

Vergaderjaar 2020–2021

31 524

Beroepsonderwijs en Volwassenen Educatie

Nr. 495

BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 2 juli 2021

Hierbij doe ik uw Kamer een reactie toekomen op een aantal moties en toezeggingen op het terrein van het middelbaar beroepsonderwijs. In deze brief zal ik speciale aandacht besteden aan de aanpak van stagediscriminatie, gelet op de moties die hierop zien. Stagediscriminatie raakt aan de kern van kansengelijkheid voor jongeren. Nog te vaak worden jongeren niet op hun talenten beoordeeld, maar op hun afkomst. Dit heeft niet alleen negatieve gevolgen voor de jongeren in kwestie, maar ook voor de maatschappij als geheel door talent onbenut te laten. Ik onderschrijf dan ook het belang dat uw Kamer hecht aan dit thema en zet mij met uw Kamer in om stagediscriminatie tegen te gaan.

Het gaat om de volgende moties en toezeggingen:

- De motie van het lid Van Baarle over de voorlichting aan stagebedrijven over het herkennen en voorkomen van discriminatie bij selectie;¹
- De motie van het lid Van Baarle over het tegengaan van stagediscriminatie door de voorwaarden voor erkenning van een stagebedrijf op dit vlak aan te scherpen dan wel te expliciteren;²
- De motie van het lid Van Baarle die de regering verzoekt te bewerkstelligen dat iedere student op de hoogte wordt gebracht van het meldpunt stagediscriminatie en het nut van melden;³
- De motie van de leden Van den Berge (GroenLinks) en Van den Hul (PvdA) met het verzoek een deskundig team op te richten, bestaande uit experts en ervaringsdeskundigen. Dit team kan mbo-instellingen en leerwerkbedrijven ondersteunen in de aanpak van stagediscriminatie en kan kabinet en Kamer kan adviseren over maatregelen om stagediscriminatie aan te pakken;⁴

¹ Kamerstuk 35 830 VIII, nr. 12.

² Kamerstuk 35 830 VIII, nr. 11.

³ Kamerstuk 35 830 VIII, nr. 13.

⁴ Kamerstuk 35 570 VIII, nr. 50.

- De toezegging om mbo-scholen verantwoordelijk te maken voor sollicitatieprocedures, in ieder geval voor de eerste leerplekken en stages tijdens de opleiding.⁵

Daarnaast doe ik uw Kamer in deze brief een reactie toekomen op de volgende moties:

- De mogelijkheid van een kwaliteitsrichtlijn voor stagebegeleiding vanuit onderwijsinstellingen;⁶
- De motie van het lid Van den Berge (GroenLinks) over het niet onverkort toepassen van het bindend studieadvies (BSA) in dit door corona getekende studiejaar;⁷
- Extra aandacht voor mensenrechten in het onderwijs en toezicht naar aanleiding van de motie van het lid Van den Hul (PvdA);⁸
- De toezegging uw Kamer nader te informeren over de analyse ten aanzien van oriëntatieprogramma's in het mbo;⁹
- De mogelijkheid van «een erkenning» van een inclusieve leerwerkplek;¹⁰
- De aanpassing van de WHW en de WEB voor studenten met een functiebeperking of chronische ziekte naar aanleiding van de motie van de leden Kuik (CDA) en Westerveld (GroenLinks);¹¹
- De motie van de leden Kuik (CDA) en Smals (VVD) met betrekking tot het in kaart brengen van de knelpunten en mogelijke oplossingen voor het volgen van keuzedelen bij een andere mbo-instelling.¹²

1. Aanpak stagediscriminatie

In mijn brief van 25 oktober 2019 heb ik mijn beleid gericht op het aanpakken van stagediscriminatie uiteengezet.¹³ In 2018 heb ik samen met de MBO Raad, SBB, VNO-NCW/MKB-NL, JOB en het CRM afgesproken om gelijke kansen bij stages in het mbo te bevorderen door (onbewuste) vooroordelen en (stage)discriminatie tegen te gaan. Dit doen we middels een gezamenlijke werkagenda. Met de werkagenda heb ik samen met mijn partners ingezet op het vergroten van de bewustwording van leerbedrijven, mbo-scholen en studenten. In de tussentijd is door uw Kamer een aantal moties aangenomen over het verder versterken van die aanpak.

Voorlichting leerbedrijven

De motie van het lid Van Baarle verzoekt de regering te bewerkstelligen dat ieder stagebedrijf dat erkend wordt een hand-out krijgt met informatie over hoe discriminatie tijdens de selectie kan worden herkend en voorkomen.¹⁴ Het is van belang dat leerbedrijven rekening houden met vooroordelen bij het werven en selecteren van stagiaires. In het «Reglement erkenning leerbedrijven SBB» (Erkenningsreglement) is bepaald dat elke student veilig en gezond moet kunnen werken op de stageplek en dat er geen sprake mag zijn van discriminatie. De voorwaarde voor een leerbedrijf om sociaal veilige omstandigheden te bieden is onderdeel van de aanpak erkenning en de kwaliteitsborging. Deze voorwaarde wordt expliciet uitgelicht in de hand-out *Veiligheid* voor

⁵ Kamerstukken 31 524 en 25 295, nr. 472

⁶ Kamerstukken 31 524 en 25 295, nr. 472.

⁷ Kamerstuk 31 289, nr. 449.

⁸ Kamerstuk 31 524, nr. 467.

⁹ Kamerstuk 31 524, nr. 489.

¹⁰ Kamerstukken 31 524 en 25 295, nr. 472.

¹¹ Kamerstuk 31 524, nr. 425.

¹² Kamerstuk 31 289, nr. 452.

¹³ Kamerstuk 31 524, nr. 443.

¹⁴ Kamerstuk 35 830 VIII, nr. 12.

praktijkopleiders en verder uitgediept in de webinars *Sociale veiligheid en Gelijke behandeling op de werkvloer*.

Leerbedrijven moeten zorgdragen voor gelijke kansen voor alle studenten bij werving en selectie. Dit is expliciet opgenomen in het BPV-Protocol, waarin voor iedere bij de beroepspraktijkvorming (bpv) betrokken partij de verantwoordelijkheden staan beschreven rondom de bpv. Werving en selectie is voor praktijkopleiders verder uitgewerkt in de hand-out *Werving en selectie* die onderdeel is van het informatiepakket dat elk leerbedrijf ontvangt. Deze hand-out en ander informatiemateriaal inzake het opleiden in de beroepspraktijk zijn ook te vinden in de online kennisbank van SBB.¹⁵ Ook is het webinar *Selecteren zonder vooroordelen* beschikbaar voor praktijkopleiders. Dit webinar gaat over hoe leerbedrijven de invloed van stereotypering bij de selectie van stagiairs kunnen verminderen. Ook heeft SBB voor praktijkopleiders het webinar *Objectief oordelen* die gaat over de valkuilen van vooroordelen. Deze webinars zijn eveneens te vinden via de website van SBB.¹⁶

In aanvulling hierop zijn en worden in het kader van het wetsvoorstel «Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie» diverse activiteiten opgezet om werkgevers te ondersteunen bij het inrichten van discriminatievrije werving en selectieprocedures. Zo is in samenwerking met een groot aantal toonaangevende experts en wetenschappers een overzicht opgeleverd van de belangrijkste werkzame interventies om arbeidsmarkt-discriminatie te verminderen en de diversiteit te vergroten tijdens werving en selectie. De opbrengsten van deze zogenoemde Delphi-studie *Stand der Wetenschap Arbeidsmarktdiscriminatie*¹⁷ zullen gebruikt worden voor de ontwikkeling van een toegankelijk digitaal instrument voor bedrijven. Hierbij zal ook aandacht gegeven worden aan de werving en selectie van stagiaires.

Voorwaarden erkenning leerbedrijven

De motie van het lid Van Baarle verzoekt de regering te bezien of het aanscherpen, dan wel expliciteren, van de voorwaarden voor erkenning van stagebedrijven wat betreft het tegengaan van stagediscriminatie bijdraagt aan de bestrijding hiervan.¹⁸ Leerbedrijven worden door SBB erkend op basis van het wettelijk vastgestelde Erkenningsreglement. In het Erkenningsreglement is bepaald dat elke student veilig en gezond moet kunnen werken op zijn of haar stageplek. Dat betekent ook dat er geen sprake mag zijn van discriminatie. SBB hanteert diverse indicatoren voor erkenning ten aanzien van het onderwerp veiligheid. Het (leer)bedrijf moet optreden tegen elke vorm van ongepast gedrag, zoals discriminatie, intimidatie, agressie en pesten. Als SBB signalen of klachten over stagediscriminatie ontvangt, dan doet SBB onafhankelijk onderzoek bij het leerwerkbedrijf, met zorgvuldige hoor en wederhoor. Hierbij worden dan ook de betrokken school en de student bevestigd. Indien discriminatie aantoonbaar wordt vastgesteld, dan trekt SBB de erkenning van het leerbedrijf in. In dat geval mag het bedrijf geen stageplaatsen of leerbanen meer aanbieden aan mbo-studenten.

In het wetsvoorstel «Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie» wordt ook ingegaan op het tegengaan van discriminatie bij de werving en selectie van stagiaires. Het wetsvoorstel is in december 2020 naar de Kamer verstuurd (Kamerstuk 35 673). Bedrijven krijgen daarmee de wettelijke verplichting om beleid te voeren, gericht op het bevorderen van gelijke kansen bij werving en selectie. Dit geldt ook voor de werving en

¹⁵ SBB, kennisbank, <https://mijn.s-bb.nl/Kennisbank?Zoekterm=werving&groep=1&categorie=1>

¹⁶ SBB, webinars SBB, www.s-bb.nl/bedrijven/beroepspraktijkvorming/basisworkshops-voor-praktijkopleiders/webinars

¹⁷ Bijlage bij Kamerstuk 29 544, nr. 1018.

¹⁸ Kamerstuk 35 830 VIII, nr. 11.

selectie van stagiaires. Na het aftreden van het kabinet is dit wetsvoorstel controversieel verklaard.

Voorlichting studenten

De motie van het lid Van Baarle verzoekt de regering te bewerkstelligen dat iedere leerling op de hoogte wordt gebracht van het bestaan van het meldpunt stagediscriminatie en het nut van melden.¹⁹ Het is van belang dat studenten een melding doen van stagediscriminatie, als zij vermoeden dat zij worden gediscrimineerd. Docenten of andere onderwijsprofessionals kunnen dan het gesprek voeren met het leerbedrijf over (het voorkomen van) discriminatie. Onderwijsprofessionals worden gestimuleerd om signalen van studenten op te pakken en het gesprek te voeren met studenten over stagediscriminatie en het melden ervan. Door stagediscriminatie te melden kan een student desgewenst ook passende hulp en ondersteuning ontvangen. Het kan studenten enorm helpen als ervaringen van discriminatie worden erkend. Ook helpt het melden van discriminatie andere studenten doordat er meer inzicht komt in de problematiek en gericht aan oplossingen kan worden gewerkt. Met de campagne #KIESMIJ wordt meer aandacht gevraagd voor de problematiek. Het doel van de campagne is om het bewustzijn rondom discriminatie te bevorderen en stagediscriminatie bespreekbaar te maken. Op het platform kiesmij.nl kunnen studenten, scholen en werkgevers terecht voor hulp bij het tegengaan en voorkomen van stagediscriminatie. Hierbij is onder andere aangegeven waar en hoe studenten een melding kunnen doen van stagediscriminatie.

Professionele ondersteuning en advisering

De motie van de leden Van den Berge (GroenLinks) en Van den Hul (PvdA) verzoekt om een deskundig team op te richten, bestaande uit experts en ervaringsdeskundigen, dat kan ondersteunen in de aanpak van stagediscriminatie. Dit team kan mbo-instellingen en leerwerkbedrijven ondersteunen en kabinet en Kamer adviseren over maatregelen om stagediscriminatie aan te pakken.²⁰ Deze motie wordt uitgevoerd in samenhang met de herijking van de bestuurlijke werkagenda gelijke kansen bij stages voor mbo-studenten en de aanpak van stagediscriminatie (hierna: werkagenda). De huidige werkagenda zal worden geëvalueerd en op basis daarvan in samenwerking met het veld worden herijkt. Hierbij wordt de verbinding gezocht met de werkagenda «Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA)» en initiatieven in het hoger onderwijs, waar ook een aanpak op stagediscriminatie wordt ontwikkeld. Beoogd is om bij deze nieuwe werkagenda een adviescommissie aan te stellen, die zowel de overheid als de sector zal adviseren over het tegengaan van discriminatie bij en tijdens de stage.

De adviescommissie adviseert over een effectieve aanpak voor scholen en leerbedrijven om te komen tot gelijke kansen op werk en stage. Het tegengaan van stagediscriminatie is hier een belangrijk onderdeel van. Het adviesorgaan baseert zich op actuele wetenschappelijke inzichten en expertise vanuit de praktijk. Het kan bij het thema stagediscriminatie bijvoorbeeld adviseren over het professionaliseren van stagebegeleiders, coördinatoren en onderwijsteams. Onderwerpen in dat kader kunnen zijn: het voorkomen, herkennen en signaleren van stagediscriminatie, gespreksvoering met studenten hierover en handvatten voor de dialoog met leerbedrijven over mogelijke stagediscriminatie. Ook kan gedacht worden aan advies over de ontwikkeling van een meer gestructureerde aanpak bij de werving en selectie van stagiaires (zie ook het wetsvoorstel

¹⁹ Kamerstuk 35 830 VIII, nr. 13.

²⁰ Kamerstuk 35 570 VIII, nr. 50.

«Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie») en mogelijkheden voor normontwikkeling en het voorkomen van stagediscriminatie. De adviescommissie zal de verbinding zoeken met bestaande initiatieven, zoals het kennispunt Gelijke kansen, diversiteit en inclusie en de Aanpak Arbeidsmarktdiscriminatie. Het kennispunt richt zich specifiek op het ondersteunen van mbo-onderwijsprofessionals bij het bevorderen van gelijke kansen. Ook zal de verbinding gelegd worden tussen de adviescommissie en de (nog aan te stellen) Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme. Daarnaast wordt de verbinding gelegd met de nog in te stellen Staatscommissie, die het kabinet gaat adviseren over de aard, omvang en oorzaken van hedendaags racisme en discriminatie in de samenleving.

Het volgende kabinet zal een besluit nemen over de nieuwe werkagenda stagediscriminatie en het aanstellen van een adviescommissie. Op het moment van schrijven wordt wel gestart met herijking van de werkagenda en wordt hierbij bekeken hoe de adviescommissie eruit moet komen te zien.

Pilot stagematching

Door het lid Van Meenen (D66) is tijdens het AO over corona en mbo III (juni 2020) het voorstel gedaan om mbo-scholen verantwoordelijk te maken voor sollicitatieprocedures, in ieder geval ten minste voor de eerste leerplekken en stages tijdens de opleiding.²¹ Dit moet bijdragen aan gelijke kansen en het verminderen van stagediscriminatie. Het lid Smals (VVD) heeft verzocht om ook het effect op leerbedrijven en hun bereidheid om stages binnen de pilot te verlenen mee te nemen. Mede in het licht van deze verzoeken ga ik aan de slag met de uitwerking van een pilot op het gebied van stagematching. Momenteel wordt eraan gewerkt om deze pilot onder te brengen binnen het NRO programma *Gelijke kansen richting de toekomst* (2020–2023). In de praktijk blijken veel scholen op wisselende wijzen studenten aan stages te matchen. De werkwijzen verschillen per mbo-school en kunnen daarbinnen variëren per opleiding. Sommige scholen hebben een sterk netwerk van leerbedrijven waarin zij studenten direct plaatsen. Anderen wijzen op vacatures bij specifieke bedrijven of hebben een specifiek stagebureau. De pilot zal bestaan uit een vergelijkend onderzoek van bestaande werkwijzen voor het matchen van stages. Het geeft inzicht in de verschillen tussen diverse werkwijzen rond stagematching en de wijze waarop dit doorwerkt in de ervaring van studenten. Zo wordt bij het onderzoek ook betrokken hoe de student, het leerbedrijf en de opleiding de verschillen in het proces van stagematching ervaren. Dit resulteert mogelijk in een aantal consistente strategieën voor het stagematchingsproces om tot succesvolle matches te komen en mogelijk stagediscriminatie te voorkomen of tegen te gaan.

2. Kwaliteit stagebegeleiding

Tijdens het Algemeen Overleg over corona en mbo III heb ik eveneens toegezegd de mogelijkheid te verkennen van een kwaliteitsrichtlijn inzake de minimale vereisten voor de stagebegeleiding vanuit de onderwijsinstellingen.²² Daarop heb ik het onderwijs en bedrijfsleven, verenigd in SBB, gevraagd om met het JOB in het beroepspraktijkvormingsprotocol (BPV-protocol) kenmerken voor de kwaliteit van stagebegeleiding door onderwijsinstellingen op te nemen. Per 1 april 2021 geldt een geactualiseerd BPV-protocol. Hierin is toegevoegd dat de school voldoende contactmomenten organiseert tussen leerbedrijf en student. In navolging daarvan is in de model-praktijkovereenkomst opgenomen dat de school

²¹ Kamerstukken 31 524 en 25 295, nr. 472

²² Kamerstukken 31 524 en 25 295, nr. 472.

met het leerbedrijf en de student concrete afspraken maakt over de frequentie van begeleiding.

3. Het bindend studieadvies (BSA) en corona

De motie van het lid Van den Berge verzoekt de regering in gesprek te gaan met de MBO Raad en JOB over het BSA in dit door corona getekende studiejaar.²³ De motie vraagt het BSA niet onverkort toe te passen, maar om recht te doen aan de buitengewone omstandigheden en een niet bindend advies toe te passen. Ik heb mbo-instellingen opgeroepen dit jaar geen bindend studieadvies af te geven, zoals opgenomen in het servicedocument 5.1 «Aanpak corona mbo».

4. Mensenrechten in het onderwijs en toezicht

De motie van het lid Van den Hul verzoekt mij te bevorderen dat in het onderwijs over basiswaarden, zoals mensenrechten, ook aandacht wordt geschonken aan de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens.²⁴ Het is belangrijk dat scholen aandacht hebben voor het thema mensenrechten als onderdeel van het burgerschapsonderwijs. Ik heb het Kennispunt MBO Burgerschap gevraagd om extra in te zetten op de ondersteuning in het onderwijs over mensenrechten via kennisdeling, communicatie en studiedagen. Het College voor de Rechten van de Mens stelt daarbij expertise beschikbaar. Hierbij zal ook aandacht zijn voor de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens. Ik heb hiervoor additionele middelen beschikbaar gesteld aan het Kennispunt MBO Burgerschap.

Het lid Van den Hul verzoekt mij tevens te bezien of de onderwijsinspectie beter toezicht kan houden op de structurele inbedding van mensenrechten in het burgerschapsonderwijs. Van instellingen wordt gevraagd om aan alle relevante thema's van burgerschap, waaronder mensenrechten, aandacht te schenken. Dat krijgt doorgaans vorm via een bredere, integrale aanpak. De inspectie richt zich in het toezicht op deze integrale invulling van het aanbod, met zo nodig specifieke aandacht voor onderdelen als scholen niet aan de wettelijke eisen voldoen. Hiermee maakt het toezicht op de aandacht voor mensenrechten onderdeel uit van het bredere, systematische toezicht op burgerschap en is dat via die weg geborgd.

5. Oriëntatieprogramma's in het mbo

De Commissie Macrodoelmatigheid MBO (CMMBO) heeft in het advies «Arbeidsmarktperspectief niveau 2» signaleerd dat helft van de mbo niveau 2 studenten (sterk) twijfelt over de te kiezen opleiding.²⁵ Deze groep is sterker vertegenwoordigd in de beroeps opleidende leerweg (bol). De CMMBO concludeert in het advies dat deze leerroutes weinig ruimte bieden voor noodzakelijke (her)oriëntatie.²⁶ In mijn brief d.d. 26 februari 2021 en tijdens het debat over de Wet Bestuurlijke Harmonisatie Beroepsonderwijs d.d. 16 juni jl. heb ik toegezegd uw Kamer nader te informeren over de analyse van oriënterende programma's in het mbo.²⁷ Met deze brief doe ik deze toezegging gestand. Goede begeleiding bij studiekeuze helpt (aspirant)studenten bij het vinden van een passende opleiding. Het zwaartepunt van de begeleiding bij studiekeuze ligt in het voortgezet onderwijs. De bestaande voorzieningen volstaan voor het

²³ Kamerstuk 31 289, nr. 449.

²⁴ Kamerstuk 31 524, nr. 467.

²⁵ Kamerstuk 31 524, nr. 313.

²⁶ Kamerstuk 31 524, nr. 313.

²⁷ Kamerstuk 31 524, nr. 489.

merendeel van de studenten. Mbo-instellingen signaleren echter een beperkte groep (aspirant)studenten die behoefte heeft aan een bredere opleidingsoriëntatie, voorafgaand aan de definitieve studiekeuze. Het gaat dan onder meer om voortijdig schoolverlaters (VSV'ers), studenten die instromen vanuit de havo en studenten die nog geen goed beeld hebben van hun talenten in relatie tot een specifieke mbo-opleiding. Op dit moment zijn de wettelijke mogelijkheden voor mbo-instellingen beperkt om bovenstaande groep, voorafgaand aan de definitieve studiekeuze, een oriëntatieprogramma aan te bieden. Na de opleidingskeuze is er wel de mogelijkheid tot drie maanden heroriëntatie voor studenten die van opleiding willen wisselen. Een oriëntatieprogramma kan een verkeerde keuze echter wellicht voorkomen. Het draagt dan bij aan een bestendige studiekeuze en het voorkomen van uitval. Op dit moment onderzoek ik of aanpassingen in wet- en regelgeving nodig zijn om een bredere studieoriëntatie binnen het mbo voor (aspirant)studenten mogelijk te maken. Ik ben voornemens eind dit jaar uw Kamer hierover te informeren.

In mijn brief over de voortgang van het IBO Jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt heb ik aangekondigd dat SBB zal adviseren of het haalbaar en wenselijk is een nieuw sectordoorsnijdend dossier Dienstverlenende beroepen voor te stellen.²⁸ Een breed dossier met specifieke uitstroombekwaamheden kan studenten helpen een beter onderbouwde keuze voor een beroep te maken. Met een brede gemeenschappelijke basis is het voor studenten makkelijker om breder te oriënteren, later te kiezen én om over te stappen, zonder opnieuw te hoeven beginnen. Wel is het belangrijk dat studenten altijd opgeleid worden voor herkenbaar vakmanschap en een arbeidsmarktrelevant diploma. Onlangs heb ik een positief advies van SBB ontvangen. Ik ben voornemens om SBB opdracht te verstrekken om met dit sectordoorsnijdende dossier aan de slag te gaan.

6. Inclusiviteit van de leerwerkplek

Tijdens het Algemeen Overleg over Corona en MBO III op 18 juni 2020 heb ik toegezegd aan het lid Van den Hul om met SBB in gesprek te gaan over de vraag of het mogelijk is om leerwerkbedrijven een erkenning te geven als zij voor mensen met een beperking zeer toegankelijk zijn, zodat ze een inclusief leerwerkbedrijf zijn.²⁹

Over de vraag of inclusiviteit een rol kan spelen bij de erkenning van leerbedrijven, heb ik van SBB een advies ontvangen (zie bijlage)³⁰. De adviesaanvraag spitste zich toe op twee specifieke vragen. Ten eerste, hoe kunnen leerbedrijven hun inclusiviteit beter zichtbaar maken voor studenten? En ten tweede, kan inclusiviteit een rol spelen bij de erkenning van leerbedrijven en zo ja, op welke manier? De strekking van het advies is dat leerbedrijven hun inclusiviteit beter zichtbaar kunnen maken op basis van het vrijwillig gebruikmaken van de extra kenmerken op Stagemarkt.nl/ Leerbanenmarkt.nl, als ook in de tekst van hun bedrijfsprofielen op deze sites. Daarnaast benadrukt het advies het belang van het verstevigen van de rol van de onderwijsinstelling in het tot stand brengen van warme matches.

De strekking van het advies wat betreft de tweede vraag is, dat het niet gepast is inclusiviteit een rol te laten spelen bij de erkenning van leerbedrijven. Dit heeft te maken met zowel wenselijkheid als uitvoerbaarheid. Vanuit het bedrijfsleven bestaat de wens hier op eigen initiatief vorm aan te geven en het formaliseren van inclusieve erkenningseisen

²⁸ Kamerstuk 29 544, nr. 1019.

²⁹ Kamerstukken 31 524 en 25 295, nr. 472.

³⁰ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

kan juist een afschrikkend effect hebben. Vanuit het oogpunt van uitvoerbaarheid is het volgens het advies niet haalbaar op een complete en betrouwbare manier de informatie bij te houden op basis waarvan de eisen gehandhaafd kunnen worden. Bovendien zou dit niet passen bij de wettelijke rol en taakstelling van SBB.

Ik ga met de acties uit dit advies aan de slag en zal met de betrokken partners bij de verbeteragenda passend onderwijs mbo nader bezien of dit volstaat of dat aanvullende maatregelen nodig zijn. In de voortgangsrapportage van deze agenda (voorzien voorjaar 2022) zal hierop nader worden ingegaan.

7. Aanpassing van de WHW en de WEB

Eind 2020 zou een onderzoek worden afgerond met betrekking tot de vraag hoe de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) en de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) aangepast kunnen worden voor studenten met een functiebeperking of chronische ziekte. Hierover heb ik uw Kamer in mijn brief van 5 oktober 2020 geïnformeerd.³¹ Dit onderzoek heeft mede door corona vertraging opgelopen. Afronding van het onderzoek is nu voorzien eind 2021. In de voortgangsrapportage van de verbeteragenda passend onderwijs (voorzien voorjaar 2022) zal nader worden ingegaan op de vervolgstappen naar aanleiding van dit onderzoek.

8. Keuzedelen bij een andere mbo-instelling

In deze brief wil ik ook ingaan op de motie Kuik (CDA) en Smals (VVD) van 25 februari 2021 waarin wordt gevraagd om de knelpunten en mogelijke oplossingen voor het volgen van keuzedelen bij een andere mbo-instelling in kaart te brengen³². Als aanleiding benoemen de leden de verwachte krimp in verschillende regio's en de gevolgen die dat kan hebben voor het aanbod van keuzedelen aan instellingen in krimpregio's.

De huidige wet- en regelgeving staat niet in de weg dat studenten keuzedelen kunnen volgen bij een andere instelling. In de praktijk vergt het wel veel organisatie van mbo-instellingen om dit te faciliteren. Het grootste knelpunt vormt de roostering. Studenten op het mbo zijn soms nog leerplichtig en dienen dan aanwezig te zijn bij alle opleidingsonderdelen. Mbo-instellingen en -opleidingen hanteren vaak verschillende jaarindelingen zodat het lastig is voor de student om een keuzedeel bij een andere instelling te volgen, zonder dat dat leidt tot aanwezigheidsproblemen bij de andere studieonderdelen. In veel gevallen zal er ook nog sprake zijn van reistijd naar een andere locatie in een naburige stad of regio.

Er zijn voorbeelden bekend van grotere groepen studenten die door de instelling gefaciliteerd worden om een bepaald keuzedeel te volgen bij een andere instelling. In en rond Groningen hebben vijf mbo-instellingen met betrekking tot het keuzedeel «Vorbereiding pabo» al enige jaren een samenwerkingsovereenkomst. Een grote groep, ca 140 studenten, kan zo efficiënt worden bediend. Deze constructie maakt het keuzedeel ook beschikbaar voor instellingen die weinig deelnemers leveren en bevordert zo de instroom voor de pabo's. Elke instelling biedt het keuzedeel formeel zelf aan en is zelf verantwoordelijk voor de examinering, waarover wel onderling is afgestemd. Door deze constructie hoeft de student niet bij een andere instelling te worden ingeschreven, wat administratieve lasten bespaart. De uitvoering van het onderwijs – een hele lesdag per week – wordt verzorgd door de VAVO-afdeling bij één van de partnerinstellingen. Om roosterproblemen voor deelnemende studenten te vermijden, houden

³¹ Kamerstuk 31 479, nr. 389.

³² Kamerstuk 31 289 nr. 452.

de betrokken opleidingen de lesdag gedurende het keuzedeel volledig vrij van andere activiteiten. Tijdens het keuzedeel blijft een student ingeschreven bij de eigen instelling en opleiding.

Soortgelijke constructies worden door nog enkele andere instellingen ingezet. Dit gebeurt voornamelijk voor grotere groepen studenten en voor vooraf vastgestelde keuzedelen, omdat er veel organisatie bij komt kijken. Zo moeten instellingen onderling afspraken maken over o.a. examinering, financiën, verantwoordelijkheid, verzekering, communicatie met betrekking tot de voortgang en de aanwezigheidsregistratie van de student. In verhouding kost het veel tijd en capaciteit om het volgen van een keuzedeel bij een andere instelling te organiseren, zeker als het gaat om een kleinere groep of een individuele student.

Door het Kennispunt MBO en enkele instellingen wordt naar aanleiding van de bestaande ervaringen een tipkaart gemaakt. Het doel van deze tipkaart is instellingen te helpen zich voor te bereiden op een intensievere onderlinge samenwerking ten behoeve van voldoende variatie in het aanbod van keuzedelen. De tipkaart zal na de zomer op de website van het Kennispunt verschijnen. Daarnaast is het in het kader van de veranderingaanpak keuzedelen mogelijk gemaakt voor scholen om eenvoudiger keuzedelen te ontwikkelen met het bedrijfsleven uit de regio. Deze keuzedelen kunnen vervolgens bij bedrijven of via zelfstudie worden uitgevoerd. Ook dit kan leiden tot het ontlasten van scholen (in krimpregio's) bij het uitvoeren van onderwijs in keuzedelen.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
I.K. van Engelshoven