers en designbureaus) wordt (enige) groei verwacht (Krebbekx, e.a., 2012: Kiezen en durven. Roadmap Nieuwe Businesskansen Modelmakerij). De branche heeft door vergrijzing te maken met een bovengemiddelde vervangingsvraag: binnen vijf jaar stroomt 25% van de werkenden uit richting pensioen). Per jaar zouden 5-10 nieuwe instromers geplaatst kunnen worden, wellicht zelfs meer. Door het wegvallen van de opleiding is er geen nieuwe goed gekwalificeerde instroom voor handen.

De branchevereniging, de Nederlandse Vereniging voor Modelmakerijen (NVvM), bestaat al meer dan 60 jaar en is aangesloten bij de Metaalunie en het opleidingsfonds OOM. Dit jaar gaat de modelmakersvereniging samen met de matrijzenmakersvereniging; er zit veel overlap in machines en technieken. Samenwerking in de branche was van oudsher gering; nu kijkt men af en toe bij elkaar. De ontstane situatie versterkte het gevoel dat men niet 'voor elkaars bedrijf' wilde opleiden. De branche is doordrongen van de urgentie van scholing en nieuwe instroom.

## De opleiding tot modelmaker

Modelmakers werden tot enige jaren geleden opgeleid in het mbo, in een bbl opleiding op niveau 3. In Nederland waren er drie plekken waar de opleiding gevolgd kon worden. Eén voor één zijn deze gestopt met het aanbieden van de opleiding. De laatste locatie die overbleef was het ROC van Twente in Hengelo. Dat was ten tijde van de overgang naar competentiegericht onderwijs. Het stoppen van de opleiding werd veroorzaakt door (een kettingreactie aan) factoren aan verschillende kanten: Door de crisis liep het werk in de modelmakerijen terug en werden leerlingen moeilijk plaatsbaar. *“Modelmakers voelen de crisis het eerst, omdat zij aan de voorkant van de productieketen zitten.”* De vakdocent naderde de 70 jaar en ging met pensioen, het CvB van het ROC besloot de opleiding te stoppen. Vanaf 2008 zijn geen nieuwe leerlingen meer ingeschreven. In 2011 hebben de laatste twee leerlingen examen gedaan. Kenteq, het kenniscentrum waar onder meer de metaalopleidingen onder vallen, wilde wel ondersteunen maar had te maken met de opdracht om het aantal kwalificaties te verminderen en ging over tot het ontwikkelen van brede kwalificaties. In de competentiegerichte kwalificatiestructuur kwam de zelfstandige kwalificatie modelmaker daardoor niet meer voor.

## Opnieuw een opleiding bouwen

Voor de modelmakerijen betekende het stoppen van de opleiding, dat nieuwe medewerkers aangetrokken moeten worden uit andere branches en verder zelf in de bedrijven worden op-

geleid, maar vooral ook dat er in Duitsland opgeleide mensen zijn aangetrokken (zie verder). Vanaf 2008 is men bezig om te proberen een (reguliere) opleiding voor modelmakers terug te krijgen in Nederland. Dat blijkt een bepaald niet eenvoudige en tijdrovende opgave. Meteen in 2008 heeft de NVvM de Paritaire commissie van Kenteq gevraagd mee te denken over een oplossing voor het opleiden van modelmakers. De commissie heeft de vereniging toen voorgesteld waar mogelijk aan te sluiten op de bestaande kwalificaties –bijvoorbeeld metaalbewerker– en het ontbrekende deel in cursusverband te organiseren. In 2013 heeft Kenteq op verzoek van en met middelen uit het O&O fonds OOM een project uitgevoerd om een aantal verouderde beroepscompetentieprofielen in de metaal te actualiseren. Op verzoek van de Metaalunie/OOM was de modelmaker daar één van, omdat men graag bij de pilots kleine unieke opleidingen wilde aansluiten. Het beroepscompetentieprofiel staat aan de basis van een kwalificatiedossier. In eerdere uitingen wordt gerept over een branchekwalificatiedossier, dat de basis zou kunnen vormen voor erkenning van leerbedrijven in de modelmakersbranche en voor een *brancheopleiding modelmaker* die aansluit op de huidige structuur Fijnmechanische Verspaner (Kenteq, december 2011).

Het buiten de kwalificatiestructuur vallen betekende voor de modelmakers niet alleen dat er geen reguliere opleidingstraject meer is, maar ook dat ze –door het ontbreken van een crebo-nummer– niet mochten deelnemen aan de pilots kleine unieke opleidingen. Het vraagt veel investering van de branche om een nieuwe opleiding te (laten) ontwikkelen. Via het O&O fonds kan wel het proces/de zoektocht gefaciliteerd worden. Uit het O&O fonds zijn ook de brancheverkenning en de deelname aan de pilots gefinancierd. De bedrijven hebben ondersteuning nodig om in financiële en onderwijskundige zin een opleiding op te zetten.

Modelmaken is (op grond van metaal) bij het kenniscentrum Kenteq ondergebracht, maar vertoont voor wat betreft hout en kunststof ook raakvlakken met bijvoorbeeld de meubelmakers. Modelmakers geven aan moeite te hebben om verspaners of meubelmakers om te scholen tot modelmakers.

## Perspectief

De branche is op zoek naar een eigen, erkende opleiding met een eigen kwalificatie. Daarbij hecht men aan herkenbaarheid, temeer omdat het vak modelmaker nogal onzichtbaar is. De branche onderneemt promotie- en wervingsactiviteiten, maar zou daar nog méér en in een eerdere fase van keuzeprocessen actief in kunnen zijn (in vmbo en basisonderwijs). *“Modelmaker is een keuze vanuit je hart, verspaner is een beroep”*. Het vak zou een prima optie zijn voor meiden/vrouwen.

Met het streven vanuit de overheid naar reductie van kwalificaties, in combinatie met de lage leerlingenaantallen, wordt ‘terugkeer’ in de kwalificatiestructuur vooralsnog niet als een haalbare kaart beschouwd, waar dat voor de branche wel de voorkeur zou hebben. Modelmaken vertoont raakvlakken en inhoudelijk overlap met andere opleidingen op het gebied van materialen en technieken, maar heeft ook een specialistisch deel. Zo bedraagt de overlap met de opleiding fijnmechanisch verspanen ongeveer 60-70%. Voor modelmaken is eigen apparatuur nodig, die er niet is bij een opleiding fijnmechanisch verspanen. Ook aansluiting bij andere opleidingen wordt overwogen.

Een probleem zal zijn een goede vakdocent te vinden voor de opleiding. De kosten van een opleiding buiten de kwalificatiestructuur zijn voor een kleine branche niet op te brengen: *“Met middelen kan de branche faciliteren en OOM kan bijspringen”*. Daarnaast bestaat de indruk dat het mbo meer nadruk is gaan leggen op algemeen onderwijs, onder meer door de eisen voor rekenen, taal en engels. De vraag is of een dergelijke omgeving voor leerlingen die heel specifiek voor een (maak)vak kiezen en lastig te motiveren zijn voor ‘schoolse’ zaken, de meest optimale is.

Naast de al genoemde brancheopleiding worden meerdere opties verkend en overwogen. Zo is er een kwalitatief hoogstaande modelmakersopleiding in Duitsland Holzfachschule in Bad Wildungen, ongeveer op 300 km afstand vanaf de grens, waar de hele opleiding van gezelschap tot meester gevolgd kan worden. De branche is ingenomen met de kwaliteit, opbouw en inrichting van die opleiding. De opleiding omvat alle relevante onderdelen en wordt in een structuur van een aantal blokweken gegeven. Een optie zou zijn dat leerlingen uit Nederland de Duitse opleiding volgen. Voor Nederlandse leerlingen is de reisafstand naar verwachting te groot (*"In Duitsland is de afstand geen probleem"*). Ook vormt de taal een barrière (alhoewel leerlingen dat snel kunnen oppikken). De branchevereniging zou graag samenwerken met de Duitse opleiding. Een paar individuele bedrijven laten het geluid horen dat ze optien tegen de kosten en tegen blokonderwijs. Er bestaat al een samenwerking met de Duitse modelmakers-vereniging Modell und Formenbau.

Een andere optie is een combinatie met de Duitse opleiding te maken, op een locatie in Nederland. Een belemmering daarvoor zou zijn dat de structuur van de opleidingen verschilt (een dag in de week versus blokweken), wat lastig te combineren valt als leerlingen modelmaken samen onderwijs volgen met leerlingen uit de opleiding met fijnmechanische verspaning. De vraag is verder of er een constructie te realiseren is die leidt tot erkenning in Nederland. Nog een ander punt is of middelen uit het O&O fonds ingezet kunnen worden voor een opleiding die in het buitenland gegeven wordt.

De Duitse opleiding heeft goede leermiddelen. De branche overweegt om een Duits opleidingsboek dat alle relevante thema's omvat te laten vertalen, maar dit is kostbaar.

Onlangs is een werksessie belegd met betrokkenen. De uitkomst daarvan is de intentie om de modelmakers opnieuw onder te brengen in de kwalificatiestructuur. Het ROC van Twente (als laatste aanbieder) is beoogd uitvoerder en staat open voor het gesprek hierover. De inzet is om modelmakers minimaal als profiel in het kwalificatiedossier op te nemen.





*Zowel kwalitatief als kwantitatief is er sprake van aansluitingsproblemen tussen vraag en aanbod voor de restauratieberoepen. Het opleidingsaanbod voor de beroepen in de restauratietechniek is versnipperd en hier en daar van onvoldoende kwaliteit. Via een bijzondere oplossingsstrategie met een brede vertegenwoordiging van bedrijven, opleidingen en overheid wordt getracht een duurzame kennis- en opleidingsstructuur te realiseren. De pilot werpt licht op een manier om in samenwerking met betrokkenen te komen tot een duurzaam landelijk opleidingsaanbod. In het portret wordt verder ingezoomd op het knelpunt taal en rekenen bij de restauratiestukadoors. Verder wordt een good practice beschreven van samenwerking tussen 5 scholen in Noord Nederland om tot concentratie van een opleiding te komen.*

## Pilotportret

# Restauratie

## Het beroep & de arbeidsmarkt

De restauratiesector vormt een klein specialistisch deel (1%) van de totale bouwactiviteiten in Nederland. De bouw heeft de afgelopen jaren veel last gehad van de economische crisis. Veel bedrijven gingen failliet of hebben werknemers moeten ontslaan. Daarnaast is het overheidsbeleid van invloed op de sector in de vorm van terugloop van het aantal beschikbare subsidies. Daardoor loopt de hoeveelheid restauratiewerk enigszins terug. In de restauratietechniek speelt ook de vergrijzing, die een relatief hoge instroom van nieuwe goed geschoolde vakmensen nodig maakt (6 à 7%) (bron: Eggenkamp, W., Rijksadviseur Cultureel Erfgoed: Aandacht voor Restauratieambachten. Advies structuur vakopleidingen, 2012). Restauratiewerk laat zich opdelen in restauratie van roerend en onroerend erfgoed, zoals hier beschreven. Het restauratieambacht is nodig om het cultureel erfgoed in Nederland veilig te stellen

voor de toekomst, om het erfgoed te behouden, te restaureren en door te geven aan volgende generaties. De Rijksdienst voor het Cultureel Erfgoed (RCE) heeft hierin een belangrijke rol.

Aan het restauratievak worden hoge eisen gesteld. Het restauratievak kent op mbo-niveau een scala aan kleine specialistische beroepen/beroepsgroepen, zoals restauratie timmerlieden, -metselaars, -schilders, -stukadoor, -natuursteenbewerkers, -smeden en -voegers. De verschillen in omvang van de beroepsgroepen zijn groot: zo zijn de timmerlieden en schilders relatief omvangrijk, de metselaars zijn wat minder groot, zo ook de stukadoors en er is een groot aantal beroepen dat relatief klein is, zoals de smeden, de voegers en de natuursteenbewerkers. De site *Kans op werk* van SBB brengt de werkgelegenheid voor afgestudeerde mbo-ers in beeld. De arbeidsmarktperspectieven van de verschillende beroepen lopen uit-

een van ruim voldoende kansen voor allround timmerlieden restauratie en allround metselaars restauratie tot voldoende kansen voor natuursteenbewerkers en matige kansen voor de restauratiestukadoors en decoratie- en restauratieschilders. Door Europese aanbestedingstrajecten komen ook opdrachten buiten Nederland in bereik.

De restauratieberoepen zijn georganiseerd in brancheverenigingen. De Vakgroep Restauratie bijvoorbeeld is de landelijke branchevereniging van erkende restauratiebouwbedrijven. De ongeveer 40 aangesloten bedrijven nemen tezamen ongeveer 70% van de restauratie-omzet in ons land voor hun rekening en moeten aan strenge kwaliteitsnormen voldoen om de monumenten op authentieke wijze te kunnen restaureren. Deze branchevereniging hecht sterk aan landelijke samenwerking rond het restauratievak, om van elkaar te leren en kennis te delen en zoekt veel contact met andere (branche)organisaties om dit te realiseren. De Aannemersfederatie Nederland is een koepel van brancheorganisaties, waaronder ook meerdere kleine groepen van bedrijven die zich op restauratie richten. Het Neerlandsch StucGilde is de branchevereniging van de restauratiestukadoors. Het Nederlands Gilde van Kunst, Sier en Restauratiesmeden is de branchevereniging van de smeden. Al met al zijn er circa 15 brancheverenigingen van verschillende restauratiespecialisten.

De vereniging Restauratie Opleidingsprojecten in Nederland (ROP Nederland) bestaat sinds 2009 en heeft vooral tot doel om het aantal vaklieden in de restauratie op peil te houden; opleidingen in de restauratie te behouden en te stimuleren om daarmee de kwaliteit van de vaklieden te versterken en de behoefte aan vaklieden in de restauratie in relatie tot de ontwikkeling van de restauratiemarkt in kaart te brengen om zo vraag en aanbod te kunnen afstemmen. ROP Nederland kent 5 regionale ROP's, die 10 provincies omvatten. Het ROP fungeert als makelaar voor restauratieopleidings-plaatsen. ROP Nederland richt zich in hoofdzaak op timmeren en metselen en biedt opleidingsplaatsen aan als onderdeel van de niveau-3 en 4 opleidingen.

## De opleidingen: continuïteit onder druk

Doorgaans gaat het om bbl-opleidingen op niveau 3 of 4, een enkele opleiding op niveau 2 (natuursteenbewerker restauratie) en een enkele bol-opleiding (specialist decoratie en restauratie / allround dakdekker pannen/leien).

Kwalificatie	Niveau
Behoudsmedewerker 'Professional Restauratie'	4 bbl
Natuursteenbewerker restauratie	2 bbl
Specialist decoratie en restauratie	4 bol/bbl
Restauratiestukadoos	4 bbl
Allround timmerman restauratie	3 bbl
Allround Metselaar herstel en restauratie	3 bbl
Allround dakdekker pannen/leien	3 bbl/bol
Middenkaderfunctionaris Restauratie	4 bbl

Er zijn 42 scholen –merendeels ROC's en een klein aantal vakinstellingen– die de opleidingen uitvoeren voor 409 studenten (cijfers DUO, inclusief studenten van de opleiding specialist decoratie), of –deze studenten niet meegerekend– 215 studenten (cijfers ROP Nederland). Een aantal kleinere opleidingen zoals restauratiestukadoos en natuursteenbewerker restauratie hebben een eigen (landelijke) opleidingslocatie.

De problematiek rond de opleidingen is divers. Versnippering van het opleidingsaanbod vormt één van de grootste knelpunten. Zo telde de opleiding allround metselaar herstel

en restauratie bijvoorbeeld in schooljaar 20-12/13 gemiddeld 5 deelnemers op 11 uitvoeringslocaties (DUO, 2012) en in schooljaar 2013/14 43 leerlingen op 13 uitvoeringslocaties. De opleiding restauratie timmeren telde in 2013/14 81 leerlingen op 17 uitvoeringslocaties. Een aantal van onder de 10 studenten per opleiding is eerder regel dan uitzondering. De scholen lossen het probleem van de kleine deelnemersaantallen soms op door combinaties en clustering. De opleiding restauratiestukadoors start eens in de drie jaar. Geringe belangstelling van studenten en de beperkte vraag naar restauratiespecialisten in het veld is een reden voor weinig aanmeldingen. Het gaat om techniekopleidingen die in het algemeen geen grote populariteit kennen en vaak onzichtbaar zijn voor jongeren. Berichten over afnemende werkgelegenheid maken dat ook de vraag naar leerlingen afneemt en zijn van invloed op het keuzegedrag van jongeren (EIB, 2012). De opleidingen hebben vaak relatief hoge uitvoeringskosten. De bekostigingsfactor is 1,2, met uitzondering van de restauratiestukadoors (factor 1,3). Te geringe vakbekwaamheid bij docenten, lesstof van onvoldoende niveau en nadruk op een breed in plaats van een specialistisch programma maken, dat de huidige opleidingsstructuur te weinig vakmanschap van voldoende niveau oplevert, zo concludeert Eggenkamp (2012, a.w.). De aandacht voor algemene vaardigheden en vakken in het mbo is toegenomen en legt een druk op het specialistisch vakonderwijs (zie verder ook het kader van de restauratiestukadoors). Mede als gevolg van de herziening van de kwalificatiestructuur is de herkenbaarheid van de opleiding/beroep in het geding. Zo leidde de intentie van een kenniscentrum om het beroepsspecifieke deel af te zwakken tot een beperkt en niet-kwalificerend keuzedeel tot fel verzet van de branche. De hogere eisen die het werkveld stelt aan de uitvoeringskwaliteit zouden terugkomen moeten terugkomen in de opleidingen. De nieuwe structuur beperkt de mogelijkheden hiertoe. De wens bestaat om het restauratiespecialisme, als 'kop op een driejarige opleiding' niet alleen op niveau 4, maar soms op niveau 3 te positioneren. Dat wringt met het gegeven dat specialistenopleidingen in principe bedoeld zijn voor niveau 4. Daarnaast bestaat de kans dat kopopleidingen in het cascademodel nog maar voor een deel worden bekostigd.

Er bestaan veel samenwerkingsverbanden tussen branches/werkveld en opleidingen. Op scholingsgebied is er op landelijk niveau tussen de verschillende disciplines echter weinig afstemming en samenwerking, die nodig is voor kwaliteitsborging, kennisuitwisseling, afstemming op inhoud, innovatie en meer efficiëntie.

### *Casus:* **De opleiding meester restauratie stukadoor (voorjaar 2014)**

*De opleiding restauratie stukadoor is een opleiding op mbo-4 waarvoor studenten eerst de opleiding stukadoor (niveau 2) en vervolgens die tot gezel stukadoor (niveau 3) moeten volgen. De opleiding is noodzakelijk om gecertificeerd aan de slag te kunnen als restauratiestukadoor. Bij voldoende aanmeldingen start de bbl-opleiding eens in de drie jaar, met ongeveer 15-20 (volwassen) deelnemers, een aantal dat past bij de vraag op de arbeidsmarkt. De opleiding wordt op één locatie (NOA, de werkgeversvereniging van stukadoors/afbouwers in Veenendaal) aangeboden als resultante van een samenwerking tussen het Neerlandsch Stucgilde, Vakschool Nimeto, NOA, Vakcentrum Savantis en Technisch Bureau Afbouw. De werving gebeurt bij alle ROC's die de gezel stukadoor opleiding in huis hebben, bij erkende leerbedrijven en onder werkenden.*

*Betrokkenen van de kant van de branche, school en een oud-student hebben –tot aan de minister– een pleidooi gehouden voor een functionele invulling van de taal- en rekenen en een andere financiering. Voor niveau 4 geldt 3F als eis. Studenten vinden de opleidingsduur al vrij lang, de algemene vakken leggen beslag op een toch al vol opleidingsprogramma/dag en de tijd nodig voor het specialisme. Daarnaast verwacht men dat 3F een struikelblok vormt, vanwege het*

*niveau en geringe motivatie van de studenten voor deze vakken. Voor de branche weegt zwaar dat zakken voor deze vakken betekent, dat er geen vakdiploma behaald wordt. Thuisonderwijs is geen optie: "Het zijn geen LOI-mannen". Na een afwijzende reactie van de minister is besloten de opleiding voortaan cursorisch aan te bieden. Dat betekent een duurdere opleiding voor studenten en geen doorstroommogelijkheid meer naar het hbo. In de praktijk is deze doorstroom gering, maar is de beperking wel nadelig mochten studenten een bouwkunde- of lerarenopleiding willen volgen. Het samenwerkingsverband stelt zich garant mochten er deelnemers uitvallen en de dekking van de opleiding daarmee onvoldoende worden. Verder verwacht men geen verandering in (de kwaliteit van) het programma: het aantal uren blijft fors boven de 200, dezelfde examens en normen als voorheen worden gehanteerd, docenten worden ingehuurd. De verantwoording naar de Inspectie vervalt. Het Neerlandsch StucGilde blijft een branchecertificaat afgeven om als meester restauratie stukadoor aan de slag te kunnen. Dat certificaat is ook nodig om lid te worden van het StucGilde. De oplossing wordt gezien als een noodgreep, maar wel één waar de branche achter staat.*

## Oplossingen: naar een duurzame opleidingsinfrastructuur

De eerste aanleiding om een project Restauratie te starten lag voor kenniscentrum SVGB in knelpunten op het gebied van de kwalificatiestructuur. Vanuit de betrokkenheid bij en kennis van andere branches ving men op meerdere plekken signalen op. Daarin spelen mensen die oog hebben voor verbindingen, die combinaties kunnen realiseren en een gedeeld urgentiegevoel tot stand kunnen brengen (in dit geval het mogelijk verdwijnen van opleidingen door veranderingen in de kwalificatiedossiers), een essentiële rol. In tijd bezien kent het project een jarenlange aanloop. Vanuit verschillende branches en opleidingen gerelateerd aan restauratieberoepen kwamen meldingen bij SOS Vakmanschap over het mogelijk verdwijnen van kwalificaties als zelfstandige uitstroomvarianten en bedreigingen voor de continuïteit van de opleiding.

Najaar 2013 is het Platform Erfgoedopleidingen opgericht, bedoeld om de samenwerking te organiseren. De stuurgroep van het Platform is breed samengesteld en kent een vertegenwoordiging uit RCE, de Universiteit van Amsterdam, Vakgroep Restauratie, ROP Nederland, ROC van Twente, de Vereniging van Architecten werkzaam in de Restauratie, Aannemersfederatie Bouw & Infra en SVGB/SOS Vakmanschap. De oprichting van het Platform komt voort uit de zorg om de genoemde ontwikkelingen in de branche en het onderwijs voor de restauratietechniek. Men deelt de opvatting dat samenwerking essentieel is om te zorgen voor voldoende goed toegeruste professionals, die traditionele en innovatieve vakkennis en -vaardigheden in huis hebben om het Nederlandse cultureel erfgoed te kunnen behouden en beheren (Platform Erfgoed Opleidingen, Projectplan Centrum voor Restauratietechniek, juni 2014). De doelstellingen van het Platform zijn drieledig: 1. Het creëren van een duurzame kennis- en opleidingsstructuur; 2. Gezamenlijke kwaliteitsborging en 3. Structurele kennisdeling. Het Platform heeft een projectplan ingediend bij het regionaal investeringsfonds mbo, dat subsidie beschikbaar stelt voor duurzame publiek-private samenwerking in het beroepsonderwijs.

Het projectplan beschrijft het realiseren van de doelen als een vierjarig transitietraject (2014-2018) dat moet uitmonden in de oprichting van een Centrum voor Restauratietechniek. Het Platform is initiatiefnemer en probleemeigenaar. Vijf werkgroepen voeren onder leiding van een overkoepelend projectteam en de stuurgroep activiteiten uit op de genoemde doelstellingen. Drie werkgroepen leggen zich toe op de eerste doelstelling en houden zich bezig met het versterken van de kwaliteit van mbo-opleidingen, een sterke positie van de restau-

ratieopleidingen in de mbo kwalificatiestructuur en de aansluiting tussen mbo, hbo en wo. Binnen de eerste doelstelling zijn actualisering van de kwalificatiestructuur, borging van de opleidingen en concentratie van het aanbod tot uiteindelijk 2- 6 erkende restauratiescholen, die restauratietechniekonderwijs verzorgen, belangrijke thema's. Reistijden van studenten, koppeling van verwante opleidingen en behoud van aantallen studenten worden genoemd als overwegingen bij de uiteindelijke aanwijzing. Daarbij is concentratie geen doel op zich, maar een middel om een hogere kwaliteit te kunnen realiseren. Verbetering van kwaliteit gebeurt ook door op basis van gezamenlijke afspraken tussen scholen en branche 'pakketjes inhoud' te ontwikkelen (lesstof, curriculumopbouw, examinering, pool van deskundige docenten). Excellentietrajecten moeten de aantrekkelijkheid van de opleidingen verhogen.

Een aparte werkgroep is gericht op het erkennen van de kwaliteit van restauratievakmanschap in het kader van kwaliteitsborging. De beoogde uitkomst is een erkenningssysteem waarin bestaande erkenningssystemen voor registratie en kwaliteit geïntegreerd zijn. Een erkenningsregeling heeft als toekomstig voordeel dat het een standaard stelt voor de kwaliteit waar scholen aan moeten voldoen. Bovendien is het een manier om de benodigde eisen aan de kwaliteit zichtbaar te maken, waarmee een gefundeerde beslissing mogelijk is voor een plaats in de kwalificatiestructuur/dossier. De vijfde werkgroep ontwikkelt een structuur voor kennisdeling. Daarbij wordt bijvoorbeeld gedacht aan een structuur van samenwerkingsprojecten als experience labs en meeloopstages en bijscholingsprogramma's voor docenten.

## Perspectief

Inmiddels is de subsidieaanvraag bij het regionaal investeringsfonds mbo gehonoreerd. Dat betekent dus dat de landelijke aanpak om te komen tot een duurzame onderwijs- en kennisinfrastructuur en kwaliteitsborging gestalte gaat krijgen. In 2018 moet de aanpak uitmonden in borging van het specialistische karakter van de restauratieberoepen in opleidingen en de kwalificatiestructuur, er minder versnippering is en meer samenwerking tussen bedrijfsleven, mbo, hbo en universiteiten voor afstemming van onderwijsuitvoering en kwaliteit.

Het projectplan bevat een beschrijving van de betekenis/het perspectief dat een Centrum voor Restauratietechniek voor de verschillende groepen betrokkenen kan hebben. Een greep uit de beschrijving: Voor studenten van een specialistische restauratieopleiding betekent een Centrum bijvoorbeeld dat ze niet meer op een vaste plek naar school gaan, maar het specialistische deel van de opleiding volgen op erkende restauratiescholen of daar waar restauratieprojecten worden uitgevoerd en het algemene deel van het onderwijs, bijvoorbeeld rekenen en Nederlands, op een ROC dichtbij hun woonplaats. Studenten werken in multidisciplinaire teams om uitwisseling van kennis te faciliteren. Voor bedrijven betekent het Centrum een verzamelpaats van kennis en expertise rond het vak en een duidelijk aanspreekpunt voor onderwijs van de restauratieopleidingen. Voor de scholen betekent het Centrum samenwerking onder een bestuurlijke en financiële regie. Het Centrum voert de erkenning van de restauratiescholen uit, ontwikkelt examens, nieuwe opleidingen en kan vakdocenten in dienst nemen (bron: Projectplan Centrum voor restauratietechniek).

### *Casus:*

#### **Afspraken tussen scholen over regionale concentratie**

*In Noord Nederland zijn vijf ROC's tot de afspraak gekomen om de opleiding allround BBL3 timmerman restauratie niet meer op alle ROC's aan te bieden, maar te concentreren op één locatie, namelijk bij het ROC Friese Poort in Drachten. De andere ROC's in het noorden verwijzen studenten voor deze opleiding naar Drachten. De afspraken tussen de scholen dateren feitelijk al van*

*een paar jaar eerder maar waren verwaterd. In die jaren was er heel veel werk in de bouw, maar was restauratie een 'ondergeschoven kindje'. Daardoor ging het toen om een heel klein aantal leerlingen.*

*Het oorspronkelijke initiatief kwam vanuit de sector, de bouwopleidingsbedrijven, de werkgeversorganisaties en Kenniscentrum Fundeon. De drijfveer vormde de wens om kwaliteit/vakmanschap te waarborgen naar de toekomst. Daarnaast wilde men een kwaliteitsborgingssysteem en had men behoefte aan een breed netwerk. In deze ambities paste een aanpak om de kwaliteit beter te borgen, door bij dergelijke klein aantallen leerlingen het aantal locaties terug te brengen. Door de zeer kleine aantallen waren de leerlingen bij de verschillende ROC's ondergebracht bij de reguliere bouwopleiding, vaak zonder voor het restauratievak gespecialiseerde vakdocenten.*

*De initiatiefnemers en het ROP brachten vervolgens de scholen bij elkaar. Het ROP ging eerst in gesprek met alle CvB-voorzitters. Na hun instemming ging het ROP met de opleidingsmanagers in gesprek en heeft hen de criteria voor de locatiekeuze laten opstellen. Het bestuur van de VRN (Vereniging Restauratie Noord) heeft de keuze gemaakt voor Drachten. Meerdere locaties zouden het kwalitatief aankunnen. De keuze viel op Drachten op basis van de gunstige ligging en bereikbaarheid voor studenten. ROC Friese Poort vond het belangrijk dat de ROC's onderling het eens waren over de locatie. De afspraken zijn bestuurlijk bekrachtigd voor een periode van drie jaar: er is een bestuursuitspraak van het overleg van de voorzitters van de Colleges van Bestuur van de vijf noordelijke ROC's.*

*De samenwerking is gelukt om een aantal redenen: 1. Het gaat om heel kleine aantallen studenten, waardoor de belangen van andere ROC's niet groot zijn. "Met grotere aantallen was dit nooit gelukt"; 2. Er zijn onderling meer afspraken gemaakt, bijvoorbeeld om leerlingen van een andere kleine opleiding (de machinistenopleiding) naar een ander ROC te sturen. Het 'uitruilen'elkaar wat gunnen werkt wel bij kleine aantallen; 3. De branche en het ROP waren sterk voorstander van concentratie vanwege de kruisbestuiving en uitwisseling van leerlingen in een groepsverband (in plaats van enkele leerlingen) en verbetering van kwaliteit van de opleiding; 4. De scholen delen het gevoel dat het de kwaliteit van de opleiding ten goede komt; 5. Het ROP heeft een belangrijke vinger in de pap door het overleg tussen de scholen te organiseren en de locatiekeuze te ondersteunen. Tijd is tenslotte ook een factor van betekenis, niet alleen de tijd die het kost om alle partijen op hetzelfde spoor te krijgen, maar ook de tijd om het te laten groeien en bekend te laten worden, zodat meer jongeren een bepaalde route gaan kiezen.*

*De branche heeft een eigen vereniging van restauratieaannemers (VRN) die op het vinkentouw zit om de afspraken te bewaken en studenten beslist naar Drachten stuurt. Op dit moment zou een aanvullende beschermende maatregel niet nodig zijn; de samenwerking functioneert en ROP en branche houden de afspraken nauwlettend in de gaten. Een beschermende maatregel zou wel voordelen kunnen hebben: "Je kunt niet in de toekomst kijken". In termen van aantallen is er niet veel risico dat een ander ROC weer zou beginnen, ook doordat alle ROC's momenteel bezig zijn met efficiency. Het vergt wel in gesprek blijven met de ROC's, oor en oog voor wat er gebeurt en onderzoeken wat er precies aan de hand is als een ROC aangeeft te willen afwijken van de afspraak en te kunnen ingrijpen. Het beschikken over een goed netwerk en persoonlijke gedrevenheid zijn daarbij belangrijke factoren waardoor het ROP die (bewakende) rol kan uitoefenen. "Maar als het ROP als schakel in dit verhaal wegvalt, dan valt het huis om". Ook het ROP ziet wel een meerwaarde van een overheidsbekrachtiging van de afspraak als een vorm van waarborg.*

Voor de overige ROC's in de regio is het een stilzwijgende afspraak geworden. Er is verder geen overleg tussen de ROC's onderling rond de opleiding. Met het ROP Noord Nederland bestaat heel veel contact. "In feite voeren we de opleiding met z'n tweeën uit". Tussen school, ROP en bedrijven ontstaat een ondernemersgeest, die maakt dat men rekening houdt met elkaars dynamiek.

Administratief hoefde er ten gevolge van de afspraak niet veel geregeld te worden, omdat de meeste leerlingen de opleiding restauratie niveau 3 als 'kop' doen na een afgeronde niveau 2 opleiding.

Het ROP heeft middelen voor gastlessen, excursies en seminars en biedt een heel programma aan extra lesstof aan. Doordat er concentratie op een locatie heeft plaatsgevonden, kan het ROP die middelen effectiever, maar ook kwalitatief beter inzetten.

Momenteel telt de opleiding 13 studenten. Op dit moment heeft men de wind in de zeilen omdat er voor restauratie in verhouding meer extra middelen in de vorm van subsidies beschikbaar zijn. Er is vraag, dus is het voor ROP nu makkelijker om te zeggen: 'bij elk project moet een restauratieleerling ingezet worden'. Voor dit jaar is de verwachting dat men op 15, 16 leerlingen zal uitkomen. De aantallen leerlingen in de reguliere bouwopleidingen zijn drastisch gedaald in Friesland. De ROC-directie heeft - in het vertrouwen dat de werkgelegenheid weer zal aantrekken - meer uren toegekend aan de opleiding. De opleiding is heel klein en dat brengt de nodige uitvoeringsproblemen met zich mee om de opleiding in de lucht te houden. Het vraagt creatieve oplossingen van scholen. Voor een aantal vakken worden de lessen gecombineerd met studenten van de opleiding allround timmerman. Voor taal en rekenen geldt dat als leerlingen binnen 2 jaar de niveau 3 opleiding afronden, ze 2F niet opnieuw hoeven doen. In individuele gevallen zoekt men een oplossing op maat door bijvoorbeeld een docent Nederlands een paar avonden les te laten geven. De uitval van leerlingen is nagenoeg nihil; sinds de start een aantal jaren geleden zijn er op meer dan veertig gediplomeerden twee leerlingen gestopt.

Voor de opleiding op niveau 4 wordt op een vergelijkbare wijze met Oost-Nederland samengewerkt. Vanuit ROC Twente wordt de opleiding alleen in Rijssen aangeboden. De afgelopen twee jaar stromen vanuit Noord-Nederland gemiddeld vijf leerlingen door naar niveau 4. De samenwerking met Oost heeft er ook toe geleid dat binnenkort de stichting Kwaliteitsborging Restauratie Noord Oost wordt opgericht. Ook hier wordt door de bedrijfstak en het opleidingsveld samengewerkt, een initiatief dat gedragen wordt door de vier provincies.

De opleiding restauratie timmeren op de locatie in Drachten is een feit. Momenteel worden er acties ondernomen om de opleiding restauratie metselen in Groningen te concentreren. Het kwalificatiedossier zal dan uitgebreid worden met een aantal modules die nodig zijn voor het dossier aardbevingen. "Er is vijf jaar nodig om het zo te positioneren, na vijf jaar is dit het resultaat". In het Noorden zijn er mede door de krimp op techniekgebied meerdere 'uitruilen' tussen instellingen tot stand gekomen. Die context en het ervaren van bereidheid van instellingen die elkaar wat gunnen stimuleert een mindset die gericht is op samenwerking en resultaat.



*Dit portret laat zien hoe de opleiding schoenherstellers van een kwijnend naar een bloeiend bestaan is gebracht, door de actieve inzet en betrokkenheid van de branchevereniging, onder de paraplu van de DHTA, waar een aantal kleine opleidingen zijn ondergebracht, en in nauwe samenwerking met het kenniscentrum SVGB.*

## Pilotportret Schoenherstellers

### Het beroep & de arbeidsmarkt

Schoenherstellersbedrijven zijn kleine bedrijven van meestal één tot hooguit enkele medewerkers. In 80% van de gevallen werkt de partner (vrouw) op de achtergrond mee, hetzij in drukke periodes in de winkel, hetzij in de boekhouding. De schoenhersteller repareert het onderwerk, de schacht en het binnenwerk van schoenen. Ook repareert hij/zij riemen, tassen en andere lederwaren en verkoopt artikelen. De schoenhersteller werkt met verschillende materialen, zoals leer, rubber en kunststof, met verschillende machines, bijvoorbeeld poets-, schuur- en stiknaaimachines en gebruikt handgereedschap, zoals een leest en mes. De schoenhersteller werkt vaak alleen of in een klein team. De werkplaats en winkel zitten meestal in één ruimte (Kwalificatiedossier Schoenhersteller, 2012). Er werken zo'n 1700 mensen in de branche; Momenteel is het aantal bedrijven stabiel op 720 en zijn er vacatures. De vergrijzing is hoger dan landelijk gemiddeld (EIM, 2011).

*"De schoenherstellers zijn een kleine, maar gezonde branche. En een eigenwijze branche, en dat maakt dat we dingen voor elkaar krijgen".* In de jaren 80 en 90 is de branche gekrompen. Dat was de tijd van de opkomst van de hakkenbars *"waar timmermannen zonder opleiding aan het werk gezet werden om hakjes te zetten. Het vak schoenhersteller omvat veel meer dan dat"*. De overheid ruilde de schoenmakers uit voor de bloemen en planten in het btw-tarief (van 6 naar 19,5%). De schoenmaker durfde de btw niet door te rekenen aan zijn klanten uit angst te duur te worden ten opzichte van collega's of van nieuwe schoenen: in die jaren was er een hoge invoer van goedkope schoenen. De verhouding tussen repareren en nieuw kopen hoort ongeveer een derde te zijn. *"Momenteel worden goedkope schoenen na de koop naar de schoenhersteller gebracht voor goede zolen en hakken, zodat ze langer meegaan"*. Er is nu meer waardering van klanten voor goede kwaliteit schoenen en materialen en meer bereidheid om ervoor te betalen, wat leidt tot meer vraag naar schoenreparaties (Monitor SOS Vakmanschap, 2014). De schoenmaker is in het straatbeeld van een plek achteraf meer op de voorgrond gaan zitten, en heeft vaak de combinatie met sleutels gemaakt. Schoenherstellers hebben minder last van de economische malaise dan andere bedrijfstakken. De branchevereniging is de Nederlandse Schoenmakers Vereniging (NSV). Van de 720 bedrijven zijn er 520 lid.



Het ambacht en de kleine branches zijn in de statistieken niet terug te vinden, onder meer doordat de KvK en CBS niet gekoppeld zijn. Naar aanleiding van het SER-advies wordt daar voor het eerst door de overheid aan gewerkt.

Het afschaffen van de vestigingswet betekende dat iedereen schoenmaker kon worden. In die zin heeft men op veel plekken te dealen met UWV en gemeenten, die werklozen als schoenhersteller aanstellen, zonder te kijken naar opleiding of een goede toekomst. De branchevereniging zou daarin met deze instanties meer gezamenlijk willen optrekken.

## De opleiding

Van oudsher bestaat er een opleiding schoenhersteller op bbl niveau 2. Begin jaren 90 telde de opleiding nog vier leerlingen, verdeeld over drie locaties. Toen voor Koning Willem I aangaf om met de opleiding te willen stoppen, is de opleiding samengevoegd en ondergebracht bij kenniscentrum SVGB in Nieuwegein. De opleidingen schoen, lederwaren en orthopedie (oslo afgekort) werden samen aangeboden in het opleidingscentrum SVGB. Met de komst van de DHTA (Dutch Health Tec Academy, dankzij artikel 9.1.5. van de Wet Educatie Beroeps- onderwijs, lid 2) verhuist de opleiding naar Utrecht (zie verder bij ecosysteem).

In 2013/14 telde de opleiding 59 leerlingen, van wie 30 in het eerste jaar en 20 in het tweede jaar. Het derde jaar –met 9 deelnemers– dat een combinatie vormt van schoenhersteller en ondernemer op bbl-niveau 3 is nieuw. De niveau 3 opleiding staat in principe los van de niveau 2 opleiding. Het ideaalplaatje is dat een student niveau 2 haalt en na een paar jaar praktijkervaring niveau 3 wil halen om voor zichzelf te beginnen. De praktijk is vaak dat studenten na niveau 2 meteen willen 'doorstromen' naar niveau 3. Er zijn medio juni 2014 9 nieuwe aanmeldingen voor het eerste jaar, er worden zo'n 20 aanmeldingen verwacht. De leeftijd van studenten loopt uiteen van 16 tot 54 jaar. De oudere deelnemers zijn zij-instromers die een tweede carrière ambiëren.

De niveau 3 kwalificatie is in 2013 als pilotjaar gestart. *"Dat was een langgekoesterde wens van de branche"*. Het bleek moeilijker dan de meeste studenten verwacht hadden. Centraal staan ondernemerschap en een aantal bijzondere reparaties voor de schoenmakerij. Daarnaast vervaardigen studenten een paar eigen schoenen. Theoretisch is de opleiding zwaarder. Bovendien sloot het ondernemerschap niet goed aan op de praktijk en de denkwereld van de schoenmakerij. Dat heeft tot uitval geleid. De niveau 3 opleiding wordt nu eerst goed geëvalueerd en een jaar niet aangeboden. Het is nog de vraag wat dat betekent voor studenten die wellicht liefst gelijk door willen stromen. Ook de branche ziet mogelijkheden om deelnemers voor de niveau 3 opleiding te werven. Komend jaar wordt op basis van een nieuw kwalificatiedossier opgeleid, dat beter past bij niveau 3.

Mede dankzij inspanningen van de branchevereniging lukt het steeds om voldoende leerwerkplekken te vinden.

Aan de DHTA wordt ook een cursusaanbod verzorgd voor mensen die werkzaam zijn in de schoenherstellerij.

## Ecosysteem

Nadat de opleiding vanuit het ROC verhuisde naar de SVGB, werden in het opleidingscentrum SVGB de opleidingen schoen, lederwaren en orthopedie (oslo afgekort) aangeboden. De branche had de wens om in plaats van bij de SOM bij het kenniscentrum SVGB te worden ondergebracht, vanwege de aandacht voor de kleine opleidingen en branches. In een brief aan de overheid zegt de branche hierover: 'Vanaf dat moment had de branche heel direct invloed op de eigen opleiding. Veel van de inhoud van de opleiding kon bepaald worden aan

wat de branche vroeg en nodig had. Daarnaast ging de branche financieel garant staan voor eventuele tekorten bij de opleiding.'

Momenteel wordt de opleiding dus landelijk aangeboden op één plek, binnen de Dutch HealtTec Academy. In de DHTA werken verschillende branches samen op het gebied van horen, zien, lachen en bewegen. Met de verhuizing naar Utrecht is het lokaal van de schoenmakers vergroot en uitgebreid, zo ook de machines. Het is nu een landelijke opleiding met leerlingen van Groningen tot Limburg. De branche is zeer te spreken over de centrale plek en het ecosysteem: *"De branche kan er zelf verantwoordelijkheid nemen en heeft de kans om direct resultaat te zien als men financieel bijdraagt of bepaalde wensen heeft. Bovendien is het een prima plek, omdat DHTA en kenniscentrum bij elkaar zitten."*

Vanuit de opleiding geeft men aan dat met de komst van de DHTA niet alleen een aantal kleine opleidingen bij elkaar gebracht werden, maar dat de DHTA ook nog een *school(organisatie)* moest worden. Gestart vanuit een win-win gedachte van elkaar versterken, ontstond er in het begin al gauw een tendens dat elke opleiding juist zijn uniciteit ging benadrukken. *"Op afstand zie je de overeenkomsten, van dichtbij zie je de verschillen"*. Voor de school en het management is het steeds zoeken naar de balans tussen inhoudelijke specialisatie en meer generieke organisatie. Dat kan een spanningsveld opleveren. Binnen de DHTA wordt met het oog op efficiëntie en uitvoerbaarheid een uniforme werkwijze gehanteerd met dezelfde taal, organisatie en een gezamenlijke roostermaker.

Dit jaar is de Dutch Shoe Academy opgericht, als eigen label en identiteit voor de schoenherstellers binnen het gebouw van de DHTA. De tuig- en zadelmakers sluiten zich daarbij aan. Zo zal er een cluster ontstaan van 'leer-bedrijven': de schoenherstellers, de ambachtelijke schoenmakers en de tuigmakers en zadelmakerij (die worden ondergebracht in een kwalificatiedossier). De bedoeling is dat er straks ook studenten uit het buitenland komen, die een aantal weken masterclasses kunnen volgen. De opleiding tot schoenmaker bestaat bijna nergens meer in Europa.

## Relatie opleiding - branche

De relatie en contacten met de branche zijn uitstekend. Dat komt ook door de actieve houding van de NSV ten aanzien van de opleiding. Twee "fantastische" docenten, die met beide benen in het vak staan (en uit de NSV komen) zijn aan de opleiding verbonden. Dat was een eis van de branche. Beide docenten hebben de kampioenstatus behaald in nationale en internationale vakwedstrijden. Ook voor het derde jaar is een docent met passie vanuit de praktijk aangetrokken. Het aantreden van deze docenten heeft de contacten tussen school en branche verbeterd. Het botst af en toe best tussen school en branche. Daarin speelt het kenniscentrum een rol als 'buffer'. De school geeft aan: *"We kunnen botsen op bijzaken, maar de hoofdzaak, het belang van de opleiding, wordt door beide partijen gedragen."*

Leveranciers (bijvoorbeeld Jos America Machines) dragen bij aan de inrichting en machines en leveren tegen aantrekkelijke prijzen.

Uit het 'oslo-tijdperk' stamt de tekortfinanciering. De overheidsfinanciering is afgestemd op 21 leerlingen in de klas, nodig om de opleiding kostendekkend te laten zijn. Doorgaans waren de aantallen lager en vulde de branche het ontbrekende bedrag aan. Die bedragen liepen op. Daarnaast werd een bijdrage van studenten/ouders gevraagd die iets hoger was dan het wettelijk schoolgeld. Vervolgens is de branchebijdrage via een andere constructie geregeld, namelijk door een scholingsheffing vanuit het Hoofdbedrijfschap Ambachten (HBA). Door de opheffing van het HBA valt de verplichte afdracht door bedrijven voor de opleiding weg en moet er nu een andere manier gezocht worden. Het is lastig om zonder het HBA een vrijwillige afdracht te organiseren: *"Veel zelfstandigen vinden dat ze niet aan*

de opleiding hoeven meebetalen, omdat ze pas weer iemand nodig hebben na hun pensioen". Bovendien zijn er 'georganiseerde' (aangesloten bij de branchevereniging) en 'niet-georganiseerde' schoenherstellers.

## Met het oog op continuïteit

### Bekostiging

In de praktijkles wordt nu uitgegaan van 18 leerlingen, maar voor het overzicht en de veiligheid zou een kleinere klas, van ongeveer 12 leerlingen, eigenlijk beter zijn. Dat wordt opgelost door de groep in tweeën te delen. De theorieblokken worden gegeven aan de hele groep tegelijk en de praktijk wordt in tweeën verdeeld. De grens ligt bij 18 studenten voor ca. 14 werkplekken, meer leerlingen passen niet in het lokaal. Afgelopen jaar waren er bijvoorbeeld 2 eerste en 2 tweede klassen. Elk van de vier groepen heeft dan ongeveer 3 uur praktijk; de twee docenten wisselen elkaar af. De theorievakken worden in cluster gegeven daartussendoor. De splitsing van groepen, de lokalen met machines en het feit dat er twee docenten nodig zijn maakt de opleiding duurder. De bekostiging vormt een probleem, omdat die is afgestemd op 21 leerlingen. Het wegvallen van het HBA en daarmee de verplichte afdracht van de branche vormt een extra knelpunt.

### Kwaliteitseisen

De school geeft aan dat de kwaliteitseisen/het beoordelingskader niet passen bij kleine opleidingen: *"Je hebt voortdurend te maken met zaken, formats en manieren van kijken die ontworpen zijn voor grote ROC's. Ik voel me alsof ik moet werken met de handleiding van een mammoettanker, terwijl ik een zeilbootje ben van een meter of 5. Je wilt beoordeeld en geëvalueerd worden op wat leerlingen en leerbedrijven vinden."*

### Kwalificatiedossier

Het herziene kwalificatiedossier vormt geen probleem, integendeel. De herkenbaarheid voor de branche is hoog. Bovendien biedt het nieuwe KD de mogelijkheid de opleiding wat meer uit te breiden. Er heeft onderzoek plaatsgevonden naar de vraag hoe orthopedische voorzieningen aan confectieschoeisel en het repareren van orthopedisch schoeisel een plaats kunnen krijgen in het kwalificatiedossier. Lange tijd viel dit onderdeel buiten het KD, omdat de NVOS/Orthobanda<sup>1</sup> dat tegenhield. Het repareren van orthopedische schoenen wordt niet betaald door de zorgverzekeraars. Voor de schoenherstellers vormt het een logische stap: *"In de praktijk krijg je klanten met dergelijke vragen. Het gaat dan om een hakverhoging, een zoolafwikkeling of een schoring, niet om binnenzolen of schoenen. Er is vooral een fors prijsverschil tussen de schoenhersteller en de orthopedisch schoenmaker". "Als het in de praktijk gebeurt, moeten mensen er goed voor opgeleid worden"*.

De kwalificatie schoenhersteller/ondernemer op niveau 3 was al een tijdje opgenomen in het kwalificatiedossier, maar is vanaf augustus 2013 voor het eerst uitgevoerd met extra financiering door de branche.

### Taal- en rekeneisen

De niveaoverschillen tussen de studenten zijn groot; van studenten die alleen de basisschool hebben afgemaakt of nog geen diploma vmbo basisberoepsgericht behaald hebben tot aan universitair geschoolden. Daarmee samenhangend vormen de taal- en rekeneisen voor sommige leerlingen geen, voor anderen een groot probleem. Het dilemma is dat taal en rekenen goed zijn voor de algemene ontwikkeling, maar wat als een leerling die op communicatief gebied en vakvaardigheid zou slagen het niet redt op de taal- of rekeneisen?

### Relatie met de branche

De inzet van de NSV voor de opleiding is heel groot, maar hangt sterk op enkele personen 'die wat hebben met opleiden'. Zodoende bestaat de opleiding bij de gratie van een paar mensen die dat belangrijk vinden. De persoonlijke afhankelijkheid maakt het ook kwetsbaar.

<sup>1</sup> NVOS-Orthobanda is de branchevereniging van de orthopedische techniek

## Verdwijnen DHTA

De DHTA vormt een goede omgeving voor de opleiding schoenhersteller, maar ontwikkelingen rond de kenniscentra maken de toekomst onzeker. Met het wetsvoorstel voor het overgaan van de wettelijke taken van de kenniscentra naar de SBB zou artikel 9.1.5., lid 2, van de WEB die het wettelijk bestaansrecht van de DHTA regelt, komen te vervallen. Een motie (Van Meenen, Tweede Kamer, 33.930-VII, nr.9) van 18 juni 2014 met een verzoek aan de regering om landelijke vakinstellingen voor kleinschalig uniek vakmanschap in te richten, waarin onder andere de DHTA wordt opgenomen, is aangenomen.

## Oplossingen en succesfactoren

- De grote gedrevenheid en wilskracht van de NSV als kleine branchevereniging om een goede opleiding te organiseren, die voelt als 'onze opleiding'.
- Het goede contact tussen school en branche
- De branche is een eenheid, geeft een eenduidig en duidelijk signaal
- Combinatie van groepen theorie, splitsing praktijk op een lange dag
- De komst van de niveau 3 opleiding maakt het perspectief voor het vak interessanter (met als optie: niveau 3 opleiding niet elk jaar laten starten)

De opleiding heeft een grote ontwikkeling doorgemaakt, van een kwijnend bestaan naar een groep van 60 studenten. Dat succes is toe te schrijven aan de nauwe samenwerking van de NSV met de school en het kenniscentrum. Er bestaan korte lijnen en vaste contactpersonen. Als een leerling geen leerbedrijf kan vinden gaat de brancheorganisatie aan de slag om een leerbedrijf te regelen. De NSV is verder zeer actief in het bekendmaken en promoten van het vak bijvoorbeeld door de organisatie van en deelname aan vakwedstrijden. Er worden werwingscampagnes georganiseerd voor nieuwe werknemers en imagocampagnes.

Doordat er meerdere kleine opleidingen bij elkaar zitten, zijn er ook tussen de opleidingen combinaties te maken, die de uitvoerbaarheid ten goede komen, bijvoorbeeld voor algemene vakken en anatomie. *"Maar je mag niet verwachten dat als je een aantal opleidingen met problemen met de omvang bij elkaar zet, daarmee het probleem van de omvang is opgelost"*. De verbinding met en de nabijheid van het kenniscentrum wordt zowel door de branche als de school als meerwaarde beschouwd. De school geeft aan: *"Het biedt de mogelijkheid om sneller te schakelen en makkelijker contact te hebben met mensen uit de branche. Je raakt als organisatie getraind in het kijken naar kleinschaligheid en hoe daarmee om te gaan, waar je elders misschien makkelijker over een aantal details zou heenlopen. Het is heel efficiënt om dat proces te doorlopen met een aantal branches en opleidingen tegelijk. Op die manier kun je samen goed uitdenken hoe de kleinschaligheid van het vakmanschap recht te doen en tegelijk de uniforme regelingen uitvoert."*

## Perspectief

Er zijn aardig wat schoenmakers die tegen hun 67<sup>e</sup> aanlopen en nog geen opvolging hebben. Dat vraagt een investering in de jongere garde. De brancheorganisatie heeft een plan bedacht om het eigenaarschap van de onderneming naar voeren te halen, in een constructie zodat degene die het bedrijf wil overnemen met een opleiding dat eerder kan doen, onder mentorschap van de zittende ondernemer.

Afgelopen jaar wordt beschouwd als een uitzonderlijk jaar vanwege de grote toestroom van (30) studenten. Voor de toekomst wordt verwacht dat een nieuwe instroom van 20 leerlingen reëel is en ook voldoet aan de arbeidsmarktvrage. *"We zouden er enorm bij gebaat zijn als de overheid zou zeggen: we begrijpen dat niet alle kleine opleidingen de minimale break-even norm van 21 leerlingen halen en de norm verlagen voor kleine opleidingen. We zitten al op één opleidingsplek, doelmatiger kun je niet zijn"*.

Maatschoenen maken zou een uitbreiding van het schoenmakersvak kunnen zijn, dat is een nichemarkt. De schoenindustrie en daarmee de basistechnieken zijn nagenoeg verdwenen uit Nederland. Een brede basisopleiding schoentechniek, die geschikt is voor iemand die de schoenherstellerij ingaat, de zadelmakerij of de schoenen, kan voorzien in een basis om schoenmaken weer terug te brengen in Nederland. Er zijn veel ontwerpers in Nederland, maar die missen de basistechnieken. Dat maakt dat er soms bijzondere wegen gevolgd worden bijvoorbeeld van een niveau 4 of een hbo- naar een niveau 2 opleiding *“Als je tenminste wilt dat mensen ook kunnen lopen op die schoenen”*.

Tot dusverre is het niet gelukt om vanuit de DHTA de samenwerking te vinden met het hbo. De Dutch Shoe Academy biedt wellicht perspectief om achter het label samenwerking met andere opleidingen -bijvoorbeeld met de hogeschool ArteZ- vorm te geven.

Een bedreiging vormen de bedrijfjes die zich vestigen met schoenherstellers zonder de zonder opleiding. Klanten komen een à twee keer per jaar bij een schoenmaker. *“Het is maar een heel kleine groep, hooguit 15% van de bevolking, daar moet je zuinig op zijn en zorgen dat ze tevreden zijn. Als ze niet goed geholpen worden, straalt dat af op de branche.”*

De branchevereniging is bezorgd over het verdwijnen van het kenniscentrum en de komst van een sectorkamer. De vrees bestaat dat de aandacht voor de opleidingen kleiner zal worden. *“Omdat een aantal branches zo klein is, dat ze zelf die taken niet kunnen oppakken en ontwikkelen, is er een ‘hoeder’ nodig voor de kleine opleidingen, met specialistische kennis omdat de situatie verschilt van grootschalig onderwijs. Daarom zijn er specialisten nodig die verstand hebben van kwalificatiedossiers, die KD’s kunnen vertalen naar de praktijk en andersom, dus ook specifieke branchekennis hebben. Bij grote branches zitten er aan de branchekant beroepsmensen om de tafel. Die hebben de kleine branches niet. Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt bijhouden, de vraag wanneer wel/niet opleidingen, nieuwe ontwikkelingen signaleren, dat zijn allemaal taken waar kleine branches niet aan toekomen. Omdat het bij kleine opleidingen al snel om een landelijke opleiding gaat, zou een landelijk opleidingscentrum voor ‘last resortopleidingen’ voor de hand liggen. Een dergelijk centrum zou de kennis over specialistisch vakmanschap in huis moeten hebben. Wanneer een roc een specialistische vakopleiding gaat uitvoeren, zou het roc verplicht de kennis en kunde daar kunnen inkopen.”*

## Bescherming

*“Schoenhersteller is een down to earth vak. Vanwege de hoge kwaliteit docenten, benodigde apparatuur en kleine groep zal een andere aanbieder het waarschijnlijk niet zo snel in zijn hoofd halen om de opleiding te starten”*. Maar van de andere kant bestaat er wel een vrees dat het wervingssucces zich tegen de opleiding kan keren. *“Er hoeft maar één roc te zijn dat het aantrekkelijk vindt en dan treedt er weer versnippering op”*. Voor het ambachtelijk schoenmaken is er wel concurrentie op verschillende plaatsen. Om die reden zijn branche en school –voor de schoenherstellers dan meer preventief gericht– wel voor een door de overheid bekrachtigde afspraak dat er niet op andere plaatsen gestart mag worden. Het zou goed zijn om grip en regie te houden. *“Zo’n afspraak krijg je als branche of opleiding niet voor elkaar”*. Aan een licentie zouden (stevige) kwaliteitseisen verbonden moeten worden, bijvoorbeeld dat er geen vakopleiding mag starten zonder dat er contact is geweest met de branche. En dat de kwaliteit van een opleiding, zeker ook gemeten in student- en werkvel-doordeel, als voorwaarde voor de licentie geldt.

Tot slot wordt hier –ook in het kader van het kopje ‘bescherming’– verwezen naar de opmerking over bundeling van kennis en de laatst overgebleven specialistische vakopleidingen (aan het eind van de vorige paragraaf).



*In dit portret komt de opleiding Slagerworstmaker in beeld, die op een vijftal locaties wordt aangeboden onder één bestuurlijke, organisatorisch-inhoudelijke paraplu. Men hanteert één onderwijsconcept. De lijnen met de branche zijn kort en de samenwerking is intensief. Worstmaken wordt gezien als de factor waarmee de slager zich kan onderscheiden. De herziening van de kwalificatiestructuur is in volle gang en kan consequenties hebben voor de eigenstandige kwalificatie.*

## Pilotportret

### Worstmakers

#### Het beroep worstmaker: de onderscheidende factor

De worstmaker werkt in de productieruimte van een slagerij, vaak ook in de winkel. Een deel van de tijd is de worstmaker echt in de worstmakerij bezig, maar vaak ook als 'reguliere slager' met klantcontacten.

De belangrijkste taak van de worstmaker is het maken van verschillende soorten worst- en vleeswaren met behulp van apparatuur en verschillende grondstoffen. De worstmaker werkt doorgaans in teamverband<sup>1</sup>. De beroepsgroep bestaat uit ongeveer 600-800 personen. De geschatte behoefte aan instroom van nieuwe beroepsbeoefenaren is ongeveer 29 per jaar. Ongeveer 70% van de huidige populatie worstmakers is ouder dan 50 jaar. Het is nog niet helder in hoeverre er naast de 'gewone' vervangingsvraag een uitbreidingsvraag voor worstmakers is. De branche doet hier momenteel onderzoek naar.

De Koninklijke Nederlandse Slagersorganisatie (KNS) is de branchevereniging en telt ongeveer 1500 leden (van de 1800 ondernemingen). Vanwege de concurrentie met supermarkten daalt het marktaandeel van slagerijen. Daarom is het belangrijk dat de branche zich onderscheidt, door meer professionele medewerkers (die verstand hebben van bakken en braden van vlees; die eerder in de keten beginnen met bewerking, die informatie en voedingsadviezen geven aan klanten; die kennis hebben van additieven en allergenen; die klantgericht verkopen); door meer professionele ondernemers met kennis van financiële zaken, marketing, communicatie (zie: [www.slagerspassie.nl](http://www.slagerspassie.nl)) en door een breder assortiment met ambachtelijke producten. "Een kookworstje maken, dat zou de industrie nog wel eens met een veel constantere kwaliteit kunnen doen." Het gaat dus om meer dan alleen het maken van de worst. De worstmaker kan voorzien in de toenemende behoefte, belangstelling en waardering van klanten voor ambachtelijke producten, kwaliteit, goede voeding, koken (denk aan alle tv-programma's) en duurzaamheid. Sommige bedrijven, zoals Brandt en Levie, spelen daar met goede marketing op in en hebben een 'verhaal' naar de consument. "De worstmaker is voor de branche essentieel voor het voortbestaan van de winkels". De genoemde ontwikkelingen

<sup>1</sup> <http://www.svo.nl/decanen/Documents/Vakbekwaammedewerker%20versdetailhandel%202011-2012.pdf>

samen leiden tot het gevoel dat –waar het voorheen genoeg werd gevonden om slager te zijn– het worstmaken er weer helemaal bij hoort. Dus of de ondernemer is zelf slager/worstmaker, of de slager heeft een worstmaker in dienst. Ook bij kruidenleveranciers is de generatie worstmakers bijna verdwenen. Daarom wordt er veel energie gestopt in het met elkaar op peil houden en verspreiden van de *know how*. Door concurrentie en stoppen van ondernemingen ontwikkelt het vak zich naar een nichemarkt en is kwaliteit van mensen en dus van onderwijs van groot belang.

## De opleiding Slager-worstmaker: onder druk door veranderde regelgeving

De opleiding tot Slager-worstmaker wordt verzorgd door SVO vakopleiding food, de landelijke opleidingsinstelling voor de foodbranche. Van de acht opleidingslocaties van SVO (Best, Goes, Groningen, Heerhugowaard, Rijswijk, Roermond, Wageningen en Zwolle) zijn er vier volledig uitgerust voor de opleiding Slager-worstmaker. Landelijk telt de opleiding momenteel 19 jongens en meiden. Zwolle is de grootste locatie. Worstmakers zitten vooral in het noord- en zuidoosten van land, langs de grens met Duitsland.

De opleiding Slager-worstmaker is een opleiding op BBL-niveau 3. Tot en met een jaar geleden omvatte de gangbare opleidingsroute naar Slager-worstmaker een opleiding Productiemedewerker versspecialzaak op BBL-niveau 2 (2 jaar), gevolgd door een opleiding Winkelslager op BBL-niveau 3 (1 jaar) en een opleiding Slager-worstmaker op BBL-niveau 3 (1 jaar). Dat wordt vaktechnisch gezien als ‘de koninklijke route’. Soms zijn er studenten die eerst de opleiding Slager-worstmaker doen en daarna de opleiding Winkelslager.

Veranderde regelgeving vanuit Focus op Vakmanschap (2011) maakt, dat een opleiding geen diploma-financiering meer ontvangt voor een student die een tweede diploma op niveau 3 behaalt (tenzij er 3 jaar tussen zit). Een student kan het traject wel afleggen, maar de opleiding levert daar op in. Deze situatie blijft vooralsnog bestaan tot ingebruikname van het nieuwe kwalificatiedossier in 2016/17. Ondertussen werkt men aan aanpassing van het curriculum.

De nu geldende kwalificatie Slager-worstmaker maakt deel uit van het kwalificatiedossier ‘Vakbekwaam medewerker versdetailhandel’, dat naast Slager-worstmaker de BBL-niveau 3 kwalificaties Winkelslager, Slager-traiteur en Visspecialist omvat.

## Ecosysteem: ‘eigen en samen’

De acht opleidingslocaties van SVO vakopleiding food vallen onder één bestuur. In elke regio is er een A-locatie waar alle opleidingen voor de versspecialzaken, de voedingsindustrie, out-of-home en de supermarkt, volledig aangeboden worden. Op de andere locaties kunnen basishandelingen geleerd worden, maar een aantal zaken moet op de A-locatie gedaan worden. De locaties werken nauw samen en hanteren hetzelfde onderwijskundig concept (winkelteamconcept; zie verder onder kopje *oplossingen*). Er wordt gebruik gemaakt van centraal ontwikkelde lesmiddelen en examinering. Men heeft profijt van elkaar, ook in financieel opzicht en er is geen onderlinge concurrentie. De branche is tevreden met het ecosysteem/de constellatie: “Het voelt als eigen”. De branche zit in het bestuur van SVO Kenniscentrum food. Voor de borging van kleine specialistische opleidingen is er bestaansrecht nodig en de opleiding moet zich kunnen ontwikkelen. Op een vakinstelling, een omgeving waarin het specialisme gedijt is dat beter mogelijk dan op een ROC of AOC, zo is de ervaring. De lijnen tussen de opleiding en het kenniscentrum zijn kort. Als er zaken moeten worden aangepast is dat snel geregeld. Bij samenwerking met ROC’s of AOC’s is het veel lastiger om de partijen op één lijn te krijgen en verlopen processen doorgaans trager. Bij een vakinstelling bevordert een eigen leeromgeving het leren van studenten, doordat men met ‘soortgenoten’ wordt

opgeleid die eenzelfde beroepskeuze gemaakt hebben in dezelfde sector. In een omgeving waarin ook andere voedingsopleidingen aangeboden worden, bestaat een kans op cross-overs. De omgeving stimuleert dus ook innovatie.

## Relatie opleiding - branche

Branche en opleiding doen veel aan het promoten en zichtbaar maken van het vak. Branches betalen mee aan grotere wervingscampagnes, die het vak onder de aandacht brengen op basis scholen en bij vmbo's met een culinaire afdeling. Er wordt –met succes– deelgenomen aan vakwedstrijden. De *international young butcher's competition* (een internationale competitie voor slagers) wordt gesponsord vanuit het opleidingsfonds. Dat leeft en heeft een uitstraling op de branche en op studenten. Oud-studenten worden steeds meer als ambassadeur ingezet en verbonden aan de opleiding. Zij worden ook ingezet in promotiemateriaal. Naast communicatie naar bedrijven probeert men ook binnen vmbo's met een culinaire afdeling interesse te wekken. Vanuit de opleider wordt er ook gedacht om studenten eerder, op niveau 2, in contact te brengen met worstmaken en basisvaardigheden te leren met het oog op het kiezen van de opleiding worstmaker.

Het bestuur, waarin vertegenwoordigers van de branche zitting hebben, heeft de afgelopen jaren geïnvesteerd in de opleiding. De branche levert een bijdrage in de vorm van samenwerkingsverbanden voor de levering van grondstoffen, met leveranciers van apparatuur en hulpstoffen. Samenwerking verloopt op verschillende manieren: de school koopt grondstoffen in, maakt er producten van en verkoopt die via de school, ofwel ondernemers leveren hun grondstoffen aan en verwachten van de school producten. Dan gelden allerhande voorschriften. Aan de ene kant helpt dat de opleiding betaalbaar te houden, aan de andere kant moet de opleiding en het leren de focus blijven: *"We leveren niet, we zijn geen productiebedrijf. In de BBL-opleiding staat leren centraal"*.

Doordat het contact tussen SVO en de branche nauw is, kan er snel gereageerd worden op ontwikkelingen en signalen. Zo biedt SVO ook specifiekere cursussen aan op terreinen als 'voedingsleer' of 'klantgericht verkopen'.

## Met het oog op continuïteit

De grootste zorg met het oog op continuïteit voor de opleiding is de bekostiging. De opleiding is relatief duur. Er is allerhande kostbare apparatuur nodig, waaronder bijvoorbeeld een rookkast en een mengmachine. Bij elkaar kost de apparatuur voor één locatie ongeveer €100.000. Elke locatie waar de opleiding wordt uitgevoerd beschikt over deze apparatuur. Naast de machinerie is de opleiding duurder vanwege de langere voorbereidings- en nazorgtijd van lessen, formatie en de ontwikkeling/professionalisering van de medewerkers op het terrein van de worstmakerij. De bekostigingsfactor vanuit de overheid is 1,3. Veranderde regelgeving maakt dat de opleiding geen diploma-financiering meer ontvangt voor een student die een tweede diploma op niveau 3 behaalt (tenzij er 3 jaar tussen zit). Een student kan het traject wel afleggen, maar de opleiding levert daar op in. Er is dus meer druk op de opleiding gekomen door de veranderde bekostiging.

De aantallen studenten op de locaties zijn erg klein, maar wel al jarenlang constant. Branche noch opleiding maken zich grote zorgen dat de instroom zou opdrogen. Omdat er signalen zijn van een groeiende (consumenten)behoefte en omdat men nog steeds de middelen heeft om het te kunnen doen, is er in de opleiding geïnvesteerd. *"Dat is ook te danken aan het bestuur; mensen uit de branche in alle lagen van de organisatie die de praktijk goed kennen en daardoor heel goed weten waar over een aantal jaren behoefte aan is"*. De kleine aantal-



len in combinatie met spreiding kunnen betekenen dat er voor een groep van vijf studenten een vakdocent ingeroosterd moet worden. Er zijn maar een paar mensen die specialistische kennis als docent kunnen doorgeven.

Gezien de kleine aantallen op de uitvoeringslocaties zou concentratie op één plek een optie zijn. Tot dusverre zijn opleiding en branche daar er niet vóór. Het (niet bij deze opleiding getoetste, wel bij andere opleidingen gebleken) beeld bestaat dat de reisbelasting voor jongere studenten tot *minder* studenten zou kunnen leiden. Studenten komen van Ameland tot Goes. Bij de locatiekeuze is rekening gehouden met een acceptabele reistijd en de nabijheid van een treinstation.

Taal- en rekenen worden beschouwd als een bedreiging voor de vakopleiding. Voor de studenten vormen de taaleisen een groter probleem dan de rekenen. *“Rekenen is makkelijker bij te spijkeren”*. Daarbij komt dat het probleem nu nog groter is, omdat instromers van het vmbo nog niet op het beoogde niveau zitten. Een lastig punt is de motivatie van studenten voor deze vakken: *“Bbl-leerlingen kiezen niet voor ‘schools leren’.”* Men ervaart het als druk op de onderwijstijd die toch al beperkt is, namelijk één dag per week. Er worden alternatieven als e-learning verkend, maar de verwachting is dat deze studenten taal en rekenen niet thuis zonder begeleiding zullen leren.

## Oplossingen en succesfactoren

Een belangrijke succesfactor is het ecosysteem, de samenwerking van de uitvoeringslocaties onder één bestuur en de grote nabijheid en betrokkenheid van branche, opleiding en kenniscentrum, die het mogelijk maakt om makkelijk te communiceren en snel te reageren en die tot dusverre gezorgd heeft dat de opleiding slager-worstmaker overleefd is gebleven.

De locaties werken allemaal met het *winkelteamconcept*; een onderwijsconcept waarbij winkelteams zijn samengesteld uit studenten vanuit verschillende disciplines en niveaus. Studenten maken samen producten en verkopen die. Het concept bestaat al een jaar of 15. Het zijn een soort mini-ondernemingen. De locaties in Zwolle en Groningen zijn elke dag geopend. Het winkelteam vormt een adequate en realistische leeromgeving waarin hands-on presentatietechnieken worden geoefend met een toonbank. Productie en verkoop worden gebruikt als middel om te oefenen met gesprekken, invulling van de toonbank, veiligheid op het moment dat dat onderdeel in de lessen aan de orde is. Het concept maakt werken met grotere groepen, slim organiseren van de onderwijslogistiek en efficiënte inzet van docenten mogelijk. Aan de andere kant moet de vakdocent bij instructie en uitleg wel aanwezig zijn. Knelpunt is wel eens dat er niet altijd veel verschillende worstsoorten voorhanden zijn. De worsten die studenten in de opleiding maken, laten ze op hun werk keuren.

## Perspectief

De opleiding en branche zetten fors in op werving. Gezien de geschetste veranderingen in de context –onder meer bij consumenten en de slagerij, mede gezien de noodzaak tot onderscheiding– is er mogelijk ruimte voor (enige) groei.

Een opleiding buiten de kwalificatiestructuur vinden branche noch onderwijsaanbieder een optie, vanwege de kosten die daarmee gemoeid zijn.

Hoe de opleiding nieuwe stijl na de herziening van het KD (kwalificatiedossier) eruit gaat zien is nog in discussie. Het kenniscentrum is bezig met de herziening van het KD. Er komen in ieder geval keuzedelen worstmaken (basis en verdieping). De opleiding wil al in het niveau 2-traject starten met aandacht voor de basishandelingen: het bewerken van vers vlees met

aandacht voor restverwerking voor onder andere de worstmakerij. Dat komt mede voort uit de wens eerder interesse te wekken voor de worstmakerij en omdat het een belangrijk onderdeel is in de andere opleidingen. De nieuwe financiering (geen dubbele diplomabekostiging) werpt een drempel op voor het gangbare opleidingstraject (twee maal een opleiding op niveau 3). Samen met de kleine groepen leidt dit ertoe dat verschillende opties overwogen worden. Men is het erover eens dat het inhoudelijk gezien niet nodig is om de huidige opleiding worstmaken naar niveau 4 te tillen. De handelingen die voor het worstmaken nodig zijn en de verantwoordelijkheden van het beroep passen bij een niveau 3-kwalificatie. Al met al kan dit betekenen dat worstmaker in de toekomst niet langer een eigenstandige kwalificatie zal zijn.

De branche maakt zich sterk om vervolgtrajecten voor de slagsoopleiding tot stand te brengen, om de opleiding in te bedden in de beroepskolom en om ondernemers beter in de markt te zetten met aandacht voor vaardigheden en kennis van financiële zaken, marketing, economie. Er zijn particuliere initiatieven, zoals de meester-worstmaker (een branchetitel). De opleiding meester-worstmaker wordt alleen gegeven door één persoon, een door de branche erkende autoriteit/vakspecialist. Dat maakt het kwetsbaar. Daarnaast is de branchetitel 'Meesterslager' in ontwikkeling; een titel waarvoor als eis geldt dat men ook meester-worstmaker is.

## Bescherming

Branche en opleiding zijn voorstander van een bescherming van kleine niche-opleidingen. De kans dat andere aanbieders een opleiding zouden starten, lijkt gezien de benodigde apparatuur en specialistische kennis gering. Binnen de huidige constructie in een vakinstelling acht men eventueel benodigde aanpassingen (in docenten, lesopzet, inhoud) makkelijker en sneller door te voeren dan bij een ROC of AOC. Bovendien werkt de vakschool nauw samen met de branche. Ook dat maakt het toekomstbestendiger.



*Dit pilotportret biedt een doorkijkje in het reilen en zeilen binnen drie instellingen die in/voor hun regio opleidingen voor de zeevisvaart aanbieden en dit ieder voor zich en op eigen wijze vormgeven.*

*De zeevisvaart is een sector die met veel regelgeving te maken heeft. De scholen hebben te maken met eisen van meerdere ministeries. Bovendien zijn de wensen en belangen van de trawler- en de kotterssector waarvoor de scholen opleiden, verschillend.*

## Pilotportret

### Zeevisvaart

#### De beroepen & de arbeidsmarkt in de zeevisvaart

Een visserij officier werkt in de trawlervisserij of de kottervisserij. Een visserij officier navigeert en onderhoudt grote en kleine vissersschepen. Bij het navigeren is het essentieel om op een veilige en economische

wijze naar de visgronden te komen. In geval van technisch onderhoud moeten storingen op zee kunnen worden verholpen. Verder staat uiteraard het vissen centraal. Onderdeel daarvan is het boeten en repareren van netten en het opsporen van scholen vis met de apparatuur die daarvoor aan boord is. Verder geeft hij/zij leiding bij de visvangst en helpt bij het binnenhalen en verwerken van de vis. Een stuurman/werktuigkundige is vooral werkzaam op kottersschepen<sup>1</sup>.

Nederland is één van de koplopers op het gebied van innovaties richting duurzame visserij. Het beeld van het arbeidsmarktperspectief is wat diffuus. Hoewel de visserij het al jaren moeilijk heeft, is er een stijging in het aantal vissersschepen. Er is ten gevolge van vergrijzing een hogere vervangingsvraag die gecompenseerd wordt door een daling in werkgelegenheid, onder meer ten gevolge van de visquota (Arbeidsmarkt- en Onderwijsinformatie Transport & Logistiek, rapportage 2013-2014, VTL). Signalen over quota hebben ook grote invloed op de beeldvorming van de visserijsector die toch al imagoproblemen heeft. Tegelijkertijd wordt er voor werk in de visserij een steeds hoger opleidingsniveau verlangd, onder meer door vernieuwingen in techniek, milieubeheer en -eisen, veiligheidsvoorschriften en nieuwe vistechnieken. Voor goedopgeleide jongeren zijn de perspectieven op de arbeidsmarkt naar verwachting goed. De arbeidsmarkt binnen de zeevisvaart is sterk regionaal georiënteerd. De Nederlandse vissersvloot is van grote economische waarde en kan niet zonder vaarbevoegdheden. Nederland heeft in het kader van duurzame visserij een kennisvoorsprong. Wanneer opleidingen zouden verdwijnen of er niet meer geïnvesteerd wordt in opleidingen, gaat die voorsprong verloren. De expertise en innovatiekracht van de sector is groot en moet behouden blijven vanwege de internationale concurrentie.

<sup>1</sup> Dat is gekoppeld aan het vaarbewijs/lengte van schepen.

Zuid West Nederland heeft ongeveer 203 vissersschepen. (zie tabel situatie 01-01-2014 bron visserij jaarboek). Hierop zijn ongeveer 580 mensen werkzaam (directe arbeidsplaatsen aan boord, dus niet de afslag, onderhoudsploeg etc.). De jaarlijks benodigde instroom bedraagt ongeveer 20 personen. Het betreft in Zuid West Nederland geregistreerde schepen, met Nederlands quotum. Daarnaast hebben diverse Zeeuwse vissers nog schepen onder Belgische, Franse, Engelse en Ierse vlag. Hier varen ook vaak Nederlanders op.

Haven	Aantal schepen	Opmerkingen
Stellendam	5	
Goedereede	19	
Ouddorp	7	
Breskens	15	
Vlissingen	5	
Tholen	12	
Arnhemuiden	10	
Yerseke	72	Waarvan 65 mosselschepen
Bruinisse	32	Alleen mosselschepen
Zierikzee	9	Alleen mosselschepen
Scheveningen	17	Waarvan 11 hektrawlers

Tabel 1: Aantal schepen zeevisvaart Zuid West Nederland

## De zeevisvaart-opleidingen

De opleiding voor de zeevisvaart wordt aangeboden op vijf locaties, door vakinstellingen en ROC's: het Berechja College in Urk, het Scheepvaart en Transportcollege (STC) in Katwijk aan Zee en Stellendam, Maritiem en Logistiek College de Ruyter (Scalda) in Vlissingen en ROC Kop van Noord Holland in Den Helder. Er zijn opleidingen op verschillende niveaus: De opleiding stuurman-werktuigkundige vissersschepen (SW6, bol/BBL 2-niveau) HR duurt 2 jaar; de opleiding stuurman-werktuigkundige vissersschepen (SW5, bol 3) duurt 3 jaar en de opleidingen 'stuurman alle vissersschepen' en 'werktuigkundige alle vissersschepen' zijn bol 4 opleidingen van 4 jaar (die ook 4 jaar zijn gebleven). Doorgaans gaat het dus om bol-opleidingen. Om tegemoet te komen aan werknemers in de sector, die bijvoorbeeld met hun vader meevaren en alsnog hun diploma en vaarbewijs moeten halen, wordt op sommige plekken een BBL-traject of een extraneusconstructie vormgegeven.

Van de zeevisvaart-opleidingen is de opleiding Stuurman werktuigkundige zeevisvaart (bol 2) de grootste met landelijk 42 deelnemers, terwijl de overige opleidingen/crebo-nummers landelijk tussen de 3 en 23 deelnemers tellen. Afgelopen jaren is de instroom in de opleidingen gedaald. *"De innovatiekracht van de sector is groot, maar de sector weet dat verhaal nog niet zo goed voor het voetlicht te brengen"*. In 2013/14 tellen de opleidingen samen 123 leerlingen tegen 149 deelnemers een jaar eerder. De instroom bestaat vooral uit jongeren die van het vmbo komen (16+). Waar voorheen STC doorgaans de hoogste deelnemersaantallen in de zeevisvaartopleidingen kende, zijn de aantallen bij STC en Berechja College in 2014 nagenoeg gelijk. De daling heeft deels te maken met het imago van de visserijsector. Jongeren kiezen daarom bewust voor een meer algemene nautische opleiding als de zeevaartopleiding. De deelname aan die opleiding is de laatste jaren gestegen. De huidige wet- en regelgeving maakt het alleen binnen de zeevisvaart-opleiding mogelijk een vaarbevoegdheid te verkrijgen voor de zeevisvaart. Voor de zeevaart en de zeevisvaart gelden aparte verdragen. Er is weinig doorstroom vanuit de visserij naar het HBO. Studenten zijn van oudsher afkomstig uit de directe omgeving, maar er is steeds meer sprake van regionale en landelijke spreiding van de deelnemers.

Voor de zeevisvaart zijn certificaten als Basic Safety, Advanced Firefighting, Proficiency in survival craft and rescue boats other than fast rescueboats, Medical Care, etc. nodig. Die certificaten maken –op verzoek van de branche en vanuit de internationale wetgeving die van toepassing is op het afgeven van de vaarbevoegdheid door het Ministerie van I&M– deel uit van het kwalificatiedossier. Het zijn dure cursussen die, als een instelling ze niet zelf in huis heeft, ingekocht moeten worden bij gecertificeerde instellingen.

## Drie ecosystemen

In het kader van het pilotonderzoek zijn drie instellingen beschreven, die ieder binnen hun eigen systeem kleine opleidingen voor de zeevisvaart aanbieden.

- a Het Scheepvaart en Transport College (STC) is een MBO-vakinstelling voor scheepvaart, transport, logistiek en de procesindustrie, die zowel publieke (vmbo/mbo/hbo/post-hbo) als private opleidingen (cursorisch, onbekostigd onderwijs) aanbiedt. Om aansluiting te vinden bij de arbeidsmarkt en het bedrijfsleven heeft het STC voor haar opleidingen een verticale leerlijn ontwikkeld als oplossing voor het “niche-zijn”. STC biedt in 2013/2014 zes opleidingen in de zeevisvaart met in totaal 49 leerlingen (versus 78 in schooljaar 2012/13). Nieuw is de BBL-variant van de opleiding stuurman/scheepwerktuigkundige SW6.
- b Het Berechja College in Urk is een vakinstelling met vmbo en mbo-onderwijs die zich profileert als ‘visserijschool’. Sinds een paar jaar biedt het Berechja College naast de zeevisvaart opleidingen ook koopvaardij en transport (binnenvaart)-opleidingen op niveau 2, 3 en 4 aan. Het vmbo kent alle leerwegen en naast de nautische afdeling ook een afdeling zorg en welzijn en een intersectoraal programma. In het mbo worden nautische en logistieke opleidingen aangeboden. De instroom in de zeevisvaart-opleidingen is vrijwel geheel afkomstig uit het eigen vmbo (ongeveer 10 leerlingen per jaar). Dit schooljaar verhuist de school naar nieuwbouw. In Urk zit de grootste visafslag en Urk heeft de grootste vissersvloot van Nederland. De school is na een negatieve beoordeling van de Inspectie alle zeilen bij aan het zetten om de kwaliteit te verbeteren. Na de nieuwbouw kampt de school met financiële problemen. Het aantal deelnemers aan de visserij-opleidingen is gestegen van 38 in 2012/13 naar 47 in 2013/14.
- c Het Maritiem en Logistiek College de Ruyter in Vlissingen is onderdeel van Scalda, ontstaan na de fusie van twee ROC’s in Zeeland, dat is georganiseerd in elf kleinschalige vakgerichte colleges. In het Maritiem en Logistiek College worden maritieme-, visserij- en logistieke opleidingen aangeboden. Het pand wordt gerenoveerd om meer opleidingen onder één dak te kunnen aanbieden. De zeevisvaart opleidingen telden in 2012/13 18 leerlingen (samen) aan de twee Zeeuwse ROC’s; in 2013/14 zijn het er 12. In alle drie de instellingen zijn de opleidingen voor de zeevisvaart deel van een breder ‘maritiem pakket’. Door de nabijheid van die opleidingen profiteren opleidingen en studenten over en weer. De instellingen benadrukken het belang van crossovers met verwante opleidingen binnen hun muren, die versterkend kunnen werken.

## Relatie opleidingen - branche

De opleidingen en de branche werken goed samen. Het contact met de lokale en regionale branche is goed. In Urk bijvoorbeeld betaalt de branche mee aan de nieuwe school, aan de inventaris en aan simulatieapparatuur en aan het bedrijfsklaar maken van de scheepsmotor. De wensen van de kotters- en de trawlerssector op opleidingsgebied lopen uiteen (zie verder).

## Met het oog op continuïteit

### Leerlingenaantallen/bekostiging

Het STC geeft aan, dat ondanks alle inspanningen op gebied van PR, ook samen met de branche, het aantal leerlingen minimaal is en vanuit goede bedrijfsvoering niet kostendekkend uit te voeren is. Om een opleiding financieel te kunnen laten draaien is een minimum van een jaarlijkse instroom van 22 deelnemers nodig. Het STC heeft een duidelijke visie en missie om alle opleidingen in de wereld van scheepvaart, haven en transport aan te bieden en dat is de grondslag voor het CvB om ook een kleine opleiding als de zeevisvaart voort te zetten. Ook voor het Berechja College vormt de bekostiging het grootste knelpunt. Het lukt niet om de opleiding kostendekkend te draaien. Er is geen ondergrens (voor stoppen): *“Stoppen met de zeevisvaartopleidingen zal niet gebeuren: de visserij is essentieel voor Urk. Stoppen gebeurt alleen bij een totaal faillissement van de gehele school”*. Ook voor het Maritiem en Logistiek College de Ruyter geldt dat de bekostiging te laag is om de opleiding financieel gezond te kunnen uitvoeren.

De bekostigingsfactor is 1.7.

De opleidingen zijn kostbaar, niet in de laatste plaats vanwege de benodigde machines en apparatuur. In de loop der jaren hebben opleidingsschepen veelal plaatsgemaakt voor een simulatorpark. Te denken valt aan een radarsimulator en een machinekamersimulator. Het STC heeft nog wel diverse opleidingsschepen in de vaart en kan zo ook de echte vaartpraktijk onder begeleiding aanbrenen. De in het KD opgenomen en verplichte cursussen zijn duur. Door alleen al de kosten van de cursussen is de opleiding al niet kostendekkend. De scholen organiseren dit ieder op hun eigen manier: de een kan de cursussen inkopen bij een eigen BV, de ander moet de cursussen extern inkopen.

### Afdracht/bijdrage in de kosten

Het Productschap Vis is opgeheven. Het productschap fungeerde als een buffer in de versnipperde wereld van de visserij. De twee sectoren (de trawlersector en de kotterssector) hebben verschillende belangen. De kotterssector is kleinschalig en vraagt multi-inzetbare mensen, die zowel op de brug als in de machinekamer kunnen functioneren. In de trawlersector zitten er meer mensen aan boord en kan er meer sprake zijn van specialisatie voor wat betreft de techniek en nautisch vakmanschap. Via een min of meer gedwongen lidmaatschap van het Productschap Vis was een vaste afdracht geregeld van de branches aan het onderwijsfonds middels een zogenaamde bestemmingsheffing. Via die bijdragen konden de instellingen activiteiten uitvoeren om het vakmanschap hoog te houden. De verdeeldheid binnen de branche bleek te groot om tot een vorm van continuering (een vrijwillige in plaats van verplichte bijdrage) te komen: de kotterssector wil vanwege de kleine bemanning aan boord iemand die het schip kan besturen, die in de machinekamer kan werken, die kan fileren, verpakken, netten kan boeten en met de nieuwe pulssystemen kan werken, kortom: een allround visserman. De trawlersector willen de zeevaartopleiding voor de man of vrouw op de brug en een kopcursus visserij voor de visserijtechnieken, want de mensen in het ruim en in de machinerie moeten dat wel nog beheersen. Dat is een smalere insteek.

### Voldoen aan kwaliteitseisen

*“Voor het verzorgen van een goede opleiding, volgens eigen standaarden en volgens die van de Inspectie, maakt het niet uit of je met een halve klas of met zes klassen van doen hebt.”* STC heeft berekend dat alleen al veranderingen in de KD's de school circa 800 uur per jaar kost. Borging, kwaliteitszorg en voldoen aan de eisen van de Inspectie betekenen voor een kleine opleiding een onevenredig grote inspanning. Bij visserij speelt ook mee, dat men met twee departementen van doen heeft: OCW voor het kwalificatiedossier en de opleidingen, Infrastructuur en Milieu (I&M) vanuit de vaarbevoegdheid.

## Taal- en rekenen

Als het gaat om taal- en rekenen wordt in het algemeen aangegeven dat deze een struikelblok vormen voor veel leerlingen en dat de motivatie van leerlingen voor deze vakken een probleem vormt. De scholen besteden alle drie (veel) aandacht aan taal en rekenen, soms met gemengde gevoelens: *“Als ze eenmaal varen, hebben ze het niet nodig, maar als ze verder willen en een walfunctie willen aanvaarden, dan komen ze tekort in Nederlandse taal, in kennis van wet- en regelgeving die voor de sector belangrijk is en in ondernemersvaardigheden. Het niveau is nodig om door te kunnen groeien in de sector. De doorlopende lijn voor elkaar krijgen met een versplinterde branche, dat is “erg houtje-touwtje”.* Er wordt wel op gewezen, dat vooral in bbl-trajecten de druk op de uren (en de beroepsspecifieke kennis) groot is.

## Herziening kwalificatiedossier

Rondom het nieuwe kwalificatiedossier spelen meerdere kwesties.

- Scholen verschillen van opvatting over de plek van zeevisvaart (eigenstandige kwalificaties of samenvoeging met zeevaart). De branche is terughoudend over de tweede optie uit vrees dat herkenbaarheid verloren gaat.
- Het nieuwe format strookt niet met de internationale eisen van de zeevaart en zeevisvaart. Om die reden wil men buiten de herziening/de nieuwe structuur blijven. In het nieuwe format voor de kwalificatiestructuur is 15% keuzedeel en niet voorwaardelijk voor het behalen van een diploma. Daarmee heeft I&M (dat het vaarbewijs afgeeft op basis van het diploma) vraagtekens geplaatst bij de borging van de vaarbevoegdheid op grond van het diploma. Ook steken de verschillen tussen de trawler- en de kottersector de kop op. I&M staat voor de veiligheid op zee en OCW voor de kwaliteit van het onderwijs. In de nieuwe kwalificatiestructuur bijten die zaken elkaar. Naast taal- en rekenen en burgerschap nog 15% van het beroepsgerichte deel weghalen betekent voor de opleidingen, dat de waarde van het diploma en de veiligheid aan boord van een beginnend beroepsbeoefenaar niet meer gegarandeerd is. Dit onderwerp heeft niet zozeer met de grootte van de opleidingen te maken, maar met de eerder beschreven kenmerken van alle **maritieme** opleidingen.
- Het kwalificatiedossier is niet het leidende document in de branche: er wordt vooral gekeken naar het STCW<sup>2</sup> (het internationale verdrag dat de normen voor zeevarenden inzake opleiding, diplomering en wachtdienst omvat).

## Specialistische kennis

De maritieme sector is een behoorlijk kennisintensieve sector. Er is doorgaans maar één vakspecifieke docent voor de opleidingen, wat het kwetsbaar maakt. Specialisten op het terrein van de visserij in Nederland zijn er minder dan een handvol. *“Ze worden overal bij gevraagd: ze staan voor de klas, moeten Europese subsidies aanvragen, moeten meedraaien in werkgroepen van de ministeries, internationale studies becommentariëren. Dat hoort bij de kwaliteitsborging, maar moet uit dezelfde bekostiging gefinancierd worden.”* Een zorgelijke ontwikkeling volgens de scholen is ook dat de kennis binnen I&M (en op korte termijn ook binnen OCW) terugloopt, doordat ingevoerde medewerkers met pensioen gaan. Gezien de complexiteit van de sector en het belang van de opleidingen heeft men de overtuiging dat kennis van en betrokkenheid bij de situatie in de zeevisvaart bij de ministeries van groot belang is voor het bestaansrecht van deze opleidingen.

## Oplossingen en succesfactoren

De kleine opleidingen worden vooral in de lucht gehouden door voortdurend aanvullende middelen en schaalvoordelen te zoeken. Men realiseert zich natuurlijk dat de aantallen leerlingen in de opleidingen klein zijn, maar door de combinaties *“voelt het opleiden voor de zeevisvaart niet als kleinschalig”.* Een greep uit de activiteiten die de instellingen noemen om de bedrijfsvoering bij kleine aantallen op te vangen:

.....

<sup>2</sup> International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, STCW

### Scheepvaart en Transport College

- combineren van groepen deelnemers van de zeevisvaart- en de zeevaartopleidingen, ook op locatie. Die combinatie van deelnemers is deels mogelijk vanwege de inhoudelijke verwantschap op een deel van het KD (*"navigeren is navigeren"*); *Voor docenten is het wel een extra klus om alle combinaties les te geven;*
- via Europese trajecten worden kennis en middelen genereerd om 'state of the art' te blijven opleiden;
- de nieuwe BBL niveau 2 opleiding Stuurman/scheepwerktuigkundige zeevisvaart is gestart als pilot, met subsidie van het Europese Visserijfonds om de kosten voor de 18 deelnemers betaalbaar te houden.

### Berechja College

- door koppeling met Koopvaardij en Transport & Logistiek (grotere opleidingen compenseren kleine opleidingen);
- door combinaties te maken voor avo-vakken;
- door het eerste en tweede leerjaar samen les te geven. (*"Dat is verre van ideaal, omdat de eerste jaars worden 'aangestoken' door de bravoure van de tweedejaars"*).
- door middelen van het vmbo aan het mbo toe te voegen (vmbo-mbo is essentiële combinatie);
- door de stage anders te organiseren, namelijk via een stagewisselsysteem waardoor bv als de koopvaardijsector 20 weken op stage gaat, de visserij 20 weken les heeft;
- door bijdragen van bedrijven;
- door ervaren docenten in te zetten die zowel koopvaardij als visserij les kunnen geven (navigatie en machinekamer zijn bijvoorbeeld nagenoeg vergelijkbare onderdelen bij de verschillende opleidingen).

### Maritiem en Logistiek College de Ruyter

- door de combinatie te zoeken tussen zeevaart en zeevisvaart, vanuit efficiency. Die combinatie is mogelijk door grote inhoudelijke verwantschap (bijvoorbeeld in regels, navigatie en technisch beheer). De combinatie heeft voordelen voor studenten die een dubbelkwalificatie kunnen behalen: zowel een koopvaardijdiploma als een zeevisvaardiploma (in schoolweken van 37-39 uur);
- door voor de praktijk naast de eigen praktijklokalen ook gebruik te maken van de nabij gelegen visafslag, waarbij gewaakt wordt voor commerciële verstrengeling tussen school en branche;
- het Maritiem en Logistiek College De Ruyter is eigenstandig niet rendabel. Binnen Scalda is er sprake van een 'solidariteitsprincipe': positief draaiende opleidingen die de negatief draaiende opleidingen compenseren.

## Perspectief

De instellingen stellen zichzelf ook de vraag: moeten deze opleidingen met kleine aantallen wel op meerdere plekken in het land aangeboden worden? Een aantal jaren geleden is voor de zeevisvaart en zeevaart een rapport opgesteld (Peeters e.a., 2011) over de Maritieme Arbeidsmarkt: vraag en aanbod van zeevaarkennis' dat meer samenwerking binnen het maritieme onderwijs bepleit. Het opgeven van autonomie, maar ook de wensen van de sector om regionaal de opleidingen te behouden wordt gezien als belangrijkste belemmerende factor daarvoor. Gezien de aantallen in de opleidingen zou het voor de hand liggen om de opleidingen te concentreren op één plek. De instellingen noemen als voornaamste argumenten daartegen het regionale karakter en voedingsgebied van de opleidingen: de opleidingen hebben een sterke binding met de regionale arbeidsmarkt en zijn nabij de plekken waar de visserij is. De leerlingen komen uit de streken waar de werkgelegenheid in de visserij is en gezien hun



leeftijd is een grote reisafstand geen optie. Ook zijn er regionale accenten in de invulling van de opleiding. Zo is bijvoorbeeld op de kotters in Urk het onderdeel 'wacht' belangrijker en in IJmuiden koelen en vriezen. De 'oplossingen' die de instellingen zelf zien variëren van intensievere samenwerking tot concentratie onder één noemer met uitvoeringslocaties.

Het STC werkt met het ROC Deltion in Zwolle samen (van oudsher een binnenvaartregio waar de scheepsmachinisten vandaan komen) om het zeevaartonderwijs in die regio uit te voeren. Deltion verzorgt een aantal algemene vakken zoals Nederlands en rekenen en zorgt voor de huisvesting, het STC verzorgt op de eigen licentie het zeevaartdeel, de inhoudelijke beroepskwalificaties. De eerste twee jaar volgen studenten de opleiding in Zwolle, dan gaan ze een half jaar varen en daarna komen ze naar Rotterdam.

Samenwerking op het gebied van leermiddelen, examens, de verplichte cursussen en om kwetsbaarheden te ondervangen ligt voor de hand, niet alleen uit redenen van efficiency, maar ook vanwege kwaliteit. Die samenwerking heeft in het verleden bestaan. Op dit moment lijkt het lastig voor de instellingen om met elkaar tot samenwerking te komen. Onderlinge concurrentie en verschillen in onderwijskundige visie spelen daarin een rol.

Een school geeft aan: *"Wij als school kunnen dit bedenken, maar niet voor elkaar krijgen."*

## Bescherming

Een licentiesysteem wordt door de scholen als zinvol gezien. De scholen signaleren dat vakinstellingen niet mogen starten met een administratieve opleiding of met verzorging, maar ROC's dat andersom wel mogen en ook doen. Men maakt zich in dat verband zorgen over de kwaliteit van de opleidingen en over het wegtrekken van potentiële instromers. De scholen hebben ieder wel voorbeelden van jongeren die van andere maritieme opleidingen aan ROC's zijn overgestapt naar hun school.

Uit het scholenveld komt een suggestie ten aanzien van een mogelijk licentiesysteem. De school stelt, dat erkend zou moeten worden dat een aantal vakgebieden zó specialistisch is dat de beste plek voor die opleidingen een moderne vakinstelling zou zijn, waar een nauw verband bestaat tussen arbeidsmarkt, bedrijfsleven en het vak. Voorop staat macrodoelmatigheid: opleiden naar vraag. De overheid zou een aantal vakinstellingen kunnen aanwijzen die landelijk een aanbod verzorgen, geconcentreerd op één plek of wellicht voor bepaalde opleidingen op verschillende locaties. De school oppert het idee dat een student de algemene vakken bij een ROC 'in de buurt' zou kunnen volgen en voor het specialistische vakonderwijs naar een vakschool gaat.

Met de aangewezen vakinstellingen zou de overheid een licentieovereenkomst kunnen sluiten, waarin een aantal voorwaarden benoemd worden, zoals: commitment om het vakonderwijs conform de kwaliteitsnormen te blijven leveren; aantonen hoe de crossovers zijn met andere opleidingen die verwantschap hebben. Onder die voorwaarden kan een hogere bekostigingsfactor gekoppeld worden aan een licentie. Periodiek zou toezicht gehouden moeten worden vanuit de vraag: maakt de opleiding het waar, combineert men inhoud, is zichtbaar dat de vakkennis geborgd wordt?

In een dergelijke specifieke constellatie zou volgens de school overwogen kunnen worden om de eisen aan de opleiding meer passend te maken, zoals bijvoorbeeld de eisen ten aanzien van (de omvang van) keuzedelen. *"Dan zou het mogelijk zijn de specialistische vakmanschapopleidingen voor een deel buiten haken zetten, ze voor een deel even uit het stelsel te halen. Het is en blijft een mbo-opleiding met een civiel effect, dat moet geborgd zijn. Op deze manier kan voorkomen worden dat je als kleine opleiding bij alle mogelijke werkgroepen moet gaan zitten om vinger aan de pols te houden en te voorkomen dat er 'gekke' dingen gebeuren."*



*Dit portret brengt de zoektocht in beeld rond de opleiding orthopedische techniek (OT) naar een duurzaam aanbod en laat daarbij zien welke factoren aan de kant van de school, het kenniscentrum en de branche(vereniging) een rol spelen. Het portret draait om de opleiding OT; zijdelings wordt verwezen naar de opleiding orthopedische schoentechniek (OST).*

## Pilotportret

# Orthopedische Techniek

## Het beroep & de arbeidsmarkt

Binnen Orthopedische Technieken bestaan er twee branches: de orthopedische techniek (OT) en de orthopedische schoentechniek (OST). Binnen deze branches draait het om het welzijn van de cliënt: het helpen van mensen met een functiebeperking om zo goed mogelijk te functioneren in hun dagelijks leven (Kwalificatiedossier Orthopedische Technieken, 2012). Orthopedisch technici maken hulpmiddelen, passen deze en leveren ze af waarbij ze ook adviseren over het gebruik ervan. Het gaat om protheses die een lichaamsdeel vervangen en ortheses die een lichaamsdeel ondersteunen of corrigeren (SOS Vakmanschap, 2014). Het beroep is belangrijk voor de economie. Kernwoord is mobiliteit. Mensen met een beperking willen zo lang mogelijk zelfstandig leven en maatschappelijk participeren; van het verrichten arbeid tot sporten op topniveau. Het beroep is divers en vraagt een combinatie van functionele en cosmetisch adequate technische oplossingen/maatwerk en communicatie. Het beroep vergt technische kennis, maar ook sociale vaardigheden, bijvoorbeeld in het overleg met (para) medici zoals(revalidatie)artsen en fysiotherapeuten. Orthopedisch technici werken vrijwel altijd in loondienst. In grotere ondernemingen is er een scheiding tussen frontoffice en back-office. Het specialistische karakter van het beroep neemt wat af doordat het accent meer op materialen ligt dan op (een breed scala aan) producten.

De zorgverzekeraars als betalende instanties krijgen vanaf 2006 steeds meer invloed. Er is bijvoorbeeld de laatste jaren een ontwikkeling, dat tijdelijke hulpmiddelen onderdeel zijn van de behandeling en daarmee voor rekening van het ziekenhuis komen. Ziekenhuizen kunnen vervolgens overgaan tot zelf inkopen bij (confectie-)leveranciers (in plaats van het inschakelen van de orthopedisch technicus). De orthopedische techniek ziet het als een risico, dat er met minder kennis en minder op maat wordt gewerkt. Door die ontwikkeling vindt een verschuiving plaats van een deel van het werk. Bovendien laten veel mensen zich bij (het uitstellen van) de aanschaf van orthopedische voorzieningen leiden door het hogere eigen risico.

Er zijn ongeveer 50 tot 60 orthopedische bedrijven in Nederland, met een paar grote spelers. De vraag naar orthopedische (schoen)voorzieningen verandert en groeit door vergrijzing, welvaartsziekten, door toename van sportletsel en eerdere herkenning van afwijkingen bij kinderen. Er is een tekort geweest aan orthopedisch technici; dat is voorbij. Momenteel is het arbeidsmarktperspectief redelijk stabiel. Dat komt door steeds betere operatietechnieken en betere medische zorg. Ontwikkelingen in vaatchirurgie bijvoorbeeld maken, dat amputatie bij diabetes minder vaak voorkomt. Prothesen worden ook duurder, doordat ze bijvoorbeeld elektronisch gestuurd kunnen zijn. In grotere bedrijven is er bezuinigd op aanmeters; ziekenhuizen gaven, aan dat de gipskamer die handelingen ook kan verrichten en kopen de artikelen dan ook zelf in. *“Als het binnen de behandeling valt doen de gipsverbandmeesters het, als het chronisch moet en de hulpmiddelen zijn voor permanent gebruik, dan gaat het naar de orthopedisch technicus.”* Op dit moment is er verzaaging van de markt en remt het tij de opleidingsbereidheid van ondernemers. Er is weinig uitstroom in de branche. De website kansopwerk.nl van SBB duidt het arbeidsmarktperspectief als ‘ruim voldoende kansen op werk’.

De branche heeft een aantal jaren geleden met het oog op up-grading van het niveau, ook in internationaal opzicht, de uitspraak gedaan dat vanaf augustus 2015 een hbo-opgeleide eindverantwoordelijk is in de paskamer, of iemand met een mbo-diploma van voor die datum. Het gaat dus om een brancheafpraak (zie verder).

Voorheen bestonden er twee brancheverenigingen: de NVOS en OrthoBanda. Deze twee verenigingen zijn samengegaan tot NVOS-Orthobanda. De vereniging van beroepsbeoefenaren is de NBOT, recent opgericht door mensen die van de hbo-opleiding afkwamen.

## De opleiding

Sinds 2010 is de opleiding ondergebracht bij de Dutch HealthTec Academy in Utrecht, die opleidingen verzorgt in de gezondheidstechnische beroepen. Er zijn twee bbl-opleidingen voor de Orthopedische Techniek: de opleiding Orthopedisch Technisch Medewerker (mbo niveau 3) en de opleiding Orthopedisch Technicus (niveau 4). Een enkele keer sturen bedrijven in de grensstreek hun werknemers naar een opleiding in Duitsland of België.

Leerlingen die de opleiding gaan volgen, zijn vaak tussen 20 en 30 jaar oud, met wat levenservaring en in staat zich in te leven in wat het betekent als een mens kwaliteit van leven moet inleveren. Bij de OT hebben de leerlingen soms een wat hoger niveau van vooropleiding (bijvoorbeeld mbo fijnmechanische technieken of werktuigbouwkunde). Leerlingen van de OST komen vaker van het vmbo. Het is een bbl-opleiding, dus leerlingen hebben al werk voordat ze naar school gaan. *“Er is veel interesse in het beroep, maar de vraag is beperkt. Het is een bbl-opleiding, dus het bedrijf stuurt werknemers naar de opleiding. Door de bezuinigingen, de veranderingen van de verplaatste zorg en onrust door verzekeringen is er krimp in het werkaanbod en zijn bedrijven afwachtend.”* Verwacht wordt dat er over 5 tot 10 jaar wel een vervangingsvraag zal ontstaan, *“maar bedrijven hebben doorgaans niet zo’n vooruitziende blik”*.

Jaarlijks starten er 12 deelnemers aan de opleiding OT, van wie de helft op niveau 3 en de helft op niveau 4. Het totale aantal leerlingen in de mbo-opleiding is de laatste jaren afgenomen. In 2013/14 is de opleiding niet gestart. De niveau 3-opleiding is van drie jaar een tweejarige opleiding geworden, als onderdeel van de maatregelen uit Focus op Vakmanschap (OC&W, 2011). De opleiding op niveau 3 telde afgelopen cursusjaar in het derde jaar 9 leerlingen en in het tweede jaar 6; de niveau 4 opleiding telde eveneens 6 leerlingen. Vroeg in de zomer van 2014 zijn er al 10 aanmeldingen voor niveau 4.

Door de brancheafpraak wordt steeds vaker de functie van orthopedisch technicus vervuld door een hbo-er in plaats van een mbo-4 opgeleide. Bedrijven die een scheiding hanteren

in frontoffice en backoffice hebben in de frontoffice functies op (minimaal) mbo 4 niveau vanwege de contacten, en in de werkplaats functies op mbo-niveau 3. Sinds een aantal jaren bestaat er een hbo-opleiding orthopedisch (schoen)technoloog aan de Fontys Hogeschool.

Er is een ontwikkeling gaande dat leveranciers steeds meer cursussen aanbieden. De cursussen zijn kort en specifiek gericht op de producten van de betreffende leverancier.

## Ecosysteem

Tot 2010 werden in het opleidingscentrum van SVGB de opleidingen schoen, lederwaren en orthopedie (OSLO afgekort) aangeboden. Momenteel wordt de opleiding landelijk aangeboden op één plek, binnen de DHTA. De Dutch HealthTec Academy is een samenwerkingsverband tussen bedrijfsleven, roc's, vmbo- en hbo-instellingen en het kenniscentrum SVGB op het gebied van gezondheidstechniek. In de DHTA werken allerhande branches samen op het gebied van horen, zien, lachen en bewegen. Formeel zijn de leerlingen OT en OST ingeschreven bij ROC Koning Willem I College, vanwege het crebonummer, DHTA voert de opleiding uit. Twee maal per jaar is er een overleg met de branche en het hbo. De branche is tevreden over de locatie van de opleiding.

## Relatie opleiding - branche

Op het moment is de relatie/communicatie tussen school en branche verstoord. Er bestaat onvrede over de contacten met de school, er heeft een aantal wisselingen in bestuurlijke functies plaatsgevonden aan beide kanten en een aantal (financiële) zaken zijn niet naar tevredenheid verlopen. Ook het verminderde niveau waarop werd opgeleid, met name dat van de OST, leidde bij bedrijven tot steeds meer twijfel over de opleiding. De branche is zoekend naar de positie van de opleiding en de opvattingen daarover zijn verdeeld. De optelsom maakt dat al wat er gebeurt in een minder constructieve sfeer terecht komt.

De NVOS was altijd de grotere en meer kapitaalkrachtige branchevereniging, met een afspraak dat voor elke maatschoen die gemaakt wordt, een afdracht wordt gedaan voor het opleidingsfonds. Vanuit het opleidingsfonds is er ook geïnvesteerd in de hbo-opleiding. Een dergelijke afspraak bestond niet voor de OT. Sinds anderhalf jaar droeg de OT ook financieel bij aan de opleiding en financierde het tekort aan leerlingen (onder de 21 studenten in een klas) bij, maar is daar om verschillende redenen mee gestopt. De branche heeft in financiële zin altijd flink bijgedragen aan de opleiding: *"Tien jaar geleden betaalde men zelfs 1 dag extra"*. In de loop van de tijd is de bijdrage teruggelopen.

## Met het oog op continuïteit

### Bekostiging

De opleiding is door de kleine aantallen studenten kostbaar. De aanvullende financiering vanuit de branche is weggevallen. De branche heeft zelf ook te maken met bezuinigingen vanuit de zorgverzekeraars en krimp van de markt.

### Leerwerkplekken

De belangstelling voor de opleiding is er, maar bedrijven zijn ten gevolge van veranderingen bij de zorgverzekeraars afwachtend en nemen niet gauw nieuw personeel aan. De branchevereniging mist in de actieve werving bij de bedrijven de grotere rol van de praktijkopleiders/regionale consultants die voorheen bij de kenniscentra waren aangesloten.

### Kwaliteit(seisen)

*“Zorgen voor een goede relatie met de branche is een kwestie van een lange adem. Voor bedrijven staat de docent symbool voor de school. De kwaliteit van de docent staat voorop, en men wil erop kunnen rekenen dat de rest (van de opleiding/school) in orde is.”* De branche heeft alle vertrouwen in de docent van de opleiding OT; bij de OST was dat minder het geval. *“Er wordt wel eens gezegd dat als een opleiding op één plek zit, men genoegzaam kan achteroverleunen. Het tegendeel is waar: je moet de kwaliteit nog veel harder waarmaken. Je moet als school kwaliteit laten zien, dat is de meerwaarde”.*

### Taal- en rekeneisen

Voor de OT vormen (het niveau van) de taal- en rekeneisen niet zo'n probleem doordat leerling het niveau vaak al hebben. *“Het blijft wel gek dat leerlingen opnieuw examen moeten doen”.* Als nadeel noemt men wel dat de rekentoetsen behoorlijk 'talig' en lastig zijn. De OST kent een lager instroomniveau, daar is taal- en rekenen wel een knelpunt, omdat het veel tijd vraagt om een 'reparatieslag' uit te voeren. In het algemeen bestaat wel de vrees bij bedrijven dat de geringe tijd die er is ook nog deels wordt ingenomen door algemeen in plaats van vakspecifiek onderwijs.

### Relatie met de branche

De opvattingen van de brancheverenigingen ten aanzien van het vak lopen uiteen. De (grote) NVOOS heeft financieel aanzienlijk geïnvesteerd in de Fontys-opleiding, met de idee: *“Dan hebben we een goed opgeleide orthopedisch (schoen)technoloog, die beter in staat is te communiceren met de voorschrijvers.”* Het ging om een up-grading van het vak. *“De OST stelt zich meer afwachtend op tegenover wat de voorschrijver wil; de Orthopedisch technicus is meer een gesprekspartner voor de voorschrijver en wil de voorschrijver de goede input bieden. Dat was de reden voor de branche om een hbo-opleiding te willen.”* *“Dat heeft de mbo-opleiding iets minder belangrijk gemaakt”.* Gedurende een periode is uitgedragen, dat alleen een hbo-er in de behandelkamer mag komen om mensen voor de eerste keer te zien (voorheen het werk van de niveau 4 opgeleide). Dat is een afspraak die binnen de branche gemaakt is. *“Er zijn ook bedrijven die terugkomen van de afspraak; hbo-ers kunnen niet zondermeer ook iets maken. Bovendien zien hbo-ers het werk in de branche als een opstapje, in tegenstelling tot de mbo-opgeleiden blijven minder hbo-ers in de branche”.* De opvattingen van branches, individuele bedrijven en brancheorganisaties lopen dus uiteen. Ook de opvattingen ten aanzien van waar en hoe het vak geleerd moet worden verschillen. *“Tien jaar geleden gold als opvatting dat je alle handelingen eerst gedaan moest hebben, vervolgens is de draai gemaakt naar het hbo. Maar je ziet dat ook hbo-ers de mbo-4 opleiding gaan doen, omdat ze de basis missen.”* En vervolgens lopen de meningen uiteen of een hbo-er ook alles moet kunnen maken, om goed te kunnen aansturen, of dat het volstaat als een hbo-er alle handelingen een keer gedaan heeft.

Voor de OST geldt, dat men bezig is met de ontwikkeling van een cursorisch aanbod (BCB/branche cursorisch beroepsonderwijs), leidend tot een branchediploma, om zelf meer invloed te hebben op de opleiding in termen van regie, inhoud en niveau. Dat heeft ook te maken met de overweging dat de eisen ten aanzien van rekenen en taal in de reguliere opleiding een grote plek innemen. De overweging dat studenten dan geen doorstroomkwalificatie meer hebben, speelt in het perspectief van de branche nauwelijks een rol, omdat er geen duaal traject meer bestaat in het hbo. Doorstromen naar een (fulltime) hbo-opleiding zou een grote stap zijn voor werkenden. Een cursorisch aanbod is wel duurder voor de branche. De branche heeft voor het cursorisch aanbod de docent die voorheen bij de DHTA les gaf ingehuurd. Voor de OT ligt dat anders. De eisen voor taal en rekenen vormen geen struikelblok door de vooropleiding van de deelnemers en doordat er al veel rekenen in het kwalificatiedossier zit. De gesprekspartners verwachten, dat het spoor van een cursorisch aanbod in samenwerking met de DHTA in navolging van de OST ook bij de Orthopedische Techniek verkend zal worden.

## Kwalificatiedossier

De uitspraak dat vanaf 2015 een hbo-er eindverantwoordelijk moet zijn in de paskamer, heeft consequenties gehad voor het beroepscompetentieprofiel van het nieuwe kwalificatiedossier. Bij Hogeschool Fontys is er een opleiding orthopedisch (schoen)technoloog gekomen. Het kwalificatiedossier op hbo-niveau bleek vrijwel identiek aan dat op mbo-niveau. Om die reden is er een nieuwe beroepskolom gemaakt en een kwalificatiedossier met onderscheid tussen mbo-4 niveau en hbo.

Er bestaat een eigen kwalificatiedossier voor de OST en de OT samen, met een aantal uitstromen. Dat wordt anders, niet omdat het beroep veranderd is maar omdat het format niet past. In de beschrijving is erop gelet dat de vakken die samen gedaan/gecombineerd gegeven worden, dat ook in de toekomst nog kunnen. Er moet aangetoond worden dat een opleiding eens in het jaar of in de twee jaar kan starten.

De branchevereniging is tevreden met het kwalificatiedossier. *“Er zijn wat zaken uitgehaald, maar het voelt wel als ons eigen KD”*. Voor de bedrijven blijft steeds de spanning of de opleiding wel specialistisch genoeg blijft en niet te algemeen wordt.

## DHTA bestaansrecht onder druk

Met het wetsvoorstel voor het overgaan van de wettelijke taken van de kenniscentra naar de SBB zou artikel 9.1.5. van de WEB, lid 2, die het wettelijk bestaansrecht van de DHTA regelt, komen te vervallen. Een motie (Van Meenen, Tweede Kamer, 33.930-VII, nr.9) van 18 juni 2014 met een verzoek aan de regering om landelijke vakinstellingen voor kleinschalig uniek vakmanschap in te richten, waarin onder andere de DHTA wordt opgenomen, is overgenomen.

## Samenwerking hoger onderwijs

De samenwerking tussen Fontys en de DHTA is niet van de grond gekomen waar dat wel een mogelijkheid was geweest voor de combinatie van theorie en praktijk. Fontys is een samenwerkingsrelatie aangegaan met een opleiding in België (Geel).

## Oplossingen en succesfactoren

- De opleiding is onder de vleugels van SVGB en later DHTA gekomen, omdat het ROC af wilde van ‘het kleine, aparte clubje leerlingen’. *“De beslissing ‘we willen er van af’ zal in de DHTA veel minder snel genomen worden, maar het blijft een kleine en kwetsbare opleiding”*.
- Doordat er meerdere kleine opleidingen binnen de DHTA zitten worden de docenten voor de avo-vakken en de docent medische kennis gedeeld (anatomie).
- Het gegeven dat de opleiding op één plek zit, maakt kennisoverdracht onderling makkelijker.
- Er is –nu nog– een meerwaarde door de verbinding aan het kenniscentrum, waardoor er sneller geschakeld kan worden en makkelijker contact gelegd met mensen uit de branche. Voor een school betekent het getraind worden in het kijken naar kleinschaligheid en hoe daarmee om te gaan.

## Perspectief

Een belangrijke kwestie op dit moment is verbetering van de relatie tussen school en branche. Aan beide kanten bestaat de wil om daarin te investeren en goed in gesprek te gaan over de toekomst van de opleiding. Vanuit de school en het kenniscentrum wordt de vraag van de branche opgepakt om te kijken: hoe kan er een flexibeler aanbod gemaakt worden voor de reguliere opleidingen, ondanks de kleine groepjes leerlingen, zodanig dat de branche weer tevreden is. De branche kan daarin wat betekenen door bij- en nascholing in een erkenningsregeling op te nemen.

De branche (commissie opleidingen) en de school gaan samen een proces in om de samenwerking en de opleiding opnieuw te organiseren; het kenniscentrum heeft daarin een bemiddelende rol.

## Bescherming

De kans dat een ander ROC zou starten wordt als klein ervaren. Er is veel specifieke kennis voor de opleiding nodig en apparatuur. Aan de andere kant beschouwt men het als glashelder dat concentratie nodig is/blijft, omdat de opleiding anders onbetaalbaar wordt.



*De pilot brengt gezamenlijke inspanningen van branche, school en een intermediaire organisatie in beeld, gericht op het bevorderen van instroom conform de vraag op de arbeidsmarkt, maar ook om de opleiding (landelijk) doelmatiger te organiseren. Ondanks overleg en afspraken tussen betrokkenen wordt de opleiding op meerdere plaatsen aangeboden.*

## Pilotportret

# Landmeters

## Beschrijving

De belangrijkste werkzaamheden van landmeters zijn het inmeten van objecten, het verrichten van maatvoering en het samenstellen van kaarten of bestanden met behulp van digitale technieken. Landmeters kunnen zowel voor bouw- en infra-bedrijven werken als voor overheden (gemeenten, provincies, waterschappen, kadaster) en ingenieursbureaus.

Landmeter is een beroep met perspectief. De website kansopwerk.nl van SBB omschrijft het arbeidsmarktperspectief van landmeters als ruim voldoende. Het exacte aantal werknemers laat zich lastig vaststellen, doordat landmeters 'inbreiden' in andere dan traditionele sectoren, zoals zorginstellingen, verzekeraars, politie. Landmeten komt voor in de publieke en private sector. Er is een latente en groeiende behoefte aan landmeters. Op hbo en wo-niveau ligt het aantal opgeleiden op koers; op mbo-niveau blijft het ver achter bij het gewenste aantal (50); daarin is verdisconteerd dat een deel na het mbo doorstroomt naar het hbo.

## Voorgeschiedenis

Tot dit cursusjaar werd de opleiding op zes locaties (later vier) aangeboden als eenjarige kopleiding/afstudeerrichting na 3 jaar Bouw & Infra (niveau 4). Elke locatie telde 3 of 4 leerlingen; er was sprake van versnippering en bovendien een verouderd kwalificatiedossier. Aanvankelijk was de melding bij SOS Vakmanschap gebaseerd op het dreigende verdwijnen van het kwalificatiedossier. De kwalificatie Landmeetkunde deelt in de nieuwe structuur geen kerntaken met andere kwalificaties van het KD Bouw & Infra. Dat leidde in eerste instantie tot de optie om de kwalificatie te schrappen, mede vanwege de lage aantallen deelnemers. Na aandringen van betrokkenen is het KD 'gered' en heeft het kenniscentrum Fundeon Landmeetkunde als uitstroomprofiel van het dossier Bouw & Infra een plek kunnen geven. Het dossier is klaar en moet nog worden vastgesteld door SBB. Als instroomeis geldt een afgeronde opleiding Bouw & Infra, niveau 4. Mogelijkheden voor instroom van havisten worden overwogen.



In 2012 zijn in een samenwerkingsverband van onderwijs en bedrijfsleven (verenigd in een commissie van werkgevers) gesprekken gevoerd om de opleiding middenkaderfunctionaris Landmeetkunde vanaf schooljaar 2013/14 op één locatie aan te bieden met als hoofdargument de kwaliteit van de opleiding. Niet iedere betrokken onderwijsinstelling stond achter deze plannen en heeft ingestemd met het stoppen van de opleiding Landmeten vanwege verschillende argumenten (zie verder).

De commissie van werkgevers heeft haar ideaal echter wel voortgezet om zoveel mogelijk te centraliseren. Hiertoe hebben alle onderwijsinstellingen, die in aanmerking wilden komen voor de centrale plek, een voorstel kunnen indienen. De keuze is vervolgens op het SOMA College in Harderwijk gevallen, in combinatie met IPC Groene Ruimte gezien hun kennis en ervaring in GIS-onderwijs (geografische informatie systemen). Het SOMA College behoorde niet tot de instellingen die de opleiding al uitvoerden.

## Kernprobleem

Er bestond grotendeels overeenstemming over de unilocatie. Zadkine is niet gestopt met het aanbieden van de opleiding Landmeten. Zadkine beschouwt de opleiding Landmeten als passend bij de opleidingenportefeuille. Bovendien is er voldoende regionale vraag, zo ook belangstelling van studenten, zo geeft men aan. Daarnaast zijn er heden nog altijd meerdere opleidingen die de opleiding Landmeten aanbieden, zoals Mondriaan, Friese Poort en Radius College, waarbij in sommige gevallen sprake is van samenwerking met SOMA.

Aan het SOMA college volgen dit cursusjaar 8 leerlingen van een beoogd aantal van 25 instromers de opleiding middenkaderfunctionaris Landmeetkunde. De instroom vormt een acuut probleem. Er zijn genoeg plaatsen in de branche, maar vanwege verschillende redenen (bekostiging omvat 3 jaar en Landmeten is het vierde jaar; onbekendheid van leerlingen met het beroep; concurrentie met ROC's) staat de instroom (blijvend) onder druk. Daarnaast is er een commercieel opleidingsinstituut (Bureau Zondag), dat cursussen aanbiedt gericht op landmeetkunde en samen met het Radius College een BBL-variant als avondopleiding verzorgt, waaraan 22 leerlingen deelnemen. Bureau Zondag werkt samen met BOB Opleiding, Training en Advies, dat het opleidings-, trainings- en adviesinstituut is voor kaderfunctionarissen en management in de bouwwereld ([www.bob.nl](http://www.bob.nl)).

## Ontwikkelperspectief

De werkgevers zouden graag zien dat het SOMA College *het* landelijk opleidingscentrum voor landmeetkunde wordt, met daarin een flexibel aanbod en oplossingen: zowel BOL als BBL als cursorisch onderwijs, instroom vanuit havo met een versneld programma, een avondopleiding, bijscholing/vakgerichte trainingen, opties voor zij-instroom, de opzet van een Associate Degree-programma met een hogeschool. *“Daardoor kan elk onderdeel van het pakket aan kracht winnen”*. Het werkveld is bereid opleidingen/cursussen van het SOMA College te keurmerken/certificeren.

## Kansen en uitdagingen

### Unilocatie: afspreken of regelen?

Ondanks gemaakte afspraken over de unilocatie zijn er kennelijk redenen voor onderwijsaanbieders om daarvan af te wijken. De vraag is daaraan ten grondslag ligt (wat doet aanbieders besluiten om met een opleiding te starten/stoppen; wat heeft de overweging met het SOMA college te maken) en of en hoe dit met betere afspraken te 'regelen' is met het

oog op macrodoelmatigheid en minder versnippering. De huidige situatie draagt niet bij aan macrodoelmatigheid en het aanbod is nog steeds versnipperd.

Vanuit het perspectief van een van de andere aanbieders (Zadkine) luiden de overwegingen als volgt: *“Landmeten hoort bij ons Infra opleidingen-centrum. Er bestaat behoefte aan in onze regio en we zien mogelijkheden voor uitbreiding, dus in termen van macrodoelmatigheid is er geen probleem. Afgelopen schooljaar hebben we drie landmeters gediplomeerd. Deze studenten zijn zo goed beslagen ten ijs gekomen dat ze tijdens hun stages al innovaties hebben bewerkstelligd.”* Zadkine ziet kans om de kleine aantallen zonder financiële bijdrage van de branche op te leiden.

### Voldoende instroom

Een van de grootste zorgen op dit moment is voldoende instroom op het juiste niveau. Dat punt raakt aan een aantal andere punten, zoals de zichtbaarheid van het beroep, het moment van keuze voor de opleiding/de vormgeving van de opleiding, het versnipperde aanbod, (het ontbreken van) bereidheid van ROC's om naar elkaar te verwijzen en de bekostiging van een tweede opleiding door het Ministerie. Het beroep van landmeter is onbekend en onzichtbaar, zo ook de opleiding. Imagoverbetering en werving vormen dus aandachtspunten. Op het moment is er ook een negatieve invloed van de economie, huizenmarkt/hypotheken, krimp, waardoor er minder wordt gebouwd/gekocht. Deels is de kwestie van voldoende instroom verweven met het gegeven, dat ondanks afspraken er toch nog op andere plekken opleidingen worden uitgevoerd, waardoor (opnieuw) versnippering ontstaat. Omdat de opleiding ook veelal als tweede opleiding wordt gevolgd, is er ook het probleem van bekostiging. Leerlingen maken liever eerst een volledige bouw&infra opleiding af op de locatie waar ze opleiding volgen waarna ze vervolgens besluiten zich te specialiseren in Landmeetkunde.

Een andere factor ligt in de vormgeving van de opleiding, als vierde jaar na een driejarige niveau 4- opleiding bouw & infra. De branche is tevreden met dit model. De huidige deelnemers verblijven intern bij het SOMA college en dat verloopt goed. Instromers kunnen in principe van bouw & infra-opleidingen van andere ROC's komen. Dat betekent inhoudelijk, dat er afspraken gemaakt moeten worden over een goede aansluiting op het niveau van het curriculum en de uitvoering van de keuzedelen tussen het SOMA College en aanleverende ROC's. Er bestaat echter terughoudendheid bij andere ROC's om leerlingen naar een ander ROC door te verwijzen of voorlichting te bieden over opleidingen elders, uit concurrentieoverwegingen. Het SOMA College lost dat nu op, door de diplomavergoeding af te staan aan de aanmeldende school. Daarmee samenhangend kan het beleid om stapelen en een tweede diploma behalen tegen te gaan, een belemmerende rol gaan spelen. Een ander aspect is dat (potentiële) deelnemers nog geen binding hebben met het SOMA college. Uit gesprekken met deelnemers bleek dat men pas na het behalen van het diploma bouw & infra in aanraking kwam met voorlichting over de mogelijkheid van een opleiding landmeetkunde.

Onvoldoende instroom brengt met zich mee, dat er knelpunten zijn op het gebied van de bekostiging. De prijsfactor<sup>1</sup> behorende bij de kwalificatie bedraagt 1,2. De branche draagt bij, -naar eigen zeggen “fors”-, en doordat er maar 8 leerlingen zijn in plaats van de beoogde 25, is het bedrag gestegen van 4000 naar 6000 euro per leerling.

De betrokkenheid van bedrijfsleven bij de opleiding en het commitment over en weer is groot. Dat komt ook uitdrukking in het voorzien in stage/bpv-plaatsen en het bieden van gastlessen. En in de wens om bij het SOMA een landelijk opleidingscentrum te realiseren naar voorbeeld van de (kwaliteitsuitstraling van de) LIS. De branche geeft aan zich te willen inzetten voor de kwaliteit van de opleiding, en mogelijkheden te zien om de opleiding te 'beschermen', maar geeft ook aan dat ze geen invloed hebben op het voorkomen van starten van andere opleidingen. *“De branche kan een grote rol spelen in een ‘hekje’ om de opleiding, maar kan het niet waterdicht regelen”.*

<sup>1</sup> Met de prijsfactor wordt het verschil in kosten tussen de diverse kwalificaties tot uiting gebracht bij het verdeelmodel (de verdeling van het macro budget exploitatie).

Een bevorderende factor is verder de rol van SAGEO (Stichting Arbeidsmarkt GEO) als *enabler*/intermediair, een organisatie die zich specifiek richt op het aanpakken van de mismatch tussen vraag en aanbod op de GEO-arbeidsmarkt. Een van de initiatieven die daaruit voortkomen is een wervingscampagne voor landmeters. Daarvoor is een bureau ingehuurd dat aan de hand van een speciale methodiek, uitgevoerd met studenten landmeetkunde, bouw, docenten, bedrijven en intermediairs samen, een wervingscampagne/-strategie ontwerpt. Dat levert een interessant concept op en onderstreept de betrokkenheid. De werkwijze levert een compleet beeld op van de aantrekkelijkheid van het beroep en levert interessante ideeën, als: waarom geen 3-jarige opleiding neerzetten met zes instroommomenten, die naar gelang de doelgroep benut kunnen worden. Hoe kunnen nieuwe doelgroepen (leerlingen van havo, meisjes) geïnteresseerd worden voor de opleiding? Het maakt ook duidelijk dat door studenten de kleinschaligheid van de opleiding als pluspunt wordt gezien.



*Dit portret laat zien hoe in nauw samenspel tussen branche en school de opleiding pianotechniek wordt uitgevoerd. Dat samenspel is nodig om de balans in belangen van de school en de branche rond de kleine opleiding te bewaren en bewaken. Het wegvallen van een bestemmingsheffing (bijdrage van de branche aan de opleiding) maakt het bewaken van de balans des te meer nodig. De pilot brengt de overwegingen van betrokkenen rond de kleine opleiding in beeld.*

## Pilotportret

# Pianotechniek

## Beschrijving

Pianotechnici stemmen en verrichten onderhoud aan piano's en vleugels, meestal bij klanten aan huis; revisie en reparatie gebeurt meestal in de werkplaats. Naast particuliere klanten zijn ook muziekscholen, conservatoria, theaters en muziekcentra klanten. Pianotechnici vallen onder de pianobranche en werken doorgaans zelfstandig vanuit een eigen bedrijf (80%) of als medewerker van een piano(technisch)bedrijf.

De opleiding pianotechniek en pianotechniek/ondernemer wordt op één locatie uitgevoerd, bij de mbo-vakschool Hout- en meubileringscollege in Amsterdam. Het is een driejarige (BOL) vakopleiding met een eigen kwalificatiedossier. Door het unieke karakter van het beroep is aansluiting of samenwerking met andere beroepsopleidingen tot op heden niet mogelijk gebleken. Jaarlijks zijn er 10-12 uitstromers nodig voor de arbeidsmarkt. Vergrijzing/vervangingsvraag en ontwikkelingen in consumentengedrag maken de vraag naar pianotechnici op de lange termijn lastig voorspelbaar; op de korte en middellange termijn (5 jaar) is de vraag stabiel. Het aantal deelnemers in de opleiding is klein, tussen de 12 en (maximaal) 24. De branche is zeer betrokken bij de opleiding en heeft een stevige regierol.

## Voorgeschiedenis

Begin jaren negentig werd de opleiding aangeboden op een streekschool in Amsterdam. De opleiding kwam onder druk te staan vanwege meerdere oorzaken: door terugloop van het aantal leerlingen van dag- en avondcursussen in relatie tot kwaliteitseisen en opleidingsvoorzieningen (instrumenten en ruimte) liepen de uitvoeringskosten op. De steun van de branche was mede door wisselende kwaliteit van de opleiding gering. De beroepsgroep wordt vertegenwoordigd door twee verenigingen: de Nederlandse Piano- en Muziekinstrumenten Bond (NPMB), opgericht in 1911, en de Vereniging van Pianotechnici Nederland (VvPN). De

ROC-vorming bracht andere prioriteiten met zich mee. In 1995 nam SVGB het bevoegde gezag over het leerlingstelsel pianotechniek over, met een financiële ondersteuning. Een samenwerkingsverband van ROC van Amsterdam, de NPMB en SVGB zorgde vervolgens voor het opzetten van de kwalificatiestructuur, examens, leermiddelen en werven van leerbedrijven. Toen het ROC aangaf met de opleiding te willen stoppen hebben opleiding en branche een nieuwe plek gezocht en gevonden in het Hout- en Meubileringscollege, vanwege gevoelde verwantschap (hout en muziekinstrumenten maken). Om een oplossing te vinden voor de hoge uitvoeringskosten is een constructie bedacht in het opleggen van een verplichte bestemmingsheffing (zie ook verder in de tekst) door het Hoofd Bedrijfschap Ambachten (HBA), wat de garantie bood dat alle ondernemers in de pianobranche een bijdrage zouden leveren aan de opleiding. Een commissie Pianotechniek adviseert over de besteding van de middelen. Een opgerichte Stichting SFOOP<sup>1</sup> beheert de middelen voor de branche en zorgt voor kwaliteitsstandaarden binnen de opleiding. De branche heeft de instrumenten in beheer en zorgt voor onderhoud en vervanging. De branche betaalt verder 500 euro per leerling tot een maximumbedrag van 18.000 euro.

## Kernprobleem

De gevonden constructie werkte goed, maar blijkt kwetsbaar. Vanuit het Hout- en Meubileringscollege bestaat de neiging (wat) meer leerlingen toe te laten met het oog op uitvoerbaarheid/betaalbaarheid van de opleiding. De branche waakt scherp over eventuele gevolgen voor de kwaliteit van de opleiding. Die zou te lijden kunnen hebben van teveel leerlingen, gezien het beperkte aantal beschikbare oefeninstrumenten en cabines. Hierdoor krijgt de praktische kant van de opleiding te weinig aandacht bij leerlingen. De kwaliteit van de opleiding is cruciaal voor het met succes kunnen opereren op de markt. Ook houdt de branche de verhouding tussen in- en uitstroom naar de arbeidsmarkt nauwlettend in de gaten: meer leerlingen toelaten past niet bij de arbeidsmarktbehoefte. Daar komt nog bij dat het wegvallen van HBA door het opheffen van product- en bedrijven door de overheid, als gevolg heeft dat er geen geld meer binnenkomt vanuit de branche middels de bestemmingsheffing. Het alternatief, een vrijwillige in plaats van verplichte opleidingsbijdrage vanuit de branche, wordt door de beroepsorganisatie niet als haalbaar gezien (vanwege de vele zzp-ers). Op dit moment is er nog voor drie jaar reserve, maar is een bijkomende kwestie dat er een verschil in zienswijze voor wat betreft de (inzet van) de middelen bestaat tussen HBA en de branche: de HBA beschouwt de middelen als een subsidie, een soort belasting die geheven wordt: middelen voor, maar niet van de branche. De branche is bezorgd dat de school extra leerlingen gaat aannemen als de financiering wegvalt. Dat maakt de relatie voor het gevoel van de branche minder stabiel.

## Ontwikkelperspectief

Er blijven pianotechnici nodig. Zowel de school als branche waren tevreden over de oplossing die gezamenlijk gecreëerd was: een opleiding op één plek, in een omgeving, waarmee verwantschap gevoeld wordt, met medefinanciering van de branche. De branche is ook tevreden over de kwaliteit van de opleiding. Toch is er ongerustheid, met name bij de branche, over de duurzaamheid van de oplossing, door de bekostiging die het geheel kwetsbaar maakt. In feite is de oplossing toereikend, op het laatste schakeltje na: *“de erkenning dat de opleiding nodig is en de mogelijkheid om de opleiding door adequate bekostiging onafhankelijk vorm te geven”*. Vanuit doelmatigheidsoptiek is een unilocatie een goede keuze.

## Kansen en uitdagingen

De opleiding Pianotechniek<sup>2</sup> wordt gegeven aan de Vakschool Hout- en meubileringscollege, die naast pianotechniek nog een aantal kleine opleidingen in huis heeft. Qua plek zijn zowel

<sup>1</sup> SFOOP = Stichting Fonds Opleiding en Ontwikkeling Pianotechnische bedrijven

<sup>2</sup> De verhouding pianotechnici-piano-ondernemer is 80-20; ondernemerschap wordt een keuzevak samen met de opleiding meubelstoffeerders

school als branche tevreden. De pianotechniek zit bij een vakschool met een duidelijke focus en profiel die onder het mbo valt met een drievoudig kwalificerende functie<sup>3</sup>. Voor 'quite draaien' qua kosten zouden 24 leerlingen nodig zijn. Dat wordt opgevangen door klassen te combineren bij bepaalde vakken en door de grote opleidingen (interieuradviseur en meubelmaker) met 27 of 28 leerlingen te laten starten. De school hecht aan de kleine specialistische vakopleidingen: *"We zijn een zelfstandige vakschool, daar laten we ons op voorstaan. De PR-waarde van kleine opleidingen is groot, ze zijn de parapedaardjes van de school. We voelen ons 'schatplichtig' aan vakmanschap"*. De opleiding pianotechniek heeft een klein team (onderwijskundige en drie docenten), heeft een hoog niveau, een hoog praktijkgehalte en men bewaakt de kleinschaligheid voor de leerlingen, zodat het mogelijk is veel individuele aandacht te geven.

De school geeft aan dat continuering van de opleiding samenhangt met een conglomeraat aan factoren, en niet uitsluitend afhankelijk is van de financiële bijdrage. Die bijdrage is ook relatief: het gaat om 500 euro per leerling bovenop de 6000 euro, die de school voor elke leerling ontvangt. Andere factoren die tellen zijn de betrokkenheid van de branche, het aanbod aan bpv- en stageplaatsen, de input en steun van de branche. Intern gaat het om bedrijfsvoering en het argument van doelmatigheid: vanwege de beperkte leerlingenaantallen, relatief grote investeringen in apparatuur, lesmiddelen en een relatief grote verantwoordingsdruk (voor een klein aantal leerling gelden dezelfde verantwoordings-eisen als voor 1000 leerlingen) vormt de financiering een probleem. Vanuit bedrijfseconomisch oogpunt betekent dat dat de school maar een beperkt aantal van dergelijke (kleine) opleidingen kan opvangen. Uiteindelijk zal het een bedrijfseconomische reden zijn die de doorslag geeft. De bekostigingsfactor van de opleiding is 1.3. *"Dat is in feite de enige knop waar je aan kan draaien"*, zegt de school. Hoe groter de opleiding hoe minder de prijsfactor uitmaakt, immers de basisinvesteringen maken een relatief hoog deel uit van de totale investeringen bij kleine opleidingen. De school geeft aan dat met de ongunstige in- en uitputbesteding ten opzichte van het landelijk gemiddelde die de school ontvangt als gevolg van de duur van de meeste opleidingen, een veel groter bedrag gemoeid is. *De school is blij met alle ruimte die ze krijgt om iets extra's te doen voor pianotechniek. In de juiste proporties bezien zal de bedrijfseconomische bedreiging geen breekpunt vormen"*.

Vanuit de branche is de betrokkenheid groot. De branche kenmerkt zich door één stemge-luid (in plaats van individuele bedrijven met verschillende wensen). De stevige regie van de branche plaatst de school wel eens voor lastige situaties: zo wilde de school een aanbod aan particulieren starten, maar heeft de branche dat plan verworpen met als argument de kwaliteit/het niveau en de verstoring van vraag en aanbod. Branche en school houden elkaar in een soort greep, die zorgt dat men er wel altijd samen uitkomt. De pianobranche heeft de (dure) inventaris/apparatuur in bezit. Dat geeft de branche tot op zekere hoogte zekerheid dat de opleiding door kan gaan en dat ze daar ook invloed op heeft. De school heeft ook geïnvesteerd in de opleiding. Vernieuwen van de apparatuur vergt een aanzienlijke investering die zonder bijdrage van de branche te groot is.

De bestemmingsheffing werd door de branche zelf ook gezien als een 'vorm van solidariteitsheffing', die betrokkenheid uitdrukt; als erkenning van het gegeven dat de school zich inspent en de branche daar iets tegenover zet. Tegelijkertijd was het voordeel van het aansluiten van de branche bij HBA, dat de afdracht daarmee voor alle ondernemers verplicht werd. De ondernemers –voor een groot deel zelfstandigen– zijn niet happig op een vrijwillige bijdrage met als argument dat er al belasting betaald wordt. De pianotechniek is een BOL-opleiding. Een BBL-opleiding is lastig voor zzp-ers vanwege de financiële paragraaf. Voor zzp-ers is het lastig werkgeversrisico's aan te gaan. Dat vormt een belemmering om leerwerkbanen aan te bieden voor studenten.<sup>4</sup> Maar ook de begeleidingstijd voor een stagiaire doet een beroep op de tijd van de ondernemer: *"Ik besteed 20% van mijn werkbare tijd aan het opleiden van opvolgers; daar zou je –in een ideale situatie– een fiscale compensatie voor kunnen bedenken"*.

<sup>3</sup> Het mbo kent een drievoudige kwalificering: leren, loopbaan en burgerschap

<sup>4</sup> De subsidieregeling praktijkleren maakt het vanaf 1/1/2014 mogelijk dat ook zzp'ers, als ze erkend zijn als leerbedrijf, voor de subsidie in aanmerking kunnen komen. In de WVA was dat niet zo.



*In dit portret wordt beschreven hoe heel kleine opleidingen in de lucht worden gehouden door de omgeving waarbinnen ze functioneren. Daarin speelt de reputatie van de school een belangrijke rol. Naast bekostigingsproblemen is de plaats van de kleine richtingen in de kwalificatiestructuur een zorg voor de school.*

## Pilotportret

# Researchinstrumentmakers (glas/keramiek/optiek)

## Beschrijving

Bij de researchinstrumentmaker ligt de nadruk van de werkzaamheden op het zelfstandig vervaardigen van instrumentprototypen (producten en instrumenten) op basis van de verstrekte werkopdrachten en technische informatie (Kwalificatiedossier). De werkzaamheden van de researchinstrumentmaker worden uitgevoerd op een werkplaats binnen een bedrijf, in geconditioneerde ruimten zoals de 'clean room' of in de instrumentmakerij van researchinstellingen, onderzoekcentra, kenniscentra, universiteiten en technische bedrijven. De arbeidsmarktperspectieven zijn goed.

De Leidse instrumentmakers School (LIS) is een vakschool op mbo-niveau voor precisietechnologie, die studenten opleidt tot Researchinstrumentmaker. Het is een 4-jarige opleiding op BOL niveau 4 met vier richtingen: metaal/micromechanica, glas, keramiek en optiek (de laatste drie zijn geen officiële uitstroomprofielen). Ongeveer 60% van de studenten stroomt door naar het hbo. De opleiding kent een aantal 'zij-uitgangen' voor leerlingen die niveau 4 niet halen: verspaner niveau 2 (na 2,5 jaar); instrumentmaker niveau 3 (na 3 jaar) en glas (schooldiploma LIS). Formeel, volgens de Inspectiekaders, drukken deze uitstromen negatief op het rendement. Het accent van de opleidingen aan de LIS ligt op research (van probleem naar oplossing) en niet op productie. Glas, optiek en keramiek zijn zeer kleine specialisaties, met in schooljaar 2013/14 respectievelijk 5, 1 en 2 studenten. De meerderheid van de leerlingen (94%) volgt de richting metaal; de overige 6% een van de drie kleine richtingen. De opleidingen zijn vanwege de hoogwaardige apparatuur erg kostbaar. De school beschikt momenteel over ongeveer 9 miljoen aan apparatuur. De school is gevestigd op het Bio Science Park in Leiden.

## Voorgeschiedenis

De LIS is een school met een historie, opgericht in 1901 door Kamerlingh-Onnes. De band met de Universiteit Leiden bestaat tot op de dag van vandaag. De LIS heeft een goede re-

1 Het zijn dus specialisaties die de school biedt en het bedrijfsleven ook erkent/waardeert, maar die niet op de diploma zijn te vinden.

putatie en staat bekend als de plek voor fijnmechanisch techniekonderwijs. In de Keuzegids MBO-Studies 2013 prijkt de LIS bovenaan de lijst van beste vakscholen. De LIS geniet het vertrouwen van de branche; men is doordrongen van de kwaliteit die van de LIS af komt en om die reden wordt het ontbreken van aparte kwalificaties voor glas, optiek en keramiek vanuit het bedrijfsleven niet als bezwaar gezien. Er zijn vier locaties die de opleiding researchinstrumentmaker metaal aanbieden (LIS, ROC van Amsterdam, Noorderpoort, Leeuwenborgh). De LIS is de enige plek waar glas, keramiek en optiek gevolgd kan worden.

## Kernprobleem

De wens van de LIS is al een aantal jaren om de kleine opleidingen goed te borgen. De LIS wilde in het kwalificatiedossier aparte uitstromen voor keramiek, optiek en glas om de specifieke vakkennis en -vaardigheden apart te borgen, zodat studenten een eigen route met diploma zouden hebben. Door de druk op doelmatigheid, het terugbrengen van het aantal KD's en indikken ervan kwam vanuit SBB de boodschap tot het schrappen van die kwalificaties met minder dan 17 leerlingen. Het ontwikkelen van aparte kwalificaties voor glas, optiek en keramiek ging toen niet door. Daarmee ontstond een behoorlijke urgentie een oplossing te vinden om glas, keramiek en optiek in de kwalificatiestructuur te houden. Vanuit Kenteq kwam aanvankelijk het bericht dat zij geen argumenten zagen richting SBB om gezien de kleine aantallen de opleiding overeind te houden. De LIS heeft zich daarom aangemeld bij SOS Vakmanschap. Kenteq heeft vervolgens de 'oplossing' aangereikt door voor het KD een brede omschrijving te hanteren waarin precisietechniek leidend is en niet de materialen. De LIS voelt zich echter nog niet zeker van de oplossing (zie verder).

## Ontwikkelperspectief

De LIS is gegroeid in de afgelopen periode, van zo'n 170 naar 230 studenten. Er is voldoende vraag op de arbeidsmarkt waardoor groei tot 400 leerlingen tot de mogelijkheden zou behoren. Het aantal van 400 studenten is wel een bovengrens die de school wil hanteren, vanwege de (on)zekerheid van het arbeidsmarktperspectief daarboven en vanwege de invloed op het kleinschalige karakter/de cultuur van de opleiding. Tot dusverre draagt de branche financieel niet bij; men overweegt om een bijdrage voor stagiaires te vragen. De school signaleert daarbij een verschil tussen BOL- en BBL-opleidingen: in het laatste geval zijn bedrijven eerder geneigd het als een rechtstreekse investering te zien. Van studenten die doorstromen naar het hbo komt het voor dat bedrijven soms wel de hbo-opleiding betalen, omdat men de afgestudeerde in dienst wil nemen. De branche toont zich niet heel gelukkig met de doorstroom naar het hbo, vanwege de angst dat leerlingen verloren raken voor het specialistische verfijnde werk en eerder in managementfuncties terechtkomen. *"Een vervolgopleiding zou een verdere verfijning van het vakmanschap moeten zijn, nog sterker worden in de vakvaardigheden. Echt goede LIS-ers zouden wat ons betreft ook beter betaald mogen worden dan een gemiddelde hbo-er"*. Vanuit de opleiding blijft de wens bestaan om de uitstromen goed te borgen.

## Kansen en uitdagingen

De LIS heeft naam en faam. Dat helpt in het realiseren van een aantal zaken. De Universiteit Leiden heeft de LIS als het ware geadopteerd en er is vertrouwen dat deze zal bijspringen in geval van (financiële) nood. Ook de TU's en medische centra geven de LIS support vanwege de noodzaak van instrumentmakers. De LIS heeft een eenmalige subsidie ontvangen van OCW voor huisvesting. Zoals gezegd zijn de machines en apparatuur kostbaar, maar wel noodzakelijk om de opleiding aan te kunnen bieden. Kenteq signaleert dat (technische) bedrijven vaker neigen naar zelf opleiden door verbreding/veralgemenisering binnen het mbo. Zelf opleiden is voor de bedrijven die leerlingen van de LIS afnemen geen alternatief.



De LIS wordt door de branche niet gepercipieerd als 'klein'. *"De LIS als geheel is geen kleine opleiding. De drie kleine specialisaties passen goed bij de opleiding"*. Het instrumentmakersvak wordt door de branche van precisie-engineers als zeer belangrijk ervaren: *"Wij hebben goede makers nodig, omdat we meestal dingen verzinnen die op het randje van het mogelijke liggen"*. Er bestaat een warme band tussen de branche en de LIS. De branche is blij met de LIS, heeft afstemming over onderwijsinhouden en biedt stageplekken. Bedrijfsopleidingen zouden in de huidige situatie geen alternatief meer kunnen vormen voor de LIS vanwege versnippering. Vroeger waren er een paar grote bedrijven, nu is er een groot aantal kleine bedrijven. Er is een basisvertrouwen bij de branche dat er altijd een oplossing gevonden kan worden.

De wens van de LIS was om de verschillende uitstromen in het KD goed te beschrijven en op het diploma op te nemen of iemand glas, keramiek of optiek heeft gedaan of de reguliere fijnmechanische techniek. De huidige oplossing (een generiek KD) wordt door de LIS als 'truc' beschouwd: *"Voor kleintjes zijn trucs nodig om te overleven"*. De branche ervaart het gegeven dat precisietechniek leidend is niet als 'truc': *"Precisietechniek is een vakgebied waarin de ontwikkelingen heel snel gaan. Je weet vandaag niet wat je morgen doet. Als het bijvoorbeeld niet mogelijk is om te schroeven, dan kom je in de lijmtechniek terecht; mag er geen metaal in zitten, dan kom je misschien uit op keramiek. Precisietechniek (en niet de materialen) als leidend is wel een passende benadering"*. Voor de branche lijkt de oplossing (generiek beschrijven) acceptabel, de school hikt er wel tegenaan, vooral vanwege de vraag hoe de Inspectie aankijkt tegen de verhouding tussen het generieke KD en specifieke examens. Er zijn soortgelijke gevallen bekend (bv middenkader engineering) waarin de Inspectie examens heeft afgekeurd met het argument dat adequaat toezicht door de 'kloof' tussen KD en examenprogramma niet mogelijk was. Overigens zal dit probleem vaker optreden naarmate de druk hoger wordt om KD's breder/abstracter te omschrijven en de Inspectie toch specifiek wil oordelen. De branche vraagt zich af of er een mogelijkheid is dat de Inspectie de branche 'hoort' voor het definitieve oordeel.

De bekostiging vormt een belemmering, ook om verder te groeien; in de huidige situatie (prijsfactor 1,6) komt men 1000 tot 1500 euro per student van alle richtingen tekort. Op verschillende manieren wordt dit opgelost: In de organisatie vangt men de groei die afgelopen jaren heeft plaatsgevonden op door de bulk van de studenten delen van de specialismen (glas, keramiek en optiek) te laten volgen. Dat komt ook tegemoet aan de wens van de branche om (alle) studenten basisvaardigheden te laten opdoen. In feite draagt de grootste richting de kleintjes. Het tekort wordt verder opgevangen door contractwerk te verrichten voor de universiteit en de markt. Er is een aparte 'poot' LIS Engineering voor industrie en wetenschap, die zich richt op precisietechniek op basis van glas, metaal, optiek en keramiek en waarbinnen de contractactiviteiten zoals het maken van prototypen worden uitgevoerd. Die bron van inkomsten is nodig, maar niet ideaal *"Je moet het erbij doen"*. Een enkele keer levert het negatieve reacties op (marktverstoring) en een lastig aspect in de regelgeving is dat de belastingdienst meteen klaar staat om vennootschapsbelasting te heffen. Men moet aantonen, dat de verkregen middelen bedoeld zijn voor het onderwijs. Ook het Centrum voor Innovatief Vakmanschap geeft een steuntje in de rug om de groei op te vangen. Sinds eind 2012 heeft de LIS een Centrum voor Innovatief Vakmanschap gekregen op het gebied van Life Sciences en Health. Een van de doelen daarvan is om studenten van leerjaar 3 en 4 kennis te laten maken met in innovatieve projecten die zullen leiden tot de ontwikkeling van nieuwe medische instrumenten. Binnen het Centrum is er een publiek-private samenwerking met de TU Delft, de universitaire medische centra en een aantal high-tech bedrijven die geavanceerde medische apparatuur ontwikkelen. Al met al ziet de school een hogere bekostigingsnorm als mogelijke oplossingsrichting voor een duurzame opleiding.

## Hoofdstuk 5

# Bijlage: beslisboom zeldzaam specialistisch vakmanschap<sup>1</sup>

Beslisboom SOS Vakmanschap



### Beslisboom zeldzaam specialistisch vakmanschap, versie mei 2013 (in ontwikkeling)

De beslisboom is het middel dat SOS Vakmanschap gebruikt om te bepalen of er bij een melding bij het Meldpunt sprake is van een zeldzaam specialistische beroepsgroep met toekomstperspectief, die bedreigd wordt in haar voortbestaan. De indicatoren bepalen of een beroep binnen de bandbreedtes valt van de 5 onderdelen van de beslisboom. Het eindoordeel (wel of niet binnen de scope) wordt bepaald door een mix van indicatoren en de overall expertise over het geheel van SOS Vakmanschap.

#### 1 Kleinschalig/zeldzaam

##### Indicatoren

- De beroepsgroep omvat <2500 werkzame personen. Dit gaat niet over een gehele branche maar over de afzonderlijke (specialistische) beroepen.
- De beroepsgroep omvat 2500 – 5000 werkzame personen, maar is in aantal in snel tempo aan het afnemen.

#### 2 Specialistisch

##### Indicatoren

- Nieuwe aanwas voor de beroepsgroep is niet op te vangen met anders, kort- of niet geschoolde beroepsbeoefenaren.
- Kwalificerende en specifieke opleiding is noodzakelijk voor het voortbestaan van de beroepsgroep, dat wil zeggen voor de kwaliteit / continuïteit / innovatie van het beroep.
- Het merendeel (meer dan 50%) van de kennis en vaardigheden zijn uniek voor het beroep en komen niet overeen met de kennis en vaardigheden van andere beroepen.

<sup>1</sup> Op deze versie van de beslisboom is de selectie van de pilots gebaseerd

- Voor alle MBO-niveaus geldt dat het ten minste twee jaar kost om de benodigde kennis te verwerven, (complexe) vaardigheden in te slijten en de combinatie van beide in de beroepsuitoefening als beginnend beroepsbeoefenaar toe te kunnen passen.
- Bij hogere MBO-niveaus kan er bovendien sprake zijn van vereiste specialistische kennis en vaardigheden voor bijvoorbeeld:
  - Complexe beslissingen binnen een werkveld of op het snijvlak van werkvelden, bijvoorbeeld techniek en zorg voor cliënten;
  - Het leveren van maatwerk/werk uitvoeren dat buiten gebaande paden valt;
  - Werk uitvoeren waaraan een groot afbreukrisico verbonden is.

### 3 Toekomstperspectief

#### Indicatoren

- Er zijn baankansen voor afgestudeerden: nu en op de middellange termijn (ca. 2-5jr) is nieuwe instroom op de arbeidsmarkt gewenst.
- Outsourcing van het beroep en/of de opleiding naar het buitenland is niet mogelijk of leidt tot kwaliteitsverlies; bijvoorbeeld vanwege dienstverlening aan particulieren, leveren van maatwerk (en intensieve communicatie daarover) aan bedrijven en particulieren.
- Het beroep heeft aantoonbare toegevoegde waarden zoals:
  - Economische waarde
  - Consumentwaarde
  - Culturele en historische waarde
  - Waarde voor gezondheid en welzijn

### 4 Bedreigd

#### Indicatoren

- Er is onvoldoende gekwalificeerde, specifiek voor het beroep opgeleide instroom om de kwaliteit en wenselijke omvang van de beroepsgroep t.b.v. continuïteit/innovatie nu of op de middellange termijn (ca. 2-5jr) in stand te houden. Dit is een gevolg van één of meerdere van onderstaande kernproblemen:
  - **Specialisme:** De opleiding voor het beroep is onderdeel van een opleiding voor een bredere kwalificatie. Gediplomeerden zijn onvoldoende specifiek opgeleid voor het beroep om gekwalificeerd aan de slag te kunnen.
  - **Uitvoerbaarheid:** De kwalificatie en/of opleiding ontbreekt of dreigt te verdwijnen als gevolg van:
    - *Instroom:* Het wenselijke en potentieel aantal studenten is te klein voor een gezonde, bekostigde (kwalificatie met bijbehorende) opleiding.
    - *Versnippering:* De opleiding wordt –gezien de landelijke studentenaantallen– op onevenredig veel instellingen in Nederland gegeven.
    - *Financiering:* Branche en opleiding hebben niet de mogelijkheden voldoende (aanvullend) te investeren.
    - *Samenwerking:* Er is sprake van gebrekkige samenwerking tussen beroepsgroep (branche, vakverenigingen) en onderwijs (school, MBO Raad, andere rechtspersoon die met opleiders samenwerkt).
  - **Uitstroom/doelmatigheid:** Er is een opleiding, maar de uitstroom daarvan is (nu of op de middellange termijn) te klein om te voldoen aan de behoefte op de arbeidsmarkt.

### 5 Probleemeigenaarschap

#### Indicatoren

- De beroepsgroep en (potentiële) opleiders vinden het belangrijk dat de kwalificatie en de opleiding voor het beroep in Nederland blijft bestaan of (opnieuw) tot stand komt en zijn bereid zich hiervoor (naar draagkracht) in te zetten.

## Hoofdstuk 6

### Bijlage: bronnenoverzicht

Klamer, A. e.a. De toekomst van Creatief Vakman in internationaal perspectief. Erasmus/Stichting Economie en Cultuur: Rotterdam, 2012.

Eimers, T. en E. Keppels, De plicht tot verantwoordelijkheid (2014). Nadere inkadering van de zorgplicht doelmatigheid. KBA: Nijmegen.

Eimers, T. e.a. Macrodoelmatigheid van het opleidingsaanbod in het mbo. Ervaringen in Denemarken, Duitsland, Engeland en Finland (2012), KBA: Nijmegen.

Ministerie van OCW (2011) Actieplan mbo "Focus op vakmanschap 2011-2015". Ministerie van OCW: Den Haag.

Monitor SOS Vakmanschap (editie 2012, 2013 en 2014) Zeldzame specialistische beroepsgroepen en kleinschalig beroepsonderwijs. SOS Vakmanschap: Utrecht.

Onderwijsraad (2012) Zicht op een macrodoelmatig opleidingsaanbod. Advies. Onderwijsraad: Den Haag.

Sociaal Economische Raad (SER) (2013). Handmade in Holland. Vakmanschap en ondernemerschap in de ambachtseconomie. Advies nr. 2, juni 2013 van de Commissie Toekomst Ambachtseconomie. SER: Den Haag.

Tegenkomen, oplossen! In Dimensies 11 (december 2012) over de krimp. Expertisecentrum beroepsonderwijs, 's Hertogenbosch.

Turkenburg, M. e.a. (2014) Kansen voor vakmanschap in het mbo. SCP: Den Haag.

Vink, R, e.a. Doelmatigheid van het middelbaar beroepsonderwijs (2010), IVA: Tilburg.

Voncken, E. en S. Karsten (2008) Kansen voor kleinschaligheid. Een verkenning van een aantal vraagstukken rond kleinschalige innovaties op verzoek van COLO. Max Goote Kenniscentrum: Amsterdam.

#### Aan de pilotportretten werkten mee:

##### **Pianotechnici**

Ben Hoogerdijk (opleiding)  
Frans Veringa (opleiding)  
Jaap Blauwendraat (branche)  
Joost van Harteveld (branche)  
Tim van Weerdenburg (pilotleider)

##### **Researchinstrumentmakers**

Dick Harms (opleiding)  
Hans Krikhaar (branche)  
Hanneke Ackerman (kenniscentrum)  
Marleen Soppe (pilotleider)

### **Landmeters**

Herman Janssen (branche/intermediair)  
bijeenkomst wervingscampagne studenten landmeten (docenten SOMA college, bedrijven,  
oud-studenten, studenten, bouwkunde-studenten, SAGEO, extern bureau)  
Reina Krouwel (pilotleider)

### **Behoudsmedewerkers/collectiebeheer**

Ben Hoogerdijk (opleiding)  
Jaap van der Burg (opleiding/branche)  
Agnes Vughts (branche)  
Arnold Duin (kenniscentrum)  
Reina Krouwel (pilotleider)

### **Creatief Vakman**

Dirk Roebroek (opleiding)  
Marije Wolfswinkel (branche)  
Lysette Janssen (branche)  
Bert Toolsema (kenniscentrum)  
Elke van Doorn (pilotleider)

### **Hoefsmeden**

Jennifer Wessels-de Boer (opleiding)  
Johan Folmer (opleiding)  
Peter Wiemer (branche)  
Gerben vd Wal (branche)  
Elke van Doorn (pilotleider)

### **Orthopedische Techniek**

Gert Jan Heemskerk (branche)  
Wijnand Schilperoort (opleiding)  
Lambert Klaus (opleiding)  
Annemiek Postma (kenniscentrum)  
Annemarie Nouwens (pilotleider)

### **Schoenherstellers**

Margret Hoekenga (branche)  
Hans Heine (opleiding)  
Wijnand Schilperoort (opleiding)  
Annemiek Postma (kenniscentrum)  
Elke van Doorn (pilotleider)

### **Zeevisvaart**

Robert Koerts (opleiding)  
Marjolein Janssen (opleiding)  
Hans Boele (opleiding)  
Eit Vonk (opleiding)  
Arno Sierveld (opleiding)  
Tim van Weerdenburg (pilotleider)

### **Worstmakers**

Bob van Kessel (branche)  
Conny Tenge (kenniscentrum)  
Ron Kinkelaar (opleiding)  
Ronnie Poeste (opleiding)  
Marleen Soppe (pilotleider)

### **Modelmakers**

Frans vd Brugh (branche)  
Martin Brocker (kenniscentrum)  
Rozemarijn van Deelen (pilotleider)

### **Restauratie**

Henk Lohrengel (branche/intermediair)  
Willem Heida (opleiding)  
Marcel van der Borden (opleiding)  
Agnes van Alphen (branche)  
Arnold Duin (projectleider)  
Tim van Weerdenburg (pilotleider)

### **Per portret is gebruik gemaakt van beschikbare aanvullende informatie:**

- De meest recente kwalificatiedossier op de website van het betrokken kenniscentrum of SBB (Kenteq, Fundeon, SVO, Aequor, Savantis, SVGB, Transport en logistiek)
- Casebeschrijvingen van de meldingen, beoordelingen aan de hand van de beslisboom en uitgebrachte adviezen en relevante correspondentie
- Lijst prijsfactoren per opleiding
- [www.kansopwerk.nl](http://www.kansopwerk.nl) (website van SBB)
- Websites van aanbiedende instellingen/scholen en beroepsgroepen
- projectplannen (restauratie), persberichten
- Gegevens DUO
- Krebbekx, J.A. e.a. Kiezen en durven (2012). Roadmap Nieuwe Business Kansen Modelmakerij. Berenschot/NVVM: Utrecht/Nieuwegein.
- Eggenkamp, W. (2012) Aandacht voor Restauratieambachten. Advies structuur vakopleidingen. Rijksadviseur Cultureel Erfgoed, [www.collegevanrijksadviseurs.nl](http://www.collegevanrijksadviseurs.nl)
- Twynstra Gudde (2013) Business case Opleiding Collectiebeheer. Twynstra Gudde: Amersfoort.

### **Leden expertcommissie**

Mariet Claessens  
Marc van der Meer  
Ruud Baarda  
Arjo Klamer  
Ellen Wisse (toehoorder)  
Jenny Doest  
Rozemarijn van Deelen



