

## **Aan het werk**

Borging van de kwaliteit van de beroepspraktijkvorming mbo  
door onderwijsinstellingen en kenniscentra

# Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b>	<b>5</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>11</b>
1.1 Aanleiding tot het onderzoek	11
1.2 Wettelijk kader bpv	11
1.3 Conclusies Algemene Rekenkamer	13
1.4 Toezicht op bpv	14
<b>2 Opzet en uitvoering van het onderzoek</b>	<b>17</b>
2.1 Doel van het onderzoek	17
2.2 Vraagstelling	17
2.3 De kwaliteit van bpv	17
2.4 Uitvoering van het onderzoek	20
<b>3 Bevindingen</b>	<b>25</b>
3.1 Beschikbaarstelling bpv-plaatsen	25
3.2 Erkenningen en beoordelingen leerbedrijven	27
3.3 Ongelijke behandeling	29
3.4 Voorbereiding op bpv	31
3.5 Matching leerbehoeften en leerbedrijf	32
3.6 Het werk tijdens de bpv	32
3.7 Begeleiding door de instelling	33
3.8 Begeleiding door het leerbedrijf	35
3.9 Beoordelingen en ondersteuning door kenniscentra	36
3.10 Beoordeling van de resultaten van bpv	37
3.11 Regelmatige evaluaties	38
<b>4 Conclusies</b>	<b>41</b>
4.1 Maatregelen van instellingen en kenniscentra	41
4.2 Algemene conclusie	44
<b>Literatuur</b>	<b>49</b>
<b>Bijlage</b>	
1 Deelnemers rondetafelbijeenkomst	51

## Samenvatting

### **Instellingen en kenniscentra zorgen voor voldoende kwaliteit van de bpv...**

De meeste deelnemers in het onderzoek genoten beroepspraktijkvorming (bpv) van voldoende kwaliteit. Dit is te danken aan de waarborg die de instellingen en de kenniscentra door hun maatregelen bieden en door de inspanningen van de leerbedrijven. Hoewel het onderzoek van de inspectie beperkt van opzet is, geeft dit het beeld dat het systeem van de bpv toereikend functioneert om de basiskwaliteit in voldoende mate te waarborgen.

Daarmee vertoont de kwaliteit van de bpv sinds de Wet educatie en beroeps-  
onderwijs (WEB) in 1996 nieuwe verantwoordelijkheden regelde, een geleidelijk  
stijgende lijn.

De instellingen waarborgen de basiskwaliteit van de bpv door te zorgen voor actieve  
ondersteuning bij het vinden van een bpv-plaats, voldoende voorlichting aan deel-  
nemers, maar ook aan leerbedrijven over wat er verwacht wordt, door een redelijk  
intensieve bewaking van de gemaakte afspraken van de voortgang van het werk  
en de ontwikkeling van de deelnemer.

De kenniscentra doen dit door voldoende leerbedrijven beschikbaar te stellen, door  
hun overzichten op de eigen site en op [stagemarkt.nl](http://stagemarkt.nl) van erkende bedrijven, door  
deze bedrijven adequaat te toetsen aan de erkenningscriteria en door de bedrijven  
regelmatig te herbeoordelen en in meer of mindere mate te ondersteunen.

### **... maar er zijn uitzonderingen....**

Niettemin zag de inspectie ook gaten in de waarborg van de instellingen en van  
de kenniscentra. Het onderzoek kan geen inzicht geven in de mate waarin deze  
tekorten zich voordoen, maar leert wel dát ze er zijn en waar ze uit bestaan. De  
uitzonderingen zijn ernstig en hebben negatieve invloed op de deelnemers en  
leerbedrijven.

### **... en de lat moet hoger gelegd worden.**

Bovendien wordt er momenteel te weinig uit de bpv gehaald wat er in zit.  
De algemene conclusie geldt minder als er hogere eisen gesteld worden. Als het  
ambitieniveau ook voor deze fase van de ontwikkeling van competente beroepsbe-  
oefenaren hoger gelegd wordt, valt er nog veel te verbeteren aan de bpv.

### **Aanleiding tot het onderzoek**

De inspectie komt tot deze conclusies in een onderzoek naar de bpv dat de inspec-  
tie in 2008 heeft uitgevoerd. Dit onderzoek moest antwoord geven op de vraag in  
hoeverre de kwaliteitsborging van de taken van de kenniscentra en de onderwijs-  
instellingen inzake de bpv de kwaliteit van de bpv-plaatsen afdoende garandeert.

De beroepspraktijkvorming, dat is het leren in de beroepspraktijk, is een belangrijk  
onderdeel van opleidingen in het mbo: het is de stage in de voltijdopleiding of het  
werken in de deeltijdopleiding. Hier gaan jongeren doorgaans voor het eerst aan  
het werk.

De aanleiding voor de inspectie was het onderzoeksrapport *Beroepspraktijkvorming in het mbo* dat de Algemene Rekenkamer in januari 2008 aan de Tweede Kamer aanbood. Het rapport bevat kritiek op alle bij het praktijkleren betrokken partijen, inclusief overheid en toezichthouder: in het algemeen is de bpv volgens de Rekenkamer te vrijblijvend geregeld.

### **Opzet van het onderzoek**

Het onderzoek vond plaats van oktober 2008 tot maart 2009 bij twaalf opleidingen bij negen instellingen: vijf roc's, twee aoc's en twee vakinstellingen. Om praktische redenen is aangesloten bij lopende inspectieonderzoeken. Er is voldoende spreiding bereikt over niveaus, leerwegen en kenniscentra.

Bij deze opleidingen zijn de bpv-coördinatoren geïnterviewd en drie of vier deelnemers die net een bpv achter de rug hadden, dan wel momenteel een bpv volgden, in totaal 38 deelnemers. Daarna zijn telefonische interviews afgenomen bij het leerbedrijf van deze deelnemers, in totaal bij 36 leerbedrijven, doorgaans met de praktijkopleider. Tenslotte zijn gesprekken gevoerd met de acht kenniscentra die bij deze opleidingen betrokken zijn.

De voorlopige uitkomsten zijn in februari 2009 besproken tijdens een rondetafelbijeenkomst met betrokkenen uit instellingen en kenniscentra.

Door de gekozen opzet geeft het onderzoek geen representatieve uitkomsten. Het onderzoek geeft antwoord op de vraag of de waarborg van de kenniscentra en de instellingen dekkend is, en als er mogelijke gaten in de waarborg zitten, waar die uit bestaan.

### **Stijgende lijn sinds de invoering van de WEB**

Al met al is sinds de inwerkingtreding van de WEB in 1996 en de evaluatie daarvan in 2001 veel verbeterd. De WEB gaf nieuwe verantwoordelijkheden voor de kwaliteit van het onderwijs en het leren in de beroepspraktijk als onderdeel daarvan aan kenniscentra, onderwijsinstellingen en leerbedrijven. Deze zijn redelijk opgepakt.

Dit beeld van de stijgende lijn in de afgelopen twaalf jaar is ook te zien bij de geleidelijk toenemende tevredenheid over de bpv in de JOB-enquêtes en in de Onderwijsverslagen van de inspectie.

De kenniscentra hebben een erkennings- en beoordelingspraktijk gecreëerd die redelijk goed voldoet. Het stempel van 'erkend leerbedrijf' conform de WEB is een krachtig instrument gebleken dat in de praktijk goed werkt. Moderne communicatiemiddelen op internet ondersteunen de werking van de stagemarkt.

Opleidingen zijn zich steeds meer bewust van het belang van een zorgvuldige organisatie van de bpv waarbij de eigen verantwoordelijkheid voor het bieden van een bpv-plaats, het voorlichten van leerbedrijf en deelnemer en het bewaken van de gemaakte afspraken goed geregeld is.

Daarmee kan de basiskwaliteit van de bpv redelijk gewaarborgd worden.

### **Gaten in de waarborg**

Niettemin kwamen we op verschillende plaatsen gaten tegen in de waarborgen van beide partijen.

Aan de kant van de kenniscentra:

- in de goedkeuring en regelmatige beoordeling van leerbedrijven worden hier en daar lacunes gesignaleerd;
- de erkenningsregelingen voorzien onvoldoende in het weren van leerbedrijven die op voorhand geen allochtone deelnemers willen;
- de informatie op internet is niet altijd voldoende actueel.

Aan de kant van de instellingen:

- opleidingen ondersteunen soms deelnemers te weinig bij het zoeken van een bpv-plaats;
- opleidingen zorgen vaak te weinig voor een precieze match van individuele leerbehoeften met de leermogelijkheden van het bedrijf;
- in sommige gevallen bewaken opleidingen te weinig of de bpv nog verloopt als afgesproken;
- opleidingen benutten de ervaringen opgedaan in de bpv te weinig voor reflectie hierop.

Beide partijen ondersteunen tenslotte de leerbedrijven te weinig bij de vraag hoe de ontwikkeling van competenties beoordeeld kan worden.

### **Ongelijke behandeling**

Een deel van de ondervraagde leerbedrijven (vier van de 36) wil geen allochtone deelnemers als stagiair of werknemer aannemen. Indien dit gebeurt zonder onderscheid des persoons en voor een hele categorie deelnemers, kan hier sprake zijn van ongeoorloofde ongelijke behandeling en discriminatie. De erkenningsregelingen voorzien onvoldoende in het uitsluiten van dergelijke leerbedrijven. Het verdient sterke aanbeveling deze regelingen aan te vullen.

### **Begeleiding door de instelling**

Er lijkt een structurele ontevredenheid te bestaan inzake zowel de voorbereiding als de begeleiding door de opleiding. Daar waar het gaat om onzorgvuldigheden zoals hiervoor geschetst is dat zeker terecht, vooral bij de taken in de voorbereiding.

Het is echter belangrijk om helderheid te hebben over de rol van de opleiding tijdens de bpv. Opleidingen kunnen praktisch gezien moeilijk het individuele leerproces tijdens de bpv volgen en begeleiden. Daarvoor ontbreekt de kennis over de concrete werkprocessen en bedrijfscontexten en ontbreekt ook de tijd. Bovendien is dit strijdig met het uitgangspunt, ook in de WEB, dat het leerbedrijf verantwoordelijk is voor de begeleiding binnen het bedrijf. De aard van de begeleiding door de opleiding tijdens de bpv, dus nà een zorgvuldige matching en voorbereiding, kan daarom praktisch moeilijk iets anders inhouden dan voortgangsbewaking op enige afstand. Hiervoor staan verschillende instrumenten ter beschikking, waaronder in elk geval een beperkt aantal fysieke bezoeken. Opleidingen zouden de verwachtingen hierover beter dienen te managen.

### **Verschil tussen bol en bbl**

Ook over de rol van de opleiding bij de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) lijken te hoge verwachtingen te bestaan, deels ook door de WEB gecreëerd. Zowel bij het bieden van een leerwerkplaats voor bbl-deelnemers, als bij het bewaken van de voortgang tijdens de bpv, kan de rol van de opleiding om praktische redenen maar beperkt zijn. Dit heeft te maken met het principiële verschil dat het bij de beroepsopleidende leerweg (bol) om een leerling gaat, en bij de bbl om een werknemer die onder de verantwoordelijkheid van het bedrijf valt. Wel kan de opleiding ook in de bbl actiever zijn in het vooraf maken van goede afspraken over de werkzaamheden, de opdrachten en de begeleiding.

### **Meer uit de bpv halen**

De inspectie achtte het in dit onderzoek belangrijk om niet alleen te kijken naar wat minimaal geleerd moet worden, maar ook naar de vraag of er uit het leer- en ontwikkelingspotentieel van de bpv gehaald wordt wat er in zit. Het gaat hierbij niet alleen om de basiskwaliteit van de bpv, maar vooral om een hoge kwaliteit van de bpv. Het gaat erom voldoende ambitieus te zijn.

Behalve het dichten van de genoemde gaten in de waarborg van instellingen en kenniscentra, is over de volle breedte inspanning wenselijk op de volgende vier punten:

- a. *Benutten ervaren leerbedrijven*: opleidingen kunnen meer de reeds actieve leerbedrijven inschakelen in plaats van steeds nieuwe bedrijven te (laten) zoeken;
- b. *Actieve matching*: opleidingen kunnen vooraf voor elke deelnemer beter individuele leerbehoeften matchen met leer mogelijkheden binnen de werksituatie, ook in de bbl. Hiervoor is meer contact en kennisuitwisseling tussen adviseurs van kenniscentra en bpv-coördinatoren wenselijk;
- c. *Betere beoordelingen*: opleidingen kunnen meer werk maken van een scherpe tussen- en eindbeoordeling tijdens de bpv van de ontwikkeling van elke deelnemer; leerbedrijven dienen daarin door instellingen en kenniscentra meer ondersteund te worden.
- d. *Scherpere evaluaties*: een scherpere regelmatige evaluatie van de ontevredenheid van deelnemers en leerbedrijven en van klachten en incidenten, in plaats van alleen naar de mate van tevredenheid te kijken.

In het algemeen is de tijd rijp om de lat voor de kwaliteit van de bpv hoger te leggen. Daarbij moet vooral naar de langere termijn gekeken worden, over de hobbel van de economische crisis heen.

### **Terugblik op het rapport van de AR**

Afgaande op onze bevindingen zijn wij van mening dat de kritiek in het rapport van de Algemene Rekenkamer deels terecht is en overeenkomt met de 'gaten in de waarborg' die wij signaleerden. De aanduiding van de AR van te veel vrijblijvendheid, geldt zeker voor de voorbereiding en matching vooraf. Voor een deel is de kritiek echter gebaseerd op te hoge verwachtingen van de praktische begeleidingsmogelijkheden van onderwijsinstellingen tijdens de bpv.

### **Gevolgen voor het toezicht**

Het onderzoek laat zien dat er nog gaten vallen in de werkzaamheden van instellingen en kenniscentra met betrekking tot de bpv, en dat er meer uit de bpv gehaald kan worden dan momenteel vaak gebeurt. De inspectie zal op grond van deze uitkomsten, binnen de kaders van het selectieve toezicht, het toezicht op de kwaliteit van de bpv aanscherpen. Hiertoe is in het waarderingskader 2009 een afzonderlijk criterium over de kwaliteit van de bpv opgenomen. Verder zal het toezicht op de werkzaamheden voor de bpv van de kenniscentra nadrukkelijk onderdeel vormen van het nog op te stellen toezichtkader voor de kenniscentra.

# 1. Inleiding

## 1.1 Aanleiding tot het onderzoek

Een belangrijk onderdeel van opleidingen in het mbo is het leren in de beroepspraktijk: de stage in de voltijdopleiding of het werken in de deeltijdopleiding. Hierin gaan jongeren doorgaans voor het eerst aan het werk. Voor zover dit leren in de beroepspraktijk voldoet aan enkele wettelijke eisen van de Wet educatie en beroepsopleiding (WEB), valt dit onder de beroepspraktijkvorming (bpv).

Naar aanleiding van signalen over een tekort aan bpv-plaatsen verrichtte de Algemene Rekenkamer (AR) in 2007 onderzoek naar de bpv. Op 6 maart 2008 werd het rapport *Beroepspraktijkvorming in het mbo* van de AR aan de Tweede Kamer aangeboden.

Het rapport bevatte kritiek op alle bij het praktijkleren betrokken partijen, inclusief overheid en toezichthouder: in het algemeen is de bpv volgens de AR te vrijblijvend geregeld. Naar aanleiding hiervan besloot de Inspectie van het Onderwijs in 2008 een themaonderzoek naar de bpv uit te voeren. Dit voornemen is opgenomen in het Jaarwerkplan 2008 van de inspectie.

Daarnaast heeft de inspectie in 2006-2007 een bestandsopname uitgevoerd bij alle kenniscentra beroepsopleiding bedrijfsleven (verder kenniscentra genoemd). Ook hierin is de uitvoering van de taken met betrekking tot de bpv onderzocht. Het themaonderzoek naar de bpv diende ook om meer zicht te krijgen op de wijze waarop het toezicht van de inspectie op deze taken van de kenniscentra vorm gegeven kan worden.

## 1.2 Wettelijk kader bpv

Tot 1996 was het beroepsopleiding verdeeld over twee stelsels: het mbo (geregeld in Wet voortgezet onderwijs) en het leerlingstelsel (eerst geregeld in een aparte Wet Leerlingwezen en vanaf 1994 in de Wet cursorisch beroepsopleiding WCBO).

Het rapport van de Commissie Dualisering: *'Beroepsopleiding langs vele wegen'* (1993) concludeerde dat het leren in de beroepspraktijk in beide stelsels naar elkaar toegroeide, en er in feite vele tussenvormen waren. Dit leidde bij de integratie van beide stelsels in de WEB vanaf 1996 tot een vrijwel uniforme regeling van het leren in de beroepspraktijk. Deze beroepsopleiding werd als 'beroepspraktijkvorming' in de wet opgenomen.

Volgens de WEB dient een groot deel van elke beroepsopleiding plaats te vinden in de beroepspraktijk: bij de beroepsopleidende leerweg (bol) 20 tot 60 procent van de opleiding, en bij de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) tenminste 60 procent (art. 7.2.2). Verder kan geen diploma behaald worden zonder de bpv met goed resultaat te hebben afgesloten (art. 7.4.3). Een bpv mag alleen verzorgd worden door een bedrijf dat erkend is door een kenniscentrum (art. 7.2.10).

In de wet is verder geregeld dat de kenniscentra zorg dragen voor de beschikbaarheid van een toereikend aantal bedrijven van voldoende kwaliteit (art. 1.5.2 en 7.2.10). Ook dragen zij zorg voor een stelsel van kwaliteitszorg voor de bpv en regelmatige beoordeling (tenminste eenmaal per vier jaar) van leerbedrijven aan de hand van vastgestelde en gepubliceerde criteria. De kenniscentra geven een overzicht van bedrijven met een gunstige beoordeling (register van erkende leerbedrijven).

Instellingen zijn, zodra ze een onderwijsovereenkomst met een deelnemer sluiten voor een beroepsopleiding, verantwoordelijk voor het regelen en verzorgen van de bpv. Dit vloeit voort uit het gegeven dat de wet de bpv als verplicht onderdeel van elke opleiding beschouwt. Zodra een instelling een contract voor een opleiding aangaat, verplicht zij zich daardoor ook tot het leveren van de bpv. In art.7.2.9 is bovendien bepaald dat de instelling zorg draagt voor het sluiten van een praktijk-overeenkomst.

De bpv moet plaats vinden bij erkende bedrijven. Voor een bpv wordt een bpv-overeenkomst gesloten tussen het bedrijf, de school en de deelnemer, en bij de bbl ook door het kenniscentrum (art. 7.2.9). Het bedrijf is verantwoordelijk voor de begeleiding van de deelnemer in het leerbedrijf (art. 7.2.8) en wordt door de school betrokken bij de beoordeling of de deelnemer het betreffende deel van de eindtermen heeft gerealiseerd (art. 7.2.8). De instelling maakt in de bpv-overeenkomst afspraken met het bedrijf over de begeleiding (art.7.2.8).

Over de begeleiding van deelnemers tijdens de bpv door de instellingen is niets geregeld, net zomin als er in de wet iets geregeld is over de begeleiding van deelnemers tijdens het leren binnen de school. Voor beide vormen van begeleiding gaat de wetgever ervan uit dat deze onderdeel uitmaken van het verzorgen van een opleiding. Dit valt onder de verantwoordelijkheid van de instelling voor de kwaliteit van het onderwijs. Het stelsel voor kwaliteitszorg van de instelling (art. 1.3.6) vormt de borging daarvan.

Bedrijven zijn niet verplicht bpv-plaatsen beschikbaar te stellen: zij doen dat op vrijwillige basis. Hun belang is het bijdragen aan de opleiding van hun toekomstige werknemers, het beschikken over een potentieel voor werving en selectie, het kunnen beschikken over goedkope arbeidskrachten en overwegingen van 'public relations' ('erkend leerbedrijf'). Zij worden gestimuleerd door belastingfaciliteiten en subsidieregelingen en ook door ondersteuning vanuit kenniscentra en branche-organisaties.

### **Bestuurlijk Arrangement**

In het Bestuurlijk Arrangement rond invoering van Competentiegericht Beroeps-onderwijs van 4 juni 2007 is afgesproken dat tot 2010, gedurende de invoeringsperiode van het competentiegerichte onderwijs (cgo), uitgegaan wordt van de bestaande verantwoordelijkheden tussen instellingen, kenniscentra, leerbedrijven en deelnemers. Hier wordt ook in de Strategische agenda BVE naar verwezen. Daarbij is de verantwoordelijkheid van de instellingen voor de begeleiding tijdens de bpv, voortvloeiend uit de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de gehele opleiding, als volgt benadrukt:

- (OCW gaat uit van:) 'Een goede begeleiding van de deelnemer tijdens de bpv door bve-instelling en leerbedrijf en goede onderlinge afstemming tussen bve-instelling en leerbedrijf zowel ten aanzien van de inhoud als ten aanzien van de begeleiding.'

### 1.3 Conclusies Algemene Rekenkamer

De AR komt tot de volgende algemene conclusie: 'De beroepspraktijkvorming is naar ons oordeel te vrijblijvend geregeld om optimale resultaten te behalen.' De noodzakelijke goede samenwerking tussen alle betrokkenen komt lang niet altijd vanzelf tot stand en is ook lang niet altijd zo goed als ze zou moeten zijn (pag. 6).

Per betrokken partij concludeert de AR het volgende.

- De *kenniscentra* leggen het accent in hun contacten met bedrijven doorgaans op ondersteunen. Het nadeel is dat zij hierdoor teveel adviseurs zijn en te weinig controleurs van de leerbedrijven: erkenning wordt zelden geweigerd en de meeste kenniscentra stellen een cursus voor de praktijkopleider niet verplicht. Bij de kenniscentra is weinig bekend over discriminatie van deelnemers van buitenlandse herkomst en de meeste vertonen hiervoor weinig aandacht. Verder kunnen de private activiteiten de samenwerking met de instellingen hinderen.
- *Leerbedrijven*: Hoewel de deelnemers over het algemeen tevreden zijn met de begeleiding door de bedrijven klagen ze toch relatief vaak over eenzijdig werk, over gebrek aan aansluiting tussen het werk en de opleiding en over gebrek aan begeleiding door de school.
- *Instellingen* lichten deelnemers vooraf onvoldoende voor over arbeidsmarkt-kansen en over de kansen een bpv-plaats te vinden. Ze helpen deelnemers ook niet altijd bij het vinden van een bpv-plaats. Verder begeleiden onderwijs-instellingen deelnemers in leerbedrijven minder goed dan ze zouden moeten doen. Ook is de informatieverstrekking aan leerbedrijven minder goed dan ze zou moeten zijn; vaak wordt dit aan de deelnemers overgelaten. De aansluiting tussen de theorie op school en de praktijk in het leerbedrijf blijft volgens de AR een lastig thema. Opdrachten sluiten niet altijd aan bij de opleiding en deelnemers beschikken bij aanvang van de bpv regelmatig over te weinig vaardigheden. Instellingen hebben hoge verwachtingen wat dit betreft van het cgo.
- De informatie-uitwisseling tussen *instellingen en kenniscentra* via de registers van leerbedrijven schiet tekort.
- De *overheid* laat de partijen volledig vrij bij het invullen van de bpv. In het toezicht kijkt het ministerie volgens de AR slechts in beperkte mate naar de bpv, en het toezicht op de kenniscentra staat nog in de kinderschoenen.

De MBO Raad, het Colo en de staatssecretaris van OCW hebben uitgebreid op het conceptrapport gereageerd (AR, 2008). Deze partijen geven aan zich op een aantal punten niet in het rapport te herkennen. Gedeeld wordt de conclusie dat er wel wat verbeterd moet worden.

## 1.4 Toezicht op bpv

### Intern toezicht

De kenniscentra en de onderwijsinstellingen zijn zelf en gezamenlijk verantwoordelijk voor de kwaliteit van de bpv. De onderwijsinstellingen dienen de kwaliteit van het onderwijs, waaronder de bpv, zelf te waarborgen door deze regelmatig te beoordelen, met betrokkenheid van belanghebbenden en onafhankelijk deskundigen, en waar nodig verbeteringen door te voeren. Dit behoort deel uit te maken van de kwaliteitszorg (art. 1.3.6). Het interne toezicht dient mede gericht te zijn op de kwaliteit van de bpv als een substantieel onderdeel van elke opleiding. In het jaarverslag verantwoordt de instelling zich over de uitkomsten van de beoordelingen en de genomen maatregelen (art. 2.5.4).

De kenniscentra zijn verantwoordelijk voor voldoende aanbod en kwaliteit van de aangeboden praktijkplaatsen. Zij dienen een stelsel van kwaliteitszorg voor de bpv in te richten en daarbij zorg te dragen voor regelmatige beoordeling van de kwaliteit (art. 7.2.10). In het jaarverslag verantwoordt het kenniscentrum zich over de geleverde prestaties (art. 2.5.4).

### Extern toezicht

Vervolgens ziet de externe toezichthouder, de Inspectie van het Onderwijs, toe op de kwaliteit van het onderwijs van de onderwijsinstellingen en die van de werkzaamheden van de kenniscentra, zij het dat dit laatste nog niet wettelijk geregeld is en op basis van een convenant plaatsvindt. In de verwachte wijziging van de Wet onderwijstoezicht (WOT) per 1 januari 2010 is dit voorzien.

In de risicogerichte inrichting van het toezicht baseert de inspectie zich in eerste instantie op de publieke verantwoordingen en andere bronnen. In tweede instantie, bij het vermoeden van een mogelijk risico voor de kwaliteit van het onderwijs, kan de inspectie de instelling of het kenniscentrum om opheldering vragen en eventueel zelf een onderzoek instellen. Bij herhaalde constatering van onvoldoende kwaliteit biedt de wet aan de minister de mogelijkheid om sancties te treffen.

Een onderzoek naar de kwaliteit van een opleiding vindt dus in het selectieve toezicht in de regel alleen plaats bij aanwijzingen van mogelijke tekortkomingen. Bij een dergelijk onderzoek wordt de kwaliteit van een opleiding inclusief de bpv onderzocht aan de hand van kwaliteitsaspecten en -criteria: het waarderingskader. Ook wordt nagegaan of de instelling bepalingen van de wet naleeft, waaronder ook die met betrekking tot de bpv.

Het toezicht op de kenniscentra is in 2006 en 2007 uitgevoerd in de vorm van een bestandsopname van de werkzaamheden bij alle kenniscentra. Daarbij is vooral gekeken in hoeverre de kenniscentra hun wettelijk taak met betrekking tot de bpv naleven.

### Interne waarborg staat centraal

De vraag die naar aanleiding van het AR-onderzoek gesteld wordt is hoe het komt dat de kwaliteitsborging van de partijen zelf en het interne toezicht kennelijk tekortschieten in het opsporen en waar nodig herstellen van mogelijke tekortkomingen in de bpv. Hoe wordt deze interne waarborg vorm gegeven? Deze vragen vormt het aanknopingspunt voor dit themaonderzoek.

## 2 Opzet en uitvoering van het onderzoek

### 2.1 Doel van het onderzoek

Het onderzoek moest antwoord geven op de vraag in hoeverre de kwaliteitsborging op de taken van de kenniscentra en de onderwijsinstellingen inzake de bpv de kwaliteit van de bpv-plaatsen afdoende garandeert. Gezien de invoering van cgo en de daarmee gepaard gaande uitbreiding en betekenis van de bpv wordt de vraag des te dringender hoe instellingen en kenniscentra de kwaliteit van de bpv kunnen waarborgen.

Het doel van het onderzoek is derhalve inzicht te krijgen in het functioneren van de kwaliteitsborging van de kwaliteit van de bpv bij zowel instellingen als kenniscentra, in eventuele tekortkomingen daarin en in mogelijkheden om deze borging te versterken. Het betreft hier een verkennend onderzoek, dat geen representatieve uitkomsten op kan leveren.

Daarbij wordt ook gekeken naar de verantwoordelijkheid van de instellingen voor het beschikbaar hebben van bpv-plaatsen, naar de positie van allochtone deelnemers en naar de verschillen tussen de bol en bbl.

Er is dus niet voor gekozen om opnieuw onderzoek te doen naar de kwaliteit van de bpv: deze is inmiddels voldoende in kaart gebracht. De vraag is nu vooral of de verantwoordelijke partijen er voldoende in slagen om de kwaliteit van de bpv te bewaken en waar nodig te verbeteren.

### 2.2 Vraagstelling

De onderzoeksvraag luidt:

*Op welke wijze borgen onderwijsinstellingen en kenniscentra de kwaliteit van de bpv voor die aspecten waarvoor zij verantwoordelijkheid dragen?*

Deelvragen zijn:

- a. Waarborgen de instellingen in voldoende mate de kwaliteit van de bpv, waaronder ook voor deelnemers van buitenlandse herkomst? Welke sterke punten en verbeterpunten doen zich voor?
- b. Waarborgen de kenniscentra in voldoende mate de kwaliteit van de bpv, waaronder ook voor deelnemers van buitenlandse herkomst? Welke sterke punten en verbeterpunten doen zich voor?

### 2.3 De kwaliteit van bpv

Om na te kunnen gaan of betrokkenen de kwaliteit van de bpv voldoende borgen, moet eerst bepaald worden wat een goede kwaliteit van de bpv is, en wat van de betrokkenen precies verwacht wordt. Wat wordt hier onder de kwaliteit van de bpv verstaan? Wanneer is er sprake van een goede bpv?

### **Veel leren is niet genoeg**

Men zou kunnen zeggen dat als de deelnemer veel leert, er sprake is van goede kwaliteit. Dat is echter niet zonder meer het geval. Doordat de bpv in de meeste gevallen de eerste kennismaking is van een jongere met de beroepspraktijk, is er doorgaans hoe dan ook sprake van belangrijke leerervaringen. Zelfs als er van enige doelgerichte inzet en begeleiding geen sprake is. De deelnemer is dan tevreden, het bedrijf is tevreden en soms is dan ook de opleiding tevreden. Hierdoor zien we vaak hoge scores bij onderzoeken naar de tevredenheid over de bpv.

Om enkel veel nieuwe leerzame werkervaringen op te doen, is echter geen onderwijssetting nodig: dat kan ook na de school in een inwerkperiode bereikt worden. Van een onderwijsprogramma wordt meer verwacht. De vraag is dus niet alleen of de deelnemer veel geleerd heeft, maar vooral of hij datgene geleerd heeft wat de bedoeling was. Heeft hij wel geleerd wat hij moest leren? Is er wel uit de bpv gehaald wat er in zit?

### **Hoge eisen stellen**

In opleidingssituaties waarin alles wat geleerd moet worden al binnenschools bereikt wordt, is het niet meer precies omschreven wat er nog in de bpv geleerd moet worden, behalve dan algemene zaken als: praktijkervaring opdoen, zelfstandig leren functioneren, etc. In die situaties worden weinig specifieke eisen gesteld aan de bpv en is het al gauw goed. Naarmate de bpv meer dient om eindtermen te realiseren, dan wel competenties te ontwikkelen, wordt er aan de kwaliteit van de bpv hogere eisen gesteld. In het competentiegerichte onderwijs is dat in principe meer het geval door de nadruk op het ontwikkelen van competenties in een realistische beroepscontext.

De inspectie acht het in dit onderzoek belangrijk om niet alleen te kijken naar wat minimaal geleerd moet worden, maar ook naar de vraag of er wel zoveel mogelijk uit de leer- en ontwikkelingsmogelijkheid van de bpv gehaald wordt. Het gaat hierbij niet alleen om de basiskwaliteit van de bpv, maar vooral om een hoge kwaliteit van de bpv. Het gaat erom voldoende ambitieus te zijn.

Een goede bpv is dus een bpv waarin de deelnemer maximaal leert wat hij in de bpv kan leren en zijn vermogens maximaal ontwikkelt zoals de bpv dat mogelijk maakt.

### **Borging van een maximaal resultaat**

Dit gaat niet vanzelf. Om te bewerkstelligen dat de deelnemer tijdens de bpv leert wat hij moet leren zijn maatregelen nodig van zowel de opleiding, het leerbedrijf als het kenniscentrum. Deze maatregelen vormen de borging van de kwaliteit door deze partijen. Overigens is wat de deelnemer uiteindelijk leert niet alleen van deze faciliterende maatregelen afhankelijk, maar ook van zijn aanleg, motivatie en inzet. Dat is niet anders dan in het binnenschoolse onderwijs.

Bij de maatregelen gaat het niet alleen om de vraag of de verantwoordelijke partijen hun wettelijke verplichtingen in formele zin naleven, maar ook om de vraag of zij dat op een wijze doen die van voldoende kwalitatief niveau is. Borgen zij voldoende de kwaliteit die er verwacht mag worden?

Bij een bpv mogen op grond van de wettelijk vastgelegde verantwoordelijkheden de volgende maatregelen worden verwacht. Deze opsomming komt daarnaast voort uit het vele onderzoek naar het leren in de beroepspraktijk van de afgelopen tientallen jaren (vgl. de literatuurlijst), en uit kennis en ervaring van de inspectie.

Het hiernavolgend overzicht van kwaliteitscriteria is leidraad geweest voor het uitgevoerde onderzoek.

### **Vorbereiding**

1. Op het moment waarop een bpv in het programma geprogrammeerd staat, is er voor elke deelnemer met een onderwijsovereenkomst een praktijkplaats beschikbaar waar de deelnemer praktijkervaring op kan doen die past bij de inhoud van de opleiding en de fase waarin de deelnemer zich bevindt. Dit geldt ook voor deelnemers met een allochtone achtergrond.
2. Hiertoe is de bpv-plaats door het kenniscentrum erkend aan de hand van kwaliteitscriteria en wordt de plaats periodiek opnieuw, dat wil zeggen tenminste eens per vier jaar, onderzocht.
3. De opleiding draagt in overleg met het leerbedrijf en de deelnemer zorg voor een goede matching van de leerbehoeften van elke individuele deelnemer en zijn leerbedrijf.
4. Voor de bpv is voor aanvang een overeenkomst gesloten, waarin afspraken zijn gemaakt over het doel van de bpv, de begeleiding en de beoordeling.
5. Het bedrijf is vooraf goed voorgelicht door de instelling over het doel van de bpv, over de deelnemer en de fase van de opleiding, over wat verwacht wordt van het soort werk aan begeleiding en beoordeling.
6. De deelnemer is vooraf goed voorgelicht door de instelling over het doel van de bpv, over wat van hem verwacht wordt aan opdrachten en rapportages, welke begeleiding hij van het leerbedrijf kan verwachten en op welke wijze de instelling de voortgang volgt en bereikbaar is voor vragen en bij problemen.

### **Uitvoering**

7. De deelnemer kan het werk doen waarvoor hij opgeleid wordt en passend bij de fase van de opleiding. Hij doet hierbij zoveel mogelijk praktijkervaring op in een realistische beroepscontext.
8. De deelnemer wordt door het leerbedrijf begeleid in het leerproces tijdens de bpv, dat wil zeggen in het onder de knie krijgen van het beroepsmatig handelen. Hiervoor is een praktijkopleider aangewezen die het vak goed beheerst, didactisch competent is, dicht bij de deelnemer staat en daar voldoende tijd voor heeft. Dit omvat onder andere instructie, vóórdoen, zelfstandigheid bieden, vorderingen toetsen, feedback geven en beoordelen.
9. De deelnemer wordt door de instelling begeleid in het reflecteren op de arbeidservaringen teneinde de concrete ervaringen te verbreden en verdiepen en transfer naar andere praktijksituaties mogelijk te maken.
10. Het verloop van de bpv en het nakomen van de afspraken wordt door de instelling nauwlettend gevolgd. Dit dient om te voorkomen dat begrijpelijke praktische behoeften van het bedrijf al te zeer de overhand krijgen boven de leer- en ontwikkeldoelen. De deelnemer informeert de instelling hiertoe regelmatig over de voortgang. De instelling is bij problemen goed bereikbaar.

### **Afronding**

11. De vorderingen van de deelnemer worden afrondend beoordeeld door de onderwijsinstelling met betrokkenheid van het leerbedrijf. Daarbij wordt getoetst of de deelnemer de vooraf gestelde leer- en ontwikkeldoelen behaald heeft.

### **Kwaliteitsborging**

12. Het kenniscentrum evalueert regelmatig haar werkzaamheden in het kader van het zorgen voor voldoende leerbedrijven en erkennen en regelmatig beoordelen van leerbedrijven. Zij neemt zonedig maatregelen bij gebleken tekortkomingen.
13. De instelling evalueert regelmatig haar werkzaamheden in de voorbereiding, uitvoering en afronding van de bpv en neemt zonedig maatregelen bij gebleken tekortkomingen.

### **Verwachtingen over de begeleiding**

Een deel van de kritiek van de AR op de begeleiding door de instellingen, gebaseerd op uitlatingen van deelnemers en kenniscentra, kan teruggevoerd worden op te hoge verwachtingen over de mogelijkheden van instellingen tijdens de bpv.

Bij de kwaliteitselementen is de begeleiding onderverdeeld in een begeleiding van het leerproces enerzijds (leerbedrijf) en anderzijds een begeleiding in de voorbereiding en in de bewaking van de voortgang van gemaakte afspraken (instelling). Instellingen kunnen om praktische redenen niet goed aan de verwachting voldoen om het leerproces tijdens de bpv te begeleiden. Daarvoor ontbreekt de precieze praktijkkennis van alle mogelijke bedrijfsprocessen, maar vooral de tijd.

Voor een goede bpv is het ook niet nodig dat de instelling zich intensief met het leerproces bemoeit, maar wel dat zij dit zo goed mogelijk faciliteert, door een goede matching vooraf, een goede voorlichting en voorbereiding en nauwe samenwerking. Het is voor het verhelderen van de verwachtingen van alle partijen van belang dit onderscheid aan te brengen.

## **2.4 Uitvoering van het onderzoek**

### **Aansluiten bij lopend onderzoek**

Als startpunt voor het onderzoek is een klein aantal, te weten twaalf opleidingen bij negen instellingen geselecteerd: vijf roc's, twee aoc's en twee vakinstellingen. Om de beheerslast voor de instellingen beperkt te houden, is hiervoor aangesloten bij lopende inspectieonderzoeken. Hierdoor kon er geen aselecte steekproef getrokken worden, wat past binnen het verkennende doel van het onderzoek. Wel is gestreefd naar spreiding over niveaus, leerwegen en kenniscentra. Als gevolg van deze selectiemethode is er geen opleiding niveau 1 bij het onderzoek betrokken.

### **Respondenten**

Vervolgens zijn bij elke opleiding de bpv-coördinatoren geïnterviewd en drie of vier door de opleiding geselecteerde deelnemers die net een bpv achter de rug hadden, dan wel momenteel een bpv volgden, in totaal 38 deelnemers. Bij één instelling is gesproken met drie deelnemers van drie verschillende opleidingen welke onder één bpv-coördinator vielen. Bij twee opleidingen is met deelnemers van de bol én van de bbl gesproken.

Daarna zijn telefonische interviews afgenomen bij het leerbedrijf van deze deelnemers, in totaal bij 36 leerbedrijven. Van de geplande 80 gesprekken met deelnemers en leerbedrijven samen zijn er om verschillende praktische redenen zes niet door gegaan.

Tenslotte zijn gesprekken gevoerd met de acht kenniscentra die bij deze opleidingen betrokken zijn.

Overzicht 1: gevoerde gesprekken per bpv-coördinator

	Opleiding	Leerweg	niveau	Aantal deelnemers	Aantal leerbedrijven	Kenniscentrum
1	Verkoopmedewerker	bol	2	4	4	KC Handel
2	Detailhandel Verkoopsspecialist	bol/bbl	3	4	3	KC Handel
3	Bedrijfsautotechnicus	bbl	2	4	3	Innovam
4	(Service)medewerker ICT	bol	2	3	4	Ecabo
5	Verzorgende	bol/bbl	3	4	4	Calibris
6	Zelfstandig werkend kok	bbl	3	4	4	Kenwerk
7*	Bedrijfsleider/manager paardenhouderij; Dierenhouder graasdieren	bol	4	4	4	Aequor
8*	Mk natuur en leefomgeving, Vormgever leefomgeving, Landbouwmechanisatie	bol	4	3	3	Aequor Kenteq
9	Afbouw en onderhoud	bol	4	4	3	Savantis
10	Research instrumentmaker	bol	4	4	4	Kenteq
Tot.	12 opleidingen	10 bol 4 bbl	3 niv 2 3 niv 3 6 niv 4	38	36	8 KBB's

\* Toelichting: Bij deze bpv-coördinator zijn deelnemers en leerbedrijven gesproken van meerdere opleidingen.

### Besproken onderwerpen

In de interviews op de instellingen is in oktober - december 2008 gesproken over:

- de ervaringen met en beoordeling van hun bpv plaats door de deelnemers;
- beleid met betrekking tot de bpv en de feitelijke inrichting van de bpv-plaatsen (werving/toewijzing, omgang met bpv bij aanname van deelnemers, voorlichting, voorbereiding, begeleiding, beoordeling);
- aansluiting bpv op onderwijsprogramma;
- verschillen tussen bol en bbl in begeleiding;
- de beschikbare eigen beoordelingen.

Met de leerbedrijven is in deze periode gesproken over de voorbereiding, uitvoering, begeleiding en beoordeling en over hun contacten met de kenniscentra en met de instellingen.

Bij de betrokken kenniscentra is in januari 2009 gesproken over het beleid met betrekking tot de erkenning en beoordeling van de bpv-plaatsen, de erkenningsregelingen en de uitkomsten van de onderzoeken (voor de erkenning en voor de regelmatige controle) door de kenniscentra bij de betreffende bpv-plaatsen.

Uitgangspunt voor alle gesprekken waren de ervaringen van de deelnemers, welke vervolgens gerelateerd werden aan de informatie van de bpv-coördinator en de betreffende leerbedrijven en kenniscentra. In deze vierhoek is steeds gevraagd naar de ervaringen met de andere drie partijen.

In dit onderzoek is niet nagegaan of de deelnemers geleerd hebben wat ze moesten leren. Aangezien het onderzoek antwoord moet geven op de vraag of de betrokken partijen de kwaliteit van de bpv voldoende borgen, is alleen naar de borgende maatregelen gekeken.

### **Rondetafel**

De voorlopige resultaten zijn op 23 februari 2009 tijdens een 'rondetafel-bijeenkomst' besproken met betrokkenen uit instellingen en kenniscentra, van de MBO Raad, AOC Raad en Colo en met de Programmamanager ondersteuning leerbedrijven. De vraagstellingen waren:

- zijn de uitkomsten van het onderzoek over het functioneren van de kwaliteitsborging van de bpv herkenbaar en verklaarbaar?
- hebben instellingen en kenniscentra de kwaliteit van de bpv voldoende 'in de vingers'?
- zo niet, welke verbeteringen zijn mogelijk?

## 3 Bevindingen

### 3.1 Beschikbaarstelling bpv-plaatsen

Er zijn belangrijke en begrijpelijke verschillen in deze fase tussen de bol en de bbl. Bij de bol gaat het immers om een leerling die als onderdeel van de opleiding een stage loopt: hij blijft leerling. Bij de bbl gaat het echter om iemand die wil werken en dus een baan zoekt en vanuit deze baan een opleiding wil volgen. Hier gaat het dus om het vinden van een arbeidsplaats met een arbeidsovereenkomst.

#### **Het vinden van een bpv-plaats in de bol**

De meest voorkomende praktijk bij de bol lijkt te zijn dat deelnemers in eerste instantie zelf een leerbedrijf moeten zoeken. Als dat niet lukt heeft de opleiding een lijst met erkende leerbedrijven beschikbaar en helpt de opleiding bij het vinden van een plaats. Deze werkwijze wordt gemotiveerd met de gedachte dat het ten eerste leerzaam is voor de deelnemer om zelf te solliciteren, en ten tweede het leereffect groter is als de deelnemer gemotiveerd is voor een leerbedrijf en er een goede fit is tussen het leerbedrijf en de deelnemer. Een vrije keuze door de deelnemer helpt daarbij.

Binnen deze praktijk komt het vaak voor dat opleidingen zich extra bemoeien met het plaatsen van zorgleerlingen. Hiervoor zijn vaak leerbedrijven bij de opleiding bekend die hier beter geschikt voor zijn dan andere bedrijven. Ook kan een extra gesprek door de opleiding helpen een deelnemer geplaatst te krijgen. Bij enkele 'zorgdeelnemers' in het onderzoek was dit het geval.

Bij een enkele bol-opleiding werd er meer gestuurd: daar kregen deelnemers een plaats toegewezen. Bij een andere opleiding werd een lijst met deelnemers naar een (groot) leerbedrijf gestuurd, dat zelf deelnemers over de verschillende afdelingen verdeelde.

In de meeste gevallen werden deelnemers direct als stagiair geaccepteerd, soms was daar enige extra actie door de opleiding voor nodig. Een opvallende uitzondering betreft deelnemers met een allochtone achtergrond: zie hiervoor paragraaf 3.3.

Bij geen van de bol-deelnemers die wij spraken was er een wachttijd opgetreden als gevolg van het zoekproces: in alle gevallen konden ze op tijd met de bpv beginnen. Wel meldde een deelnemer dat collega's wel eens geen plaats konden vinden en dan op school moesten blijven.

Alle onderzochte leerbedrijven zijn erkend. De kenniscentra zeggen dat zij de indruk hebben dat er regelmatig bol-deelnemers op niet erkende leerbedrijven zitten. Dit kon in dit onderzoek niet gestaafd worden.

#### **Het vinden van een bpv-plaats in de bbl**

Bij bbl echter is de bemoeienis van de opleiding veel minder: daar gaat de opleiding ervan uit dat de deelnemer zelf een arbeidsplaats (leerbaan) moet vinden die als bpv kan dienen voor de opleiding die hij vandaaruit wil volgen. Bovendien komt

daar niet alleen de situatie voor dat een deelnemer zich bij een instelling meldt en zegt dat hij al werkend een opleiding wil volgen (de bbl), maar ook de situatie dat een bedrijf een instelling benadert om een opleiding voor een of meer van de werknemers te verzorgen. Soms mag een werknemer zelf een instelling zoeken, maar soms heeft het bedrijf voorkeur voor een bepaalde instelling en heeft de deelnemer geen keus.

De verschillen zijn zoals gezegd begrijpelijk. Van een onderwijsinstelling kan niet verwacht worden dat deze aan arbeidsbemiddeling doet en dat is waar het vinden van een bpv plaats in de bbl op neerkomt. Sommige opleidingen zijn daar overigens wel actief in en helpen deelnemers die zich voor de bbl melden wel degelijk met lijsten van erkende bedrijven.

De WRR (2009) wijst er overigens op dat onderwijsinstellingen ook een verantwoordelijkheid hebben voor overgangen en aansluitingen, zogenaamde overlap-pende verantwoordelijkheden. Dit zou voor bepaalde risicovolle leerlingen kunnen leiden tot het uitvoeren van arbeidsbemiddeling door scholen.

Bij de bbl-deelnemers die wij spraken traden in enkele gevallen lange wachttijden op voordat ze een bedrijf gevonden hadden dat hen in dienst wilde nemen en ze met de opleiding konden beginnen. Hier kan overigens niet alleen de geringere bemoeienis van de opleiding een rol spelen, maar ook het gegeven dat zij rechtstreeks van het vmbo komen, terwijl de bol leerlingen doorgaans al enige tijd in de mbo-opleiding op school hebben doorgebracht.

### Hulpmiddelen bij het zoeken

Deelnemers kunnen leerbedrijven zoeken via familie en kennissen, de Gouden Gids en sinds enige tijd ook op internet via de sites van de kenniscentra met erkende leerbedrijven of via [www.stagemarkt.nl](http://www.stagemarkt.nl), een site van de gezamenlijke kenniscentra. Deze site biedt goede en goed toegankelijke informatie over beschikbare plaatsen per branche en per stad, met steeds de beste plaatsen als eerste genoemd. Ook geeft de site gedetailleerde informatie over de kansen (in vijf grootte's) om een stageplaats, dan wel een leerbaan te vinden, uitgesplitst naar 39 branches en zes regio's. Veel deelnemers in het onderzoek hadden deze site geraadpleegd.

### Aantal leerbedrijven

In de Colo-barometer wordt per kwartaal de situatie op de stage- en leerbanenmarkt bijgehouden. Het volgende overzicht geeft de ontwikkeling van het aantal leerbedrijven weer.

Tabel 1: Aantallen leerbedrijven 2007-2008

Kwartaal	Aantal unieke leerbedrijven (één kenniscentrum)	Aantal leerbedrijven van de kenniscentrum in totaal *
Augustus 2007	186.000	-
Februari 2008	190.385	228.387
Mei 2008	189.224	224.417
Augustus 2008	190.102	225.386
November 2008	198.138	235.762
Maart 2009	198.773	236.507

\* Toelichting: een deel van de bedrijven is door meer dan één kenniscentrum erkend.

Volgens het Plan van aanpak programmanagement ondersteuning leerbedrijven behoort slechts ongeveer 15 procent tot de bedrijven die structureel jongeren opleiden. Bij deze bedrijven wordt circa 80 procent van de deelnemers geplaatst. Bij de helft van de leerbedrijven wordt wel opgeleid, maar niet structureel. De overige bedrijven vormen een stille reserve.

De Colo Barometer geeft verder steeds informatie over de vraag-aanbod verhouding. Het afgelopen jaar zijn er kleine schommelingen binnen branches te zien. Verder zijn er branches met minder plaatsen dan vragen vanuit deelnemers en er zijn branches met overschotten. Tekorten aan plaatsen kunnen veroorzaakt worden door meer ingeschreven deelnemers in verhouding tot de vraag aan afgestudeerden op de arbeidsmarkt, dan wel door de economische conjunctuur.

### **Gevolgen economische crisis**

Er worden ook enkele ervaringen gemeld van deelnemers die eigenlijk wilden werken en geen bedrijf kunnen vinden en nu de bol gaan volgen. Hier functioneren de beide leerwegen zoals beoogd, namelijk als communicerende vaten om verschillende conjuncturele situaties op te vangen.

In de rondetafelbijeenkomst werd gewezen op verdringingseffecten vanuit zowel vmbo, als vanuit hogere mbo-niveaus. Er zijn verschillen tussen branches in de mate waarin teruggang te merken is. In het algemeen zullen de problemen pas rond de zomer goed merkbaar zijn. Overstap van bbl naar bol is voor deelnemers die al werken, weinig realistisch. Er is een groot verschil tussen 'verder leren', en 'terug naar de schoolbanken'.

Volgens de Colo Barometer (maart 2009) kan als gevolg van de economische crisis, in combinatie met de sterk stijgende vraag van veel vmbo-leerlingen die vanaf de zomer 2009 voor het eerst een stage gaan volgen, voor de 150.000 deelnemers op niveau 1 en 2 problemen ontstaan bij het vinden van een bpv-plaats.

## **3.2 Erkenningen en beoordelingen leerbedrijven**

In beide leerwegen vindt er een check plaats of het gevonden bedrijf door het desbetreffende kenniscentrum erkend is of niet. Dit doen deelnemers vaak zelf door op de sites van de kenniscentra of op stagemarkt.nl te kijken. Bij één kenniscentrum was de klacht dat er veel leerbedrijven op staan die toch niet zo goed zijn, waardoor de opleiding zelf nog een extra lijst heeft van erkende, maar ook door de opleiding goedgekeurde bedrijven.

Deze sites worden ook regelmatig gebruikt om op ideeën voor te benaderen bedrijven te komen.

### **Erkenningsregelingen**

De kenniscentra die wij spraken hanteren vergelijkbare erkenningsregelingen, meestal gebaseerd op de model van het Colo. Er zijn enkele variaties, met name in de eisen die gesteld worden aan de praktijkopleiders. Bij sommige kenniscentra zijn zij verplicht een leermeesterscursus te volgen, bij andere is dat niet verplicht.

Er zijn drie punten waar de kenniscentra goed naar kijken:

- mogelijkheden in het bedrijf om de werkzaamheden te verrichten die horen bij het kwalificatiedossier, het niveau en soms de uitstroom;
- de aanwezigheid van een praktijkopleider die bereid en in staat is om deelnemers te begeleiden;
- de bereidheid van het bedrijf om te investeren in de opleiding van jongeren.

Een van de kenniscentra let bovendien sterk op de veiligheid in het bedrijf.

Als een deelnemer een leerbedrijf gevonden heeft dat niet erkend is, geeft de opleiding dit door aan het kenniscentrum. Het kenniscentrum beoordeelt of het bedrijf een erkenning kan krijgen. Volgens de onderzochte leerbedrijven gebeurt dit in de regel vrij snel na aanmelding. Soms gaat dit telefonisch, maar meestal werd het bedrijf bezocht en werden vragen gesteld. In enkele gevallen was men teleurgesteld over de in hun ogen oppervlakkige wijze van toetsing: de erkenning werd erg gemakkelijk gegeven. Anderen melden daarentegen dat er van een behoorlijk strenge keuring sprake was.

Sommige kenniscentra hanteren twee of drie regelingen: naast die voor leerbedrijven ook voor detachingsbedrijven of voor samenwerkingsverbanden. In deze laatste gevallen is de deelnemer in dienst of stagiair bij het detachingsbedrijf of het samenwerkingsverband, maar moet altijd werkzaam zijn in een erkend leerbedrijf.

Erkenning vindt doorgaans plaats op het niveau van een vestiging. Zo is er bijvoorbeeld een zorginstelling waar alle huizen voor beschermd wonen afzonderlijk erkend zijn. Alle ondervraagde kenniscentra registreren de naam van de praktijkopleider: dat is het aanknopingspunt voor de erkenning. Als deze vertrekt, dan is dat steeds aanleiding voor een herbeoordeling.

Sommige kenniscentra hanteren verschillende kwaliteitsniveaus van leerbedrijven: klassen van bedrijven of ontwikkelstadia. Dit is van invloed op de intensiteit van de bezoeken en ondersteuning.

### **Snel erkennen**

Verzoeken tot erkenning komen van bedrijven zelf of van instellingen. Sommige kenniscentra zijn in verband met tekort aan leerbedrijven blij met nieuw aangemelde bedrijven, maar anderen vragen instellingen om eerst in het register of op de matchingssite [stagemarkt.nl](http://stagemarkt.nl) te kijken. Het streven is erop gericht om binnen één of twee weken na een verzoek het bedrijf bezocht te hebben.

### **Opleidingen tevreden**

De tien bpv-coördinatoren die wij spraken waren op één na tevreden over het werk van de kenniscentra. De erkenningen worden op tijd afgegeven en de meesten vinden dat deze terecht zijn. Wel werd door twee coördinatoren gezegd dat zij de erkenningen te soepel vinden, zo worden bijvoorbeeld soms kleine familiebedrijven te gemakkelijk erkend. Twee coördinatoren meldden dat zij niet alle erkende bedrijven goedkeuren voor hun deelnemers.

Ook werd een paar keer gezegd dat het register wat achterloopt, met name wat betreft de namen van de praktijkopleiders.

### 3.3 Ongelijke behandeling

Uit het JOB-ODIN 5 onderzoek blijkt dat 23 procent van de allochtone deelnemers het (zeer) lastig gevonden heeft om een stageplaats te vinden, tegenover 16 procent van de autochtone deelnemers.

#### Ervaringen van deelnemers

Wij spraken met één deelnemer met een Marokkaanse achtergrond die zei eerst enkele malen afgewezen te zijn. Zij wist niet of dit vanwege haar achtergrond is, omdat er andere redenen opgegeven werden, maar ze had wel het gevoel dat het een rol speelde. Twee bpv-coördinatoren vermoeden dat het vaker gebeurt, maar vinden het moeilijk te bewijzen. Een coördinator zegt dat hij bij deelnemers met een buitenlandse naam soms belt naar het bedrijf om te zeggen dat het een goede deelnemer is die graag wil leren. Dan lukt het altijd. Hij heeft twee meisjes met een hoofddoekje gehad: bij de één ging het goed en de ander moest stoppen omdat het bedrijf het niet wilde.

#### Weigeren allochtone deelnemers

Vijf van de 36 leerbedrijven waar wij mee spraken zeiden dat ze liever geen allochtone deelnemers als stagiair of leerling-werknemer hebben. Vier daarvan nemen ze volgens eigen zeggen eenvoudig niet aan. Alle geven als reden dat het meer tijd kost aan begeleiding. Ook werd gezegd dat de inzet en houding van de deelnemer minder zijn. Sommige kiezen hiervoor na slechte ervaringen in het verleden.

#### Wat is ongelijke behandeling?

Is er sprake van ongelijke behandeling of discriminatie bij het zoeken van een bpv-plaats? Ingevolge de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) is zowel direct als indirect onderscheid verboden.

- direct onderscheid is onderscheid op grond van één van de beschermde gronden (godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat).
- indirect onderscheid is onderscheid op grond van een ander – neutraal – criterium dan door de AWGB beschermde gronden, dat direct onderscheid tot gevolg heeft. De handelwijze van de vier genoemde leerbedrijven is vermoedelijk te kwalificeren als het maken van direct onderscheid en als zodanig mogelijk in strijd met art. 5, eerste lid in samenhang met artikel 1 AWGB.

Op grond van artikel 2, eerste lid, AWGB is het maken van indirect onderscheid niet verboden, indien er een objectieve rechtvaardiging bestaat voor het maken van dit onderscheid. De vraag is dan ook of taalbeheersing en sociale vaardigheden 'ter zake doende kenmerken' voor een bpv-plaats zijn.

Het is niet zo dat dit niet ter zake doende kenmerken zijn. Van een klein bedrijf met weinig marges voor het begeleiden van stagiairs hoeft niet verwacht te worden dat zij deelnemers aannemen die de Nederlandse taal onvoldoende beheersen, onvoldoende beheersing van sociale vaardigheden hebben of minder gemotiveerd zijn, terwijl die eigenschappen wel van belang zijn voor het vervullen van die bpv-plaats. Het is redelijk om aan te nemen dat hen dit onevenredig veel begeleidingstijd kost en de relatie met klanten kan schaden. Het onvoldoende beheersen van de Nederlandse taal heeft de Commissie Gelijke Behandeling geaccepteerd als grond

om iemand te weigeren voor een bepaalde commerciële beroep (bijvoorbeeld reisadviseur) omdat die eigenschap van belang was voor het vervullen van de betreffende functie. Als een bedrijf na kennismaking met een deelnemer om die redenen voor een concreet beroep een deelnemer niet als stagiair aan wil nemen, is dat geen ongelijke behandeling: op dezelfde objectieve gronden kan immers ook een individuele autochtone deelnemer afgewezen worden.

Het is echter onjuist om deze kenmerken bij voorbaat, zonder onderzoek, afwezig te veronderstellen bij individuele deelnemers met een allochtone achtergrond. Op dat moment kan sprake zijn van ongelijke behandeling. Dit zonder onderzoek naar individuele kenmerken afwijzen van een hele groep zagen wij in ons beperkte onderzoek opvallend vaak.

Bij de rondetafel werd het beeld door de kenniscentra niet herkend. Tegelijk vinden de centra dat het deels onder het wervings- en selectiebeleid van bedrijven valt, en ook dat zij zichzelf niet als controleur zien van allerlei wettelijke bepalingen.

### **Eerder onderzoek**

In de Colo Barometer van mei 2008 wordt uitgebreid ingegaan op discriminatie op de stage- en leerbanenmarkt. Ook de inspectie deed hier in 2007 onderzoek naar en rapporteerde er over in het Onderwijsverslag 2006/2007. De conclusies zijn dezelfde. Discriminatie komt zeker voor, maar het is moeilijk te kwantificeren. Verder blijkt dat minder sociale vaardigheden, taalbeheersing en motivatie op zichzelf belangrijke gronden zijn voor het moeilijker vinden van een bpv-plaats. Allochtone deelnemers die wel over deze vaardigheden beschikken, slagen er wel in een plek te vinden.

Het Colo-verslag sluit af met het streven om jongeren met een allochtone achtergrond buiten situaties te houden waarbij hij wordt gediscrimineerd. Hierbij wordt eraan voorbijgegaan dat er door bedrijven die op deze manier gevrijwaard worden van verzoeken van allochtone deelnemers, wel degelijk gediscrimineerd wordt, ook al is dat niet in direct contact met deze deelnemers.

### **Conclusie**

Het onderzoek laat zien dat een deel van de ondervraagde leerbedrijven (vier van de 36) geen allochtone deelnemers als stagiair of werknemer aan wil nemen. Indien dit gebeurt zonder onderscheid des persoons en voor een gehele categorie deelnemers, kan hier sprake zijn van ongeoorloofde ongelijke behandeling en discriminatie. De erkenningsregelingen voorzien onvoldoende in het weren dan wel schrappen van dergelijke leerbedrijven.

### **Vier partijen schieten tekort**

De conclusie is ten eerste dat bedrijven die door het bij voorbaat en zonder onderzoek bij een individuele deelnemer, niet aannemen van deelnemers met een allochtone achtergrond, zich mogelijk schuldig maken aan discriminatie en ongelijke behandeling en in strijd handelen met de AWGB. In dit onderzoek betrof dit vier van de 36 ondervraagde bedrijven. Dit onderzoek geeft geen uitsluitsel over de mate waarin dit landelijk voorkomt.

Ten tweede lijken kenniscentra een weinig actieve houding aan te nemen tegenover discriminerende leerbedrijven. Men zegt wel discriminatie te willen bestrijden, maar in de praktijk zijn kenniscentra hier niet erg actief in waarbij de erkenningsregeling hen daar toe ook niet uitnodigt. Ook wordt verwezen naar nu eenmaal bestaande brancheculturen en naar mogelijke tekorten aan leerbedrijven.

Ten derde is het opmerkelijk dat ons onderwijs er kennelijk niet altijd in slaagt om jongeren, voorzover hier geboren, na een jarenlange schoolloopbaan van basisonderwijs, voortgezet onderwijs en een deel van het mbo, de basisvaardigheden bij te brengen op het gebied van taal en sociale vaardigheden die nodig zijn om een eerste entree op de arbeidsmarkt te kunnen maken.

Ten vierde ligt de bal hier deels ook bij deze jongeren zelf. Zij hebben ook zelf de verantwoordelijkheid om actief die vaardigheden te leren die nodig zijn om een plaats te vinden op de stage- en arbeidsmarkt.

### **3.4 Voorbereiding op bpv**

Onder voorbereiding op bpv wordt hier verstaan het zorgvuldig matchen van deelnemers en leerbedrijf, het informeren van de deelnemers en bedrijven over wat het doel is, wat er verwacht wordt aan opdrachten en rapportages en hoe de beoordeling plaatsvindt. Het leren van de nodige vaardigheden om in een bedrijf aan het werk te kunnen valt onder het gehele voorafgaande programma en rekenen we hier niet onder de voorbereiding op de bpv. Dit valt overigens in de ogen van leerbedrijven óók onder het begrip voorbereiding. Als zij kritiek op de voorbereiding hebben, kunnen ze ook het reeds aanwezige niveau van taalbeheersing, vaktechnische vaardigheden of competenties bedoelen.

#### **Nog niet overal een goede basisvoorbereiding**

Bij de meeste opleidingen vinden de deelnemers dat ze voldoende zijn voorbereid op de bpv. Dit gebeurt door meer of minder aparte lessen of bijeenkomsten en het uitreiken van bpv-materiaal over bijvoorbeeld te behalen doelen, opdrachten, instructies over bij te houden weekstaten en andere rapportages, bereikbaarheid van de opleiding, en praktische zaken als verzekeringen en vergoedingen, etc. Bij twee opleidingen moesten de deelnemers zonder veel voorbereiding beginnen; dit betreft zeven van de 39 deelnemers met wie wij spraken.

In alle gevallen zijn vlak voor of vlak na de start van de bpv praktijkovereenkomsten getekend.

Hetzelfde beeld zien we bij de leerbedrijven: de meeste bedrijven zijn tevreden over de voorlichting die ze vooraf van de opleiding gekregen hebben, maar bij dezelfde opleidingen als hierboven zijn ook de bedrijven niet tevreden over de mate waarin ze zijn voorbereid door de opleiding.

#### **Kritiek op taalniveau**

Als het gaat om het beginniveau van de deelnemers, dan is er meer kritiek: het te lage taalniveau wordt vaak genoemd. Door de mogelijkheid om bijvoorbeeld met vmbo administratie over te stappen naar een mbo-opleiding in de motorvoertuigtechniek, komen daar deelnemers zonder enige technische voorkennis en er-

varing. Vooral in de bbl levert dat de leerbedrijven veel problemen op. Bij sommige technische richtingen wordt dat opgevangen door regionale opleidingsactiviteiten vanuit de brancheorganisatie, waardoor eerst trainingen gegeven worden vóór een deelnemer in het bedrijf aan de slag gaat.

Toch leiden sommige bedrijven – ondanks een mindere voorbereiding – liever een bbl-er op dan een bol-er vanwege de grotere motivatie en binding met het bedrijf.

### **3.5 Matching leerbehoeften en leerbedrijf**

Wat nog maar weinig gebeurt is een zorgvuldige matching door de opleiding van de leerbehoeften van elke individuele deelnemer met de mogelijkheden van het leerbedrijf. In het Plan van aanpak programmamanagement ondersteuning leerbedrijven (2008) wordt erop gewezen dat wil er sprake zijn van optimaal benutten van de leermogelijkheden van de bpv er sprake moet zijn van een 'warme match', waardoor wat de deelnemer wil en kan leren en welke competenties deze verder wil ontwikkelen een rol kunnen spelen bij de keuze van het leerbedrijf.

Daartoe staat binnenkort op de site [stagemarkt.nl](http://stagemarkt.nl) ook voor elk leerbedrijf een 'bedrijfsprofiel'. Leerbedrijven in ons onderzoek laten enkele malen weten dat deelnemers slecht op het specieke bedrijf lijken te zijn voorbereid.

Wel geven de bpv-coördinatoren aan dat zij dit voor zorgleerlingen doorgaans wel doen.

### **3.6 Het werk tijdens de bpv**

Vanzelfsprekend dicteert de ordening in het werk zelf, in de opdrachtportefeuille of het ritme van het werk, het werk van de deelnemer. Bij lijsten met werkzaamheden of handelingen die verricht moeten worden, is het altijd het werk in het bedrijf dat bepaalt of hieraan toegekomen kan worden of niet. Soms is het mogelijk een deelnemer te laten rouleren, of op verschillende plekken in te zetten, zodat de verschillende handelingen toch gedaan kunnen worden. Vaak moet de volgorde van de handelingen aangepast worden aan wat zich in het bedrijf voordoet. Maar soms zijn niet alle handelingen in dat bedrijf mogelijk.

Dit volgordeprobleem maakt dat wat er in de bpv gedaan wordt vaak niet overeen kan komen met datgene wat op dat moment in de school geleerd wordt. De Vries (1988) noemt dit het verschil in 'innerlijke logika' of 'beheersingsstructuur' tussen training on the job en het leren in een pedagogische omgeving. Vooral bbl-ers hebben daar moeite mee, maar ook bij de bol wordt dit door de deelnemers signaleerd.

Ook worden vaak aanvullende opdrachten gegeven die de deelnemer tijdens of naast het werk zelf uit moet voeren. Deelnemers melden dat deze niet altijd aansluiten bij het werk of van te hoog niveau zijn. Zo zijn oefeningen met managementcompetenties op niveau 4 (leidinggeven, functioneringsgesprekken voeren) voor

deelnemers in opleiding soms onrealistische opdrachten. Bij enkele opleidingen zijn de opdrachten na veel kritiek aangepast.

We spraken verder enkele praktijkopleiders die kritiek op de inhoud van de opleiding hebben, maar daar geen gehoor voor vinden bij de opleiding.

Bedrijven passen het werk dat een deelnemer te doen krijgt vaak aan aan de vorderingen en competenties van de deelnemers. Voor iemand die al goed zelfstandig kan werken zijn er vaak volop mogelijkheden om zelfstandig te werken. Aan andere deelnemers, met minder zelfstandigheid vertrouwt een bedrijf bepaalde zaken nog niet toe. Dat het bedrijf dit doet komt regelmatig uit pedagogische overwegingen voort, maar vooral ook vanuit het bedrijfsbelang en het vermijden van risico's. Dit kunnen technische of veiligheidsrisico's zijn maar ook commerciële, bijvoorbeeld in contacten met klanten. Deelnemers die meer zelfstandigheid krijgen, melden dat zij daar veel van leren. Zo zegt een bol-deelnemer trots dat hij 'als schilder bij het werk werd betrokken en niet als stagiair'.

### 3.7 Begeleiding door de instelling

De begeleiding door de opleiding wordt op verschillende manieren vorm gegeven. Meestal is er een combinatie van de volgende werkwijzen.

#### Begeleiding op afstand:

- De deelnemer moet regelmatig, bijvoorbeeld eens per twee weken een werkstaat opsturen of mailen met de verrichte activiteiten per dag. Hiermee bewaken opleidingen of de deelnemers daadwerkelijk de afgesproken werkzaamheden uitvoert. Deelnemers die hiermee te maken hebben, zeggen dat de opleiding hier goed naar kijkt en er als het nodig is ook op reageert, bijvoorbeeld als iemand te lang eenvoudige klussen moet doen.
- Soms belt de bpv-begeleider zelf de deelnemer om te vragen naar de voortgang.
- Steeds wordt ook verantwoordelijkheid bij de deelnemer gelegd om zelf contact op te nemen met de opleiding als er dingen niet goed gaan, of bij vragen. In alle onderzochte gevallen is de begeleider goed direct bereikbaar voor deelnemers in de bpv, via mail, sms of telefonisch, soms zelfs tijdens de vakanties.

#### Bezoek:

- Daarnaast komt de bpv-begeleider doorgaans één of enkele malen tijdens een bpv-periode op bezoek in het leerbedrijf. Dit varieert bij de onderzochte bpv-situaties van geen enkele keer, tot eenmaal per twee weken. Regelmatig zeggen de deelnemers én de leerbedrijven dat ze vinden dat de opleiding te weinig langs komt.

De aard van het bezoek is doorgaans niet anders dan de voortgang bewaken: kijken of de deelnemer nog steeds het werk of de opdrachten doet zoals afgesproken en of er mogelijke knelpunten zijn. Daarbij wordt meestal met de begeleider van het leerbedrijf gesproken en met de deelnemer, hoewel dit laatste niet altijd.

Er is daarbij meestal weinig gelegenheid om de inhoud van het werk zelf te bespreken. Het hangt dan erg van de achtergrond en kennis van de betreffende begeleider van de opleiding af, of daar op ingegaan wordt.

#### **Begeleiding binnen de school:**

- Verder komen er veel alternerende vormen van bpv voor waarbij enkele dagen bpv in de week afgewisseld worden met enkele dagen school, of om de andere week een bpv-week. In die situaties kan de school ook binnen de schoolsituatie goed volgen hoe het op de bpv gaat.
- Dit wordt nog intensiever als er terugkomdagen zijn, of andere momenten waar expliciet op de opgedane leerervaringen in de bpv wordt ingegaan. Hier vindt dan ook vaak enige reflectie plaats op de ervaringen, door deze te bespreken en uit te wisselen en soms zelfs in vormen van intervisie of supervisie.

Dit overzicht maakt duidelijk dat de intensiteit waarin de opleiding de voortgang bewaakt, niet enkel af te leiden valt uit de frequentie van de bezoeken. Hiervoor worden vaak meer instrumenten tegelijk ingezet. In de beleving van zowel de deelnemers als de leerbedrijven spelen echter de bezoeken een belangrijke rol: daaruit spreekt in hun ogen meer betrokkenheid dan uit schriftelijke contacten. Wanneer zij het hebben over de begeleiding door de opleiding, bedoelen ze vooral de bezoeken.

#### **Oordeel deelnemers en praktijkopleiders**

Hoewel de meeste deelnemers waar wij mee spraken geen kritiek op de opleiding hebben, zijn er toch nogal wat deelnemers die vinden dat de school te weinig op bezoek komt. Bij enkelen is de school helemaal niet op bezoek geweest, of een enkele keer zonder de deelnemer gesproken te hebben. Deze deelnemers zijn daar teleurgesteld over.

Ook veel praktijkopleiders hebben behoefte aan meer contact met de opleiding: meer voorlichting en informatie over wat de bedoeling is. Sommigen hebben het gevoel het helemaal zelf uit te moeten zoeken, waarbij ze soms meer steun van het kenniscentrum krijgen dan van de opleiding. Een praktijkopleider vertelde door het kenniscentrum over cgo te zijn voorgelicht en niet door de opleiding.

#### **Conclusies JOB-ODIN onderzoek**

Op dit punt levert het JOB-ODIN onderzoek enkele interessante uitkomsten: zie tabel 3.

Tabel 3: Percentages deelnemers dat tevreden is over het geleerde en over de begeleiding tijdens de bpv per leerweg.\*

Vragen:	bol	bbl
Ben je tevreden over de begeleiding door het leerbedrijf tijdens je stage/bpv?	70 %	67 %
Voor bol: Ben je tevreden over de begeleiding door de school tijdens je stage/bpv?	40 %	-
Voor bbl: Vindt je dat de school en jouw leerbedrijf voldoende contact hebben?	-	37 %
Leer je op je stage/bpv/werkplek voldoende?	74 %	78 %

\* Toelichting: de antwoorden worden gegeven op een vijfpuntsschaal. Hier zijn samengenomen de categorieën tevreden en zeer tevreden.

Terwijl de meeste deelnemers vinden dat ze voldoende leren en tevreden zijn over de begeleiding door het leerbedrijf, zijn ze ontevreden over de begeleiding door de school (bol) dan wel over het contact met de school (bbl). Dit roept de vraag op of de begeleiding vanuit de opleiding er wel toe doet om tevredenheid over het leerresultaat te genereren.

Eerder wezen we op het fenomeen dat deelnemers door de overgang naar de eerste nieuwe werkervaringen al gauw tevreden zijn. Dit hoeft niet te betekenen dat er veel onderwijsdoelen bereikt zijn, laat staan dat alle leermogelijkheden van de bpv voluit benut zijn.

Ook kan het negatieve oordeel over de begeleiding van de opleiding beïnvloed zijn door de verwachtingen die deelnemers daarvan hebben. Het is de vraag of het altijd realistische verwachtingen zijn.

### Interventies

Van belang is vooral of er wordt geïntervenieerd als er iets niet goed gaat. Dit wordt een aantal malen gemeld, niet zozeer in de bpv van de deelnemers die wij spraken zelf, als wel in voorbeelden die zij eerder meemaakten, dan wel die collega-deelnemers meemaakten. Er is een voorbeeld van een deelnemer die vrijwel alleen de auto van de baas moest wassen. Zij meldde dit bij de begeleider van de opleiding. Deze zei dat ze het eerst met de baas moest bespreken. Dat deed ze waarna het werd opgelost en zij ander werk kreeg. Dit is een meer gehoorde vorm van interventie. Ook hoorden wij voorbeelden van situaties waar de deelnemer na enige tijd weggehaald werd uit het leerbedrijf aangezien de werkafspraken niet werden nagekomen.

## 3.8 Begeleiding door het leerbedrijf

Over de dagelijkse begeleiding door het leerbedrijf zijn alle ondervraagde deelnemers erg te spreken. In een enkel geval blijkt de praktijkopleider zelf er eigenlijk weinig tijd voor te hebben, maar dit wordt dan opgevangen door collega's. Deze praktijkopleiders vormen de spil van de bpv. Met hun instructies, vóórdoen, het waar mogelijk geven van zelfstandigheid en het leveren van directe feedback staan of vallen de leerresultaten van de bpv. De praktijkopleider van het leerbedrijf wijdt de deelnemer in in het vak, leert hem de beroepstaal en alle gebruiken en gewoonten die deel van het beroep uitmaken. Hij draagt in belangrijke mate bij aan de ontwikkeling van een arbeidsidentiteit.

Soms wordt er direct met de begeleider samengewerkt, soms werkt de deelnemer redelijk zelfstandig en hebben zij dagelijks contact. Soms zijn er expliciete begeleidingsmomenten waar ze stil staan bij de voortgang van het werk en van de ontwikkeling van de deelnemer.

In de erkenningsregeling die alle kenniscentra sinds 2007 hanteren staat als criterium:

- Voor de begeleiding van elke mbo-deelnemer is/wordt een vakkundige praktijkopleider aangewezen, die aantoonbaar op basis van ervaring en/of opleiding over begeleidings- en beoordelingscompetenties beschikt, of binnen een nader te bepalen periode kan beschikken.

De kenniscentra verschillen in de mate waarin eisen gesteld worden aan deze begeleidingscompetenties: sommige stellen een certificaat van een leermeesterscursus verplicht, andere doen dat niet. Dit hangt vooral samen met de vraag/aanbodverhouding en de opleidingstraditie binnen een bedrijfstak. Aan bedrijven in bedrijfstakken met weinig traditie hierin, maar wel veel vraag naar opleidingsplaatsen kunnen minder eisen gesteld worden, dan wanneer er meer traditie is en er voldoende plaatsen zijn.

Er is een kenniscentrum dat onderscheid maakt in niveaus van leermeesterschap: een leermeester kan aankomend leermeester zijn, leermeester en gevorderd leermeester.

Van de 36 praktijkopleiders die wij spraken hadden tien een cursus van het kenniscentrum gevolgd. Een aantal hadden dit niet omdat zij al een pedagogische achtergrond hadden en een aantal anderen niet omdat ze dit werk nog maar pas deden. In een enkele geval leidde dit tot een formele ontheffing door het kenniscentrum. Sommigen vroegen op eigen initiatief om de cursus hoewel het niet verplicht was.

Degenen die een cursus volgden zijn daar redelijk tevreden over: een enkeling heeft weinig nieuws geleerd.

### **3.9 Beoordelingen en ondersteuning door kenniscentra**

Leerbedrijven moeten niet alleen aan de erkenningscriteria van hun kenniscentrum voldoen, maar behoren ook regelmatig en tenminste eens per vier jaar, door het kenniscentrum onderzocht te worden. Daarnaast heeft het kenniscentrum ook de wettelijke taak om bij te dragen aan de bevordering van de kwaliteit van de bpv-plaatsen. Dus zowel beoordelen als ondersteunen.

Van de ondervraagde praktijkbegeleiders hebben de meesten regelmatig bezoek gehad van een kenniscentrum. Daarbij wordt soms een grondige herbeoordeling gegeven. Vier praktijkbegeleiders hebben sinds de erkenning niemand van het kenniscentrum gezien, soms al enkele jaren niet, maar soms ook omdat men net begonnen is als leerbedrijf. Overigens is het mogelijk dat het kenniscentrum op een andere plek in het bedrijf bezoeken aflegt. Daarbij valt op dat er kenniscentra zijn van wie regelmatige bezoeken gemeld worden, terwijl bij andere leerbedrijven van

hetzelfde centrum en dezelfde opleiding juist geen bezoek geweest is. Kennelijk varieert de taakuitoefening op dit punt ook binnen kenniscentra.

De kenniscentra melden dat zij de frequentie van de bezoeken inderdaad af laten hangen van de situatie. Bedrijven met veel deelnemers, die pas begonnen zijn, of met complexere deelnemers of in de lagere niveaus, worden vaker bezocht, dan andere bedrijven. Ze leveren hierin maatwerk.

### **Ondersteuning**

Er worden door sommige kenniscentra ook zogenaamde leermeesterdagen georganiseerd. Daar kunnen onderwerpen aan de orde komen als cgo, didactiek, maar ook nieuwe vaktechnische ontwikkelingen. De praktijkopleiders die daar naar toe gaan, zijn daar goed over te spreken.

De meeste praktijkopleiders ervaren steun van het kenniscentrum, zowel als het gaat om informatie over de opleiding en over cgo als over hoe om te gaan met bepaalde deelnemers. Er zijn praktijkopleiders die meer steun van het kenniscentrum dan van de school ervaren, maar bij anderen ligt dat juist andersom.

### **Begeleiding van deelnemers**

Ook hier zijn er verschillen tussen bol en bbl. Daarbij moet eerst de historische context vermeld worden. Tot de inwerkingtreding van de WEB in 1996 waren de kenniscentra, toen nog landelijk organen genoemd, verantwoordelijk voor de begeleiding van deelnemers in het praktijkdeel van de bbl, toen het leerlingwezen geheten. Daar waren zogenaamde landelijke consultants mee belast. De scholen waren verantwoordelijk voor de begeleiding bij de stages in het dagonderwijs. De WEB heeft beide leerwegen onder één wettelijk kader gebracht en de verantwoordelijkheid voor de begeleiding van deelnemers in beide leerwegen bij de instellingen gelegd.

Wij spraken nu met twee kenniscentra die zelf ook deelnemers in de bbl begeleiden. Zij worden hiervoor betaald door bedrijfstakgeld. Zij wijzen er daarbij op dat de opleidingen dit minder doen en dat zij dit daarom wel moeten doen. Bij de opleidingen werd gezegd dat de kenniscentra dit doen en dat zij het daarom minder hoeven te doen.

Hier zien we dat een kennelijk krachtige infrastructuur nog uit de tijd van het leerlingwezen, dank zij inzet vanuit de bedrijfstakken, de WEB heeft overleefd.

## **3.10 Beoordeling van de resultaten van de bpv**

Bij de meeste deelnemers wordt vooraf duidelijk gemaakt op welke wijze de beoordeling plaatsvindt. Bij enkele deelnemers is er nauwelijks voorbereiding door de opleiding geweest, en daar is ook vooraf geen inzicht in de beoordeling gegeven. Ook bij de praktijkopleiders is in die gevallen niet duidelijk hoe er beoordeeld moet worden.

De beoordeling varieert van de beoordeling van intensieve opdrachten en gezamenlijke eindgesprekken, tot een eenvoudig formuliertje waarin aangetekend moet worden of de deelnemer voldoende inzet en motivatie heeft getoond en of hij voldoende zelfstandig kan handelen.

### 3.11 Regelmatige evaluaties

Zowel de opleidingen als de kenniscentra voeren regelmatige evaluaties uit. Bij de opleidingen gaat het om tevredenheid van deelnemers, waaronder de JOB-enquête, en van bpv-bedrijven. Bij de kenniscentra gaat het om tevredenheid van de leerbedrijven.

Wat bij het gebruik van de tevredenheidsonderzoeken opvalt is dat vooral gekeken wordt naar het percentage tevreden respondenten. Als bijvoorbeeld vijfenzeventig procent tevreden is, is dat geen aanleiding tot maatregelen: een grote meerderheid is dan immers tevreden. Men laat daarbij buiten beschouwing dat één op de vier (deelnemers, leerbedrijven) niet tevreden is.

Het zou van een groter kwaliteitsbewustzijn getuigen als men uitging van het percentage dat niet tevreden is en daar streefcijfers en vervolgsbeleid op zou baseren. Ook calamiteiten- of incidentenanalyses zoals gebruikelijk in bijvoorbeeld de industrie of gezondheidszorg, komen nergens voor. Deze praktijk in de kwaliteitsevaluaties draagt bij aan het te geringe ambitieniveau wat betreft de bpv. De borging is daarmee oppervlakkig en verre van waterdicht.

## 4 Conclusies

### 4.1 Maatregelen van instellingen en kenniscentra

We volgen hier de maatregelen genoemd in paragraaf 2.3.

#### Beschikbaarheid bpv-plaatsen

1. In het algemeen is binnen dit onderzoek voor bijna elke deelnemer op het juiste moment een bpv-plaats beschikbaar. Alleen bij enkele bbl-ers was dat niet het geval. Kenniscentra stellen gemiddeld genomen voldoende erkende plaatsen beschikbaar. De site stagemarkt.nl draagt hier veel aan bij. Daar waar er tekorten zijn kan ook een te groot aantal ingeschreven deelnemers ten opzichte van de arbeidsmarktbehoefte hier debet aan zijn. Wel is er in een enkel geval kritiek op het overzicht van erkende leerbedrijven.
2. De verplichting van de onderwijsinstelling om een bpv-plaats te bieden voor ingeschreven deelnemers, wordt soms afgewenteld op de deelnemer. Zeker kan het een leereffect hebben om zelf een plaats te zoeken, maar de bijstand van de opleiding moet wel zichtbaar en paraat zijn. Een gevoel van deelnemers hierbij aan hun lot overgelaten te worden, dat door enkelen gesignaleerd werd, dient vermeden te worden. Hierbij lijken sommige opleidingen te weinig te beseffen dat na het sluiten van een onderwijsovereenkomst een gehele opleiding inclusief de bpv dient te worden aangeboden.
3. Bbl-deelnemers ontvangen minder begeleiding van instellingen bij het vinden van een leerbedrijf. Dit ligt op zichzelf voor de hand: het gaat hier immers primair om het bemiddelen naar werk, iets wat formeel niet tot de taak van instellingen gerekend kan worden.

#### Erkenning bpv-plaatsen

4. De erkenning door de kenniscentra verloopt voor zover onderzocht naar behoren. In een enkel geval werd er 'op afstand', dat wil zeggen telefonisch en schriftelijk getoetst en erkend, maar dat hoeft op zichzelf niet ontoereikend te zijn. Er zit verschil tussen de kenniscentra met name in de eisen die aan de praktijkopleiders gesteld worden. Deze kunnen overigens voort komen uit verschillen tussen branches in opleidingstradities en –mogelijkheden. Ook het regelmatige onderzoek naar de kwaliteit van de leerbedrijven wordt in ons onderzoek naar behoren uitgevoerd.

#### Discriminatie op de stagemarkt

5. Het onderzoek laat verder zien dat een deel van de ondervraagde leerbedrijven (vier van de 36) geen allochtone deelnemers als stagiair of werknemer aan wil nemen. Indien dit gebeurt zonder onderscheid des persoons en voor een gehele categorie deelnemers, kan hier sprake zijn van ongeoorloofde ongelijke behandeling en discriminatie. De erkenningsregelingen voorzien onvoldoende in het weren van dergelijke leerbedrijven. Het verdient aanbeveling deze regelingen hiermee aan te vullen.

### **Praktijkovereenkomst**

6. In alle onderzochte gevallen wordt een praktijkovereenkomst gesloten die voldoet aan de wettelijke bepalingen.

### **Voorlichting van leerbedrijf door de opleiding**

7. In de meerderheid van de door ons onderzochte situaties gaat deze voorbereiding goed. Niettemin zijn er ook leerbedrijven in ons onderzoek waar dit geheel ontbroken heeft. Hier werd het aan de deelnemer overgelaten om de instelling te informeren en bij een enkele opleiding waren er in het geheel geen leerdoelen bekend. Deze bedrijven klagen over het gebrek aan contact vanuit de opleiding.

Er waren enkele bedrijven die opvattingen over de opleiding hebben en hier graag contact over zouden willen, maar zeggen dat dit niet goed lukt met de opleiding, of dat het contact daar doodbloedt.

### **Voorlichting van de deelnemer door de opleiding**

8. Hiervoor geldt hetzelfde: in meerderheid gaat dit goed, maar in enkele gevallen ontbreekt het hieraan. Dit wordt bevestigd in het JOB-ODIN onderzoek waar slechts 43 procent van de bol deelnemers tevreden is over de voorbereiding.

Wel is bekend dat zolang de deelnemers nog geen praktijkervaring hebben, ze doorgaans minder opnemen van hetgeen hen hierover verteld wordt dan de opleiding verwacht. Vaak meldden bpv-coördinatoren meer voorlichtingsacties dan de deelnemers.

### **Toegerust voor het werk**

9. Daarnaast schieten de basisvaardigheden voor de eerste entree op de arbeidsmarkt (met name taalbeheersing en sociale vaardigheden) soms te kort, mogelijk in meerdere mate bij allochtone deelnemers, maar ook bij anderen. Dit is te zien als een tekortkoming van het gehele onderwijsbestel, die pas goed tot uiting komt zodra jongeren het beschermende onderwijsbestel verlaten en over willen gaan naar het arbeidsbestel.

### **Matching individuele leerbehoeften met leermogelijkheden**

10. Hoewel de basisregelingen en voorbereidingen doorgaans, op enkele uitzonderingen na, in orde waren, komt het nog maar weinig voor dat de individuele leerbehoeften van deelnemers uitgangspunt zijn bij het vinden van de juiste bpv-plaats. Sommige bpv-coördinatoren melden dat dit juist een reden is om deelnemers zelf een leerbedrijf te laten zoeken, maar het is zeer de vraag of deelnemers, zeker in de beginfase van een opleiding en op lagere niveaus, hiertoe in staat zijn. Opleidingen missen hierdoor momenteel kansen om meer uit de bpv te halen dan momenteel gebeurt.

### **Passend en realistisch werk**

11. Deelnemers met wie wij spraken doen zeker veel praktijkervaring op in een realistische beroepscontext. In de meeste gevallen past het werk bij de opleiding en de fase waarin hij zich bevindt. Wel is er nogal eens kritiek op de aanvullende opdrachten die uitgevoerd moeten worden. Deze passen bijvoorbeeld niet bij het bedrijf of het soort werk, en soms niet bij de fase van ontwikkeling van de deelnemer doordat ze te moeilijk zijn.

De check door de opleiding op verleende erkenning plus de check of het gevonden leerbedrijf geschikt is, zorgen er voor dat dit meestal goed gaat.

### **Begeleiding door het leerbedrijf**

12. Alle deelnemers die wij spraken zijn lovend over de begeleiding die zij van het leerbedrijf kregen. Wel wordt soms gezegd dat de praktijkopleider weinig tijd heeft, maar dat doet in deze gevallen nauwelijks af aan de positieve waardering.  
De werkboeken, met name in de bbl, voortkomend uit het leerlingwezen en vaak geproduceerd door de kenniscentra, vervullen daarbij een belangrijke functie.

### **Voortgangsbewaking door de opleiding:**

13. Tussentijds zijn er bij alle onderzochte deelnemers controlemaatregelen door opleidingen genomen om te volgen of de werkzaamheden nog steeds uitgevoerd kunnen worden, zoals beoogd.
14. Daarbij lijken een snel bezoek door de opleiding in het begin van de bpv plus de periodieke weekstaten of andere activiteitenoverzichten het meest effectief te zijn. Bij alternerende of lintstages vindt dit vaak informeel plaats tijdens de wekelijkse schooldagen. Deelnemers die periodiek weekstaten moeten inleveren, meldden dat deze goed gecontroleerd worden. Er zijn voorbeelden genoemd waarbij tijdig gesignaleerd werd dat men bleef steken in routineklusen waarna de opleiding ingreep.

In alle gevallen is de bpv-begeleider van de opleiding goed en direct bereikbaar.

15. Daarnaast zijn er ook deelnemers die vinden dat de school te weinig van zich laat horen. Vooral bij langere blokstages in hogere leerjaren van de lange opleidingen komt het voor dat er een grote mate van zelfstandigheid gevraagd wordt. Zowel de voorbereiding als de begeleiding door de opleiding worden in lagere leerjaren en lagere niveaus hoger gewaardeerd. Deze verschillen zien we ook bij het JOB-ODIN-onderzoek.
16. De opleidingen leveren hier net als de kenniscentra maatwerk: daar waar naar hun oordeel meer begeleiding nodig is, plegen ze kennelijk de meeste inspanning. De andere deelnemers worden verondersteld voldoende zelfstandigheid te hebben en ook een eigen verantwoordelijkheid om het te melden als er zaken

niet goed gaan. Soms wordt hier de invoering van cgo als reden gegeven: hierin zouden deelnemers immers zelfstandiger moeten studeren. Van deze opvatting en mogelijke noodzaak tot prioritering lijken deelnemers in hogere leerjaren en op hogere niveaus de dupe te worden. Zij voelen zich soms in de steek gelaten. Voor hen lijkt de bpv dan meer op een inwerkperiode na de opleiding, dan op een substantieel deel van de opleiding.

17. In het algemeen wreekt zich hier een groot verschil in verwachtingen. Zowel deelnemers als leerbedrijven verwachten intensievere contacten en voortgangsbewaking dan opleidingen kunnen en willen geven. Bovendien is het de vraag of veel begeleiding door de school, die verdergaat dan de hiervoor genoemde intensieve voortgangsbewaking, zinvol is. Uit tabel 3 blijkt immers dat hoewel de deelnemers over de begeleiding door de school weinig tevreden zijn, ze desondanks zeggen veel geleerd te hebben.

Kennelijk is de begeleiding door de school hier niet zo voor nodig geweest. Deze begeleiding doet er minder toe voor het leren zelf, maar dient vooral ter bewaking en om op terug te kunnen vallen bij problemen.

#### **Reflecteren op de werkervaring**

18. Opleidingen laten nog teveel mogelijkheden lopen om maximaal profijt te kunnen trekken uit het leerpotentieel van de bpv. In enkele gevallen werd gezegd dat de opleiding ook zorgt voor reflectie op het voor het eerst functioneren in de beroepspraktijk. Dit gebeurt meestal tijdens terugkomdagen, of bij lintstages tijdens de schooldagen. Maar het is uitzondering.

#### **Regelmatige evaluaties**

19. De interne kwaliteitsbewaking van de geleverde kwaliteit door zowel instellingen als kenniscentra vertoont tekorten. Zowel instellingen als kenniscentra gaan bij hun evaluaties teveel uit van percentages tevreden respondenten. Daardoor missen ze relatief grote aantallen ontevreden respondenten (deelnemers, leerbedrijven). Ook vindt geen systematische analyse achteraf van incidenten plaats.

Dit verklaart mogelijk het verschil tussen het beeld dat instellingen en kenniscentra zelf hebben en het beeld dat het JOB heeft op grond van een recente analyse van klachten.

## **4.2 Algemene conclusie**

### **Antwoord op de onderzoeksvragen**

Hieronder beantwoorden we eerst de twee onderzoeksvragen uit paragraaf 2.2.

- a. Waarborgen de instellingen in voldoende mate de kwaliteit van de bpv, ook voor deelnemers van buitenlandse herkomst? Wat zijn sterke en verbeterpunten?

In ons onderzoek genoten de meeste deelnemers een bpv van voldoende kwaliteit. Dit is deels te danken aan de waarborg die de opleiding door hun maatregelen biedt. Door te zorgen voor actieve bijstand bij het vinden van een bpv-plaats, goede voorlichting aan deelnemers, maar ook aan leerbedrijven over wat er verwacht wordt, door een redelijk intensieve bewaking van en contacten over de gemaakte afspraken, voortgang van het werk en de ontwikkeling van de deelnemer, waarborgen deze opleidingen in redelijke mate de kwaliteit van ook dit deel van het programma.

Niettemin zagen wij ook gaten in de waarborg van de instellingen. Het onderzoek kan geen inzicht geven in de mate waarin deze tekorten zich voordoen, maar leert wel dát ze er zijn.

- b. Waarborgen de kenniscentra in voldoende mate de kwaliteit van de bpv, ook voor deelnemers van buitenlandse herkomst? Wat zijn sterke en verbeterpunten?

In het algemeen waarborgen de kenniscentra in ons onderzoek in voldoende mate de kwaliteit van de bpv-plaatsen. Zij doen dit door voldoende leerbedrijven beschikbaar te stellen, door hun overzichten op de eigen site en op stagemarkt.nl van erkende bedrijven, door deze bedrijven adequaat te toetsen aan de erkenningscriteria en door de bedrijven regelmatig te herbeoordelen en in meer of mindere mate te ondersteunen.

Maar ook bij deze partij zagen we enkele gaten in deze waarborg, waarvan eveneens niet onderzocht is in welke omvang deze voorkomen.

### **Algemene conclusie**

Al met al is sinds de inwerkingtreding van de WEB in 1996 en de evaluatie daarvan in 2001 veel verbeterd. De WEB gaf nieuwe verantwoordelijkheden voor de kwaliteit van het onderwijs en het leren in de beroepspraktijk als onderdeel daarvan aan zowel kenniscentra als aan de onderwijsinstellingen. Deze zijn redelijk opgepakt.

Dit beeld van de stijgende lijn in de afgelopen twaalf jaar is ook te zien bij de toenemende tevredenheid over de bpv in de JOB-enquêtes en in de Onderwijsverslagen van de inspectie.

De kenniscentra hebben een erkennings- en beoordelingspraktijk gecreëerd die redelijk goed voldoet. Het stempel van 'erkend leerbedrijf' conform de WEB is een krachtig instrument gebleken dat in de praktijk goed werkt. Moderne communicatiemiddelen op internet ondersteunen de werking van de stagemarkt.

Opleidingen zijn zich steeds meer bewust van het belang van een zorgvuldige organisatie van de bpv waarbij de eigen verantwoordelijkheid voor het bieden van een bpv-plaats, het voorlichten van leerbedrijf en deelnemer en het bewaken van de gemaakte afspraken goed geregeld is.

Daarmee kan de basiskwaliteit van de bpv redelijk gewaarborgd worden.

### **Gaten in de waarborg**

Niettemin kwamen we op verschillende plaatsen gaten tegen in de waarborgen van beide partijen:

Van de kant van de kenniscentra:

- Kenniscentra zijn niet alle even zorgvuldig in de goedkeuring en regelmatige beoordeling van leerbedrijven.
- De erkenningsregelingen voorzien niet in het weren van bedrijven die op voorhand geen allochtone deelnemers willen en daarmee in strijd handelen met de Algemene wet gelijke behandeling.
- De informatie op internet is niet altijd voldoende actueel.

Van de kant van de instellingen:

- Opleidingen ondersteunen soms deelnemers te weinig bij het zoeken van een bpv-plaats.
- Opleidingen zorgen te weinig voor een precieze match van individuele leerbehoeften met de leermogelijkheden van het bedrijf.
- In sommige gevallen bewaken opleidingen te weinig of de bpv nog verloopt als afgesproken.
- Opleidingen benutten de bpv te weinig om op afstand op deze ervaringen te reflecteren.

Beide partijen ondersteunen tenslotte de leerbedrijven te weinig bij de vraag hoe de ontwikkeling van competenties beoordeeld kan worden.

### **Begeleiding door de instelling**

Er lijkt een structurele ontevredenheid te bestaan inzake zowel de voorbereiding als de begeleiding door de opleiding. Daar waar het gaat om gaten, oftewel onzorgvuldigheden zoals hiervoor geschetst, dan is dat zeker terecht, vooral bij de taken in de voorbereiding.

Het is echter belangrijk hier goed helderheid te hebben over de rol van de opleiding tijdens de bpv. Opleidingen kunnen onmogelijk het individuele leerproces tijdens de bpv volgen en begeleiden. Daarvoor ontbreekt de kennis en de tijd. Bovendien is dit strijdig met het uitgangspunt, ook in de WEB, dat het leerbedrijf verantwoordelijk is voor de begeleiding. De aard van de begeleiding door de opleiding tijdens de bpv kan niet anders inhouden dan voortgangsbewaking op enige afstand, waaronder in elk geval een beperkt aantal fysieke bezoeken. Opleidingen zouden de verwachtingen hierover beter dienen te managen.

Ook over de rol van de opleiding bij de bbl lijken te hoge verwachtingen te bestaan, deels ook door de WEB gecreëerd. Zowel bij het bieden van een leerwerkplaats voor bbl-deelnemers, als bij het bewaken van de voortgang tijdens de bpv, kan het niet anders dan dat de rol van de opleiding beperkt is. Dit heeft te maken met het principiële verschil dat het bij de bbl om een leerling gaat, en bij de bbl om een werknemer die onder de verantwoordelijkheid van het bedrijf valt.

### **Meer uit de bpv halen**

In het algemeen functioneert het systeem van de bpv derhalve behoorlijk om voldoende basiskwaliteit te waarborgen, behoudens de nodige hiervoor genoemde uitzonderingen. Deze uitzonderingen zijn overigens ernstig en hebben veel negatieve invloed op de betrokken deelnemers of leerbedrijven.

Deze algemene conclusie geldt echter minder als het erom gaat zoveel mogelijk uit de bpv te halen wat er in zit. Als we het ambitieniveau ook in deze fase van de ontwikkeling van competente beroepsbeoefenaren, hoger leggen, valt er nog veel te verbeteren aan de bpv. Zo bezien is er inspanning wenselijk op de volgende vier punten:

- Benutten ervaren leerbedrijven: opleidingen kunnen meer de reeds actieve leerbedrijven inschakelen in plaats van steeds nieuwe bedrijven te (laten) zoeken.
- Actieve matching vooraf: opleidingen kunnen vooraf voor elke deelnemer beter de individuele leerbehoeften te matchen met leermogelijkheden binnen de werksituatie, ook in de bbl. Hiervoor is meer contact en kennisuitwisseling tussen adviseurs van kenniscentra en bpv-coördinatoren wenselijk.
- Beter beoordelingen: opleidingen kunnen meer werk maken van een scherpe tussen- en eindbeoordeling tijdens de bpv van de ontwikkeling van elke deelnemer; leerbedrijven dienen daarin door instellingen en kenniscentra meer ondersteund te worden.
- Scherpere evaluaties: een scherpere regelmatige evaluatie van de ontevredenheid van deelnemers en leerbedrijven en van klachten en incidenten, in plaats van alleen naar de mate van tevredenheid te kijken.

In het algemeen is de tijd er rijp voor om de lat voor de kwaliteit van de bpv hoger te leggen. Daarbij moet vooral naar de langere termijn gekeken worden, over de hobbel van de economische crisis heen.

#### **Terugblik op het rapport van de AR**

Afgaande op onze bevindingen zijn wij van mening dat de kritiek in het rapport van de Algemene Rekenkamer deels terecht is en overeenkomt met de 'gaten in de waarborg' die wij signaleerden. De aanduiding van de AR van te veel vrijblijvendheid, geldt zeker voor de voorbereiding en matching vooraf. Voor een deel is de kritiek echter gebaseerd op te hoge verwachtingen van de praktische begeleidingsmogelijkheden van onderwijsinstellingen tijdens de bpv.

#### **Gevolgen voor het toezicht**

Het onderzoek laat zien dat er nog gaten vallen in de werkzaamheden van instellingen en kenniscentra met betrekking tot de bpv, en dat er meer uit de bpv gehaald kan worden dan momenteel vaak gebeurt. De inspectie zal op grond van deze uitkomsten, binnen de kaders van het selectieve toezicht, het toezicht op de kwaliteit van de bpv aanscherpen. Hiertoe is in het waarderingskader 2009 een afzonderlijk criterium over de kwaliteit van de bpv opgenomen.

Verder zal het toezicht op de werkzaamheden voor de bpv van de kenniscentra nadrukkelijk onderdeel vormen van het nog op te stellen toezichtkader voor de kenniscentra.

## Literatuur

Algemene Rekenkamer (2008). *Beroepspraktijkvorming in het mbo*. Den Haag: SDU (Tweede kamer der Staten Generaal, vergaderjaar 2007-2008, kamerstuk 31368, nr. 2)

Bronneman-Helmerts, R. (2006). *Duaal als ideaal? Leren en werken in het beroeps- en hoger onderwijs*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).

Colo (2007-2009). *Colo Barometer van de stageplaatsen- en leerplaatsenmarkt*. Zoetermeer: Colo.

Commissie Dualisering (1993). *Beroepsvorming langs vele wegen*. Zoetermeer: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.

Eijkelenboom, J. (2008). *Plan van aanpak ondersteuning leerbedrijven*. Zoetermeer: Programmamanagement Ondersteuning Leerbedrijven.

Inspectie van het Onderwijs (2008). *De staat van het onderwijs. Onderwijsverslag 2004/2005, 2005/2006, 2006/2007*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.

JOB (2003; 2005; 2007; 2008). *JOB Monitor 2003; 2005; 2007; 2008. Onderzoeksresultaten ODIN*. Amsterdam: Jongerenorganisatie Beroepsonderwijs (JOB). Via: [www.job-odin.nl](http://www.job-odin.nl) 20 maart 2009.

MBO Raad (2006). *Beroepspraktijkvorming: het organiseren van interactie*. (De Bilt): MBO Raad.

MBO Raad (2007). *Zinvolle stages. Tien punten voor goed mbo*. (De Bilt): MBO Raad.

Meijers, F. (2007). *Het verantwoordelijkheidsdilemma in het beroepsonderwijs*. Den Haag: Haagse Hogeschool. (inaugurale rede Lectoraat Pedagogiek van de beroepsvorming)

Nieuwenhuis, A.F. M. (1991). *Complexe leerplaatsen in school en bedrijf*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen, RION.

Nieuwenhuis, A.F. M. (2006). *Vernieuwend vakmanschap. Een drieluik over beroepsonderwijs en innovatie*. Enschede: Universiteit Twente, Faculteit gedragswetenschappen. (inaugurale rede)

Nijhof, W. J. (2006). *Het leerpotentieel van de werkplek*. Afscheidsrede 29 september 2006 vanwege het emeritaat aan de Universiteit Twente. Enschede: Universiteit Twente.

OCW (2007). *Bestuurlijk arrangement rond invoering van Competentiegericht Beroepsonderwijs (CGO)*. Versie 4 juni 2007. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW).

Onstenk, J. (1997). *Lerend leren werken*. Delft: Eburon.

SER (2002). *Koersen op vernieuwing. Advies over macrodoelmatigheid, innovatiebeleid en beroepspraktijkvorming in het (middelbaar) beroepsonderwijs*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad (SER).

Stuurgroep Evaluatie WEB (2001). *Van eenvoud naar evenwicht. Eindrapportage van de Stuurgroep WEB*. (Den Haag: Stuurgroep Evaluatie WEB).

Vries, B. de (1988). *Het leven en de leer. Een studie naar de verbinding van leren en werken in de stage*. Nijmegen: Instituut voor Toegepaste Sociale Wetenschappen (ITS).

WRR (2009). *Vertrouwen in de school. Over de uitval van 'overbelaste' jongeren*. Den Haag: Wetenschappelijk Bureau voor het Regeringsbeleid (WRR).

# Bijlage I

## Deelnemers rondetafelbijeenkomst

Mw. drs. A. van Hooff, hoofdinspecteur vo/bve/ho  
Dr. M. Spierings, inspecteur  
Dr. E.K. de Vries, projectleider  
Drs. B. Koning, inspecteur

Dhr. Drs. V.W.H. van Baaijen, afdelingsmanager Ecabo  
Dhr. N. Barendregt, lid CvB Edudelta Onderwijsgroep  
Mw. Drs. M.H.D. Beurskens, beleidsadviseur MBO raad  
Dhr. Drs. M. van Blitterswijk, beleidsmedewerker COLO  
Dhr. Drs. J.W. van Bruggen, manager bpv Kenteq  
Dhr. R.N. van Driel MPA, directeur Savantis  
Dhr. J. Eijkelenboom, voorzitter programma ondersteuning leerbedrijven  
Dhr. T.L.M. Heintjes, manager professionaliseren in de bpv KCHandel  
Mw. F.W. Hengeveld, lid CvB ROC Eindhoven  
Mw. Drs. A.A.M. Jansen, beleidsadviseur AOC raad  
Dhr. Drs. J.W. Mans, manager Kenwerk  
Dhr. G.P. Oud, lid CvB Clusius College  
Dhr. Drs. H.G. Pierik, manager bedrijfstakgroepen en internationalisering MBO Raad  
Dhr. M.H. van Tilburg, lid CvB Clusius College

## Colofon

### **Inspectie van het Onderwijs**

Park Voorn 4  
Postbus 2730  
3500 GS Utrecht  
[www.onderwijsinspectie.nl](http://www.onderwijsinspectie.nl)

### **Productie**

Afdeling Communicatie, Inspectie van het Onderwijs

### **Vormgeving**

Blik grafisch ontwerp, Utrecht

### **Drukwerk**

Roto Smeets GrafiServices, Utrecht

### **Uitgave**

Inspectierapport 2009-13  
Juni 2009  
Verkoopprijs € 8,00

Exemplaren van deze publicatie zijn telefonisch te bestellen bij de Postbus 51 Infolijn: 0800-8051 (gratis) of via internet [www.postbus51.nl](http://www.postbus51.nl)  
Postbus 51- nummer 22BR2009B013  
ISBN: 978-90-8503-153-6

Deze publicatie is te vinden op  
[www.onderwijsinspectie.nl](http://www.onderwijsinspectie.nl) en [www.postbus51.nl](http://www.postbus51.nl).

© Auteursrecht voorbehouden

Gehele of gedeeltelijke overneming of reproductie van de inhoud van deze uitgave op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteursrechthebbende is verboden, behoudens de beperkingen bij de wet gesteld. Het verbod betreft ook gehele of gedeeltelijke bewerking.