

Elf

~~Eenvoudig~~ mbo

COLOFON

© Max Hoefijzers & Marc Vermeulen

Uitgave Open Press TiU

Tilburg, 2023

ISBN 9789403712611

DOI 10.26116/atgg-me74

Voorwoord

Met alle zorg rondom werkgelegenheid ontstond de vraag naar een doelmatiger aansluiting van de beroepsopleiding op arbeidsmarkt. Dit resulteerde op 1 augustus 2015 in de wet ‘Macrodoelmatigheid in het beroepsonderwijs’. Een wet die de verantwoording regelt van opleidingen om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de vraag vanuit de samenleving, waardoor afgestudeerden aansluiting kunnen vinden in de arbeidsmarkt. Om deze wet ook goed te laten landen werden aansluitend door de Minister van OCW en de staatssecretaris van EZ commissies ingesteld die als doel hadden om onderzoek te doen en advies te geven over dit vraagstuk. Voor het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) werd dit de Commissie Macrodoelmatigheid mbo (CMMBO), een commissie samengesteld met leden uit diverse disciplines om een zo breed mogelijk perspectief te bieden.

De redacteuren van deze bundel, Max Hoefijzers en Marc Vermeulen zijn leden van het eerste uur en hebben door de jaren heen zowel levendige debatten als heftige discussies gevoerd. Bij de afloop van onze maximale benoemingsperiode willen wij nog eenmaal stof geven tot discussie. Niet om ons gelijk te halen, noch om over ons graf te regeren, maar juist om de gesprekken levendig te houden.

Het verder verdiepen van de discussie over de toekomst van het mbo is van groot belang voor de grote groep jongeren die hun weg moet vinden in de samenleving. Opdat zij ondersteund worden door een opleiding die hen inspireert en voldoende bagage meegeeft om een baan te vinden, een eigen bestaan op te bouwen en als volwaardig lid aan de samenleving deel te nemen.

Met onze trots op wat het mbo al heeft bereikt en dit doel voor ogen hebben we diverse auteurs benaderd, ieder met een eigen invalshoek maar allen met een groot hart voor het beroepsonderwijs.

Kijkend naar de huidige situatie in de samenleving, de onvrede onder mensen en de groeiende ongelijkheid tussen groepen, maken wij ons zorgen of het huidige mbo jonge mensen na hun opleiding de optimale de gedroomde en optimale aansluiting laat vinden. Ondanks alle inspanningen van alle betrokkenen in het mbo zie we dat uiteindelijk nog te veel jongeren onvoldoende toegerust het onderwijs verlaten en zelf hun plek op de arbeidsmarkt moeten zien te vinden. Oók zien we dat de professionals iedere dag hun best doen, maar dit uiteindelijk nog te weinig oplevert voor de samenleving. De schreeuw van het bedrijfsleven naar goed opgeleide mensen is daar een signaal van. Maar ook de behoefte van studenten om meer zelf vorm te kunnen geven aan de eigen ontwikkeling laat zien dat er werk aan de winkel is.

We willen met dit boek inspiratie en energie toevoegen om het goede werk nog beter te maken. Cruciaal bij de insteek van dit boek is dat het mbo niet moet eindigen bij een *diploma* maar dat het mbo moet eindigen bij een *baan of een vervolgopleiding*. Een baan of een opleiding die bij iemand past en toekomstperspectief biedt.

Dit is nu extra relevant in het licht van de uitdagingen die ons wereldwijd te wachten staan. De invloed en consequenties van klimaatsverandering wordt steeds duidelijker. Om oplossingen te vinden voor de problemen die dreigen, moeten we samen de schouders eronder zetten en zoeken naar nieuwe, innovatieve wegen. Daarbij kunnen we het ons niet veroorloven om belangrijke talenten te verliezen of onder te benutten.

Persoonlijk maken we ons zorgen over juist dat laatste aspect. Hoe kunnen we deze grote groep jongeren inspireren en opleiden tot een actieve rol binnen de samenleving, waarbij ze een baan hebben die bij hun kennis en kunde past, waarbij ze een woning kunnen kopen, een gezin kunnen stichten en zich gezien en gehoord voelen? En waarbij ze een belangrijke rol kunnen vervullen binnen de samenleving. Binnen het huidige beroepsonderwijs worden te weinig metavaardigheden ontwikkeld waarmee jongeren sturing kunnen geven aan een carrière, hun leven, en aan hoe ze invloed kunnen uitoefenen op een ongewenste situatie. Noch worden ze voldoende gestimuleerd om actief, als gelijkwaardige burgers, te participeren binnen die samenleving.

In de gesprekken die in de loop van de afgelopen acht jaar gevoerd zijn waren er drie dingen die steeds op de een of andere manier een rol speelden:

1. Het perspectief van waaruit je kijkt naar het beroepsonderwijs. Waar de econoom heel utilitair kijkt, je moet geen opleidingen bieden waar in de arbeidsmarkt geen vraag naar is, kijkt de socioloog veel meer naar de samenhang binnen de samenleving en de psycholoog naar hoe de jongeren nog bezig zijn te ontdekken wie ze zijn en wat ze willen.
2. De sturende rol vanuit de overheid. Waar de een stelt dat de overheid bepaalt stelt de ander dat er juist bij de instellingen zelf een intrinsieke behoefte zou moeten zijn om macrodoelmatig te zijn. Zij stellen dat je daar geen systeem, stelsel en overheidsingrijpen bij nodig hebt. Overheidsingrijpen wordt door hen feitelijk als een soort verlies ervaren.
3. Er is wel kennis over het beroepsonderwijs maar die kennis is bij veel mensen toch incompleet. Iedereen, inclusief wijzelf, hebben op bepaalde punten blinde vlekken. Kennisnemen van het perspectief

vanuit andere disciplines kan inzicht vergroten. De diverse auteurs die een bijdrage hebben gegeven aan dit boek helpen ons daarbij.

Op onderdelen zijn de bijdragen in dit boek een herhaling van de gesprekken die de afgelopen jaren binnen de commissie gevoerd zijn. Maar juist mensen binnen het mbo hebben deze gesprekken over de grote betekenis van het mbo te weinig. Ze zijn gepassioneerd en betrokken met de studenten en ze willen dat zo goed mogelijk doen. Ze zijn druk met het maken van goed onderwijs. Maar de vraag blijft of het aansluit bij wat leerlingen willen en wat de arbeidsmarkt vraagt. De gerichtheid op een hoogwaardige kwaliteit van opleidingen, zal uitgebreid moeten worden naar een sterk bewustzijn over de rol van het mbo voor de toekomst van Nederland en onderzoek over wat die nieuwe tijd vraagt.

Er zijn initiatieven of gebied van technologie en flexibilisering, maar over het totale concept van mbo nadenken en daar toekomstbeelden aan hangen gebeurt nog weinig. En dat willen we in dit boek doen: de dialoog op het goede vlak brengen door middel van de vele inspirerende bijdragen van onze auteurs. En daarmee een verandering teweegbrengen die hard nodig is om een grote groep jongeren binnen boord te houden.

Minister Dijkgraaf heeft aan het begin van zijn ambtsperiode een adviestraject gestart om te komen tot een integrale visie op de toekomst van mbo, hbo en wo. Dat rapport is recent beschikbaar gekomen onder de titel ‘Vandaag is het 2040’. (Eimers e.a. 2023). Dit traject liep parallel met de productie van de voorliggende bundel. Wanneer we beide teksten vergelijken levert dit naar onze mening in algemene zin de volgende constatering op:

- Er is een verschil in doelstelling. Deze bundel is normatief: ‘de toekomst moet anders, een transitie is nodig, terwijl ‘Vandaag is het 2040’ juist meer een gids wil zijn op weg naar mogelijke toekomstperspectieven, die afhankelijk van internationale, technologische of andere ontwikkelingen andere uitkomsten voor het mbo (en hoger onderwijs en onderzoek) met zich mee kunnen brengen. ‘Vandaag is het 2040’ benoemt een aantal trends (p.29-43)
- Een ander niet onbelangrijk verschil is dat deze bundel zich uitsluitend richt op het mbo, terwijl ‘Vandaag is het 2040’ een breder perspectief hanteert en het volledige stelsel van tertiair onderwijs en onderzoek als object van onderzoek heeft.

Voorgaande wil niet zeggen dat er geen raakvlakken zijn tussen beide studies. Integendeel: de zes bouwstenen voor de beoogde transitie van het mbo (hoofdstuk

11) lijken ons evenzeer relevant voor het hbo en het wo. Daarnaast hanteren de auteurs van ‘Vandaag is het 2040’ drie toekomstperspectieven:

- Werk, economische ontwikkeling en innovatie
- Grote Maatschappelijke Vraagstukken
- Ontplooiing van individueel talent.

Waar in ‘Vandaag is het 2040’ de drie toekomstperspectieven als drie min of meer alternatieve paradigma’s worden geschetst die in de toekomst meer of minder nadrukkelijk de inrichting van het stelsel van mbo, hbo, wo en onderzoek zullen beïnvloeden, zet *de maatschappelijke opgave van het mbo centraal* op een manier die ons inziens alle drie de toekomstperspectieven van ‘Vandaag is het 2040’ omvat: ‘(...) talentontwikkeling van individuen centraal stellen, ‘kansrijk’ opleiden binnen een context van een dynamische arbeidsmarkt, de noodzaak van leven lang ontwikkelen en dienstbaarheid aan de regionale maatschappelijke vraagstukken’.

WOORD VAN DANK

Het CMMBO was bereid de technische realisatie van deze bundel mogelijk te maken. De inhoud ervan weerspiegelt daarmee geenszins de opvattingen van de commissie. Die is geheel voor de afzonderlijke rekening van de auteurs. Dat zijn overigens allemaal mensen met een groot hart voor het mbo en een lange staat van dienst in deze sector. Een woord van dank voor hun bijdragen is hier zeer gepast.

Max Hoefeijzers en Marc Vermeulen

Inhoudsopgave

1	Over het ontstaan van ROC's	— 1
2	Mbo toe aan verandering!?	— 7
3	Maatschappijvisie en mensbeeld in de context van de 21 ^e eeuw.	— 17
4	Het mbo-onderwijs: de evolutie van een sector naar volwassenheid	— 23
5	Groen en blauw onderwijs in learning communities. De ontwikkeling van Yuverta bezien vanuit het FutureWork4ALL-model	— 33
6	Technologie, beroepsonderwijs en de verbindende leercultuur: de casus Zuid-Limburg	— 47
7	Zicht op toekomstig mbo: Loslaten en vasthouden	— 63
8	Een toekomstbeeld voor borgen civiel effect en examineren	— 77
9	Het regiobegrip in het beroepsonderwijs, logisch maar niet heel handig (meer)	— 91
10	Het stelsel opentrekken: De toekomst van leerarrangementen in het beroepsonderwijs	— 103
11	Naar een permanente transitie	— 117
	Ten slotte	— 137
	Auteursregister	— 139
	Bronnen	— 153
	Noten	— 158

Over het ontstaan van ROC's

In dit hoofdstuk schetst Chiel Renique het ontstaan van de ROC's en de maatschappelijke opdrachten die ze meekregen. De verworvenheden vanuit de ontstaansgeschiedenis, zijn nog steeds zeer actueel en blijven richtinggevend voor het werk van het mbo in de 21e eeuw.

De grote veranderingen in het mbo beginnen in de tachtiger jaren van de vorige eeuw. Een spoor voor de veranderingen is gelegen in het onderwijs zelf. Het mbo bestaat uit een sterk versnipperd aanbod in sectorale scholen: MTS-en voor de sector techniek, MEAO-, MMO-scholen in de sectoren administratie, handel en detailhandel, MHO-scholen voor de horecasector, MAO-scholen in de agrarische sector, MDGO-scholen die zijn voortgekomen uit het middelbaar huishoud en nijverheidsonderwijs en dan vooral de sectoren welzijn, gezondheidszorg en mode met daarnaast de streekscholen waar vooral de opleidingen in het leerlingwezen (nu BBL) en het kort mbo (niveau 2) werd verzorgd. Veel scholen waren klein van omvang (200 tot 500 leerlingen) en functioneerden op basis van een declaratiestelsel. De voorschriften van OC&W waren bepalend voor de financiering van de scholen en dat leidde jaarlijks tot grote overschrijdingen bij OC&W. Daarnaast was het aantal vroegtijdige schoolverlaters omvangrijk. Het onderwijs in de mbo-scholen had een sterk patroon van selectie. Leerlingen die het niveau niet aankonden kregen te horen dat het beter was een andere opleiding te kiezen. De politiek wilde veranderingen aanbrengen zowel t.a.v. het aantal vroegtijdige schoolverlaters als t.a.v. de financiële overschrijdingen.

Tegelijk liep er een tweede spoor dat was aangezet vanuit de zorgelijke toestand van de economie en de arbeidsmarkt. In 1981 kwam het rapport Wagner uit over het industriebeleid: *“Een nieuw industrieel elan”*. Voor innovatie-en industriebeleid werd een verbetering van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt al als noodzaak aangemerkt en een vervolgrapport over het beroepsonderwijs werd aangekondigd. Dit verscheen in 1984 onder de titel *“Op weg naar een gezamenlijke verantwoordelijkheid”*. Het was opgesteld in overleg met het onderwijsveld en sociale partners.

Twee doelen stonden centraal namelijk de bijdrage aan het herstel van de marktsector en de bestrijding van de jeugdwerkloosheid. Partners in het overleg, zowel onderwijs als bedrijfsleven, aanvaardden als belangrijk vertrekpunt dat het beroepsonderwijs in zijn totaliteit een opleiding moet kunnen bieden aan alle jongeren die niet deelnemen aan de tweede fase havo-vwo respectievelijk niet doorgaan naar het hoger onderwijs. Expliciet werd daarover nog gesteld dat het georganiseerde bedrijfsleven zich in beginsel verantwoordelijk voelt voor de opname van de totale doelgroep. Dus “no one left behind” was het parool!

Om dit te kunnen waarmaken zijn twee afspraken gemaakt: het bedrijfsleven ging zorgen voor verdubbeling van het aantal plaatsen in het leerlingstelsel en het georganiseerd bedrijfsleven zou toegang krijgen tot het overleg over het beroepsonderwijs. Het eerste is in de jaren daarop gerealiseerd. Het tweede kreeg op twee manieren vorm: sociale partners kregen toegang tot het OOVO (onderwijs overleg voortgezet onderwijs, waaronder ook het beroepsonderwijs). Verder stond in een bijlage bij het rapport Wagner een schets van de mogelijke en wenselijke betrokkenheid van het bedrijfsleven met als invalshoek een bedrijfstakgewijze benadering.

Het bedrijfsleven zou zorgen voor up to date beroepsprofielen; het onderwijs vertaalt dit naar beroepsopleidingsprofielen en leerplannen (maar wel met een legitimatie-check met het relevante bedrijfsleven), de overheid vertaalt dit naar eindtermen. In een notendop was hiermee de basis gelegd voor de *Nota Beroepsprofielen Leerplanontwikkeling Beroepsonderwijs*, die in 1986 uitkwam en voor het bedrijfstakgewijze overleg dat in de periode 1987-1989 is opgebouwd en vervolgens is ingevoegd is in de landelijke organen nieuwe stijl, die zowel hun diensten verlenen aan het leerlingwezen als aan het mbo.

De SVM-operatie (sector vormingen vernieuwing van het mbo) werd in 1990 in de steigers gezet. Fusies van kleine scholen tot sectorale en multi-sectorale mbo-colleges van voldoende omvang om met een lump-sum financiering niet in de financiële problemen te komen. De vernieuwing was enerzijds bedoeld om de inhoud van de opleidingen up-to-date te houden ten behoeve van een betere aansluiting bij het bedrijfsleven. De sterkere instellingen waren beter in positie

om het proces van bedrijfstakgewijze overleg tussen onderwijs en bedrijfsleven te volgen en de uitkomsten concreet te vertalen naar de praktijk van het onderwijs.

Overigens gingen de ontwikkelingen in het bedrijfsleven zo snel, dat zelfs met de nieuwe afspraken het lastig was voor het mbo om het tempo bij te houden. Een veelzeggend voorbeeld betreft het opkomen van ICT en de daarvoor ontworpen mbo-opleidingen. Een drie-of vierjarige opleiding ICT, liep in de beginjaren hopeloos achter. Het eindtermendocument moest vier jaar standhouden, terwijl de computerwereld in rap tempo van MSDOS naar een Windows omgeving evolueerde. Uiteraard beïnvloedde de opkomst van ICT overigens alle sectoren: technische werkomgevingen, economisch-administratieve beroepen, gezondheidszorg. Het bedrijfstakgewijze overleg was dus over de hele linie broodnodig om de opleidingen actueel te houden.

Anderzijds had de vorming van mbo-colleges de bedoeling om financieel robuuste instellingen te maken die in staat waren om met een vastgesteld budget (per leerling) de school te laten draaien. Voor het realiseren van de gedachte “no one left behind” lanceerde OCW in 1980 de proefprojecten kmbo. Uitgangspunt was drempelloze toelating, dus ook degenen zonder diploma mavo of lbo naar een eindniveau van primair vakmanschap. Aanvankelijk zag het bedrijfsleven dit als ongewenste concurrentie met het leerlingwezen.

In het overleg Wagner is in elk geval geconcludeerd dat beide leerwegen voor eenzelfde beroep, kmbo en primair leerlingwezen, in beginsel tot dezelfde eindtermen zouden moeten opleiden. De onderwijsorganisaties in het overleg waren voorts voor een parallel model: beide leerwegen bestaan naast elkaar. Het bedrijfsleven wilde aan de bedrijfstakken overlaten of men wilde kiezen voor een parallel model of een sequentieel model (starten in dagonderwijs en vervolgen in leerlingwezen). De facto accepteerde daarmee het bedrijfsleven het kmbo (vt/dt) en dat werd door voorzitter Van Lede ook nog eens duidelijk uitgesproken op de ABOP-conferentie beroepsonderwijs in 1987. Het zogeheten “gat in de Mammoetwet” was hiermee gedicht.

In 1989 stelde minister Ritzen de commissie Rauwenhoff in met als opdracht te adviseren over de verbetering van de aansluiting en wisselwerking tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Een beetje vreemd was dat met geen woord werd gerept over wat er sinds het rapport Wagner al op dit gebied was gebeurd. In 1990 kwam de commissie Rauwenhoff met een rapport “*Onderwijs, Arbeidsmarkt, naar een werkzaam traject*”. De werkgeversorganisaties onderschreven de aanbevelingen voor meer samenwerking (“co-makership”) tussen scholen en bedrijven, ook buiten stages om en waren het ook eens met de zorg dat iedereen bij het verlaten van het onderwijs tenminste een startkwalificatie zou hebben (niveau primair leerlingwezen/kmbo of diploma havo/vwo). Daarentegen was men het

absoluut niet eens met het afschaffen van de landelijke organen, zag men ook niet de noodzaak van het opzijzetten van regels in vrijmarkten en wilde men het aan de branches overlaten of men alle beroepsonderwijs zou willen dualiseren (combinatie van werken en leren) of de bestaande situatie van twee leerroutes: duaal en dagonderwijs met stage, zou willen handhaven.

Eind 1991 is een convenant Rauwenhoff gesloten tussen sociale partners en de overheid (OCW, EZ en SZW). Belangrijk startpunt was de verantwoordelijkheidsverdeling: de overheid voor initieel onderwijs en scholing van werkzoekenden; het bedrijfsleven voor scholing van werkenden. Verder werden de eerdergenoemde positieve punten uit het rapport onderschreven, maar tripartiet werd de wens vastgelegd dat het bedrijfsleven en het beroepsonderwijs per branche overleg zouden hebben over de aansluiting onderwijs-bedrijfsleven.

Hier is dus de lijn Wagner gevolgd. In de vorm van landelijke organen nieuwe stijl, die zowel zouden werken ten dienste van het leerlingwezen als van het kmbo en mbo, is dit ook later in de WEB vastgelegd. Aan de branches werd de keuze gelaten of men de weg op zou willen van algehele dualisering, maar daar bleek naderhand geen enkele branche voor te kiezen. Verstandig ook, alleen al omdat bij het handhaven van beide leerwegen, duaal en dagonderwijs, veel beter conjuncturele schommelingen opgevangen kunnen worden.

Onder “co-makership” werd ook verstaan dat scholen contractonderwijs konden verzorgen voor scholing van werkenden. Naast extra inkomen, ging het er ook om dat scholen zo directer verbonden blijven met de vragen vanuit bedrijven. Onverlet de afgesproken verantwoordelijkheidsverdeling was er ook overeenstemming dat het goed zou zijn wanneer bedrijven, met name als het om specifieke apparatuur gaat, scholen die ook ter beschikking stellen, bijvoorbeeld in combinatie met training van personeel van het bedrijf.

Het was overigens voor de scholen bepaald wettelijk om met deze nieuwe mogelijkheden om te gaan, immers dat vraagt om een veel meer vraaggerichte instelling naar bedrijven in vergelijking met de cultuur (tot dan toe) van het initieel beroepsonderwijs. Nieuwe loot aan de stam van “co-makership” zijn de Centra voor Innovatief Vakmanschap die vanaf 2012 zijn gestart: samenwerkingsprojecten rond een innovatief thema waar zowel bedrijven als een ROC in deelnemen. Ook zien we branches met een of enkele ROC's meer intensief samenwerken op het gebied van onderwijs en scholing, in het voordeel van beide, omdat investeringen in de infrastructuur dan optimaal kunnen renderen (zie bv de Truck-Academy van Bovag met zeven ROC's)

Zowel met het oog op de “zorgplicht” voor de startkwalificatie als op de scholingsmarkt voor werkenden en tweede kans onderwijs voor volwassenen, is bij de invoering van de WEB gekozen voor het samenbrengen van de vele kleine

sectoraal gerichte mbo-scholen in multi-sectorale Regionale Opleidingen Centra (ROC's), waarin naast mbo, kmbo en leerlingwezen ook basiseducatie en algemeen onderwijs voor volwassenen werden ondergebracht. Inspiratie daarvoor waren de Amerikaanse en Engelse Community Colleges, die een breed aanbod hadden van beroepsonderwijs en allerlei scholing voor volwassenen en sterk inspeelden op de regionale arbeidsmarkt.

Overigens vonden de ondernemersorganisaties indertijd de fusiebeweging wel heel fors en hebben zij gepleit voor een “twee-cluster” operatie, waarbij eerst de dagopleidingen en de opleidingen voor volwassenen en twee clusters zouden worden samengebracht. Ook sommige onderwijsbestuurders waren daar voorstander van, maar de politiek heeft toch ingestemd met de brede fusie-aanpak in één keer.

De landelijke organen nieuw stijl zijn in eerste instantie (beperkt) geclusterd tot Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven en vervolgens samengebracht in één organisatie SBB, samenwerkingsorganisatie beroepsonderwijs bedrijfsleven, bi-partiet bestuurd door onderwijs en bedrijfsleven, met sectorkamers gericht op sectoren van de arbeidsmarkt.

Als het gaat om de balans landelijk-regionaal zijn er in vergelijking met de start van de WEB al meer mogelijkheden ontstaan, door de introductie van keuzedelen. Dit biedt zowel een mogelijkheid voor regionale inkleuring, maar ook voor het eerst uittesten van onderdelen die voortkomen uit innovaties in beroepen zodat op een organische maniersuccesvolle modulen, als ze van generiek belang blijken te zijn, in te voeren in het landelijk profiel.

DE VERWORVENHEDEN

Als we kijken naar de historie zijn er in elk geval enkele verworvenheden die we zouden moeten koesteren.

1. Van Wagner nemen we mee de noodzaak om de leerplanontwikkeling beroepsonderwijs zo in te richten dat de ontwikkelingen in het werkveld op redelijk korte afstand gevolgd kunnen worden. Wel moet voortdurend gekeken worden of het systeem voldoende balans biedt tussen landelijke herkenbaarheid en in kunnen spelen op vragen in de regio.
2. Van Wagner nemen we ook mee de steun aan het leerlingwezen, overigens naast de route van dagonderwijs met stage.

3. Rauwenhoff heeft het besef gebracht dat voor instellingen het een “zorgplicht” is om ieder met tenminste een startkwalificatie de arbeidsmarkt op te laten gaan. Daaruit kwam de opdracht aan het mbo voort van “Niemand van school zonder Diploma”.
4. Ontegengelijk heeft Rauwenhoff ook een nodige impuls gegeven aan nieuwe samenwerkingsvormen tussen bedrijven en instellingen (“co-makership”). Als we deze lijnen vasthouden, zou daarmee ook een belangrijke uitdaging voor de toekomst te lijf kunnen worden gegaan: hoe realiseren we de diverse transitie's die nodig zijn, kunnen we werk slimmer en efficiënter organiseren, zijn er functies die nu nog door hbo-ers worden gedaan, maar die met steun van technologie inmiddels ook door mbo-er kunnen worden gedaan, etc. Alleen door “co-makership” tussen mbo en bedrijfsleven, zal het lukken om de transitie's te realiseren.

Mbo toe aan verandering!?

In dit hoofdstuk beschrijft Marjolein ten Hoonte de veranderingen in de maatschappij die maken dat er aanpassingen nodig zijn in het huidige mbo. Zij beschrijft de demografische ontwikkelingen en de gevolgen daarvan voor de arbeidsmarkt, de technologische ontwikkelingen die beroepen doen veranderen, doen verdwijnen en nieuwe doen ontstaan. Maar ook de globalisering en de klimaatontwikkelingen hebben naar haar inzicht gevolgen voor het functioneren van het mbo.

Aan het eind van dit hoofdstuk geeft Carlo Segers zijn reflectie hierop vanuit het mbo zelf. Is het mbo in staat hierop adequaat te anticiperen?

De wereld is in verandering. Grote en veelzeggende ontwikkelingen maken dat veel van onze oude vertrouwde omgeving en instituties ook aan verandering onderhevig zijn. Of we nu willen of niet. Onderwijs maakt uiteraard ook deel uit van de ontwikkelingen, sterker nog binnen de kennisinstellingen zijn velen onderzoek aan het doen naar de ontwikkelingen en de betekenis daarvan. Het heeft de weg naar een daadwerkelijke onderwijs transformatie nog niet gevonden. In dit hoofdstuk staan we stil te bij deze ontwikkelingen en trachten we de gevolgen daarvan voor mensen, de samenleving en daarmee de gevestigde institutionele lichamen waar onderwijs, met name ook het mbo onderwijs, een belangrijk deel van uit maakt, in te schatten. Ontwikkelingen die maken dat een beetje bijschaven van de oude opstelling, het zogenaamde business development, niet meer toereikend is. We dienen echt te innoveren, te transformeren, om antwoorden te vinden op de vraag aan het onderwijs en de rol van onderwijs van morgen en overmorgen.

Onderwijs dient een doel, het vormt mensen. Onderwijs, leren in zijn algemeenheid is van grote invloed op de productiviteit van de mens, op levensvreugde op verdienvermogen, op samenleven etc. Van onderwijs kunnen we zeggen dat het een van de *lange systemen* onder onze samenleving is (Kalshoven & Zonderland 2016). Minister Jet Bussemaker noemde onderwijs ooit een van de belangrijke mechanismen waarlangs een samenleving zich ontwikkelt en kan veranderen.

Wat zijn deze de grote ontwikkelingen?¹ Grofweg zijn dit de vier blokken waarbinnen we de veranderingen kunnen vatten.

1. DEMOGRAFIE

Mensen worden als gevolg van, vooral ook, technologische vooruitgang, voeding en leefstijl, medische technologie etc. ouder. We kunnen beter spreken over langer leven. Het feit dat we langer leven heeft niet alleen gevolgen voor ons zelf maar zeker ook voor de manier waarop we ons leven, onze organisaties en zeker ook ons onderwijs inrichten (Gratton & Scott, 2016). De oude vertrouwde fases van leren, werken en met pensioen is aan het veranderen. Meisjes die vandaag de dag in een hoogopgeleid gezin in ons land geboren worden hebben een levensverwachting van 95 jaar. (tweedeling in de maatschappij op allerlei plekken en niveaus)

Als we teruggaan naar het ontstaan van de leerplicht dan lijkt het begin te liggen in de afschaffing van de kinderarbeid, met het beroemde “kinderwetje van Houten 1874” het ging verder met de invoering van de leerplicht voor kinderen van 6-12 jaar in 1900. In de loop der tijd is de leerplicht wet steeds aangepast en in 1990 hebben de VN het recht op onderwijs opgenomen in het verdrag inzake de rechten van het kind. Dienen we als gevolg van alles wat zich ontwikkelt de leerplicht uit te breiden naar 80 jaar en dat ook op een moderne manier te faciliteren, de rechten van de mens?

De gevolgen van ouder worden gaan veel verder dan het feit dat we dienen te proberen oud te worden en zo lang mogelijk gezond te blijven. Het gaat over de totale inrichting van ons leven hoe gaan we wonen, werken, leren, leven, zorgen en uitrusten. Stoppen met werken, kan dat nog als we zo oud worden? Of dienen we ons te bezinnen op hoe ga ik 95 worden, welke fasen in mijn leven kan ik top presteren, welke fasen dien ik bij te leren, welke fasen wil ik het rustiger aan doen. Is het niet zo dat jongeren vandaag de dag reizen en luiere voor dat ze aan het werk gaan, iets wat mijn generatie zich voornam om dat na pensionering te gaan doen. Op je 67^e stoppen met werken zou wel eens voor velen niet meer handig, nodig en of financierbaar blijken te zijn.

De situatie lijkt te worden dat we gedurende ons leven verschillende fasen van intensiteit en soort werk dat we doen kennen. Dat we werk in zekere zin nodig

blijven houden om in onze eigen welvaart en welzijn te voorzien. (Betaald/onbetaald, van waarde voor wie)

Dan is een vierjarige opleiding niet voldoende om je hele loopbaan mee toe te kunnen. In de veranderende wereld dien je toegang te vinden tot het opdoen van extra kennis om verbonden te kunnen blijven op werk en inkomen. Het vorm kunnen geven aan je carrière, aan je welzijn en inkomen, aan je leefstijl, zijn zo nieuwe vaardigheden om in de dynamische wereld succesvol deel te kunnen blijven nemen. Hoe gaat iemand van 45 jaar wonen, werken, leren, leven, zorgen en uitrusten dan vormgeven de rest van zijn leven?

Er dient zich demografisch nog een ander feit aan en dat is dat we in dit deel van de wereld met vergrijzing en ontgroening te maken hebben. Onze beroepsbevolking krimpt. Vandaag de dag durven we nog tegen fitte 67-jarigen te zeggen dat de cao zegt dat zij moeten stoppen met werken! Ook als mensen graag door zouden willen werken. Hoelang houden we dat nog vol en gooien we talent weg? (In andere delen van de wereld worden nog veel kinderen geboren, human mobility zal een fenomeen kunnen worden)

Binnen de demografische ontwikkeling is de inclusieve samenleving een hot topic. Er is veel te doen over de 7 vinkjes, we sluiten vele talenten buiten (Luyendijk, 2022). Onderwijs zou een belangrijke schakel dienen te zijn in het samenbrengen van leerlingen en studenten, nationaal en internationaal, om een inclusief leider en een inclusief burger te worden. Kwaliteitsagenda's in het onderwijs van vandaag de dag zien te weinig op daadwerkelijke KPI's op inclusie, emancipatie en diversiteit, en op sociale basisvaardigheden, geletterdheid etc.

Onderwijs, organisaties dienen zich te bezinnen op de klant, de student van de toekomst, Het mbo-onderwijs met een sterke regionale verbondenheid zou de ontwikkel-hub voor de totale beroepsbevolking moeten vormen. Het atelier van de regio. Waar de ontwikkelvraag van de student centraal staat. De docent zelf weer student kan zijn.

2. TECHNOLOGISCHE ONTWIKKELING

Technologische ontwikkelingen maken dat de wereld grenzeloos is geworden en voelt als een dorp. Alles is binnen handbereik. Een student in de verste uithoek van de wereld kan via onlineonderwijs zijn degree halen. Onmetelijke mogelijkheden. Kijk eens hoe we omgaan met teruglopende aantallen jongeren in ons deel van de wereld. We doen alsof we scholen dienen te gaan sluiten terwijl het een enorme kans is om allerlei studenten uit ons land de hele wereld jong en oud met ons internationaal gewaardeerde schoolsysteem te verbinden en samen te laten leren. In andere wereld delen komen nog wel steeds meer jongeren de wereld op.