



# **Activiteitenverslag Arbeidsmarktgekwalificeerd Assistent**

Inclusief onderzoeksresultaten van het KBA

**Experimenteerjaar 2006-2007**

# Inhoudsopgave

## 1

<b>1</b>	<b>Voorwoord</b>	5
<b>2</b>	<b>Samenvatting en aanbevelingen</b>	6
<b>3</b>	<b>Inleiding</b>	9
<b>4</b>	<b>De deelnemers</b>	12
4.1	Inleiding	12
4.2	Cijfers en achtergronden deelnemerscohort 2006-2007	12
4.3	Typologie AKA-deelnemer	16
4.4	Doelgroepbepaling	17
<b>5</b>	<b>De praktijk in 2006-2007</b>	20
5.1	Visie	20
5.2	Onderwijsaanbod	21
5.3	Organisatie en bedrijfsvoering	25
5.4	Bpv en regionale samenwerking	27
<b>6</b>	<b>Toekomst van AKA-deelnemers</b>	34
6.1	Te verwachten uitstroom cohort 2006-2007	34
6.2	Arbeidsmarktperspectief	36
<b>7</b>	<b>Overige</b>	38
7.1	Uitvoerbaarheid kwalificatiedossier	38
7.2	AKA en andere doelgroepen	39
<b>Bijlage 1</b>	Overzicht onderwijsinstellingen binnen AKA-experiment	42
<b>Bijlage 2</b>	Overzicht participerende kenniscentra binnen experimenteerjaar, hun wijze van betrokkenheid en gerealiseerde bpv-plaatsen	43
<b>Bijlage 3</b>	Communicatie in de experimentclusters	44
<b>Bijlage 4</b>	Stand van zaken AKA-deelnemers cohort 2005-2006 per oktober 2006	46
<b>Bijlage 5</b>	Deelnemersaantallen per oktober 2006 van beroepskwalificerende niveau 1-opleidingen	47
<b>Bijlage 6</b>	Voorbeeld AKA-rooster	48
<b>Bijlage 7</b>	Geraadpleegde literatuur	49
<b>Bijlage 8</b>	Te verwachten aantallen cohort 2007-2008	50

# 2

## Resultaten AKA-onderzoek

### 1 AKA in driedimensionaal perspectief 52

- 1.1 Onderzoeksopzet 52
- 1.2 Conclusies coördinatorenonderzoek 52
- 1.3 Conclusies bedrijvenonderzoek 55
- 1.4 Conclusies deelnemersonderzoek 57
- 1.5 Antwoord op de onderzoeksvragen 59

### 2 Resultaten AKA-onderzoek 62

- 2.1 Onderzoeksopzet 62
- 2.2 Curriculum, organisatie en samenwerkingspartners van de AKA-opleidingen 62
- 2.3 Instream- en uitstroomgegevens cohort 2006-2007 68

#### Bijlage 1 Tabellen 75

### 3 AKA in bedrijf 76

- 3.1 Onderzoeksopzet en respons 76
- 3.2 Algemene kenmerken van de leerbedrijven 76
- 3.3 Contacten en afstemming tussen bedrijf en AKA-opleiding 78
- 3.4 Contacten en afstemming tussen bedrijf en KBB 80
- 3.5 Ervaringen met AKA-deelnemers 82
- 3.6 Kennis en gebruik van financiële en fiscale regelingen 86
- 3.7 Ervaringen met gediplomeerde AKA-deelnemers als (mogelijke) werknemers 86

### 4 AKA en uitstroombestemming 89

- 4.1 Onderzoeksopzet 89
- 4.2 Onderzoeksrespons 89
- 4.3 Algemene deelnemerskenmerken 90
- 4.4 Herkomstkenmerken van de deelnemers 91
- 4.5 Deelnemerskenmerken tijdens de AKA-opleiding 94
- 4.6 Oordelen van deelnemers over de AKA-opleiding 95
- 4.7 Diplomeringscijfers, uitval en uitstroombestemming 96
- 4.8 Zelfbeeld van AKA-deelnemers 105

#### Bijlage 1 Tabellenboek 107

#### Bijlage 2 Verklaringen voor verschil in diplomeringscijfers van CFI-deelnemersonderzoek 111

## Colofon 113



1

Dit activiteitenverslag bestaat uit twee delen: deel 1 is een weergave van de ervaringen van de AKA-experimenten (AKA staat voor Arbeidsmarktgekwalificeerd Assistent) uit het experimenteerjaar 2006-2007. Deel 2 bevat de resultaten van een aantal onderzoeken die het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) heeft uitgevoerd onder leerbedrijven, deelnemers, ex-deelnemers en AKA-coördinatoren. Het KBA onderzocht zowel de opvattingen van betrokkenen over de AKA-opleiding als die over het maatschappelijk effect ervan.

Omwillen van de leesbaarheid zijn de bevindingen uit de experimentclusters onderverdeeld in drie thema's: de deelnemer, de praktijk en de toekomst. Deze indeling komt overeen met eerdere activiteitenverslagen. Hierdoor is het mogelijk de ontwikkeling van de AKA-opleidingen door de (experimenteer)jaren heen te volgen.

Het gemeenschappelijk procesmanagement heeft dit experimenteerjaar een onderzoeksoopdracht verleend aan onderzoeksbureau KBA. Uitvoerders van het onderzoek zijn Hans Schuit en Andrea Klaijssen. Het onderzoek kende de volgende kernvragen:

- Welk beeld is er te geven over het functioneren van de AKA-opleidingen in het algemeen en meer specifiek over zaken als leerlingenkenmerken, instroom, doorstroom, uitval, bpv, samenwerking met externe partners, groepsgrootte, bekostiging en positionering binnen bve-instellingen?
- Hoe beoordelen werkgevers het functioneren en de relevantie van AKA-opleidingen?
- Hoe beoordelen deelnemers en oud-deelnemers het functioneren en de relevantie van de AKA-opleidingen en welke bijdrage leveren AKA-opleidingen aan de loopbaan van de ex-deelnemers?

Op basis van deze vraagstelling heeft het KBA enquêtes afgenomen onder AKA-deelnemers en ex-deelnemers, bedrijven en coördinatoren.

In samenwerking met CFI (Centrale Financiën Instellingen) zijn de definitieve cijfers verkregen over het cohort 2005-2006. Deze zijn terug te vinden in bijlage 4. Ook heeft CFI meegewerkt aan de gegevensverstrekking van deelnemers in de beroepskwalificerende niveau 1-opleidingen. Ten tijde van de afronding van deze rapportage waren nog geen betrouwbare cijfers beschikbaar over de doorstroom van het huidige cohort deelnemers. Daarom is er gewerkt met geschatte aantallen. Begin 2008 stelt CFI de definitieve resultaten van het cohort 2006-2007 beschikbaar. Het procesmanagement herontwerp mbo zal deze resultaten tegen die tijd publiceren. Dit gebeurt mogelijk in samenhang met het te formuleren advies.

Het activiteitenverslag is gebaseerd op de bevindingen van alle participerende ROC's, AOC's en kenniscentra. Daarnaast bevat het de resultaten van het onderzoek.

**Fiény Peerboom**

*Projectleider AKA, Gemeenschappelijk Procesmanagement Herontwerp MBO*

Terugkijkend op ruim twee jaar experimenteren met AKA-trajecten, wordt één ding duidelijk: er is veel vooruitgang geboekt. Elk ROC voert inmiddels AKA-trajecten uit. Daarnaast zijn tien AOC's actief aan de slag gegaan met de ontwikkeling dan wel uitvoering van AKA. Het laatste experimenteerjaar startten ruim tienduizend jongeren een AKA-traject. Hiervan stroomt naar verwachting 66 procent met een diploma uit.

### De doelgroep

De doelgroep van het AKA-onderwijs komt steeds beter in beeld. Het gaat veelal om jongeren zonder vmbo-diploma en met complexe persoonlijke problemen. De meeste AKA-deelnemers zijn tussen de 16 en 23 jaar: de leeftijdsbepaling die bij aanvang van het experiment is vastgesteld. Deze jongeren worden via een AKA-traject voorbereid op een niveau 1-opleiding. Dankzij een juiste aanpak, aangepast onderwijsaanbod en intensieve begeleiding hebben zij vooruitzicht op een passende plek op de arbeidsmarkt of een niveau 2-opleiding. Er is veel deskundigheid opgebouwd binnen de AKA-trajecten. Deze kennis en ervaring kan op termijn worden ingezet voor andere doelgroepen. In het volgende experimenteerjaar staan we uitvoerig stil bij de (on)mogelijkheden voor de verschillende doelgroepen en doen we hiervoor aanbevelingen.

### Zorg Advies Team

De AKA-doelgroep vraagt om specifieke begeleiding, zowel van onderwijsbetrokkenen als van deskundigen uit netwerkorganisaties. De inrichting van een Zorg Advies Team (ZAT) is een goede manier om verantwoorde AKA-trajecten uit te kunnen voeren. Vooralsnog zijn goed functionerende ZAT's dun gezaaid. De komende tijd moeten instellingen actief investeren in de (verdere) professionalisering van hun ZAT. De voorkeur gaat uit naar een eigen ZAT voor het AKA-team, in plaats van aansluiting bij de ZAT's van de totale onderwijsinstelling.

### Mentorprogramma

Een tweede aanbeveling is de opzet van een mentorprogramma binnen de AKA-teams, waarbij mensen uit het bedrijfsleven de rol van mentor vervullen. Mentoren kunnen deelnemers helpen bij de oriëntatie op de arbeidsmarkt. Zij kunnen jongeren motiveren en stimuleren om (weer) aan het werk te gaan. In sommige gevallen kan de mentor zelfs zorgen voor werk. De mentorprogramma's sluiten aan op de ontwikkelingen die de Taskforce Jeugdwerkloosheid tot stand heeft gebracht. Het Oranjefonds biedt dan ook subsidiemogelijkheden.

### Bedrijfsleven is positief

Het regionale bedrijfsleven staat positief tegenover AKA-trajecten. Uit het KBA-onderzoek blijkt dat 62 procent van de leerbedrijven tevreden is over de opleiding en de kansen van AKA-deelnemers op de arbeidsmarkt voldoende tot zeer groot zijn. Volgens de bedrijven zijn vakspecifieke vaardigheden prima te leren in de beroepspraktijk. Het onderzoek laat wel zien dat veel bedrijven het AKA-traject zien als een opstap naar een vervolgopleiding. Het is niet zo, dat zij de voorkeur geven aan een jongere met een beroepskwalificerende niveau 1-opleiding boven een AKA-jongere.

### Inrichting bpv

Bedrijven voelen zich in toenemende mate betrokken bij bpv en examinering. Dit neemt niet weg, dat de begeleiding en organisatie voor verdere verbetering vatbaar zijn. Er is en blijft veel aandacht nodig voor het matchen van bedrijf en deelnemer. Dat geldt ook voor de begeleiding tijdens het bpv-traject. Bij de inrichting van de bpv moeten de mogelijkheden van het regionaal

bedrijfsleven centraal staan, niet de mogelijkheden van de school. Hiervoor is het nodig de samenwerking met kenniscentra te intensiveren. Ook bedrijven zouden meer met de kenniscentra moeten samenwerken, om zo de arbeidsmarkt mogelijkheden van AKA-deelnemers te vergroten.

### **Over examinering**

Het onderdeel examinering krijgt langzaam maar zeker vorm en inhoud, maar is zeker nog niet uitgekristalliseerd. Centraal staat de vraag hoe betrokkenen op een deskundige en onafhankelijke manier, passend bij het gekozen onderwijsconcept en de doelgroep van de AKA-trajecten, een constructieve bijdrage kunnen leveren. Uit het coördinatorenonderzoek blijkt, dat bij de meeste AKA-opleidingen de examinering een redelijke afspiegeling is van het competentiegerichte karakter van de opleiding. Vormen die worden gebruikt zijn het portfolio, de proeve van bekwaamheid, het eindgesprek en de praktijkobservatie. Tegelijkertijd ervaren veel instellingen de eisen vanuit KennisCentrum Examinering (KCE) als knellend. Hierdoor bestaat de neiging instrumenten en methoden toe te passen die weliswaar aan de KCE-eisen voldoen, maar niet altijd even geschikt zijn voor de deelnemers in de AKA-trajecten. Het is belangrijk te beseffen dat AKA-trajecten qua niveau gelijk moeten zijn aan een beroepskwalificerende opleiding op niveau 1. AKA-deelnemers moeten op een goede manier kunnen doorstromen naar de arbeidsmarkt of met een redelijke mate van te verwachten succes doorstromen naar een gewenste niveau 2-opleiding. Wellicht is het een goed idee om externe deskundigen in te schakelen bij het ontwikkelen van materiaal en methodieken die bruikbaar zijn voor examinering en aansluiten op de gekozen onderwijsconcepten. In diverse clusterbijeenkomsten voeren mbo-instellingen en KCE gesprekken met als doel meer helderheid over examinering te krijgen en de uitvoerbaarheid te vergroten.

### ***Nederlands en LLB***

Het AKA-onderwijsaanbod wordt het volgende experimenteerjaar uitgebreid met het onderdeel Nederlands. In aansluiting op landelijke bepalingen geven ook bedrijven aan dat een goede beheersing van de Nederlandse taal noodzakelijk is om verantwoord te kunnen functioneren op de arbeidsmarkt. Het bepalen van de juiste eindtermen en de wijze van toetsing vraagt naar verwachting veel aandacht. Een aantal instellingen heeft de indruk dat de eisen die worden gesteld aan Nederlands erg hoog zijn voor de AKA-doelgroep. Inmiddels is hierover contact gelegd met Instituut voor Taalonderzoek en Taalonderwijs Anderstaligen (ITTA). Het programmaonderdeel Leren, Loopbaan & Burgerschap (LLB) is veelal impliciet opgenomen binnen reguliere AKA-activiteiten. Als AKA-jongeren expliciet stilstaan bij deze activiteiten en erop reflecteren, levert dat extra input voor hun portfolio en wordt hun persoonlijke groei zichtbaar.

### **Bedrijfsvoering**

Op het gebied van bedrijfsvoering hebben scholen nog een lange weg te gaan. De onderwijsinstellingen die een duidelijke visie ontwikkeld hebben op onderwijs voor risicogroepen, laten goede AKA-trajecten zien die aansluiten op de geformuleerde visie. Deze instellingen werken met zorgvuldig samengestelde teams, hebben programma's voor deskundigheidsbevordering geformuleerd, de randvoorwaarden ingevuld en vaak extra financiële middelen gereserveerd voor implementatie en perfectionering. Hier staat tegenover, dat veel instellingen invulling geven aan de AKA-trajecten zonder dat hier een duidelijke visie aan ten grondslag ligt. De gevolgen hiervan zijn te vaak zichtbaar! Niet geprogrammeerde scholing voor teams, gebrekkige communicatie, onvoldoende geoutilleerde onderwijsruimten en een rommelige administratie.

### ***Samenwerking met bedrijven***

Er moet niet alleen een visie worden ontwikkeld voor de interne onderwijsorganisatie, maar ook voor de gewenste samenwerking met het regionale bedrijfsleven. Alleen op die manier kan adequaat ingespeeld worden op de kansen voor jongeren op de regionale arbeidsmarkt.

Het gemeenschappelijk procesmanagement moet activiteiten ontwikkelen die de bewustwording versneld in gang zetten. In samenspraak met de Colleges van Bestuur moet energie gestoken worden in de ontwikkeling van scholingstrajecten voor AKA-teams. En er moet nadrukkelijk worden gezocht naar de realisatie van de gewenste randvoorwaarden. Het volgende experimenteerjaar is hiervoor van groot belang. Halverwege dat jaar brengt het gemeenschappelijk procesmanagement herontwerp mbo advies uit over de voortgang en positionering van de AKA-trajecten.

#### **Evaluatie kwalificatiedossier**

Bij de start van het experimenteerjaar wordt er aandacht besteed aan de evaluatie van het AKA-kwalificatiedossier. AKA-coördinatoren, jongeren en het bedrijfsleven zijn tevreden over de manier waarop vorm en inhoud wordt gegeven aan de competenties binnen het dossier. Items als samenwerken, communiceren tijdens werkzaamheden en klantgericht werken spelen een grote rol in het leerproces van de jongeren. Het kwalificatiedossier wordt geëvalueerd met betrokkenen uit de onderwijsinstellingen, de kenniscentra en – voor zover mogelijk – het bedrijfsleven. De evaluaties sluiten aan op de resultaten van de bijeenkomsten die hebben plaatsgevonden in het eerste experimenteerjaar en die terug te vinden zijn in het Activiteitenverslag van 2006. De uitkomsten worden meegenomen in de ontwikkeling van een aangepast dossier dat, net als alle andere kwalificatiedossiers, wordt aangeboden in het vernieuwde format. De realisatie van dit nieuwe dossier moet parallel lopen met het advies over de toekomst van de AKA-trajecten en het al dan niet opnemen van de trajecten in de kwalificatiestructuur.

#### **Conclusie**

Er is veel werk verricht door een grote groep enthousiaste onderwijsbetrokkenen. Maar op diverse fronten zijn de bestuurders aan zet! Met vereende krachten en vanuit een positieve blik op jongeren en hun kansen kunnen de AKA-trajecten een succes worden.

#### **Actiepunten**

- Het procesmanagement herontwerp mbo zet zich in voor de visieontwikkeling en de perfectie van AKA-trajecten.
- Er worden externe deskundigen aangetrokken om taalprogramma's te ontwikkelen.
- Mbo-instellingen voeren afstemmingsgesprekken met KCE en nemen externe deskundigen in de arm om bruikbare en verantwoorde examineringinstrumenten te ontwikkelen.
- Er wordt geëxperimenteerd met AKA-trajecten die beperkt worden ingezet voor volwassenen. Deze trajecten worden naderhand geëvalueerd.
- Er worden samenwerkingsverbanden aangegaan met relevante instellingen zoals jeugdhulpverlening, gemeenten en bedrijven.
- De communicatie binnen AKA-trajecten wordt verbeterd en de deskundigheid van AKA-teams wordt bevorderd.
- Alle AKA-opleidingen zetten zich in om een ZAT op te zetten.
- Scholen optimaliseren de relatie met bedrijven. Het is belangrijk bedrijven actief te betrekken bij de opleiding om meer tevredenheid bij bedrijven te krijgen en een groter draagvlak bij bedrijven te creëren voor het duurzaam aanbieden van bpv-plaatsen.
- Scholen moeten ongediplomeerde uitstroom beter in zicht brengen: waarom stoppen deelnemers voortijdig? Waar gaan ze naartoe? Ook moeten scholen standaard exitgesprekken uitvoeren.



In de proeftuinen 2004-2005 en het experimenteerjaar 2005-2006 hebben instellingen voor beroepsonderwijs en kenniscentra ervaring opgedaan met de ontwikkeling en uitvoering van competentiegerichte opleidingsprogramma's. Daarnaast hebben ze de uitvoerbaarheid van kwalificatieprofielen getest voor scholen, leerbedrijven en deelnemers. Een apart element in beide processen vormt de ontwikkeling van de opleidingen Arbeidsmarktgekwalificeerd Assistent (AKA). Met het kwalificatieprofiel AKA krijgen instellingen ruimte om voor een bepaalde categorie jongeren maatwerk en flexibiliteit te bieden en voortijdig schoolverlaten tegen te gaan. Het kwalificatieprofiel is ontwikkeld in opdracht van het ministerie van OCW. Het is een van de maatregelen om de positie van (risico)jongeren op de arbeidsmarkt te versterken. Na zorgvuldige monitoring en evaluatie van de experimenten bepalen betrokken partijen, in overleg met vertegenwoordigers van het bedrijfsleven, of het kwalificatieprofiel een vaste plaats krijgt in de kwalificatiestructuur voor het middelbaar beroepsonderwijs dan wel een andere positie krijgt in het onderwijsbestel. De stuurgroep Competentiegericht Beroepsonderwijs doet hiertoe halverwege dit experimenteerjaar aanbevelingen aan het ministerie van OCW.

### Experimenteerjaar 2006-2007

Dit activiteitenverslag vormt de verantwoording van het experimenteercluster over het experimenteerjaar 2006-2007 aan het gemeenschappelijk procesmanagement. Het bevat zowel feitelijke informatie als aanbevelingen voor het komende experimenteerjaar.

In het schooljaar 2006-2007 hebben 48 onderwijsinstellingen en 18 kenniscentra gewerkt aan de experimentele opleiding AKA. Voor de meeste onderwijsinstellingen betekende het een continuering van de AKA-opleiding: ze waren in 2004-2005 of 2005-2006 reeds gestart. Enkele instellingen begonnen op 1 augustus 2006 voor het eerst met de AKA-opleiding. Gedurende het schooljaar zijn er drie regionale clusterbijeenkomsten voor de AKA-contactpersonen gehouden. Scholen en kenniscentra namen actief deel aan deze clusterbijeenkomsten. Er was volop ruimte voor informatie-uitwisseling, kennisdeling, nieuwe ontwikkelingen en actualiteiten. Daarnaast zijn drie landelijke conferenties voor geïnteresseerden en betrokkenen georganiseerd op basis van specifieke thema's. De resultaten van deze landelijke bijeenkomsten zijn vastgelegd in nieuwsbrieven en komen verder in deze rapportage aan de orde.

### Speerpunten en doelstellingen

Aansluitend op de aanbevelingen uit het activiteitenverslag AKA: *Vluchtheuvel of vertrekpunt?* van september 2006, is een aantal speerpunten vastgesteld:

- doorontwikkeling van onderwijsconcept;
- onderwijsaanbod en 850-urennorm;
- doelgroepverfijning;
- doorontwikkeling van doorstroom niveau 2-opleidingen;
- samenwerking met hulpverleningsinstellingen;
- bpv en regionale bedrijfsleven;
- verbeteren van examinering;
- positionering van AKA in relatie tot de beroepskwalificerende niveau 1-opleidingen;
- arbeidsmarktperspectief;
- AKA en vmbo, Pro (Praktijkonderwijs) en volwassenen.

Deze speerpunten zijn deels in subclusters en deels in landelijke bijeenkomsten uitvoerig ter sprake gekomen en hebben geleid tot visieontwikkeling en verbetering van het onderwijsaanbod.

Het gemeenschappelijk procesmanagement heeft de volgende AKA-doelstellingen vastgesteld:

- doorstroom naar de regionale arbeidsmarkt;
- doorstroom naar een niveau 2-opleiding met als gewenst resultaat een startkwalificatie;
- overstap naar een beroepskwalificerende niveau 1-opleiding.

Het doel van de opleiding is jongeren een arbeidsmarktkwalificatie mee te geven waardoor hun perspectief op werk breder wordt in eigen stad of regio, ze in hun eigen onderhoud kunnen voorzien en functioneren in het maatschappelijk leven. Door deze kwalificatie kunnen deze jongeren zich 'al werkende' ontplooiën en aanvullende scholing volgen om op een later moment alsnog een startkwalificatie te behalen. Als deelnemers gedurende het AKA-traject een duidelijke keuze hebben gemaakt voor een beroep en deze keuze is realistisch, kunnen ze overstappen naar een beroepskwalificerende niveau 1-opleiding. Hiermee moet onder andere worden voorkomen dat AKA-trajecten als oriëntatie- en schakeltrajecten ingezet worden.

### **Resultaten naar aanleiding van aanbevelingen experimenteerjaar 2005-2006**

De aanbevelingen van het experimenteerjaar 2005-2006 hebben dit jaar geleid tot de volgende resultaten:

#### ***- AKA-onderzoek***

Het onderzoek is uitgevoerd door KBA. Daar waar mogelijk is samengewerkt met CFI om het juiste cijfermateriaal te krijgen. Dit om onderwijsinstellingen zo weinig mogelijk te belasten en verzekerd te zijn van de juiste cijfers. Ook ontstaat er op deze wijze geen verwarring over verschillende circulerende cijfers die ten onrechte met elkaar vergeleken worden. De tabellen in het activiteitenverslag zijn gebaseerd op KBA-gegevens, tenzij anders vermeld. De bpv-monitor is uitgevoerd door het gemeenschappelijk procesmanagement. Deze resultaten zijn eveneens terug te vinden in deze rapportage.

#### ***- AKA-doelgroep***

Op basis van de ervaringen in de afgelopen experimenteerperiode zijn onderwijsinstellingen aan de slag gegaan met de verfijning van de doelgroep die onderwijs volgt binnen de AKA-trajecten. De indeling, zoals gemaakt door Ton Eimers (KBA) in het boekje *Vroeg is nog niet voortijdig*, is hierbij vaak leidend geweest. In paragraaf 4.3 staat hierover meer. Tijdens de AKA-conferentie over begeleiding is eveneens uitvoerig stilgestaan bij de doelgroep die de AKA-trajecten volgt. In paragraaf 5.2 meer hierover.

#### ***- Het onderwijsconcept***

De AKA-trajecten zijn duidelijk beter ontwikkeld en gepositioneerd op scholen die een visie hebben geformuleerd op onderwijs aan risicogroepen. De trajecten beschikken over gewenste randvoorwaarden, de teams zijn geschoold en er worden op basis van de geformuleerde visie keuzes gemaakt. Binnen onderwijsinstellingen waar die visie er niet is of niet krachtig wordt uitgedragen, wordt een aantal voorwaarden niet gerealiseerd. Het personeel is zoekende, wat de trajecten nadelig beïnvloedt. De keuze om als school één of meerdere uitstroomdifferentiaties aan te bieden, houdt hiermee ook vaak verband. De afzonderlijke sectoren kiezen dan sneller voor het behouden van één afzonderlijke AKA, die is gericht op de uitstroom van die bepaalde sector. Het brede AKA-aanbod komt dan niet van de grond. Jongeren kunnen zich op die manier slechts oriënteren op één uitstroomdifferentiatie.

De beoogde samenwerking met ITTA om Nederlands binnen de AKA-trajecten te ontwikkelen, is niet van de grond gekomen. Nu Nederlands binnen alle kwalificatieprofielen verplicht is, hebben we opnieuw contact gelegd met ITTA. Het instituut gaat alsnog via andere ondersteuningsvormen samenwerken met de diverse onderwijsinstellingen.

#### **- Intake**

Steeds meer AKA-teams werken inmiddels met deskundige intakers. Dit komt naar verwachting de plaatsing en daarmee de kans op een succesvolle onderwijsloopbaan ten goede.

#### **- Organisatie en bedrijfsvoering**

De doorstroom naar niveau 2-opleidingen blijft een punt van aandacht. Het is noodzakelijk afspraken te maken met teams die werkzaam zijn binnen de niveau 2-opleidingen. Opnieuw kan gesteld worden dat de instellingen met een onderwijsvisie sneller en soepeler manieren vinden om AKA-deelnemers op een zorgvuldige wijze op te vangen in de niveau 2-opleidingen. Het gaat om het perspectief van de jongeren, niet om het belang van de opleiding. Paragraaf 5.3 gaat hier verder op in.

Tijdens de conferentie *Goede raad is niet duur!!* spraken we uitvoerig over de relatie tussen AKA en beroepskwalificerende niveau 1-opleidingen. Over de resultaten van deze conferentie meer informatie in paragraaf 5.3.

#### **- Beroepspraktijkvorming en regionale samenwerking**

Mede door de invoering van de stagebox AKA-gelden worden onderwijsinstellingen gestimuleerd werk te maken van de samenwerking met het bedrijfsleven. Zowel kenniscentra als onderwijsinstellingen zijn zich bewust geworden van de noodzaak tot goede samenwerking en hebben hiertoe activiteiten ontwikkeld en uitgevoerd. In paragraaf 5.4 wordt hier uitvoerig bij stilgestaan.

#### **- Examinering**

Dit item heeft het hele experimenteerjaar hoog op de agenda gestaan bij alle onderwijsinstellingen. De vijftig producten die de scholen voor dit thema hebben ingeleverd, zijn hiervan een bewijs. Dit wil echter niet zeggen dat daarmee alle problemen op dit gebied verholpen zijn. In paragraaf 5.2 staan aanbevelingen om de werkwijze op dit gebied verder te perfectioneren.

#### **- 850-urennorm**

Dit actuele onderwerp is in alle clusterbijeenkomsten aan de orde geweest. De controlepraktijken riepen regelmatig heftige discussies op over de wel/niet meetellende uren bij het onderwijsaanbod. Iedereen is het erover eens dat deelnemers recht hebben op een volwaardig onderwijsaanbod dat minimaal voldoet aan de vereiste 850 uren. Bij AKA-deelnemers is dit gewenste aanbod niet altijd op verantwoorde wijze te realiseren. In paragraaf 5.2 zijn voorbeelden en relevante acties opgenomen.

#### **- Uitvoering kwalificatieprofiel**

De geplande evaluatieactiviteiten zijn niet uitgevoerd. Mede door personele wisselingen zijn deze activiteiten blijven liggen. In paragraaf 7.1 worden nieuwe plannen toegelicht.

#### **- Vmbo en AKA-trajecten**

Opnieuw hebben diverse vmbo-scholen het AKA-traject aangeboden onder regie van een mbo-instelling waarmee ze samenwerken. De bevindingen hiervan komen terug in paragraaf 7.2. In deze paragraaf is voorzichtig geprobeerd een advies te formuleren. Daarnaast zijn er initiatieven om samen te werken met Pro (Praktijkonderwijs). Gekeken wordt naar de mogelijkheden om Pro-leerlingen binnen AKA-trajecten te plaatsen of AKA-trajecten binnen het Pro aan te bieden. In paragraaf 7.2 meer hierover.

### 4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat verder in op het aantal jongeren dat onderwijs volgt in AKA-trajecten. Daarbij wordt de AKA-doelgroep nader getypeerd. Cijfermateriaal is deels afkomstig van CFI en deels verkregen uit onderzoek. Met name de gegevens van de tussentijdse in- en uitstroom zijn uit onderzoeksresultaten gehaald. CFI heeft daarnaast ook nog informatie verstrekt over de doelgroep in cohort 2005-2006. Deze is terug te vinden in bijlage 4.

Om ook een beeld te krijgen van het aantal deelnemers dat onderwijs volgt in de beroepskwalificerende niveau 1-opleidingen, heeft CFI deze cijfers geleverd. In het kader van de discussie AKA in relatie tot Beroepskwalificerende niveau 1-opleidingen zijn de vergelijkende cijfers interessant. Gedetailleerde informatie over deze doelgroep is te vinden in bijlage 5.

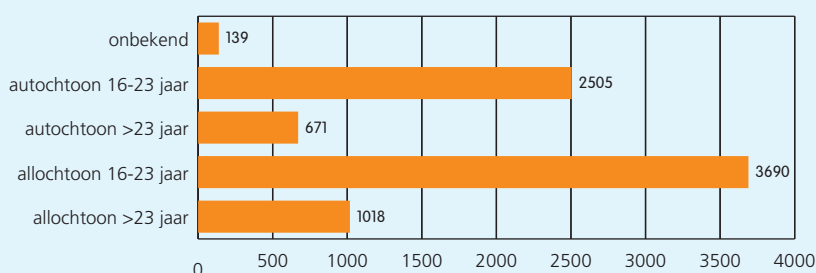
### 4.2 Cijfers en achtergronden deelnemerscohort 2006-2007

Het huidige aantal deelnemers is opgesplitst in deelnemers die vorig jaar al zijn gestart met de AKA-trajecten en deelnemers die dit jaar zijn begonnen. Daarnaast heeft KBA gegevens gekregen over leeftijd, etnische achtergrond en vooropleiding bij start van de AKA-trajecten.

#### Aantal deelnemers AKA-trajecten cohort 2006-2007 per 1 oktober 2006 (CFI)

Vorig jaar geen AKA	6755
Vorig jaar ook AKA	1268
AOC's	388
ROC's	7635

#### Etnische achtergrond AKA deelnemers 2006-2007 (CFI)

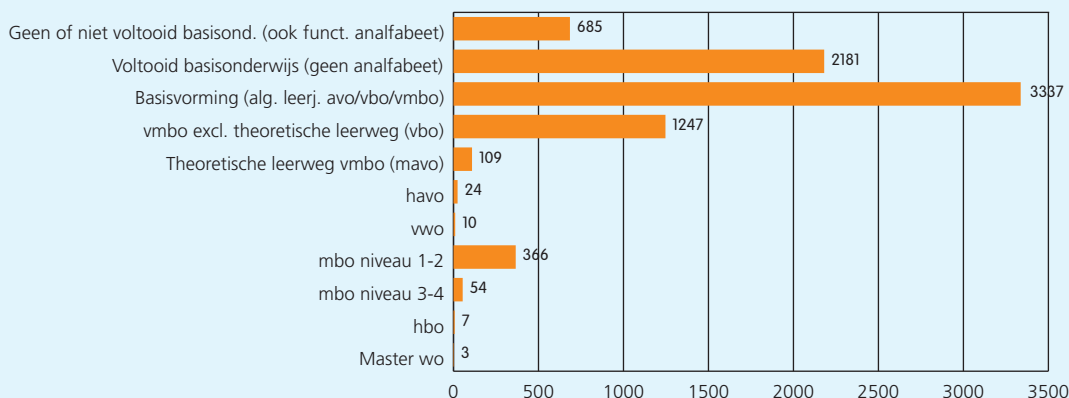


#### Definitie 'allochtoon/autochtoon'

Onder allochtonen worden deelnemers verstaan, waarvan één of beide ouders en/of die zelf in een zogenaamd 'doelgroeland' zijn geboren. Voor een volledig overzicht van doelgroelands zie de OCW/CFI-regeling Beleidsstelling beroepsonderwijs en volwasseneneducatie 2005/2006 (CFI 56096). Over het algemeen vallen EU-landen, rijke Angelsaksische landen en Scandinavische landen buiten de doelgroelands. Afsplitsingen van voormalig Joegoslavië, Turkije, Marokko, Suriname en de overzeese gebiedsdelen Antillen, Aruba en Bonaire vallen wel onder de doelgroelands. Autochtonen zijn deelnemers, die niet allochtoon zijn.

Het aantal allochtonen is enigszins hoger (4.708) dan het aantal autochtonen (3.176). De verhouding is hiermee iets anders dan in het cohort 2005-2006, waar de verhouding fifty-fifty was. De leeftijdscategorie is zoals te verwachten: een ruime meerderheid van de AKA-deelnemers (6.334) is jonger dan 23 jaar. De groep van 23 jaar en ouder is ongeveer gelijk gebleven aan het vorige schooljaar: 1.689 nu tegen 1.583 in het schooljaar 2005-2006. Het werken met volwassenen binnen de AKA-trajecten is dit schooljaar wel weer vaker een onderwerp van gesprek geweest. In paragraaf 7.2 meer informatie.

#### Hoogste vooropleiding deelnemers 2006-2007 (CFI)



Over de opleidingsachtergrond van de AKA-deelnemers zijn een paar zaken het vermelden waard. De CFI-gegevens maken geen onderscheid in wel/geen diplomering van deelnemers van het vmbo en mbo. Wel is helder dat de groep vmbo'ers (4.693) de grootste groep is en dat het aantal met een mbo-achtergrond (420) relatief klein is.

Zowel uit het deelnemersonderzoek als uit het coördinatorenonderzoek blijkt overigens dat van de vmbo-instroom 80 procent ongediplomeerd is. De veronderstelling is dat de AKA-deelnemers met een hbo- en wo-achtergrond behoren tot de groep volwassenen die de AKA-trajecten volgen als re-integratietraject of educatietraject voor allochtone volwassenen.

#### Aantallen deelnemers Beroepskwalificerende niveau 1 opleidingen cohort 2006-2007 (CFI)

BBL 1	8924
BOL voltijd 1	12516
BOL deeltijd 1	1548
examendeelnemer 1	624
<b>Totaal</b>	<b>23612</b>

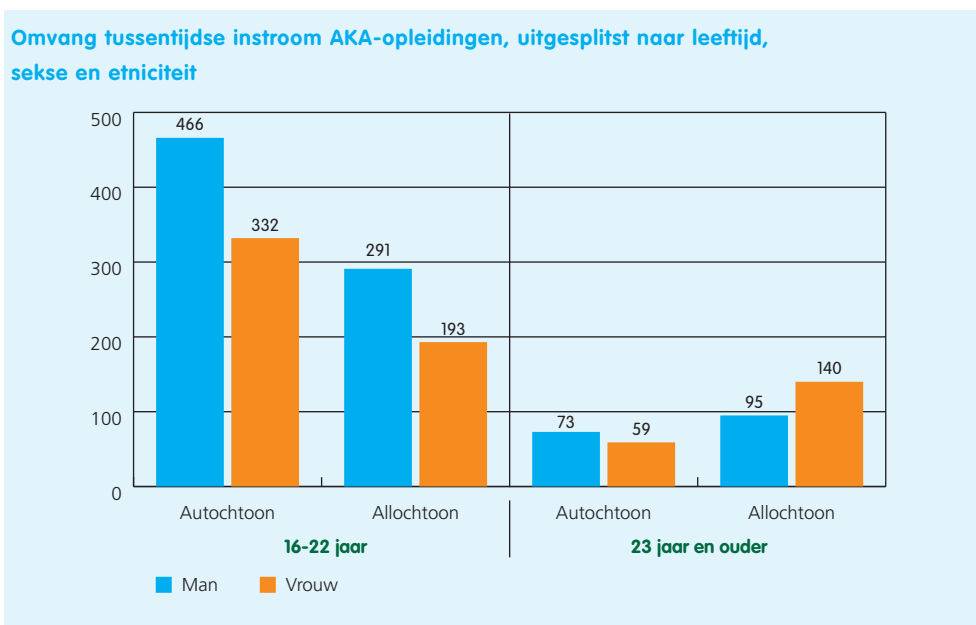
De cijfers van de beroepskwalificerende niveau 1-opleidingen maken geen onderscheid tussen leerlingen in opleidingen op basis van competentiegericht onderwijs of eindtermen onderwijs.

#### Tussentijdse instroom

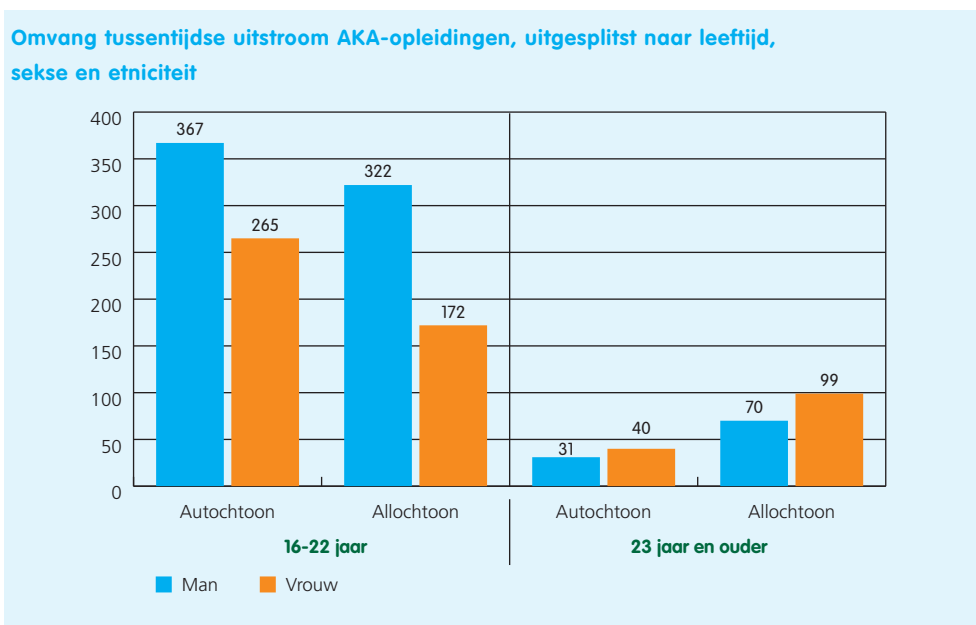
Er zijn gedurende het schooljaar 1.649 deelnemers ingestroomd. Ten opzichte van de gegevens van 1 oktober 2006 die de onderwijsinstellingen verstrekten (5.660 per 1 oktober 2006) is dat een groei van 29 procent.

Uitgaande van de aanname dat dit groeipercentage toegepast kan worden op de CFI-gegevens van oktober 2006, is er een toename geweest van 2.327 deelnemers. CFI-cijfers geven aan dat er 8.023 deelnemers ingeschreven waren op 1 oktober 2006; een stijging van 29 procent levert dit aantal.

Aangenomen mag worden dat het aantal jongeren dat gedurende het schooljaar 2006-2007 deel heeft genomen aan een AKA-traject hiermee dus circa 10.350 is. Het Activiteitenverslag van september 2006 liet zien dat de aanvraag voor dit cohort 12.430 is. Het daadwerkelijke aantal is hierbij dus ongeveer 2.000 achtergebleven.



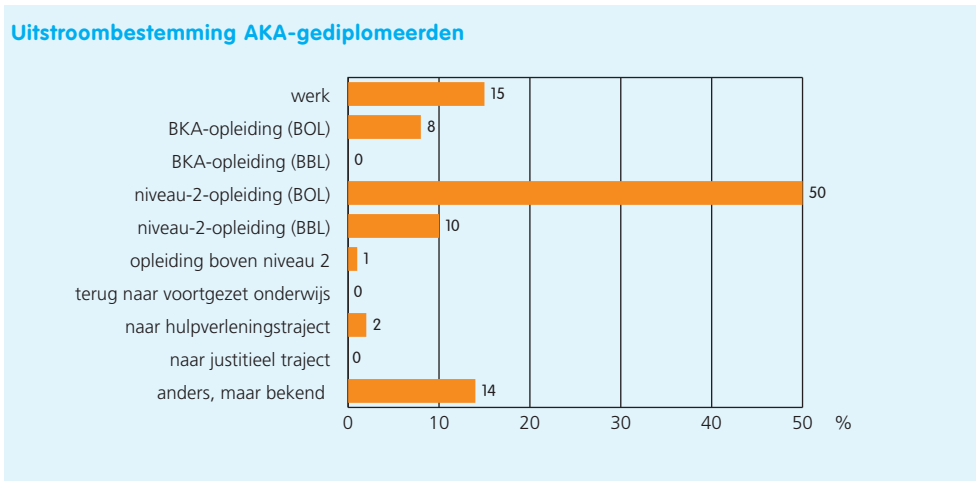
Naast de gegevens van de totale AKA-populatie en de tussentijdse instroom levert het onderzoek ook cijfers ten aanzien van de tussentijdse uitstroom.



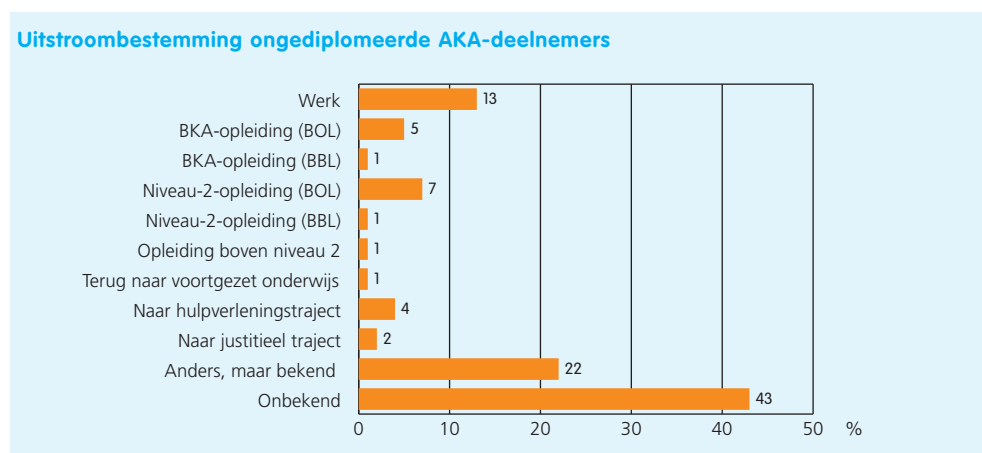
Dit getal kan eveneens weer geëxtrapoleerd worden naar het totale aantal uitgestroomde AKA-deelnemers: 1.366 tussentijdse uitgestroomde deelnemers is 24 procent van het aantal ingeschreven deelnemers op 1 oktober op basis van de coördinatorenenquête. Van alle AKA-opleidingen zijn dan op basis van de CFI-gegevens per 1 oktober 2006 (8.023 ingeschreven

deelnemers) ongeveer 1.926 deelnemers tussentijds uitgestroomd in de periode tussen 1 oktober 2006 en 1 juni 2007.

In 89 procent is de uitstroombestemming van gediplomeerde opleidingsverlaters bekend: 15 procent gaat werken en bijna 70 procent stroomt door naar een beroepsopleiding binnen het mbo. Voor de gediplomeerde tussentijdse uitstromers is de AKA-opleiding daarmee vooral van belang als wegbereider voor het volgen van andere beroepsopleidingen binnen het middelbaar beroeps-onderwijs en niet zozeer als voorstation voor het arbeidsproces.



In tegenstelling tot de informatie over de gediplomeerde tussentijdse uitstroom is er veel minder bekend over de ongediplomeerde tussentijdse uitstroom. In slechts 57 procent van de gevallen bestaat zicht op de uitstroombestemming.



De volgende figuur laat een beeld zien van de oorzaken van tussentijdse ongediplomeerde uitstroom. Een behoorlijk deel van de vertrekredenen (29 procent) is onbekend. Van de gespecificeerde vertrekredenen heeft 37 procent betrekking op sociale en/of psychische problematiek, 19 procent op opleidingsgerelateerde zaken, 19 procent op aspecten van loopbaanbegeleiding, 17 procent op moeilijk beïnvloedbare zaken als verhuizing, ziekte en overlijden en 7 procent op leerproblematiek.

#### Redenen van vertrek ongediplomeerde AKA-deelnemers

Verhuizing, ziekte, overlijden	83	(8%)
Sociale en/of psychische problematiek	176	(16%)
Leervermogen, leerproblemen	34	(3%)
Arbeids/stagemarktgerelateerd:		
geen BPV-plaatsen beschikbaar, ontslag, faillissement bedrijf etc.	4	(0%)
Opleidingsgerelateerd:		
sfeer, inhoud en vormgeving opleiding, relatie met docenten	90	(8%)
Gerelateerd aan loopbaanbegeleiding:		
studie-, opleidings- en beroepskeuze, intake en voorlichting	91	(9%)
Overige bekende redenen	292	(27%)
Onbekende redenen	313	(29%)
<b>Totaal</b>	<b>1083</b>	<b>(100%)</b>

### 4.3 Typologie AKA-deelnemer

De conferentie van november 2006 over arbeidsmarktperspectief voor AKA-jongeren stond nadrukkelijk stil bij de typering van AKA-jongeren. Aan de hand van enquêtevragen werden experts in de zaal bevraagd over de doelgroep die volgens hen in de AKA-trajecten thuishoort. Onder leiding van Lambert Teerling (onafhankelijk adviseur beroepsonderwijs) en Ton Eimers (KBA) zijn, op basis van de studie *Vroeg is nog niet voortijdig* (Eimers, 2006) meningen gepeild en is er een doelgroepstypering opgesteld. Deze is ook terug te vinden in de speciale AKA-nieuwsbrief *Het perspectief voor AKA: tussen opleiding en werk* (november 2006).

Termen als risicjongere, voortijdig schoolverlater, zorgleerling of probleemjongere worden vaak gebruikt om een groep jongeren te typeren die het zichtbaar moeilijk heeft in het onderwijs. Het meest zichtbare en veel besproken gevolg van die moeizame schoolloopbaan is voortijdig schoolverlaten. Jaarlijks verlaten naar schatting tussen de vijftig en zestig duizend jongeren het onderwijs zonder startkwalificatie. Het feit dat zij geen startkwalificatie halen of dreigen te halen, maakt hen per definitie tot 'probleemgevallen'. De laatste tijd groeit echter het besef dat het niet verstandig is om de hele groep over één kam te scheren. De studie *Vroeg is nog niet voortijdig* (Eimers, 2006) maakt onderscheid tussen een grote groep uitvallers die te kenmerken zijn als 'opstappers' en een kleinere groep waarvoor de term 'risicjongeren' het meest passend is. De opstappers – bijna tweederde van de schoolverlaters – zijn jongeren die vastlopen in het onderwijs en op den duur de voorkeur geven aan werk boven school. Zij stappen op, deels uit vrije keuze en deels uit onvrede met school. De opstappers hebben meestal wel hun vmbo-diploma gehaald en hebben niet te maken met veel en complexe problemen. Dat ligt anders bij de 'risicjongeren'. Dit zijn jonge mensen met juist erg veel problemen. Niet alleen op het gebied van schoolprestaties, maar ook in de persoonlijke sfeer, bijvoorbeeld in de thuissituatie.

Het is duidelijk dat de twee categorieën een verschillende aanpak vereisen. De opstappers kunnen wellicht geholpen worden met aantrekkelijker en flexibeler onderwijs en betere keuzemogelijkheden voor studie en beroep. Ook de combinatie leren en werken zou aantrekkelijk kunnen zijn.

Voor de risicjongeren gaat het ook om andere zaken: zij hebben hulp nodig om hun ontwikkeling op de rails te krijgen. Het gaat om meer dan onderwijs alleen: persoonlijke ondersteuning, hulp buiten school, individuele begeleiding.

AKA is nadrukkelijk bedoeld als instrument voor ROC's en AOC's om schooluitval terug te dringen, om de kans op het behalen van een startkwalificatie te vergroten en om jongeren



een arbeidsmarktperspectief te bieden. Daarmee is nog niet gezegd voor welke categorieën – opstappers of risicjongeren – AKA een reële optie is.

Om een scherp beeld te krijgen van de verschillende soorten AKA-deelnemers is het onderscheid tussen opstappers en risicjongeren nog iets verder verfijnd. Er zijn vijf typen te onderscheiden (zie pag.18).

### AKA-doelgroep

Welke typen AKA-deelnemers volgen nu daadwerkelijk de AKA-trajecten? Deze vraag werd eveneens voorgelegd aan de deelnemers van de conferentie. Van de meest direct betrokkenen tijdens de genoemde conferentie, vindt 68 procent dat de AKA het belangrijkste is voor de Verhinderden.

De onderverdeling van deelnemers die AKA-trajecten volgen, is:

- Verhinderden: 49 procent;
- Niet-kunners: 18 procent;
- Zoekers: 14 procent;
- Anders-kiezers: 11 procent;
- Herstarters: 11 procent.

Een meerderheid vindt dat AKA er vooral is voor de deelnemers met relatief zware problematiek en in mindere mate voor de niet-kunners. In de praktijk wordt duidelijk dat AKA ook de andere typen bedient. Meer dan een derde van de AKA-deelnemers behoort tot de typen Zoeker, Anders-kiezer en Herstarter.

Op de vraag of AKA-trajecten er zijn om alle jongeren op te vangen die elders binnen het ROC uitvallen of dreigen uit te vallen, geeft 72 procent van de aanwezigen een ontkennend antwoord: de AKA is daar niet voor! Zeker uitval die het gevolg is van een verkeerde studiekeuze, slechte begeleiding of onvoldoende studieresultaten moet elders in het ROC worden opgelost. Dat ligt anders als het gaat om de jongeren die ook anderszins met problemen kampen, de Verhinderden.

Concluderend kunnen we zeggen dat voortijdig schoolverlaters niet over een kam zijn te scheren. De meningen over wie er wel of niet thuis hoort in de AKA-trajecten, zijn eveneens verdeeld. Het is duidelijk dat het merendeel van de betrokkenen vindt dat de Verhinderde het meest thuis hoort in de AKA-trajecten en dat de ander typeringen in mindere mate gebruik moeten maken van dit onderwijsaanbod. Met name de Anders-kiezer en de Herstarter moeten elders in de onderwijsinstellingen worden opgevangen.

## 4.4 Doelgroepbepaling

Om zicht te krijgen op de intakepraktijk en de bepaling van de juiste doelgroep in de diverse onderwijsinstellingen, hebben we tijdens een regionale bijeenkomst stilgestaan bij de intakecriteria die scholen het meest gebruiken. Op basis van deze criteria laten scholen AKA-deelnemers toe. Om zicht op deze dagelijkse praktijk te krijgen is een weergave van deze discussie en criteria opgenomen in deze rapportage.

### Criteria

Hoe bepalen de onderwijsinstellingen de juiste doelgroep voor de AKA-trajecten? Diverse onderwijsinstellingen hebben criteria vastgesteld om de juiste doelgroep binnen hun school te laten deelnemen aan AKA-trajecten.

Deze criteria zijn onder te verdelen in 'harde' gegevens en 'te interpreteren' criteria. De persoon die belast is met deze taak, is meestal ook diegene die de intakegesprekken voert. In veel situaties is dat een geschoold personeelslid.



### De Niet-kunner

Het belangrijkste kenmerk van de Niet-kunner is dat hij niet het leervermogen heeft om een startkwalificatieniveau te halen. Voor de Niet-kunner is AKA het hoogst haalbare niveau. Overigens is de Niet-kunner geen echte probleemjongere met allerlei gedrags- en sociaal-emotionele problemen.



### De Verhinderde

De Verhinderde heeft misschien wel de capaciteiten om een startkwalificatie te halen, maar wordt daar letterlijk voor verhinderd. Oorzaak zijn vaak zware en complexe persoonlijke problemen. Dit is het type met een lange voorgeschiedenis van problemen, vaak zonder vmbo-diploma.



### De Zoeker

De Zoeker is de weg kwijt in het onderwijs. Hij heeft geen duidelijk beeld van een studie of beroep dat hij zou willen. Vaak is de Zoeker gestart met een opleiding en weer gestopt, zonder perspectief op een vervolg. De Zoeker heeft weinig zin meer in school en denkt erover om op te stappen.



### De Anders-kiezer

Ook de Anders-kiezer is het spoor bijster in het onderwijs. Maar anders dan de Zoeker weet hij wél wat hij wil: niet meer naar school. De Anders-kiezer kiest voor iets anders, meestal voor werken. Net als de Zoeker is de Anders-kiezer iemand die in principe wel de capaciteit heeft om een startkwalificatie te halen.



### De Herstarter

De Herstarter is een wat ander type dan de rest. Het gaat om een relatief nieuw soort AKA-deelnemer. De Herstarter is ouder dan 23 jaar en komt via een re-integratietraject in de AKA-opleiding terecht. Voor hem is de AKA-opleiding een nieuwe start in het onderwijs na een langere periode van werk en/of werkloosheid.

Naast de 'harde' naw-gegevens is de minimumleeftijd veelal vastgelegd op 15 jaar of 'op 15 jaar plus 8 maanden' (overeenkomstig de leerplicht). De maximumleeftijd is over het algemeen conform de experimentafspraken vastgesteld op 23 jaar.

Andere criteria zijn:

- Mate van criminaliteit; is een jongere bijvoorbeeld vuurgevaarlijk;
- Zwaarte van bijvoorbeeld drugsproblematiek;
- Fysieke en/of psychische gesteldheid;
- Cognitieve capaciteiten. Deze worden veelal getest door deskundigen die werkzaam zijn in de onderwijsinstelling. Vaak (maar nog steeds te weinig) vindt er een overdracht plaats vanuit het vmbo of andere toeleverende instantie en kunnen testen achterwege gelaten worden;
- Leerbaarheid. Dit wordt eveneens bepaald aan de hand van testen of door middel van overleg met deskundigen die in een eerder stadium actief betrokken zijn geweest bij de potentiële deelnemer. Het gaat hierbij niet alleen om leerbaarheid op het cognitieve, maar ook op het sociale vlak. De potentiële deelnemer moet naar verwachting in staat zijn te komen tot het gewenste eindresultaat;
- Motivatie tot deelname aan onderwijstraject en stage.

Wanneer er problemen verwacht worden bij één van de genoemde criteria, is een potentiële deelnemer een 'bespreekgeval'. Veel onderwijsinstellingen bieden de mogelijkheid aan de deskundige intakers de twijfelsituaties te bespreken met derden om de beslissing tot wel of geen deelname aan het onderwijsproces zo zorgvuldig mogelijk te nemen. In een aantal situaties wordt nadrukkelijk gewerkt met een introductieperiode waarin specifieke aandacht is voor observatie, bespreking van ervaringen met de individuele deelnemer, et cetera. De jongere ondertekent een contract waarin is vastgelegd dat hij onder voorwaarden kan deelnemen aan het AKA-traject. Samenwerking met hulpverleningsorganisaties start al vaak bij deze eerste kennismaking met de potentiële AKA-deelnemer.

## 5.1 Visie

### Inleiding

De dagelijkse praktijk van de AKA-trajecten bestond dit experimenteerjaar voor een groot deel uit de realisatie van een onderwijsaanbod dat minimaal voldoet aan de 850-urennorm. Daarnaast heeft examinering en begeleiding van jongeren aandacht gekregen in zowel de regionale bijeenkomsten als in een landelijke conferentie. Uiteraard heeft ook dit jaar de bpv en alle bijbehorende facetten tijd en aandacht gekregen. De genoemde items zijn gebaseerd op de uitgangspunten van veel AKA-trajecten.

### Uitgangspunten

Uit de kennisdeling in de regionale groepen en landelijke bijeenkomsten blijkt dat de onderwijsinstellingen met een gezamenlijke geformuleerde visie over onderwijs aan risicogroepen, de meest succesvolle AKA-trajecten ontwikkelen en uitvoeren. Deze bevinding was al te zien in het proeftuinjaar, maar is tijdens de experimenteerfase steeds duidelijker geworden. Gemeenschappelijke uitgangspunten leveren gedegen input voor het realiseren van deskundige onderwijsteams, gewenste dan wel noodzakelijke randvoorwaarden en daarmee volwaardige succesvolle trajecten. Natuurlijk is dit nog geen garantie voor perfecte trajecten. De vastgestelde lijn biedt alle partijen echter houvast om de dagelijkse praktijk in te vullen en geeft richting aan vraagstukken waarmee docenten gedurende het onderwijstraject worden geconfronteerd.

Uitgangspunten inrichting onderwijs	Argumentatie
<p><b>Ieder individu heeft mogelijkheden en kwaliteiten.</b></p>	<p>Iedereen heeft bepaalde kwaliteiten en mogelijkheden. Veel AKA-jongeren hebben een onderwijstraject doorlopen waarin vooral hun onmogelijkheden naar voren kwamen. Gevolg: weinig of minder zelfvertrouwen. De veelal klassikale, leerstof georiënteerde wijze van onderwijs heeft er niet toe bijgedragen dat ze uitgedaagd werden tot leren en het benutten van hun kwaliteiten en ervaringen. Bij een positieve insteek doen jongeren positieve ervaringen op. Hierdoor neemt de motivatie voor het volgen van onderwijs toe en wordt hun zelfvertrouwen gestimuleerd.</p>
<p><b>De situatie van de individuele leerling is bepalend.</b></p>	<p>AKA-jongeren zijn in hun leven regelmatig in contact gekomen met hulpverleningsinstanties of andere organisaties buiten school om. Het gaat om jongeren met gedragsproblemen, problematische thuissituaties en leerproblemen. Deze omstandigheden zijn vaak van grote invloed en leiden vaak tot stagnatie van het onderwijsleerproces. Wil de jongere de ruimte krijgen om tot zijn eigen leerroute en succes te komen, dan moet deze situatie doorbroken worden. Daarvoor is deskundige en intensieve begeleiding nodig.</p>

Uitgangspunten inrichting onderwijs	Argumentatie
<b>De school biedt structuur en realiseert evenwicht tussen de eigen verantwoordelijkheid van de individuele leerling en het vereiste eindresultaat.</b>	Jongeren kunnen door veel factoren belemmerd worden in hun leerproces. De omgeving, en dus ook de onderwijsorganisatie, moet de jongeren een heldere structuur bieden en eisen aan hen stellen zonder dat dit hun eigen verantwoordelijkheid doet stagneren. Integendeel: deze verantwoordelijkheid moet sterk gestimuleerd worden. Dit gebeurt veelal als de jongeren in een uitdagende leeromgeving verkeren en met betekenisvolle praktijksituaties te maken krijgen. De begeleiding moet expliciet gericht zijn op het verkennen van de mogelijkheden van de individuele jongere binnen de vrijheid die hij aankan.
<b>De praktijk is leidend voor de inhoud van het onderwijs.</b>	De jongeren zijn met name gemotiveerd als ze actief aan de slag kunnen met de praktische kant van het onderwijs. De theoretische component zal dan ook geïntegreerd of direct gekoppeld aan deze praktijk aangeboden moeten worden. Veel onderwijsinstellingen kiezen voor het zogenaamd werken met prestaties voor externe opdrachtgevers. Als deze stap (nog) te groot is, werken ze met interne onderwijsopdrachtgevers. Deze praktijkgeoriënteerde werkwijze wordt ook ingezet als voorbereiding op de bpv. Verschillende onderwijsinstellingen hebben simulatieplaatsen om de deelnemers voor te bereiden op de daadwerkelijke bpv.
<b>Deelnemers worden intensief begeleid.</b>	Gelet op de situatie van veel AKA-jongeren, is een intensieve individuele begeleiding noodzakelijk. Vanuit de praktijk zoeken scholen actief naar samenwerkingsvormen met jeugdhulpverleningsinstellingen, reclassering en andere relevante instellingen. Die kan dagelijks zijn. Zelfs direct op de werkvloer, gebruikmakend van elkaar specifieke deskundigheid. Het werken met ZAT's is hier deels een antwoord op.
<b>De specifieke beroepskeuze komt later.</b>	Deelnemers hoeven bij de start van het AKA-traject geen keuze te maken voor een bepaalde beroepsrichting. Op basis van de oriëntatie en inzicht in de kwaliteiten en mogelijkheden kiest de leerling een uitstroombifferentiatie. Deze mogelijkheid biedt de deelnemer de kans zich een realistisch beeld te vormen van zijn toekomstige arbeidsmarkt- of doorstroombmogelijkheden.

## 5.2 Onderwijsaanbod

### 850-urennorm

Mede op basis van de resultaten van het inspectieonderzoek naar het verplichte onderwijsaanbod van minimaal 850 uur, hebben scholen dit experimenteerjaar in de regionale bijeenkomsten veel aandacht besteed aan het onderwijsaanbod binnen de AKA-trajecten. Uit de discussies die hier werden gevoerd, blijkt dat onderwijsinstellingen het unaniem eens zijn dat iedere jongere recht heeft op een minimaal aantal onderwijs uren.

Tegelijkertijd constateren de clusterleden een aantal knelpunten. AKA kenmerkt zich veelal door flexibele en individuele onderwijstrajecten. Dit maakt het verantwoord complex. Grofweg kan gesteld worden dat AKA-trajecten vooral praktijkgerichte trajecten zijn. Het praktijkdeel vindt grotendeels in het bedrijfsleven plaats, al dan niet als erkende bpv. Er zijn ook praktijkactiviteiten om de deelnemer zich te laten oriënteren op mogelijkheden in een bedrijf en te ontdekken welke omgeving en activiteiten passen bij zijn eigen kwaliteiten. De periode van dit type oriëntatie kan dus zeer verschillen per individu, en daarmee dus ook het onderwijsaanbod. Afhankelijk van de periode in het schooljaar, volgt een deelnemer meer of minder

onderwijs binnen het schoolgebouw. In het begin van het AKA-traject bijvoorbeeld valt de leerling onder directe verantwoordelijkheid van de onderwijsgeevenden en is hij dus veel op school aanwezig (zie voor een voorbeeld het rooster in bijlage 6).

AKA-deelnemers kenmerken zich ook door een grote mate van 'niet stuurbaar gedrag'. Hierdoor verlopen de met de deelnemer gemaakte verantwoordingsafspraken niet altijd op een soepele en gewenste manier. Vaak investeren docenten veel energie en tijd in een leerling zonder dat het resultaat oplevert. De leerling heeft in dat geval het onderwijsaanbod niet optimaal benut, waardoor het aanbod formeel gezien niet voldoende was. Inspectie krijgt hiermee een vertekend beeld van het daadwerkelijke aanbod en de registratie van de actieve deelname van een individu aan dat aanbod.

Knelpunten bij het aanbod als het gaat om de 850-urennorm zijn niet alleen de wijze waarop de AKA-trajecten zijn ingericht. Vaker dan bij andere mbo-opleidingen zijn deelnemers tijdens een stage niet te handhaven of stoppen ze vroegtijdig. Op dit soort momenten moeten de onderwijsorganisaties een alternatief bieden voor de deelnemer. Dit is op zich voor veel onderwijsorganisaties geen probleem, maar er zijn deelnemers die weigeren hieraan deel te nemen omdat ze eigenlijk 'op een andere stageplaats wachten'. De controle hierop vraagt expliciete inzet en tijd van het AKA-team.

Ander knelpunt vormt de supervisie van vakdocenten over instructeurs. Binnen AKA-trajecten worden vakdocenten dan wel instructeurs ingezet voor de praktijkvakken. Zij brengen deelnemers kennis en vaardigheden bij van de toekomstige werkomgeving. Bij de AKA-trajecten blijken deze vakinstructeurs vaak formeel onbevoegde personeelsleden te zijn. Volgens de wetgeving moeten ze hun werkzaamheden daarom altijd onder supervisie van een bevoegde docent uitvoeren. In de praktijk blijkt dat onderwijsinstellingen niet altijd rekening houden met de in te zetten supervisie. Bevoegde docenten voeren andere activiteiten uit of ze 'vergeten' de supervisie-uren te registreren. Onderwijsinstellingen vinden de betrokken instructeur vaak deskundig genoeg om de AKA-jongeren te begeleiden of de beoogde 'supervisor' is op het moment van uitvoering belast met andere werkzaamheden.

Naast deze onderwijsgebonden knelpunten is er ten slotte ook een aantal knelpunten die nadrukkelijk bij de AKA-doelgroep hoort. Deelnemers hebben te maken met hulpverleningsorganisaties. Dit gebeurt regelmatig op aanbeveling of met hulp van een onderwijsbegeleider. Wanneer een deelnemer actief gebruikmaakt van een hulpverleningsaanbod via de begeleider en als deze hulpverlening door privéomstandigheden onder onderwijstijd plaatsvindt, ontstaat er acuut een probleem met het onderwijsaanbod. De deelnemer haalt immers niet de minimale 850 uur.

De beschreven knelpunten zijn slechts enkele uit de praktijk van de AKA-trajecten. Op korte termijn zou het procesmanagement hierover van gedachten moeten wisselen met beleidsmakers. Overigens zonder daarbij de eis van het minimale aanbod uit het oog te verliezen. De resultaten van deze contacten kunnen vervolgens meegenomen worden in de adviezen over het wel/niet voortbestaan van de AKA-trajecten na afloop van de experimenteerperiode.

## Begeleiding

Het belang van een goede begeleiding van een AKA-deelnemer is evident. Bij de kennisdeling in regionale bijeenkomsten en conferenties als *AKA: trampoline en/of vangnet??!!* (maart 2007) valt de grote betrokkenheid van de AKA-teams bij de deelnemers op. Verder valt op dat deze grote betrokkenheid in de dagelijkse praktijk in conflict kan komen met de grenzen tussen onderwijs en hulpverlening. De deelnemers hebben een sterke behoefte aan structuur en regels. Daar waar de grenzen vanuit het onderwijs niet helder genoeg zijn en de betrokkenheid van het personeel sterk, is de kans op grensoverschrijding groot. Het komt dan ook regelmatig voor dat deelnemers niet of te laat in contact komen met een deskundige uit het hulpverle-

ningscircuit.

Sommige onderwijsinstellingen anticiperen op dit dilemma door Zorg Advies Teams (ZAT's) in het leven te roepen. In deze teams werken scholen samen met verschillende organisaties, zodat iedere leerling zo goed mogelijk begeleid kan worden. ROC's werken bijvoorbeeld samen met jeugdzorg, reclassering, RMC, jeugd-en jongerenwerk, et cetera. De samenstelling van een ZAT is vaak regionaal afhankelijk.

Deze ZAT's zijn zeker al een antwoord op de begeleidingsvraag, maar vaak is dat nog niet genoeg. Er moeten specifieke afspraken met relevante regionale instellingen worden gemaakt om jongeren snel adequate hulp te kunnen bieden. Deze hulp moet vaak binnen onderwijstijd worden geboden om conflicten of confrontaties met ouders in eerste instantie uit de weg te gaan. In een aantal situaties is het aangaan van hulpverleningscontact een voorwaarde om actief deel te kunnen nemen aan het gewenste onderwijstraject. Dit is alleen mogelijk als er goede betrouwbare afspraken gemaakt zijn.

Een voorbeeld: Bij een ROC hebben de afgelopen experimenteerjaren jeugdhulpverleners samengewerkt met docenten uit de onderwijsinstelling. De jeugdhulpverleners en de docenten vormen samen één team dat verantwoordelijk is voor het onderwijsoopbaantraject van de AKA-populatie in die instelling. Probleemjongeren worden tijdelijk apart opgevangen als dat nodig is, docenten krijgen ondersteuning bij bepaalde activiteiten en worden gecoacht door de deskundigen uit de jeugdhulpverlening. De verschillende deskundigheden in dit voorbeeld werken erg aanvullend en zorgen samen voor een succesvol traject.

Dit voorbeeld is een groot succes, omdat deskundigen uit de hulpverlening problemen in het onderwijs tijdelijk 'overnemen'. Bovendien krijgen docententeams op deze wijze ondersteuning of scholing van collega's uit een andere discipline. Nadeel in dit voorbeeld is echter de financiering. Deze is volgens de mbo-instelling zo kwetsbaar, dat ze weinig ruchtbaarheid aan haar aanpak wil geven. Door naar buiten te treden met haar aanpak, loopt de instelling het risico dat de gelden worden ingetrokken. Was dit niet het geval, dan zou deze praktijksituatie een uitstekende good practice zijn voor alle AKA-trajecten.

Een voor AKA zeer geschikte begeleidingsvorm, zo bleek bij de conferentie *AKA: trampoline en/of vangnet??!*, blijkt het mentorschap te zijn. Dit onderwerp sluit perfect aan bij de maatschappelijke discussies over de inzet van externe partijen voor risicogroepen, vmbo-jongeren en andere jongeren die een extra steuntje kunnen gebruiken op hun weg naar volwassenheid, integratie en/of arbeid.

De conferentieworkshop liet zien dat mensen uit het bedrijfsleven te motiveren zijn tot begeleiding van risicjongeren om hen wegwijs te maken op bijvoorbeeld de arbeidsmarkt. AKA-deelnemers hebben veelal geen goed of realistisch beeld van het werk dat ze kunnen gaan doen. Mentoren uit het bedrijfsleven kunnen hen wegwijs maken in deze voor hen onbekende wereld. Leerlingen presteren het beste als zij persoonlijke aandacht krijgen vanuit school. In deze tijd van snelheid en prestatiegerichtheid is er minder tijd voor persoonlijke aandacht. Ook in het onderwijs en zelfs binnen de AKA-trajecten kan deze persoonlijke aandacht beter en meer. De extra aandacht vanuit de mentorprojecten kan leerlingen extra stimuleren en motiveren en uiteindelijk leiden tot succes voor de betreffende deelnemer. Er zijn nog maar weinig onderwijsinstellingen die werken met mentorschap. Scholen zouden hier meer gebruik van moeten maken.

Het Oranjefonds is bereid goede mentorprojecten te ondersteunen met extra financiële middelen. Een kans die AKA-teams moeten aangrijpen en die het management moet ondersteunen. Er zijn verschillende websites die informatie bieden over monitoring. Een voorbeeld is [www.sardes.nl](http://www.sardes.nl) (link naar 'mentoring').

De conferentie *AKA: trampoline en/of vangnet??!* liet verder inspirerende voorbeelden van samenwerking zien. Projecten als *Kamers met Kansen* bieden jongeren een uitgelezen kans om onderwijs en wonen succesvol te integreren. Woningcorporaties zijn erg coöperatief als het

gaat om samenwerkingsprojecten waarbij wonen, werken en onderwijs hand in hand gaan. De activiteiten en doelstellingen van *Kamers met Kansen* sluiten bijvoorbeeld goed aan op de politieke activiteiten voor achterstandswijken.

De andere betrokken partijen in deze ketenaanpak, zoals gemeente, jeugdzorg, bedrijven en onderwijs, nemen ieder hun eigen verantwoordelijkheid ten gunste van het bieden van perspectief op lange termijn voor de betreffende jongeren. Het verdient aanbeveling voor onderwijsinstellingen relaties te leggen met eventuele samenwerkingsvormen die vergelijkbaar zijn met *Kamers met Kansen* of anderszins zelf het initiatief stimuleren tot het realiseren van een vergelijkbare voorziening. Zie de site [www.kamersmetkansen.nl](http://www.kamersmetkansen.nl) waar uitvoerige en actuele informatie te vinden is over deze initiatieven en resultaten.

## Examinering

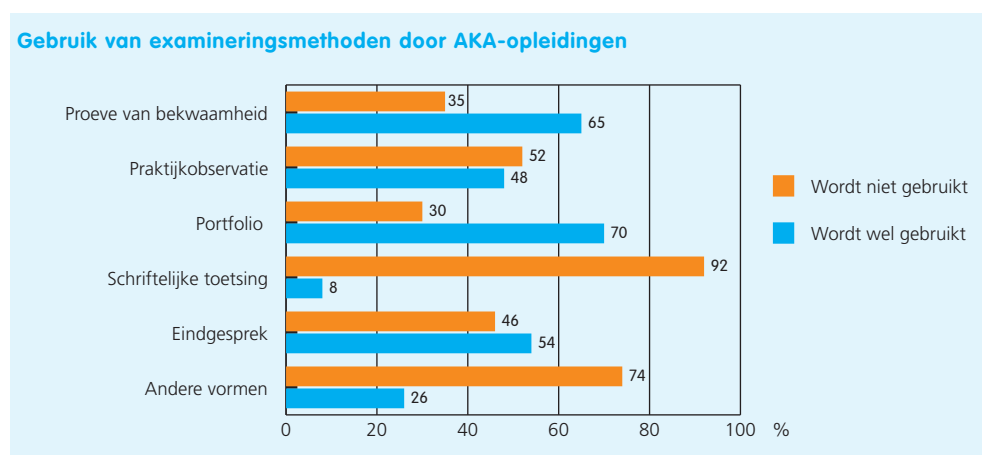
In de regionale bijeenkomsten van 2006/2007 heeft het item examinering veel aandacht gekregen van alle betrokken onderwijsorganisaties. Clusterleden hebben actief nagedacht en gediscussieerd over het wel of niet laten ontwikkelen van een proeve van bekwaamheid door de betrokken kenniscentra, het actief betrekken van afgevaardigden uit het bedrijfsleven bij examinering en het zelf ontwikkelen van examineringmethoden.

Over het eerste item is men het zo goed als eens met elkaar dat een centrale ontwikkeling door kenniscentra geen gewenste situatie is. Het risico dat er opnieuw een vorm van 'centrale toetsenbank' ontstaat, vinden de clusterleden verre van aantrekkelijk. De praktijk laat zien dat de verschillende onderwijsorganisaties zelf les- en examenmateriaal ontwikkelen dat expliciet toepasbaar is in de eigen organisatie en passend bij het gekozen onderwijsconcept. Vaak gebeurt dit met ondersteuning van externe deskundigen. Een groot nadeel van deze werkwijze is dat iedereen veel tijd en energie steekt in hetzelfde item. De veelheid aan producten die onderwijsinstellingen hebben geleverd in het kader van kennisdeling, zorgen er mogelijk voor dat er in het volgende experimenteerjaar meer uitwisseling en perfectionering plaats kan vinden. De beoordeling door KCE loopt bij deze ontwikkeling als een rode draad door de discussie en wordt vaak als belemmerend en niet stimulerend ervaren.

Om het gesprek met elkaar opnieuw aan te gaan en een flinke doorstart te kunnen maken ter verbetering van de examinering, gaan de scholen in het begin van het nieuwe experimenteerjaar in gesprek met een afvaardiging van KCE.

De discussie over de kwaliteit van de examinering moet verder gevoerd worden. Daarom moet de samenwerking met kenniscentra versterkt worden. Onder andere door samen te kijken hoe zij kunnen ondersteunen bij beoordeling door het bedrijfsleven (onder meer deskundigheid praktijkopleider bij begeleiden en beoordelen).

De bedrijvenenquête laat overigens zien dat bedrijven zich vrij sterk betrokken voelen bij de invulling van het onderwijsprogramma en zeker bij de examinering van de AKA-deelnemer. Het onderzoek laat zien dat de coördinatoren gebruikmaken van verschillende vormen voor





examinering (zie onderstaande grafiek). Met name proeven van bekwaamheid, portfolio's en eindgesprekken blijken op de meeste AKA-opleidingen te worden gebruikt als onderdeel van de examinering.

De gekozen vormen van examinering sluiten over het algemeen dus goed aan bij de competentiegerichte insteek van de meeste AKA-opleidingen.

### 5.3 Organisatie en bedrijfsvoering

#### AKA en beroepskwalificerende niveau 1-opleidingen

Veel onderwijsinstellingen positioneren de AKA-trajecten naast de beroepskwalificerende niveau 1-opleidingen, de BKA-opleidingen. Zij zijn van mening dat jongeren die echt weten welke richting ze op willen, thuishoren bij een opleiding en omgeving die de sfeer van deze beroepsrichting uitstralen. In de afgelopen experimenteerperiode is in diverse samenstellingen gediscussieerd over de verschillen tussen de AKA en de beroepskwalificerende niveau 1-opleidingen en de meerwaarde van deze twee opleidingen voor deelnemers, bedrijven, et cetera. Daarnaast heeft de positionering van de AKA-trajecten in de onderwijsinstellingen veel losgemaakt en zijn er verschillende keuzes gemaakt. Kenniscentra hebben een enkele keer al gekozen voor het niet meer aanbieden van de BKA-opleidingen in hun sector. Steeds meer betrokkenen uit het bedrijfsleven hebben ervaring met AKA-jongeren en weten wat ze kunnen betekenen voor het bedrijfsleven.

De discussie over een eventuele meerwaarde van de ene naast de andere opleiding wordt nog volop gevoerd. Dit zal mogelijk opnieuw beïnvloed worden door onderzoeksresultaten waarin bedrijven aangeven dat de vakvaardigheden op dit niveau uitstekend geleerd kunnen worden op de arbeidsmarkt.

De verschillende belangen binnen de onderwijsinstellingen zijn zeker van invloed en mede daardoor wordt de discussie niet altijd op een gemakkelijke manier gevoerd. De resultaten van de conferentie *Goede raad is niet duur* (april 2007) laten zien dat de meningen over de relatie tussen de opleidingen op niveau 1 ook zeer uiteenlopen. Enkele aanwezigen pleiten voor een doorloop van de AKA-trajecten naar de niveau 2-opleidingen. Anderen zijn stellig van mening dat de huidige AKA-trajecten verder uitgebouwd moeten worden. De wet- en regelgeving moeten wel nageleefd worden, maar afrekening moet plaatsvinden op resultaat en targets. Deze jongeren verdienen een nazorgtraject, met als doel een blijvende plaats op de arbeidsmarkt en kans op succesvolle doorstroom naar de niveau 2-opleiding.

Er zijn verder enkele kenniscentra die nadrukkelijk hebben overwogen de beroepskwalificerende niveau 1-opleidingen te schrappen en uitsluitend te werken met AKA-trajecten. Soms is dit ingegeven door arbeidsmarktperspectieven, soms door de mening dat werk op niveau 1 prima gedaan kan worden en de jongere de gevraagde beroepsvaardigheden beter in de praktijk kan leren.

De meeste coördinatoren vinden het naast elkaar bestaan van AKA- en BKA-opleidingen zinvol, omdat het om verschillende doelgroepen gaat. Overigens lijken werkgevers een uitgesproken voorkeur te hebben wat betreft vooropleiding voor assistentfuncties (zie ook uitkomsten bedrijvenonderzoek).

Conclusie op dit moment van de experimenteerfase is dat het naast elkaar bestaan van de opleidingen geen onoverkomelijke bezwaren oplevert en dat de successen of knelpunten vaak samenhangen met de keuzes die de onderwijsinstellingen op dit gebied maken. Daarnaast speelt de mate van bekendheid bij het regionale bedrijfsleven een belangrijke rol.

#### Overige organisatorische aspecten

De coördinatorenenquête geeft veel informatie over de organisatie en bedrijfsvoering in de

onderwijsinstellingen waar AKA-trajecten plaatsvinden. Naast deze bevindingen is in de regionale clusterbijeenkomsten van 2006-2007 een aantal belangrijke zaken naar voren gekomen:

- groeps grootte;
- samenwerking niveau 1 en 2;
- deskundigheid AKA-team en teamsamenstelling.

#### ***Groeps grootte***

Uit de clusterbijeenkomsten blijkt dat de AKA-groepen meestal uit vijftien personen bestaan bij de zogenaamde 'theoretische' activiteiten. Deze groeps grootte ervaren veel clusterleden nog als te groot. Zij willen dat de groepen niet groter zijn dan twaalf personen. Dit blijkt meestal niet haalbaar, gelet op de kosten die daaraan verbonden zijn.

De praktijkactiviteiten tellen echter niet meer dan acht tot tien personen. Met name activiteiten in de techniek en horeca vragen – mede gelet op de veiligheidsaspecten – om kleine groepen en/of bezetting door twee personen. In deze praktijk wordt er veel samengewerkt tussen een bevoegd docent en een vakdocent, meestal een instructeur.

#### ***Samenwerking niveau 1 en 2***

Om de overstap naar de beroepskwalificerende niveau 1-opleidingen en doorstroom naar de niveau 2-opleidingen te stimuleren en/of te versoepelen, denken onderwijsinstellingen steeds vaker na over een intensieve samenwerking tussen de verschillende opleidingen. Kwam in het proeftuinjaar deze aandacht al beperkt aan de orde, in het experimenteerjaar 2006-2007 is de aandacht hiervoor sterk toegenomen. Zo zijn er enkele onderwijsinstellingen die de AKA-trajecten uitvoeren in nauwe samenwerking met en op gelijke locatie als de beroepskwalificerende niveau 1-opleidingen. Werkwijze en begeleiding worden afgestemd en soms zijn de docententeams hetzelfde. Omdat scholen streven naar een startkwalificatie voor iedereen, zijn er ook ideeën om de jongeren van niveau 1- en 2-opleidingen in één doorlopend traject op te vangen en hen in een doorlopende leerlijn voor te bereiden op de gewenste startkwalificatie. Hierdoor worden onderwijsconcepten, begeleidingsvisies en dergelijke afgestemd en heeft de jongere niet meer te maken met de overstap naar een nieuwe opleiding. Mogelijk neemt ongediplomeerde uitstroom hiermee af.

Het maken van dwingende afspraken op managementniveau en met de uitvoerenden van niveau 2-opleidingen blijft vooralsnog noodzaak. De ervaring van clusterleden is dat wanneer deze niet gemaakt worden of een te vrijblijvend karakter hebben, de doorstroom van AKA-deelnemers naar niveau 2-opleidingen wordt belemmerd. Naast afspraken over doorstroommogelijkheden moeten opleidingen afspraken maken over de rapportering van de AKA-deelnemers tijdens de niveau 2-opleidingen. Alleen op deze wijze is het mogelijk uiteindelijk een betrouwbaar beeld te krijgen van de eventuele successen van de deelnemers op weg naar een startkwalificatie

#### ***Deskundigheid AKA-teams en teamsamenstelling***

AKA-teams bestaan vaak uit docenten beroepsonderwijs en educatie. Niet altijd zijn alle docenten geschoold om met deze doelgroep en de onderwijsconcepten van AKA te werken. De interne communicatie en de deskundigheid zijn vaak niet optimaal. Uit de kennisdeling blijkt dat daar waar onderwijsinstellingen extra investeren in deskundigheidsbevordering en het formuleren van een gezamenlijke visie, verbetering van het onderwijsaanbod merkbaar is. Regels en structuur zijn helder voor zowel deelnemers als personeelsleden en open communicatielijnen geven vertrouwen in doel, inhoud en resultaat. Vanuit deze situatie worden er ook gemakkelijker samenwerkingsrelaties gelegd en heeft AKA een duidelijkere positie binnen de onderwijsinstelling.

## 5.4 Bpv en regionale samenwerking

### Inleiding

Dit experimenteerjaar hebben de onderwijsinstellingen heel gericht geprobeerd de bpv goed vorm te geven. Het procesmanagement heeft de samenwerking met bedrijven laten onderzoeken. Zo heeft KBA een bedrijvenenquête afgenomen en coördinatoren expliciet bevraagd over de betrokkenheid van het bedrijfsleven. In de clusterbijeenkomsten zijn de ervaringen van de kenniscentra systematisch aan de orde geweest. Daarnaast heeft OCW de stagebox, een subsidie-regeling om meer bpv-plaatsen te creëren, gelanceerd. Hiervoor heeft het procesmanagement een apart plan opgezet. In een later stadium volgt nog een rapportage. In paragraaf 5.4 staat in het kort wat de verschillende activiteiten zijn voor de komende jaren.

### Betrokkenheid bedrijfsleven

Uitvoerige informatie over de betrokkenheid van het bedrijfsleven is terug te vinden in de onderzoeksresultaten. Toch is ervoor gekozen enkele zaken uit het onderzoek hier in het kort naar voren te halen vanwege het belang van de informatie.

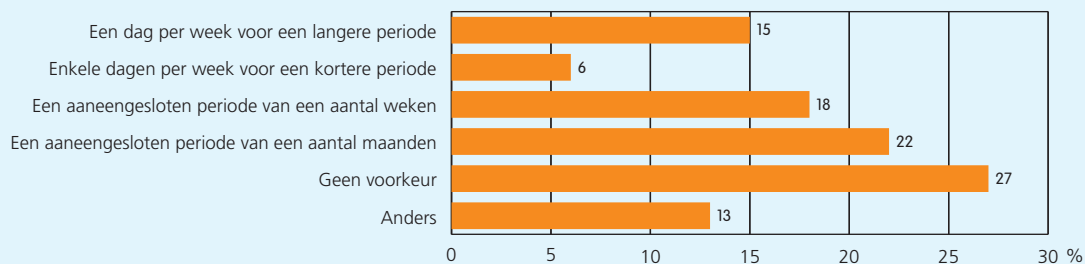
Voor een succesvol verloop van de bpv binnen AKA is het maken van de juiste match en een degelijke organisatie vanuit de onderwijsorganisatie van groot belang. Maar ook de betrokkenheid van het bedrijfsleven bij de inhoud, vormgeving en examinering van de AKA-trajecten is belangrijk. Net als het beeld dat het bedrijfsleven heeft over de AKA-deelnemers.

### Organisatie van de bpv

Al de hele experimenteerperiode heeft het bedrijfsleven laten weten er grote waarde aan te hechten dat een AKA-jongere tijdens zijn bpv-periode deel uitmaakt van het bedrijf. Ze moeten de bedrijfscultuur leren kennen en relevante opdrachten kunnen uitvoeren. Dat kan het beste als de bpv een aantal weken achter elkaar, enkele dagen per week plaatsvindt. Onderwijsorganisaties redeneren nog te veel vanuit de onderwijssituatie. Zij plannen de bpv vaak op een moment dat het in hun organisatie goed uitkomt en houden daarbij te weinig rekening met de bedrijfswens.

Uit de kennisdeling in de clusterbijeenkomsten blijkt dat een aantal onderwijsinstellingen twee vormen van bpv hanteert. De reguliere vorm is de beroepspraktijkvorming in een erkend leerbedrijf. Hierbij voeren deelnemers werkzaamheden uit om hun diploma te kunnen halen. Maar bpv of stage kan ook plaatsvinden in de vorm van oriënterende activiteiten die deelnemers uitvoeren binnen bedrijven en simulatieplaatsen. Zo'n bpv is niet bedoeld om te kwalificeren, maar om de deelnemer te laten ontdekken welke branche het beste bij hem past en welke kwaliteiten de deelnemer nog moet ontwikkelen. Voor een oriënterende bpv maken onderwijsinstellingen deels gebruik van niet-erkende leerbedrijven. De kwalificerende bpv vindt altijd plaats in erkende leerbedrijven.

Verdeling leerbedrijven naar voorkeur planning bpv-/stagedagen



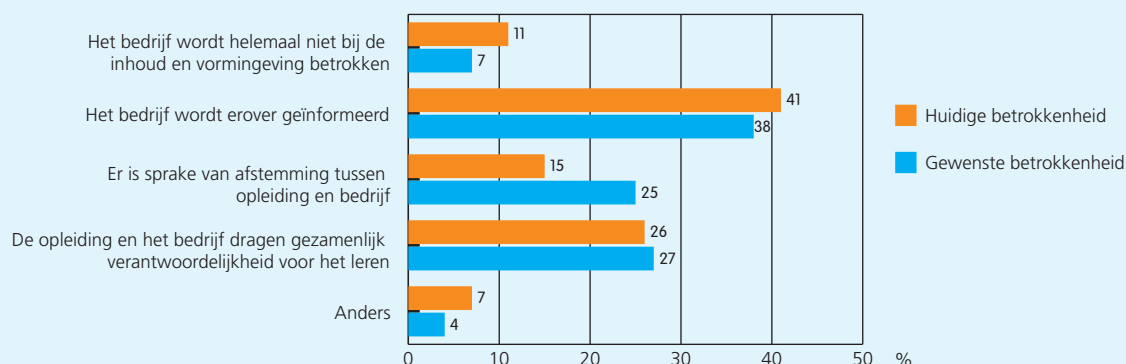
Verder blijkt uit de bijeenkomsten dat er verschillende oorzaken zijn voor het kwalitatieve tekort aan bpv-plaatsen:

- Tekorten aan bpv-plaatsen zijn vaak regionaal gebonden: bij de ene regio is er wel een tekort, bij de andere niet.
- Bepaalde branches met bpv-plekken zijn niet gewild bij AKA-deelnemers. De neiging van deelnemers om een bepaalde bpv-plaats te weigeren, levert in een aantal onderwijsinstellingen problemen op. Zo doet de situatie zich voor dat er bpv-plaatsen zijn die niet bemand worden en er tegelijkertijd deelnemers zijn die geen bpv-plaats hebben. Het is dan zaak dat de onderwijsinstelling duidelijk maakt dat er grenzen zijn aan het niet accepteren van bpv-plaatsen. Ook door het zorgvuldig matchen van deelnemer en bedrijf en het begeleiden van het eerste contact tussen deelnemer en bedrijf kunnen onderwijsinstellingen dit kwalitatieve tekort aan bpv-plaatsen verminderen.
- Stagiaires durven soms de eerste stap naar het bpv-bedrijf niet te maken. Ze tonen zichtbaar 'ontwijkingsgedrag'. Het is dan aan de bpv-begeleider van de onderwijsinstelling om de deelnemer zo te stimuleren en te begeleiden, dat de deelnemer de eerste stap durft te zetten. Verschillende scholen kiezen er al voor samen met deelnemer de eerste bpv-dag te bezoeken. Zo is de kans op een succesvolle stage groter.

### **Betrokkenheid bedrijf bij AKA-traject**

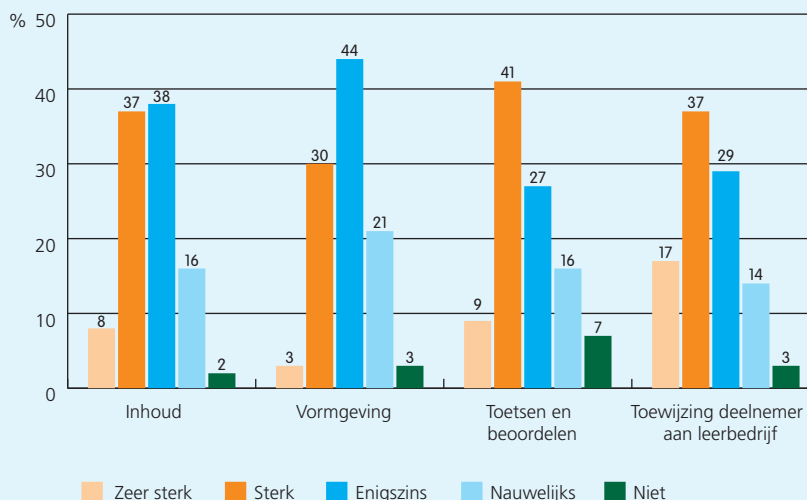
Bedrijven kunnen op verschillende manieren en in verschillende mate betrokken worden bij de opleiding. In het onderzoek is bedrijven gevraagd naar hun huidige en gewenste betrokkenheid bij de AKA-opleiding. Over het algemeen zijn feitelijke en gewenste betrokkenheid van leerbedrijven redelijk met elkaar in overeenstemming.

**Het oordeel van leerbedrijven over hun huidige en gewenste betrokkenheid bij de AKA-opleidingen**



In het bedrijvenonderzoek is eveneens gevraagd naar het oordeel van de bedrijven over de mate waarin ze betrokken zijn bij diverse onderdelen van de AKA-opleiding. De volgende figuur laat zien dat ruim de helft van de bedrijven zich zeer sterk betrokken voelt bij de toetsing en beoordeling binnen de opleiding en de toewijzing van deelnemers aan het leerbedrijf (resp. 50 procent en 54 procent). De betrokkenheid is het minst groot bij hoe er wordt geleerd: slechts een derde geeft aan zeer sterk betrokken te zijn bij de vormgeving van de AKA-opleiding.

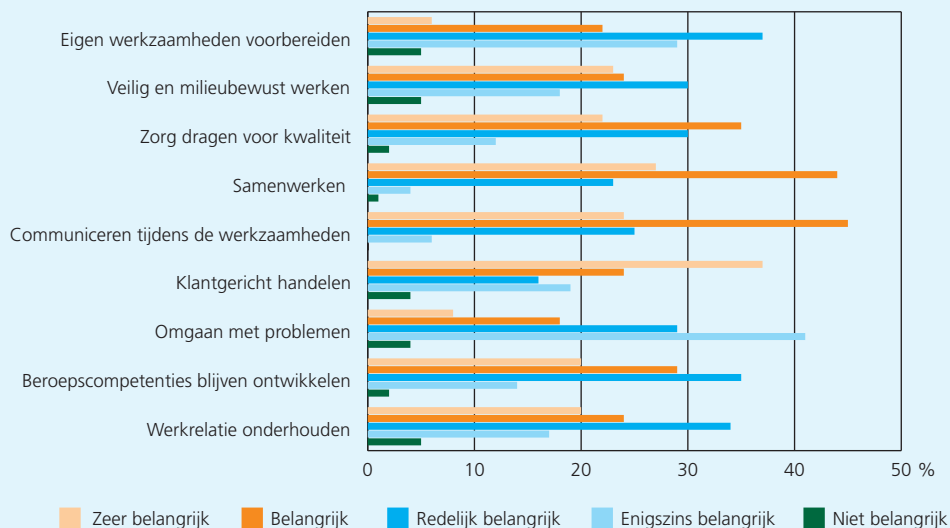
### Het oordeel van leerbedrijven over hun betrokkenheid bij verschillende aspecten van de opleiding



### Beeld van bedrijven over de AKA-deelnemer

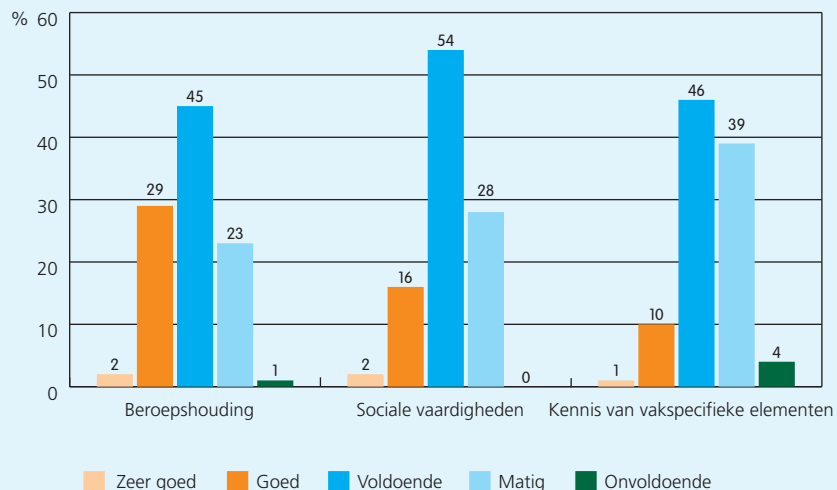
Het bedrijvenonderzoek laat ook zien hoe bedrijven denken over AKA-deelnemers. In de onderzoekresultaten is daar meer informatie over te lezen. Onderstaande grafiek laat zien welke competenties uit het AKA-kwalificatieprofiel van belang zijn voor de bedrijven. De competenties 'samenwerken' en 'communiceren tijdens het werk' vinden bedrijven erg belangrijk, gevolgd door de competentie 'zorgdragen voor kwaliteit'.

### Opvattingen leerbedrijven over het belang van de AKA-competenties voor bpv-werkzaamheden

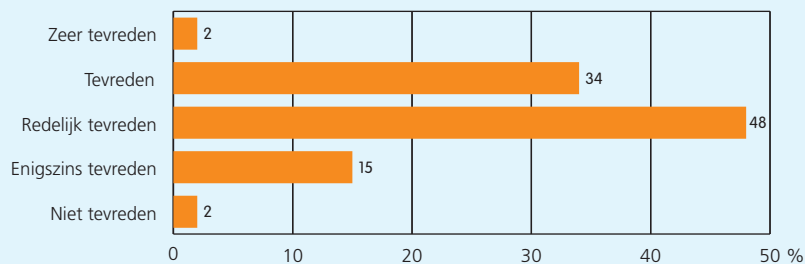


Ook hebben bedrijven een oordeel over beroepshouding, sociale vaardigheden en kennis van vakspecifieke elementen. Ondanks het feit dat de bedrijven het minst positief oordelen over de vakspecifieke kennis van de AKA-deelnemers, geeft ruim de helft aan deze kennis voldoende tot zeer goed te vinden. De scores voor de beroepshouding en de sociale vaardigheden van de AKA-deelnemers zijn over het algemeen gunstiger. Dat wordt vertaald in een redelijk hoge algemene tevredenheid.

### Oordeel van leerbedrijven over de kwaliteit van AKA-deelnemers

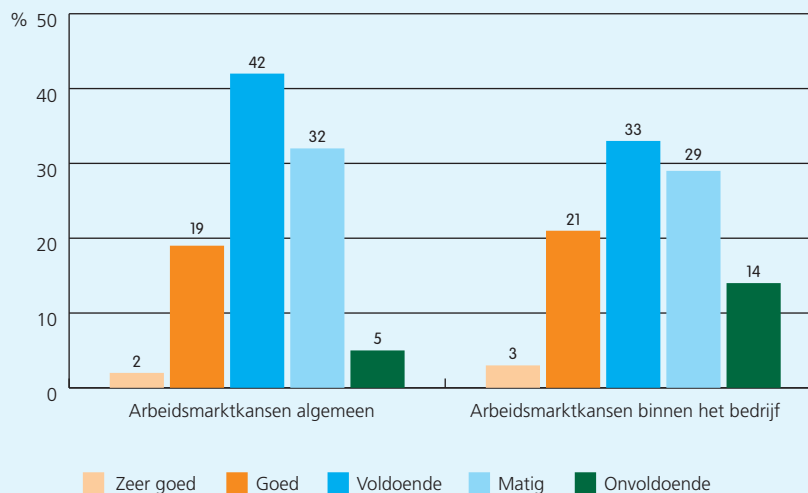


### Algemeen oordeel van leerbedrijven over de kwaliteiten van AKA-deelnemers



Interessant is de vraag wat het oordeel van de bedrijven is over de arbeidsmarktkansen van AKA-gediplomeerden in het algemeen en meer in het bijzonder in hun eigen organisatie. 26 procent van de bedrijven heeft één of meer stagiairs in dienst genomen na afloop van het AKA-traject.

### Oordeel van bedrijven over de arbeidsmarktkansen van gediplomeerde AKA'ers



## Aantallen bpv-plaatsen

Door een betere samenwerking tussen onderwijsinstellingen en kenniscentra en de inzet van de stageboxgelden lijkt het aantal bpv-plaatsen redelijk in overeenstemming te zijn met het aantal AKA-deelnemers. Dit is een positief resultaat. Voorafgaand aan de proeftuin-AKA was niet bekend of er wel bedrijven waren die bpv-plaatsen beschikbaar zouden stellen. Vanuit diverse invalshoeken is er actie ondernomen om geschikte bedrijven te werven en te accrediten. De activiteiten waren met name regionaal gericht, omdat de AKA-trajecten in eerste instantie opleiden tot instroom op de regionale arbeidsmarkt.

Diverse onderwijsinstellingen organiseren samen met regionale vertegenwoordigers van de kenniscentra zogenaamde netwerkbijeenkomsten. Hierbij wisselen mbo-instellingen en bedrijven in een informele sfeer informatie uit. Ook vindt er tijdens die bijeenkomsten soms deskundigheidsbevordering plaats, worden er nieuwe bpv-plaatsen geworven en maken scholen en bedrijven kennis met elkaars werkterrein.

### Verdeling stagebedrijven over kenniscentra in de praktijk

Aequor	262
Ecabo	571
Fundeon	83
Innovam Groep	163
Kenniscentrum GOC	12
Kenniscentrum Handel	1142
Kenteq	936
Kenwerk	272
KOC Nederland	22
OVDB	850
Savantis	42
SH&M	5
SVO	8
VTL	16
Totaal	15
VOC	3
Totaal (leeg)	943
<b>Eindtotaal</b>	<b>5345</b>

Bovenstaande figuur geeft een beeld van de aantallen bpv-plaatsen bij de verschillende kenniscentra. De onderwijsinstellingen hebben deze gegevens aangeleverd op basis van de daadwerkelijk geplaatste deelnemers op erkende bpv-plaatsen. Het feit dat het aantal niet helemaal overeenkomt met de aantallen AKA-deelnemers heeft alles te maken met het gegeven dat bpv-plaatsen vaak door meerdere jongeren gebruikt worden. Daarnaast betekent het item 'leeg' dat niet helder is geworden van deze deelnemers waar ze stage hebben gelopen. Deels is dat door niet invullen van de onderwijsinstellingen van de gestelde vragen te verklaren. Zo weten we dat zeker de helft van dit aantal stage heeft gelopen bij een erkend leerbedrijf maar dat de betreffende onderwijsinstellingen de vragen niet volledig hebben beantwoord. Dit geeft opnieuw aan dat de administratieve ondersteuning van de instellingen onvoldoende is.

## Door kenniscentra erkende stageplaatsen

Bron: Stagemarkt 26-6-2007

	90440 (=AKA) of LWT	alleen 90440 (=AKA)
Aequor	1796	
ECABO	5014	5006
Fundeon	6109	
GOC	112	
Innovam groep	249	249
Kenniscentrum Handel	3990	
Kenteq	1387	1387
Kenwerk	586	
Lift Group	3	
OVDB	3664	1481
Savantis	181	181
SH&M	13	
Stichting PMLF	24	24
KOC		31
SVGB	0	
SVO	165	
VOC	8	8
VTL Nederland B.V.	87	
<b>Totaal</b>	<b>21592</b>	<b>8367</b>

## Stagebox

Met ingang van het schooljaar 2006-2007 kunnen scholen gebruikmaken van zogeheten stageboxgelden. Alle clustervertegenwoordigers zijn tijdig en volledig op de hoogte gesteld van de gelden die rechtstreeks naar de onderwijsinstellingen zijn gegaan. Enkele vertegenwoordigers hebben deze informatie op een constructieve wijze kunnen benutten en daarmee ook de beschikking gekregen over extra financiële middelen. In de situaties waar geen invloed is uitgeoefend op de inzet voor deze gelden, was al beleid ingezet ten gunste van bijvoorbeeld alle deelnemers die onderwijs volgen op niveau 1 en 2.

De extra gelden die het ministerie van OCW heeft toegekend aan het gemeenschappelijk procesmanagement herontwerp mbo, worden door een hiervoor aangestelde projectleider – op basis van een projectplan – toegekend aan de betrokken onderwijsinstellingen. De projectleider zoekt optimaal naar samenwerking met de verantwoordelijke van de kenniscentra, die eveneens over extra stagebox middelen beschikken.

Omdat de projectleider stagebox te zijner tijd met een afzonderlijke rapportage komt, beperken we ons hier tot de samenvatting van de activiteiten die in de loop van de komende tijd worden uitgevoerd (2007-2008). Het gaat om het:

- ondersteunen van innovatieve projecten voor het uitbreiden van het aantal stageplaatsen. Deze projecten worden ingediend door onderwijsorganisaties en kenniscentra;
- ontwikkelen, aanbieden en uitvoeren van coachingtrajecten voor mentoren en begeleiders in het onderwijs ten gunste van begeleiding van jongeren gedurende hun stageperiode;
- verbeteren van de communicatie, onder andere door het ontwikkelen van een AKA- website als onderdeel van de site van herontwerp mbo;
- organiseren en uitvoeren van netwerkbijeenkomsten met onderwijsorganisaties, kenniscentra en regionale bedrijven;
- organiseren en uitvoeren van rondetafelbijeenkomsten om het item AKA in breed verband te bespreken en mogelijkheden te verkennen. Deze activiteit wordt expliciet in samenwerking met de projectleider AKA uitgevoerd;
- organiseren en uitvoeren van een praktijkconferentie.



## Bevindingen door kenniscentra

Wat zijn de ervaringen van de kenniscentra met AKA in het derde experimenteerjaar?

Acht kenniscentra hebben hierover op verzoek van de projectleider AKA een vragenlijst ingevuld. Ook hebben vertegenwoordigers van de kenniscentra in cluster- en landelijke bijeenkomsten hun bevindingen gemeld.

De belangrijkste bevindingen zijn:

- De werving van bpv-plaatsen gebeurt meestal door de onderwijsinstellingen. De verantwoordelijke van het betreffende kenniscentra wordt vaak pas benaderd als er een eerste contact is geweest en alleen nog geaccrediteerd hoeft te worden. De meeste kenniscentra hebben ook nu weer geen aparte wervingscampagnes opgezet voor het vermeerderen van erkende AKA bpv-plaatsen. Dit was ook niet noodzakelijk, omdat er voldoende plaatsen beschikbaar waren.
- De reeds erkende bpv-plaatsen voor de beroepskwalificerende niveau 1-opleidingen worden vaak 'automatisch' ook erkend voor de AKA-trajecten. Tijdens andere activiteiten van de medewerkers van de kenniscentra worden de AKA-trajecten wel onder de aandacht gebracht. Hierbij wordt informatie gegeven over de doelgroep van de trajecten en de eventuele mogelijkheden binnen het betreffende bedrijf.
- Soms hanteert men een 'lichtere' erkenningsregeling. Ook speelt het profiel van de AKA-werkbegeleider regelmatig een rol bij de selectie van een bpv-plaats.
- De kenniscentra besteden gemiddeld ongeveer één dagdeel aan werving en accreditatie van bedrijven. Dit is sterk afhankelijk van de bekendheid met de AKA-trajecten en met de bekendheid van de branche bij onderwijsinstellingen en deelnemers. De schoonmaakbranche bijvoorbeeld is niet, onvoldoende of op een negatieve wijze bekend bij beide groepen. Nu deze branche werkgelegenheid heeft voor de AKA-deelnemers is het zaak hen op een adequate manier te informeren en betrokkenen uit het bedrijfsleven actief te betrekken. Het betreffende kenniscentrum heeft tijdens de laatste clusterbijeenkomsten uitvoerig informatie verstrekt over de mogelijkheden binnen de branche. Er zijn tevens eerste afspraken gemaakt over het aanbod schoonmaak binnen het onderwijsaanbod van de AKA-trajecten.
- Voor de werkzaamheden voor deze accreditatie is meestal geen aparte adviseur binnen de kenniscentra aanwezig. Een enkele keer zijn regioteams georganiseerd en is een centrale AKA-projectleider binnen het kenniscentra benoemd.
- De meeste kenniscentra geven aan dat de begeleiding van AKA-deelnemers zich onderscheidt van de begeleiding van andere deelnemers op niveau 1. Dit komt door zowel de intensiteit als het feit dat veel AKA-deelnemers niet of onvoldoende weten wat ze willen op de arbeidsmarkt. Zij hebben te vaak niet of onvoldoende een beeld van de arbeidsmarkt. Dat heeft duidelijk invloed op hun functioneren.
- Een enkel kenniscentrum werkt met zogenoemde regionale mentoren, die de rol van 'maatschappelijk werker' voor de bedrijven en leermeesters vervullen.
- Een groot aantal kenniscentra heeft gezamenlijk een filmpje ontwikkeld met als inhoud: de AKA-deelnemer in bedrijf! Er zijn hiervoor enkele branches benaderd. Die branches werken mee aan het filmen van een stagiaire van de AKA-trajecten, wanneer hij actief is tijdens werkzaamheden in een bedrijf. De film is geschikt voor deelnemers, ouders, bedrijven, praktijkbegeleiders en docententeams. Dit communicatiemiddel lijkt een antwoord te geven op de vele beelden die er over de AKA-deelnemers en -trajecten zijn. De film biedt naar verwachting een verduidelijking voor een groot aantal betrokkenen.
- De gezamenlijke kenniscentra werken eveneens aan een folder over de informatieverstrekking voor bestaande en toekomstige actief betrokken bedrijven.

In dit hoofdstuk komen de volgende vragen aan de orde:

- Hoeveel AKA-deelnemers verwerven naar verwachting een diploma en in welke richting?
- Wat is de bestemming van de ongediplomeerde uitstroom?
- Hoe staat het met het arbeidsmarktperspectief van de AKA-jongeren?

In de conferentie van november 2006 zijn vragen in het kader van de arbeidsmarkt aan de orde gekomen en inschattingen gedaan. Onderzoek laat zien hoe het de leerlingen van de afgelopen jaren is vergaan en wat hun mening is over hun eigen mogelijkheden.

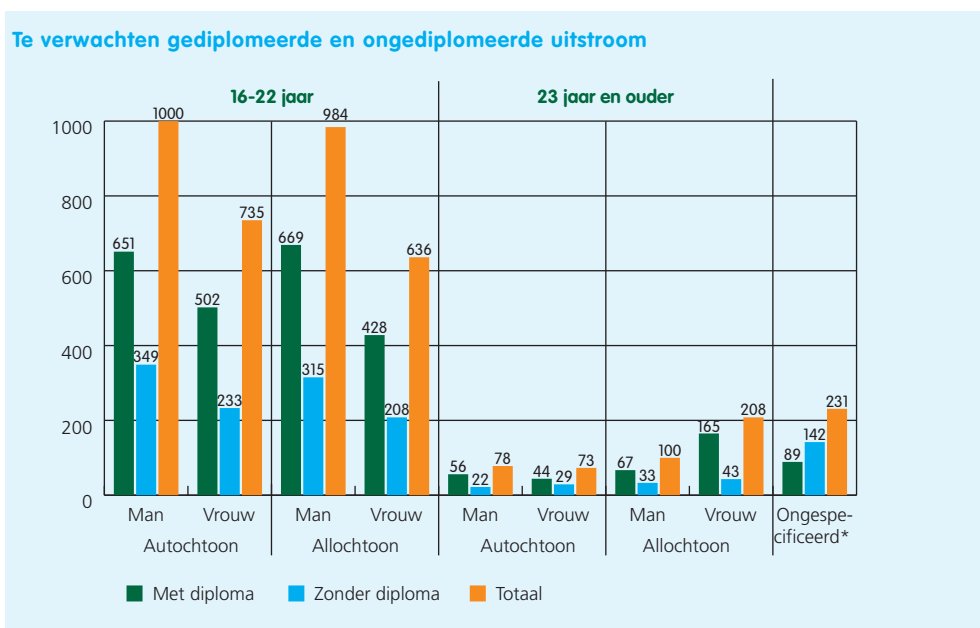
## 6.1 Te verwachten uitstroom cohort 2006-2007

### Inleiding

De coördinatoren zijn bij het onderzoek gevraagd naar de te verwachten uitstroomresultaten van de AKA-deelnemers aan het einde van dit schooljaar. Gelet op het tijdstip van deze vraag en het feit dat het schooljaar voor velen dan nog niet is afgerond, is het op dit moment onmogelijk een definitief en volledig beeld te schetsen van de uitstroomresultaten van het cohort 2006-2007. De hierna volgende gegevens zijn gebaseerd op een uitstroomprognose door de AKA-coördinatoren op basis van hun kennis van de situatie per 1 juni 2007.

### Uitstroomprognose einde schooljaar 2006-2007

Omdat voor de onderzoeksrapportage niet de officiële uitstroomcijfers over het schooljaar 2006-2007 afgewacht konden worden, zijn de coördinatoren gevraagd een uitstroomprognose te geven voor het einde van het schooljaar op basis van hun kennis over de deelnemers op 1 juni 2007. De verzamelde uitstroomprognoses schetsen een uitstroomresultaat met een overall slagingspercentage van 66 procent.



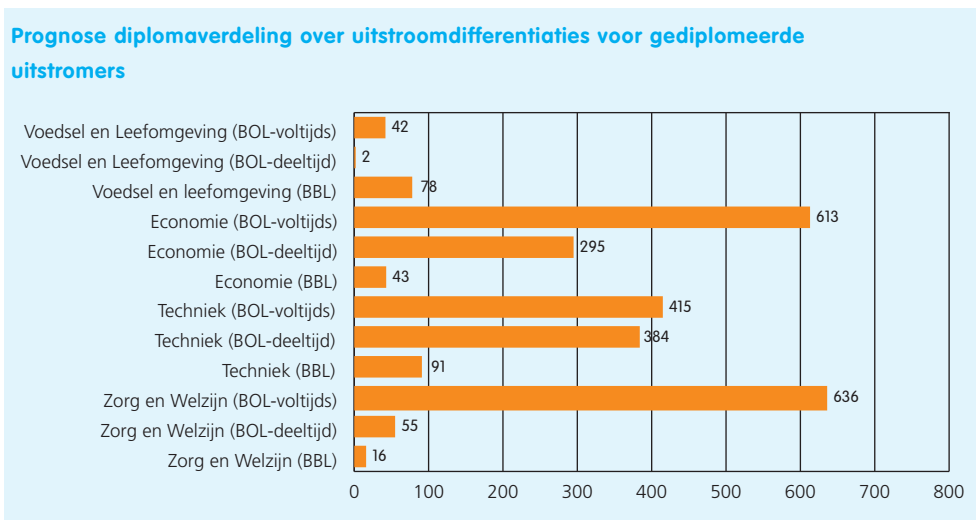
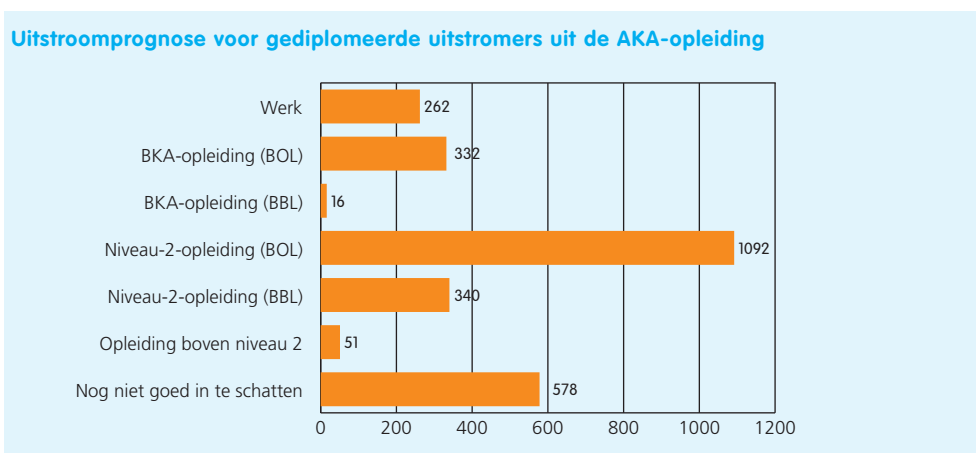
\* Toelichting: van deze deelnemers is wel een diplomaprognose verkregen, maar geen uitsplitsing naar sekse, leeftijd en etniciteit.

Deze uitstroombprognose wijst op een virtueel rendement dat bijna tweemaal zo hoog ligt als de feitelijke gerealiseerde gediplomeerde uitstroom van het cohort 2005-2006. Het lijkt daarom voorlopig verstandig om de waarde van de prognose niet te verabsoluteren en te wachten op de definitieve CFI-cijfers over diplomering binnen de AKA-opleidingen voor het schooljaar 2006-2007 die in het voorjaar van 2008 worden gepubliceerd.

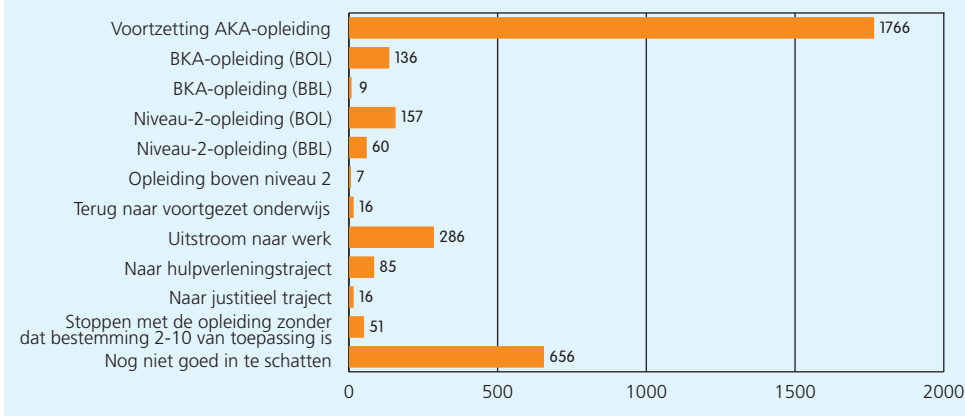
In het verlengde van de prognoses voor diplomering konden de coördinatoren aangeven:

- hoe de diploma's naar verwachting verdeeld zullen zijn over de diverse uitstroombdifferentiaties;
- of ze verwachten dat deelnemers na afloop uitstromen naar werk of vervolgonderwijs;
- om bij vervolgonderwijs het type onderwijs te specificeren.

De resultaten van deze prognoses zijn in de volgende grafieken weergegeven.



### Bestemmingsprognose voor ongediplomeerden AKA-opleiding einde schooljaar 2006-2007



*Toelichting: Bij volledig sluitende cijfers had het totaalcijfer geen 3.245 maar 3.411 moeten zijn: 6.082 deelnemers per 1 juni 2007 minus 2.671 gediplomeerde uitstromers = 3.411. Er is dus sprake van een verschil van 166 deelnemers. Het verschil blijkt veroorzaakt te worden doordat enkele coördinatoren deze vraag uitsluitend hebben ingevuld voor de ongediplomeerde opleidingsverlaters en niet voor alle deelnemers die aan het einde van het schooljaar nog geen diploma hebben behaald.*

## 6.2 Arbeidsmarktperspectief

Tijdens de conferentie in november 2006 is expliciet stilgestaan bij het arbeidsmarktperspectief. Veel onderwijsinstellingen hebben geen idee van hoe de arbeidsmarkt eruit ziet voor de AKA-doelgroep. Ze baseren verwachtingen op inschattingen, maar een feitelijk beeld van de kansen op de arbeidsmarkt ontbreekt. De tegenwoordige arbeidsmarkt trekt weliswaar aan, maar dat wil nog niet zeggen dat de AKA-doelgroep daar dan ook van kan profiteren.

De jongeren en onderwijsbegeleiders hebben in eerste instantie de neiging jongeren te stimuleren door te stromen naar een opleiding op niveau 2. Terwijl nog niemand weet of deze jongeren succesvol zijn tijdens de niveau 2-trajecten, wordt dit vaak als het succesvolst gezien. Monitoring heeft hier ook nog geen antwoord opgeleverd. Dit komt mede door het simpele feit dat er nog geen cijfers bekend kunnen zijn van de eerste geslaagden op niveau 2.

### Onbekendheid met arbeidsmarktsituatie van oud-deelnemers

De bezoekers van de conferentie geven aan dat ze niet weten welke functies de ouddeelnemers hebben of wat het groeiperspectief in het werk is. De meesten hebben waarschijnlijk een tijdelijk dienstverband. Ze hebben vaak te maken met wisselende baantjes voor korte periodes (zie ook de resultaten van het deelnemersonderzoek). Ondanks dat niet helder is hoe de AKA-doelgroep het op de arbeidsmarkt doet, leeft de veronderstelling dat het toeleiden naar arbeid voor deze doelgroep een prima zaak is.

### Vraag naar laaggeschoolden

Het onderzoek *Vroeg is nog niet voortijdig* van Ton Eimers uit 2006 ondersteunt dit beeld. Vaak wordt ten onrechte negatief gedacht over ongeschoold en laaggeschoold werk. De hoeveelheid laaggeschoold werk is in Nederland al decennia lang relatief stabiel. Hoewel er een verschuiving is van industrieel werk naar werk in de handel en dienstverlening, blijft het volume vrij constant.

Dit betekent dat er altijd vraag is naar laaggeschoolden om dat werk uit te voeren. In het onderwijs wordt die vraag naar arbeid grotendeels genegeerd. Het doel is minimaal een startkwalificatie voor iedereen. De algemene opvatting is dan ook dat jongeren zonder startkwalificatie slecht af zijn op de arbeidsmarkt. Hoewel dat zeker geldt voor bijvoorbeeld het niveau van de baan en het salaris, gaat dit niet op voor de kans op werk. Van alle personen die zonder startkwalificatie zijn gaan werken, heeft meer dan 80 procent een baan. Het percentage

met werk loopt bovendien langzaam op bij een hogere leeftijd.

De cijfers laten zien wat uit ander onderzoek ook al bekend is: als iemand eenmaal een goede start heeft gemaakt op de arbeidsmarkt, slaagt hij er over het algemeen goed in om werk te houden. Hoe langer iemand vervolgens aan het werk is, hoe kleiner de betekenis van het ooit gehaalde – of niet gehaalde! – diploma. Er is dus een relatief goede aansluiting tussen de behoefte aan laaggeschoolden en een deel van de uitstroom; het zijn de jongeren die via een AKA-opleiding of als uitvaller van mbo-niveau 2 tot 4 aan het werk gaan.

Een andere manier van kijken naar de arbeidsmarkt voor laaggeschoolden houdt niet in dat de startkwalificatie zonder waarde is, of dat voortijdig schoolverlaten geen probleem zou zijn. Specifiek voor de AKA-doelgroep betekent het echter wél dat er kansen zijn voor jongeren om zonder startkwalificatie aan het werk te gaan. Ze kunnen daarmee ook voor de langere termijn een goed toekomstperspectief worden geboden.

### **Kansen voor toeleiden naar werk**

Een van de belangrijkste resultaten van de conferentie is dat het inzicht in de kansen om AKA-deelnemers naar werk te leiden moet worden verbeterd. De vele praktijkvoorbeelden die kunnen worden genoemd over de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven, moeten verder worden uitgebouwd en als voorbeeld aan anderen gepresenteerd.

Het onderzoek geeft eveneens aan dat de betrokken bedrijven mogelijkheden zien voor de AKA-doelgroep. Dit wordt duidelijk uit de volgende resultaten: 26 procent van de leerbedrijven geeft ex-stagiairs een baan, terwijl 74 procent AKA als instapniveau ziet, dus als basis voor verdere scholing en doorgroei binnen bedrijf.

Uit het deelnemersonderzoek blijkt dat circa twee derde doorgaat met leren en een derde gaat werken. Een minderheid van de AKA-verlaters is daarbij niet succesvol en ten tijde van het onderzoek werkloos (14 procent). Op grond van het onderzoek is voor de grootste groep geen direct arbeidsmarktperspectief te schetsen, omdat het merendeel van de deelnemers nog op een onderwijstraject zat ten tijde van het onderzoek. Onder de werkenden zijn ongediplomeerden oververtegenwoordigd. Zij lijken iets vaker werkloos te worden (zie deelnemersonderzoek).

Hoewel leerbedrijven niet altijd zelf jongeren een baan kunnen aanbieden, hebben ze er wel alle vertrouwen in dat het elders lukt. De kansen voor de jongeren worden positief ingeschat. De mogelijkheid om onderwijs te vervolgen in een BBL-variant of via bedrijfsopleidingen geeft de jongeren uiteindelijk meer kansen op een blijvende arbeidsplaats. Hierbij is de samenwerking met de kenniscentra van belang. Zij kunnen door middel van activiteiten veel betekenen. Deze zijn te volgen via de site [www.kansopwerkkansopstage.nl](http://www.kansopwerkkansopstage.nl) en de barometer van Colo. Het is eveneens aan te raden met het regionale bedrijfsleven acties te ondernemen ten behoeve van het gezamenlijk ontwikkelen van flexibele trajecten met als doel de jongeren alsnog te kwalificeren.

### **Effect van economische groei**

De huidige 'groenpluk' zoals die hier en daar binnen de AKA-trajecten wordt gesignaleerd, roept meteen de reactie op dat jongeren een negatieve keuze maken. Toch is dit de vraag. Als de onderwijsinstelling afspraken kan maken ten gunste van het doorzetten van het onderwijstraject in de BBL-variant of door middel van bedrijfsopleidingen, geeft dit een positieve draai aan de arbeidsmogelijkheden van de jongeren. De onderwijsinstellingen kunnen deze gevolgen van economische groei daarom benutten op een manier die direct een positief effect heeft. Wel is het zaak dat zij de jongeren niet uit het oog verliezen en een relatie onderhouden met de werkgevers.

### 7.1 Uitvoerbaarheid kwalificatiedossier

Van de coördinatoren zegt 24 procent dat de inhoud van de opleiding volledig is bepaald door richtlijnen uit het kwalificatiedossier. Een ruime meerderheid (74 procent) geeft aan dat eigen inzichten zijn gecombineerd met richtlijnen uit het kwalificatiedossier. Individueel maatwerk, flexibiliteit, werkplekleren en een competentiegerichte insteek zijn dus belangrijke kenmerken van het onderwijskundige profiel van de AKA-opleidingen.

#### Kerncompetenties binnen curriculum

Volgens het merendeel van de coördinatoren krijgen de kerncompetenties uit het kwalificatiedossier veel tot heel veel aandacht in het curriculum. Kerncompetenties die er het meest uitspringen, zijn *samenwerken* (97 procent) en *communiceren tijdens werkzaamheden* (95 procent). Verhoudingsgewijs laag scoren *veilig en milieubewust handelen* (67 procent), *klantgericht handelen* (75 procent) en *onderhouden van de werkrelatie* (75 procent). De overige kerncompetenties (*voorbereiden van de eigen werkzaamheden*, *zorg dragen voor kwaliteit*, *omgaan met problemen* en *blijven ontwikkelen van beroepscompetenties*) scoren tussen de 80 en 90 procent. Het perspectief van de coördinatoren op de positie van de negen kerncompetenties binnen de opleiding komt grotendeels overeen met het perspectief van met name de deelnemers uit de cohorten 2004-2005, 2005-2006 en 2006-2007 die hun AKA-opleiding hebben afgemaakt (zie deelnemersonderzoek).

De huidige prominente positie van de kerncompetenties uit het kwalificatiedossier binnen de AKA-opleidingen wil niet zeggen, dat hiermee in de ogen van de coördinatoren het streefniveau wordt bereikt. Hoewel er enige verschillen tussen de kerncompetenties zijn, vindt gemiddeld genomen 20 tot 35 procent van de coördinatoren dat hieraan binnen het curriculum meer aandacht zou moeten worden besteed (uitgebreidere informatie over de onderzoeksresultaten is in deel 2 te vinden)

#### Evaluatie kwalificatieprofiel

De planning voor het volgende experimenteerjaar 2007-2008 is gericht op een evaluatie en bijstelling van het kwalificatiedossier. Met de kenniscentra, onderwijsinstellingen en bedrijfsleven worden gesprekken gevoerd, gericht op de ontwikkeling van een nieuw bijgesteld kwalificatiedossier. Het streven is om een nieuw kwalificatiedossier op hetzelfde moment te presenteren als het advies van het gemeenschappelijk procesmanagement over wel of geen voortgang bij de AKA-trajecten.

Het beeld uit de praktijk lijkt erop te wijzen dat men tevreden is met de kerncompetenties. Dit blijkt ook uit de resultaten van de enquête onder coördinatoren. Vanuit de onderwijsinstellingen zijn vooral wijzigingen te verwachten in het aanbieden dan wel verplichten van minimaal twee of meer beroepscompetenties, passend bij de gekozen uitstroombifferentiatie. De AKA-deelnemer moet de kans krijgen om meer beroepscompetenties te leren die tot uitdrukking komen in zijn diplomering. Nu zijn er verschillen tussen onderwijsinstellingen. Deze zijn soms zelfs erg groot; variërend van de verplichting tot het met succes afsluiten van minimaal één beroepscompetentie tot het alleen afsluiten als alle beroepscompetenties van één uitstroombifferentiatie met succes afgesloten kunnen worden.

Deze verschillen moeten uit de wereld zijn, op het moment dat duidelijkheid is verschaft over de voortgang van de AKA-trajecten. Uiteraard moeten deelnemers de ruimte krijgen voor extra

activiteiten (passend bij hun mogelijkheden) die terug te vinden zijn in hun diploma, bijvoorbeeld via het portfolio. Maatwerk moet hoe dan ook centraal blijven staan!

## 7.2. AKA en andere doelgroepen

### AKA in het vmbo en praktijkonderwijs

Evenals vorig jaar zijn er dit experimenteerjaar diverse vmbo-scholen die de AKA-trajecten hebben uitgevoerd binnen het vmbo-programma. Er zijn drie bijeenkomsten met deze scholen gehouden. Hun ervaringen met de trajecten stonden centraal. Ook een aantal scholen voor praktijkonderwijs is zeer geïnteresseerd in de uitvoering van de AKA-trajecten in hun eigen organisatie.

Er is dit jaar geen specifiek onderzoek gedaan naar de ervaringen van betreffende scholen. Wel heeft de projectleider enkele betrokkenen uit het vmbo apart gesproken en een vmbo-locatie bezocht om een beter beeld te krijgen van de ervaringen, zowel positief als negatief.

Bevindingen zijn:

- De samenwerking voor vmbo-jongeren werkt onder meer goed in die situaties waar geen onderscheid wordt gemaakt tussen vmbo- en mbo-traject. Jongeren worden op basis van deelnemerskenmerken binnen één onderwijsvorm geplaatst. Het betrokken team is deskundig ten aanzien van het werken met en begeleiden van risicojongeren. Jongeren worden in een kleinschalige omgeving gemotiveerd tot het volgen van onderwijs. De meeste verwijzingen door vmbo-scholen gebeuren op basis van gedragsproblematiek en/of psychosociale omstandigheden. Er is een onderwijsprogramma ontwikkeld, waarin bpv is opgenomen. Het beoogde resultaat richt zich op het plaatsen van deze doelgroep richting niveau 2 of werk. Deels worden gelden vanuit de stedelijke plannen Aanval op de uitval ingezet. Om tot succes te komen lijken samenwerkingsprojecten rondom deze doelgroep nodig.
- Een ander voorbeeld wordt uitgevoerd, omdat de reguliere vmbo-trajecten de voorbereidende component, onvoldoende waarmaken. De wens is dat het vmbo verplicht wordt om competentiegericht te werken, zodat de doelgroep binnen met name de Basis Beroepsgerichte Leerweg (BBL) tot zijn recht komt. De kenniscomponent voert nu nog teveel de boventoon in de reguliere vmbo-trajecten. In betreffend voorbeeld stroomt 94 procent van de jongeren met AKA-diploma door naar een reguliere niveau 2-opleiding van een mbo-instelling. Men is van mening dat het succes vooral komt door de competentiegerichte aanpak.
- Ook zijn er vmbo-scholen die de AKA-trajecten aanbieden aan een specifieke groep leerlingen uit de BBL. Meestal gaat het om jongeren die vanwege gedragsmatige of cognitieve redenen niet in de reguliere trajecten passen. Een enkele keer kan een jongere niet kiezen voor een Leerwerktraject in het vmbo, omdat dit traject niet wordt aangeboden.
- In het laatste voorbeeld gaat het vaak om een klein aantal jongeren. De samenwerking met de mbo-instelling vraagt in een dergelijke situatie erg veel tijd en aandacht. In een aantal gevallen kun je je zelfs afvragen of de inzet nog in verhouding staat met het aantal jongeren.
- De leeftijd, zeker in combinatie met de cognitieve vaardigheden, wordt vaak gezien als een probleem in verband met de bpv-mogelijkheden van deze jongeren. Jongeren die op hun zestiende het vmbo met een AKA-diploma verlaten maar geen groei vertonen wat betreft leervaardigheden, hebben geen onderwijsmogelijkheden meer. Deze categorie jongeren vindt ook niet makkelijk een arbeidsplaats. Het aanbieden van een tweejarig AKA-traject, beginnend in het vmbo en doorlopend in het mbo, kan mogelijk een deel van de oplossing zijn. Het extra jaar levert mogelijk een zelfstandiger persoon af met meer kansen op de regionale arbeidsmarkt.
- De wens van het Praktijkonderwijs om AKA-trajecten uit te voeren binnen de eigen onderwijsorganisatie neemt toe. Er zijn enkele samenwerkingscontracten met mbo-instellingen gesloten. Vaak gaat het dan om een select groepje jongeren, waarvan men de indruk heeft dat er groei mogelijkheden zijn als een AKA-traject gestart kan worden in de 'veilige' onderwijsomgeving van het praktijkonderwijs.

Er zijn nog geen concrete voorbeelden te noemen van successen, belangwekkende knelpunten en doorstroomgegevens. In het volgende experimenteerjaar wordt binnen de clusters nadrukkelijk aandacht besteed aan de mogelijkheid om AKA-trajecten aan te bieden aan deze doelgroep. Vertegenwoordigers van organisaties die specifiek actief zijn binnen het praktijkonderwijs, worden hiervoor uitgenodigd.

### **AKA en volwassenen**

Het aanbod aan volwassenen kan worden onderscheiden in een aantal categorieën:

- het AKA-aanbod voor de educatie van volwassen allochtonen;
- AKA als re-integratietraject;
- AKA-trajecten als bedrijfsopleidingen;

#### ***AKA voor allochtone volwassenen als educatietraject***

De doelgroep binnen deze trajecten is zeer gemotiveerd en wordt sterk gestimuleerd door de combinatie van het leren van de Nederlandse taal en elementen uit het beroepsonderwijs. Het opleidingsniveau in het land van herkomst ligt onder het mbo-niveau. Culturele omstandigheden of het ontbreken van financiële middelen zijn er vaak de oorzaak van dat deze groep allochtonen volwassenen niet enige vorm van onderwijs heeft kunnen volgen.

De zogenoemde geïntegreerde trajecten bieden deze volwassenen een goede voorbereiding op de doorstroom naar niveau 2-opleidingen. Ze volgden voor de start van het AKA-traject vaak geen onderwijs of slechts een taaltraject. De BOL-trajecten voor volwassenen worden gefinancierd door middel van cofinanciering tussen beroepsonderwijs en educatie. Als de betrokkenen geen studiefinanciering ontvangen, bekostigen ze de opleidingen vaak zelf.

Het aanbod van de geïntegreerde trajecten bestaat uit intensieve taalondersteuning, coachingsactiviteiten, Leren Loopbaan en Burgerschap, rekenen/wiskunde, bpv en oriënterende activiteiten. Door hun grote motivatie leggen deelnemers het AKA-traject af in minder dan een jaar. Er vindt doorstroom plaats naar niveau 2. Te verwachten valt dat het succespercentage van deze opleidingen eveneens groot zal zijn. De prognose is 60 tot 70 procent succes.

#### ***AKA als re-integratietraject***

Sociale werkvoorziening, gemeenten, re-integratiebedrijven en onderwijsinstellingen zoeken elkaar regelmatig op om een onderwijsaanbod te ontwikkelen voor de doelgroep van de re-integratiemarkt. Vaak bestaat de neiging om als 'snelle oplossing' AKA-trajecten voor de totale doelgroep aan te bieden. AKA-trajecten worden dan gezien als de basis voor inschrijving en de brede mogelijkheden van de AKA-opleidingen als de grote mogelijkheid voor deze brede doelgroep. De praktijk wijst uit dat samenwerkingsrelaties tussen genoemde partijen hier en daar leiden tot succesvolle trajecten.

De doelgroep van deze trajecten heeft een intensieve begeleiding nodig, met name als het gaat om de oriëntatie op hun mogelijkheden en de kansen op de regionale arbeidsmarkt.

Wanneer partijen in staat zijn goede afspraken te maken over verantwoordelijkheden, taken en de inzet van financiële middelen, maken de betrokken mensen uiteindelijk goede keuzes. De onderwijsinstellingen zijn de partners die de begeleiding en scholing voor hun rekening nemen. De inhoud van de competentiegerichte AKA-trajecten maakt dit mogelijk.

Wel is duidelijk dat de keuze voor de doelgroep bepalend is voor het behalen van een AKA-diploma. Hier en daar ontstaat de neiging de AKA-trajecten enkel te benutten als inschrijving, en ook mensen die niet de cognitieve mogelijkheid hebben een diploma op niveau 1 te behalen, deel te laten nemen aan de beschreven trajecten. Hiermee wordt het AKA-traject puur en alleen gebruikt als financieringsbron. Dit vertroebelt het beeld van de AKA-opleiding. Deze situatie moet daarom worden vermeden. AKA-trajecten zijn immers opleidingen op niveau 1. Uiteraard is het wel mogelijk om in samenwerkingsverbanden onderdelen en de werkwijze van de AKA-trajecten in te zetten.



### *AKA-trajecten als bedrijfsopleidingen*

Binnen de AOC's worden AKA-trajecten zeer regelmatig aangeboden en ingezet als bedrijfsopleidingen. Grote bedrijven zien de trajecten als opleidingen op niveau 1 zonder specifieke vakvaardigheden. Het aanbod wordt vaak zeer ruim aangeboden; er wordt geleerd buiten de 'grenzen' van het groene onderwijs. Zo wordt bijvoorbeeld onderwijs verzorgd dat op het terrein ligt van groen, schoonmaak, detail, transport en logistiek, en techniek. In dergelijke situaties wordt de grens tussen de ministeries van LNV en OCW als zeer belastend ervaren. Bedrijven willen bij voorkeur werken met één aanbieder. Mede om deze reden wordt het onderwijs in de bedrijfstrainingen vaak alleen door de AOC's uitgevoerd. De relatie is er doorgaans al van oudsher. De bekendheid met elkaar biedt vertrouwen en draagt dus zeker bij tot de gewenste samenwerking.

Het uitreiken van diploma's is bij deze bedrijfstrainingen niet vanzelfsprekend. De deelnemers veranderen bijvoorbeeld gedurende de training van werkplek en stoppen dus met de training, omdat ze een andere werkgever krijgen. AOC's zien bedrijven in dergelijke situaties als klanten en dus niet de onderwijsdeelnemers. Grofweg wordt ingeschat dat gedurende dit experimenteerjaar 63 bedrijven deze BBL-constructie aanbieden. Hierbij zijn ongeveer 1.300 personen betrokken. De trainingen vinden ook altijd plaats op de werkplek; de deelnemers komen niet in de onderwijsgebouwen.

Het is en blijft de vraag of AKA-trajecten op deze manier moeten worden ingezet. Hoewel de vraag vanuit de bedrijven zeer goed te begrijpen is, is het misschien aan te bevelen deze doelgroep op een andere manier te bedienen. Deze manier moet recht doen aan de bedrijfsvraag, de wensen en mogelijkheden van het individu.

### **Overige doelgroepen binnen AKA**

Naast de eerder beschreven doelgroepen en de reguliere AKA-jongeren, zijn er nog enkele groepen deelnemers te onderscheiden:

- tienermoeders;
- jongeren uit de REC 4-instellingen;
- jongeren met een Wajong-uitkering.

Deze groepen hebben zich het afgelopen jaar op verschillende wijze aangeboden. Afhankelijk van de plaatselijke situatie worden samenwerkingsprojecten voor deze specifieke groepen ontwikkeld. Daarnaast wordt op landelijk niveau gekeken naar mogelijkheden voor REC 4-jongeren en Wajong-jongeren. Deze resultaten komen naar alle waarschijnlijkheid terug in de rapportage van september 2008.

## Bijlage 1

### Overzicht onderwijsinstellingen binnen AKA-experiment (crebo 90440 en 97390)

Brinnummer	Naam BVE instelling
00GT	Albeda College
25LU	Alfa College
25PU	Arcus College
12VI	AOC Friesland
25GV	AOC Groenhorst
01IC	AOC Oost
21CY	AOC Prinsentuin College
01NJ	AOC Terra
25LX	Baronie College
20MQ	Da Vinci College
27GZ	De Mondriaan Onderwijsgroep
25PW	Drenthe College
25LG	Friesland College
24ZZ	Graafschap College
14YD	Holland Accent
25PT	Horizon College
25LN	ID College
01AA	Landstede
25PL	Leeuwenborg Opleidingen
25LW	Noorderpoort College
25PX	Nova College
25RA	Regio College Zaanstreek
25PM	ROC A12
27DV	ROC Aventus
25LV1	ROC De Leijgraaf
25MB	ROC Eindhoven
25LR	ROC Flevoland
08PG	ROC Friese Poort
25LT	ROC Gilde Opleidingen
04FO	ROC Koning Willem 1 College
04EU	ROC Kop van Noord Holland
25MA	ROC Leiden
25LH	ROC Midden Nederland
25LZ	ROC Midden-Brabant
25PN	ROC Nijmegen
LF25	ROC Rijn IJssel
04CY	ROC Rivier
25LJ	ROC Ter AA
25PZ	ROC van Amsterdam
25MC	ROC van Twente
05EL	ROC Westerschelde
25LP	ROC Zadkine
25PV	ROC Zeeland
12VI	AOC Friesland
11UL	Edudelta Onderwijsgroep
26CC	Helicon Opleidingen
01OE	Wellant College

## Bijlage 2 **Overzicht participerende kenniscentra binnen experimenteerjaar, hun wijze van betrokkenheid en gerealiseerde bpv-plaatsen**

Wijze van participatie binnen AKA-experiment	Kenniscentra
<b>Deelname aan experimentenclusters</b>	OVDB, Ecabo, Kenniscentrum Handel, Kenteq, Kenwerk, Innovam, SVO, Aequor, Savantis
<b>Erkenning leerbedrijven AKA</b>	Alle kenniscentra
<b>Overige activiteiten</b>	<p>Alle actief betrokken kenniscentra hebben op regionaal niveau contacten gelegd met betrokkenen uit de onderwijsinstellingen. Met name op regionaal niveau zijn er afspraken gemaakt over de participatie van kenniscentra en/of bedrijven ten gunste van onderwijsprojecten en examinering en begeleidingsaspecten bpv. Op diverse plaatsen zijn in gezamenlijkheid netwerkbijeenkomsten georganiseerd voor betrokken bedrijven. Deze activiteiten worden in het volgende experimenteerjaar geïntensiveerd, mede door ondersteunende activiteiten vanuit de stagebox middelen. Hierover wordt te zijner tijd apart gerapporteerd in de stagebox rapportage.</p> <p>Het begeleidings- en ondersteuningstraject wordt per kenniscentrum opgepakt, omdat het hier gaat om ondersteuning op de werkplek (waar de leerling daadwerkelijk zit) en om doorstroom naar arbeidsmarkt of niveau 2 mogelijk te maken: van arbeidsmarktkwalificerend naar beroepskwalificerend.</p> <p>Colo heeft bijeenkomsten voor contactpersonen Kenniscentra voor AKA en betrokkenen stagebox georganiseerd in samenwerking met de projectleider AKA en projectleider Stagebox. Deze bijeenkomsten zijn gedurende dit experimenteerjaar twee keer gehouden.</p>

## Bijlage 3 Communicatie in de experimentclusters

### De onderwijsinstellingen

Volgens planning zijn de vijf clusters elk drie keer bij elkaar geweest in hun eigen cluster en regio. Daarnaast zijn er vier landelijke conferenties gepland, waarvan er drie zijn gehouden. De vierde conferentie is afgelast gezien de grote drukte die er was op moment van uitvoering. Daarnaast zijn er nog enkele bijeenkomsten geweest met vmbo-scholen die de AKA-trajecten in hun onderwijsorganisatie uitvoeren.

De drie landelijke conferenties hadden als thema:

- AKA en arbeidsmarktperspectief;
- AKA en samenwerking met hulpverleningsorganisaties;
- AKA in relatie tot de beroepskwalificerende niveau 1-opleidingen.

Naar aanleiding van deze conferenties zijn er drie nieuwsbrieven met de resultaten samengesteld. De nieuwsbrieven zijn te vinden op de site van [www.herontwerpvmbo.nl](http://www.herontwerpvmbo.nl). Het voordeel van de landelijke dagen is dat er grote thema's besproken zijn. Een brede doelgroep had de gelegenheid deze dagen te bezoeken. De afname van het aantal clusterbijeenkomsten heeft echter wel geleid tot verzwakking van de relatie met elkaar, minder dagelijkse uitwisseling en hier en daar minder diepgang. Dit nadeel is ook ervaren door de projectleider.

Thema's in de clusterbijeenkomsten waren onder andere de 850-uren norm, de doelgroep binnen AKA, de samenwerking met vmbo en/of praktijkonderwijs, de verplichting van het aanbieden van Nederlands in het nieuwe experimenteerjaar, examinering en de KCE-eisen. Met name dit laatste item heeft veel losgemaakt bij een aantal onderwijsinstellingen. De eis dat de beoordelaars geschoold moeten zijn, roept vragen op en lijkt voorsnog niet haalbaar. Tevens is een aparte bijeenkomst geweest met het thema AKA en volwassenen. Daarbij waren vooral onderwijsinstellingen aanwezig die hiermee ervaring hebben opgedaan of die van plan zijn trajecten voor volwassenen uit te voeren.

Daarnaast bezocht de projectleider tien onderwijsinstellingen. Per instelling werd uitvoerig stilgestaan bij de praktijk. Zowel positieve als negatieve ervaringen zijn besproken. De uitwisseling heeft vaak een goed beeld gegeven van de dagelijkse praktijk met de deelnemers. Het is opvallend dat sommige onderwijsinstellingen in relatief korte tijd een goed functionerend AKA-traject wisten te realiseren. Merendeels gaat het dan om instellingen waar er gezamenlijk, ondersteund door management, geïnvesteerd is in het ontwikkelen van een visie, realiseren van randvoorwaarden et cetera. Dergelijke ervaringen vormen een positief voorbeeld voor anderen. De instellingen zullen in de nabije toekomst ook worden bezocht door andere instellingen.

### Betrokkenheid van kenniscentra

Net als in het eerste experimenteerjaar hebben de kenniscentra geprobeerd een afvaardiging te sturen naar de clusterbijeenkomsten. Dit is niet in alle situaties goed gegaan. Veel kenniscentra zijn steeds aanwezig geweest tijdens de conferenties en hebben, zeker bij de laatstgenoemde conferentie, een actieve bijdrage geleverd. Door het geringe aantal clusterbijeenkomsten is ook hun aandacht voor de clusters afgezwakt. Wel zijn alle kenniscentra actief aan de slag geweest met het ontwikkelen van activiteiten in het kader van de stagebox. Deze worden opgenomen in een aparte rapportage. Hierin worden concrete activiteiten besproken.

### Toekomst

Op basis van de ervaringen van het tweede experimenteerjaar zijn een aantal bijstellingen gedaan. Er worden per subcluster zes clusterbijeenkomsten georganiseerd. In de bijeenkomsten is aandacht voor de dilemma's in de dagelijkse praktijk. Ook worden de deelnemers door middel van een infobulletin op de hoogte gebracht van de actuele ontwikkelingen en is er

ruimte voor themabesprekingen. Zo geeft een vertegenwoordiger van Ingrado tijdens de eerste bijeenkomsten uitleg over de kwalificatieplicht. Het ITTA is aanwezig om Nederlands binnen AKA-trajecten uitvoerig te bespreken. Ook zullen thema's als deskundigheidsbevordering, bpv, organisatie en bedrijfsvoering, samenwerking met KCE, AKA binnen vmbo en praktijkonderwijs, en AKA met volwassenen aan bod komen. Daar waar wenselijk dan wel noodzakelijk worden experts uitgenodigd om thema's toe te lichten en hun input voor discussie te geven. De projectleider bezoekt volgens planning minimaal tien tot vijftien onderwijsinstellingen. Zij bekijkt concrete situaties om zo input vanuit de praktijk te kunnen geven aan het advies dat in het najaar van 2007 wordt geformuleerd over het wel/niet voortbestaan van de AKA-trajecten. Om de actieve betrokkenheid van kenniscentra te stimuleren is de afspraak gemaakt dat een afvaardiging van de kenniscentra per cluster eveneens zorgt voor inbreng van actuele thema's.

## Bijlage 4 Stand van zaken AKA-deelnemers cohort 2005-2006 per oktober 2006 (CFI gegevens)

De aantallen per 1/10/2005

### Sector van de deelnemers

Economie	381
Groen	96
Techniek	6105
Zorg en welzijn	148
<b>Totaal</b>	<b>6201</b>

### Positie van de deelnemers per 1/10/2006

Uitgestroomd	2819
Niveau 1	1631
Niveau 2	1598
Niveau 3	101
Niveau 4	52
<b>Totaal</b>	<b>6201</b>

### Etnische achtergrond deelnemers AKA 2005-2006 (volgens CBS definitie)

Onbekend	36
Autochtoon 16-23 jaar	1893
Autochtoon >23 jaar	146
Allochtoon 16-23 jaar	3257
Allochtoon >23 jaar	869
<b>Totaal</b>	<b>6201</b>

### Positie van de deelnemers AKA 2005-2006 in 2006-2007

	geen diploma	diploma	totaal
Uitgestroomd	2160	659	2819
Niveau 1	1484	147	1631
Niveau 2	720	878	1598
Niveau 3	75	26	101
Niveau 4	37	15	52
<b>Totaal</b>	<b>4476</b>	<b>1725</b>	<b>6201</b>

## Bijlage 5

### Deelnemersaantallen per oktober 2006 van beroeps- kwalificerende niveau 1-opleidingen (CFI gegevens)

#### Aantallen per 1 oktober 2006

BBL 1	8924
BOL voltijd 1	12516
BOL deeltijd 1	1548
Examendeelnemer 1	624
<b>Totaal</b>	<b>23612</b>

#### Aantallen per opleiding

Economie	5728
Groen	2357
Techniek	14053
Zorg en welzijn	1474
<b>Totaal</b>	<b>23612</b>

#### Leeftijd

Jonger dan 23 jaar	16077
23 jaar en ouder	7535

#### Geslacht

Man	15693
Vrouw	7916
Onbekend	3

#### Hoogste vooropleiding

Geen of niet voltooid basisond. (ook funct. analfabeet)	1999
Voltooid basisonderwijs (geen analfabeet)	6011
Basisvorming (alg. leerj. AVO/VBO/VMBO)	8465
VMBO excl. Theoretische leerweg (VBO)	4761
Theoretische leerweg VMBO (MAVO)	613
Anders/niet bekend	1763

## Bijlage 6 Voorbeeld AKA-rooster

Schooljaar 2007 tot en met zomervakantie

tijden	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag
09.00 - 09.30	leergroepsessie	leergroepsessie	leergroepsessie	leergroepsessie	x
09.30 - 10.00	leergroepsessie	leergroepsessie	leergroepsessie	leergroepsessie	x
10.00 - 10.15	pauze	pauze	pauze	pauze	x
10.15 - 12.15	workshop	workshop	workshop	workshop	x
12.15 - 12.45	lunch-pauze	lunch-pauze	lunch-pauze	lunch-pauze	x
12.45 - 12.50	melden in de leergroep				
12.50 - 14.45	prestatie	prestatie	prestatie	prestatie	x
14.45 - 15.00	refelecteren/ afroning in de leergroep	refelecteren/ afroning in de leergroep	refelecteren/ afroning in de leergroep	refelecteren/ afroning in de leergroep	x
15.00-15.15	einde schooldag	einde schooldag	einde schooldag	einde schooldag	

Weekritme vanaf 8 november 2006

tijden	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag
09.00 - 09.30	leergroepsessie	leergroepsessie	hele dag stage	hele dag stage	hele dag stage
09.30 - 10.00	leergroepsessie	leergroepsessie			
10.00 - 10.15	pauze	pauze			
10.15 - 12.15	workshop	workshop			
12.15 - 12.45	lunch-pauze	lunch-pauze			
12.45 - 14.45	prestatie	prestatie			
14.45 - 15.00	refelecteren/ afroning in de leergroep	refelecteren/ afroning in de leergroep			
15.00-15.15	einde schooldag	einde schooldag			



## Bijlage 7 Geraadpleegde literatuur

- 1 Activiteitenverslag *Vluchtheuvel of vertrekpunt!*, september 2006
- 2 *Regiodiploma met arbeidsmarktperspectief*, juni 2006
- 3 *Het perspectief van AKA: tussen opleiding en werk*  
naar aanleiding van conferentie, november 2006
- 4 *Trampoline en/of vangnet??!*  
nieuwsbrief naar aanleiding van conferentie, maart 2007
- 5 *Goede raad is niet duur!*  
nieuwsbrief naar aanleiding van conferentie, april 2007
- 6 Ton Eimers, *Vroeg is nog niet voortijdig: naar een nieuwe beleidstheorie voortijdig schoolverlaten*, Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, juni 2006



# 2

## Resultaten AKA-onderzoek

### Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA)

Hans Schuit en Andrea Klaijsen  
Juli 2007

#### 1 AKA in driedimensionaal perspectief

De belangrijkste conclusies uit de onderzoeken onder deelnemers, bedrijven en coördinatoren.

#### 2 De AKA-opleiding

Kenmerken van deelnemers en opleiding vanuit het perspectief van AKA-coördinatoren.

#### 3 AKA in bedrijf

Het functioneren en de relevantie van AKA-opleidingen vanuit werkgeversperspectief.

#### 4 AKA en uitstroombestemming

Functioneren van AKA-opleidingen en bijdrage aan loopbaan vanuit deelnemersperspectief.

## Belangrijkste conclusies uit de onderzoeken onder deelnemers, bedrijven en coördinatoren

### 1.1 Onderzoeksopzet

In september 2006 heeft het gemeenschappelijk procesmanagement herontwerp competentiegericht beroepsonderwijs (hierna te noemen 'procesmanagement herontwerp') het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) uit Nijmegen opdracht gegeven onderzoek te doen naar het functioneren en het civiel effect van opleidingen tot arbeidsmarktkwalificerende assistent (AKA). Drie vragen staan daarbij centraal:

- 1 Welk beeld is er te geven over het functioneren van de AKA-opleidingen in het algemeen en meer specifiek ten aanzien van aspecten als leerlingenkenmerken, instroom, doorstroom, uitval, bpv, samenwerking met externe partners, groepsgrootte, bekostiging en positionering binnen bve-instellingen?
- 2 Wat vinden werkgevers van het functioneren en de relevantie van AKA-opleidingen?
- 3 Wat vinden deelnemers en oud-deelnemers van het functioneren en de relevantie van de AKA-opleidingen en welke bijdrage leveren AKA-opleidingen aan de loopbaan van ex-deelnemers?

#### Vier enquêtes

Om bovenstaande vragen te beantwoorden zijn er vier enquêtes afgenomen:

- Een schriftelijke enquête onder AKA-coördinatoren met vragen over kenmerken van curriculum, organisatie en samenwerking met externe partners (voor de eerste onderzoeksvraag).
- Een schriftelijke enquête onder AKA-coördinatoren met vragen over deelnemerskenmerken, instroom- en uitstroom-gegevens van leerlingen uit het cohort 2006-2007 (voor de eerste onderzoeksvraag).
- Een schriftelijke enquête onder bedrijven met vragen over hun ervaringen en indrukken met stagiaires, ex-deelnemers, opleidingen en kbb's (voor de tweede onderzoeksvraag).
- Een telefonische enquête onder deelnemers en oud-deelnemers van de cohorten 2004-2005, 2005-2006 en 2006-2007 met vragen naar hun ervaringen met de opleiding, hun huidige bezigheden en de aansluiting van de AKA-opleiding op werk en vervolgopleidingen (voor de derde onderzoeksvraag).

De eerste, de derde en de vierde enquête zijn in maart uitgezet, de tweede enquête is in juni verzonden. In paragraaf 2 staat een samenvatting van de belangrijkste bevindingen met betrekking tot de eerste onderzoeksvraag. Paragraaf 3 behandelt de voornaamste conclusies uit de bedrijvenenquête. Paragraaf 4 gaat in op de kernconclusies uit het deelnemersonderzoek. In paragraaf 5 krijgen de onderzoeksvragen een antwoord op basis van de conclusies in de voorgaande paragrafen.

### 1.2 Conclusies coördinatorenonderzoeken

#### Curriculum, organisatie en samenwerkingskenmerken van AKA-opleidingen

Aan de coördinatorenenquête naar kenmerken van het curriculum, de organisatie en de

samenwerkingspartners van AKA-opleidingen, hebben in totaal 63 coördinatoren van 31 bve-instellingen meegewerkt. Op een totaal van 46 bve-instellingen met een AKA-opleiding is dat een respons van 67 procent. Hoewel hier geen exacte cijfers over te krijgen zijn, ligt de respons op locatieniveau vermoedelijk hoger, in de buurt van de 80 procent. Een respons van 67 procent duidt op een behoorlijke mate van representativiteit van de onderzoeksbevindingen.

Op basis van het onderzoek kunnen de volgende conclusies getrokken worden:

- a Het curriculum van de AKA-opleidingen is vooral gevormd op basis van de richtlijnen uit het kwalificatiedossier en eigen inzichten. De negen kerncompetenties uit het kwalificatiedossier spelen volgens de coördinatoren een belangrijke rol binnen de AKA-opleidingen. Competentieverricht onderwijs, flexibiliteit, individueel maatwerk en werkplekleren zijn belangrijke bouwstenen binnen het AKA-curriculum. Het individuele en competentieverrichte karakter van de AKA-opleidingen weerspiegelt zich ook in de wijze van examinering, waarbij proeven van bekwaamheid, portfolio's en eindgesprekken de meest voorkomende vormen van examinering zijn.
- b Ruim driekwart (77 procent) van de AKA-opleidingen kent een dubbele uitstroomdoelstelling en richt zich zowel op uitstroom naar de arbeidsmarkt als op doorstroom naar vervolgonderwijs. Van de opleidingen richt 15 procent zich alleen op doorstroom naar vervolgonderwijs; 8 procent uitsluitend op uitstroom naar de arbeidsmarkt.
- c De bpv is een belangrijk onderdeel van de AKA-opleiding. Op de meeste AKA-opleidingen kenmerkt ook de bpv zich door een individueel en flexibel karakter: de duur van de bpv-periode is in drie vijfde van de gevallen afhankelijk van de ontwikkeling van de individuele deelnemer. In driekwart van de gevallen gaan de deelnemers gedurende hun bpv twee tot drie dagen per week naar een leerbedrijf.
- d Van de coördinatoren vindt 93 procent de kwaliteit van de bpv voldoende tot goed. Iets meer dan de helft van de opleidingen werkt uitsluitend met erkende bpv-bedrijven. Er blijkt geen verband te bestaan tussen het kwaliteitsoordeel van coördinatoren over bpv-plekken en het al dan niet erkend zijn van deze leerplekken.
- e Het hybride karakter van de AKA-opleiding (toeleiding naar werk en/of vervolgonderwijs, veel aandacht voor sociale vaardigheden naast beroepsvoorbereiding) komt ook tot uitdrukking in de organisatorische positionering van de AKA-opleidingen. In twintig gevallen (32 procent) is de AKA-opleiding gepositioneerd binnen de sectoren voor het beroepsonderwijs en in nog eens twintig gevallen binnen de sector educatie. In de overige 36 procent is sprake van een andersoortige positionering binnen de instellingen, die veelal de vorm krijgt van een eigenstandige organisatie-eenheid (school, branche).
- f Van de coördinatoren geeft 43 procent aan dat de AKA-opleiding binnen hun instelling een experimentele status heeft. In 52 procent van de gevallen spreken de coördinatoren van een landelijke experimentstatus, die binnen hun eigen instelling gepaard gaat met een reguliere status. Over het algemeen geldt dat, naarmate AKA-opleidingen langer bezig zijn, zij binnen hun eigen organisatie over een meer reguliere status beschikken.
- g Bijna 80 procent van de coördinatoren vindt het naast elkaar bestaan van BKA-opleiding (Beroepsgekwalificeerd Assistent) en AKA-opleiding zinvol, vanwege de verschillen in doelgroep van beide opleidingen. AKA-opleidingen zijn meer geschikt voor jongeren zonder een duidelijk beroepsbeeld. Binnen de instellingen bestaan AKA- en BKA-opleidingen betrekkelijk los van elkaar. In 29 procent van de gevallen zitten beide opleidingen in hetzelfde gebouw. Op 17 procent van de opleidingen geven docenten zowel les aan de AKA- als BKA-opleiding.

- h Vanwege de doelgroep van AKA-opleidingen (leerlingen met een relatief hoog risicogehalte) en de inbedding binnen het mbo, werken AKA-opleidingen veel samen met externe partners. Het meest intensief werken AKA-opleidingen samen met leerplichtambtenaren en het RMC. Iets minder met vmbo-scholen, kbb's en bedrijven. Het minst intensief is de samenwerking met gemeentelijke afdelingen voor re-integratie en/of nieuwkomers.
- i Op het moment van het onderzoek beschikt iets meer dan de helft van de AKA-opleidingen over een zorgadviesteam (ZAT). AKA-opleidingen die in 2004-2005 of 2005-2006 zijn gestart, beschikken vaker over een zorgadviesteam dan de AKA-opleidingen die in 2006-2007 zijn begonnen. Tweederde van de opleidingen die nog niet over een ZAT beschikken werken naar eigen zeggen aan de oprichting van een ZAT. De overige AKA-opleidingen beschikken niet over een zorgadviesteam en hebben er evenmin één in voorbereiding. Van de zorgadviesteams in oprichting gaat 80 procent van start aan het begin van het schooljaar 2007-2008. De overige ZAT's zijn naar verwachting per 1 januari 2008 operationeel. Ondanks het risicoprofiel van de AKA-deelnemers beschikt dus naar verwachting ongeveer een zesde van de AKA-opleidingen op 1 januari 2008 niet over een zorgadviesteam.

### **Instroom- en uitstroomgegevens cohort 2006-2007**

In totaal zijn van 51 coördinatoren gegevens over de in- en uitstroom van deelnemers over het schooljaar 2006-2007 ontvangen. Hoewel aan de coördinatoren gevraagd is om op instellingsniveau te rapporteren en niet op locatieniveau, is dat niet in alle gevallen gebeurd. Van de 46 AKA-opleidingen hebben er 35 met al hun locaties meegedaan aan het onderzoek, een respons van 76 procent. Van nog eens drie AKA-opleidingen heeft een deel van de uitvoeringslocaties meegedaan aan het onderzoek. Bij acht AKA-opleidingen lukte het niet de gevraagde monitorgegevens (tijdig) in te sturen. Bij een respons van 76 procent mag worden verondersteld dat het onderzoek een representatief beeld geeft over de in- en uitstroompraktijk binnen de AKA-opleidingen.

De belangrijkste conclusies met betrekking tot de in- en uitstroom op AKA-opleidingen en kenmerken van de deelnemers zijn de volgende:

- a Het merendeel van de deelnemers (circa 80 procent) is jonger dan 23 jaar, iets minder dan 60 procent is van het mannelijk geslacht en 45 procent is allochtoon.
- b In de periode tussen 1 oktober 2006 en 1 juni 2007 steeg het aantal deelnemers netto met 5 tot 7,5 procent. Dit groeipercentage is niet preciezer te krijgen. Dat komt door inconsistenties in de aangeleverde cijfers. In de periode tussen 1 oktober 2006 en 1 juni 2007 stijgt het aantal ingeschreven nieuwe deelnemers met 29 procent. Tegenover deze nieuwe inschrijvingen staat een vertrek van 24 procent van de deelnemers die op 1 oktober 2006 stonden ingeschreven. De netto-aanwas van het aantal deelnemers lijkt beperkt, maar het aantal mutaties tussen 1 oktober 2006 en 1 juni 2007 op het totaal aantal ingeschreven deelnemers per 1 juni 2007 bedraagt 50 procent. In administratief, organisatorisch en onderwijskundig opzicht vraagt deze dynamiek in het deelnemersbestand dus veel van de opleidingen.
- c De grootste groep deelnemers in het cohort 2006-2007 is afkomstig uit het vmbo. Ongeveer 80 procent van de vmbo-instroom is ongediplomeerd.
- d Van de tussentijdse uitstroom verlaat slechts 21 procent van de deelnemers de AKA-opleiding in het bezit van een diploma. Over het algemeen zijn deelnemers van 23 jaar en ouder succesvoller in het behalen van een AKA-diploma dan deelnemers van onder de 23 jaar. Dit geldt met name voor autochtone deelnemers van 23 jaar en ouder. Allochtone, mannelijke deelnemers van onder de 23 jaar hebben de minste kans op het behalen van een diploma

bij tussentijdse uitstroom. Overigens bestaan tussen de AKA-opleidingen grote verschillen in diplomeringscijfers bij de tussentijdse uitstroom.

- e Van het merendeel van de gediplomeerde tussentijdse uitstromers (89 procent) is de uitstroombestemming bekend. Zo gaat 15 procent van de bekende uitstroom werken, terwijl de grootste groep (bijna 70 procent) doorstroomt naar andere opleidingen binnen het mbo. Voor gediplomeerde tussentijdse uitstromers is de AKA-opleiding dus vooral een schakelfunctie richting vervolgonderwijs. Voorbereiding op directe uitstroom naar de arbeidsmarkt is beduidend minder aan de orde.
- f Slechts in 57 procent van de gevallen is de uitstroombestemming van ongediplomeerde tussentijdse schoolverlaters bekend. Het zicht van coördinatoren op de bestemming van deze groep is duidelijk minder goed dan op de uitstroombestemming van gediplomeerde AKA-uitstromers.
- g Voor zover de redenen van ongediplomeerd tussentijds vertrek bekend en gespecificeerd zijn, liggen deze veelal in de sfeer van psychosociale problematiek (37 procent), opleidingsgerelateerde kwesties (19 procent), loopbaan-begeleidings-aspecten (19 procent) en leerproblemen (7 procent). Deze problemen vragen om een goed ontwikkeld systeem van begeleiden, signaleren en verwijzen binnen de AKA-opleidingen. Het is daarom zorgwekkend dat op 1 januari 2008 een zesde van de AKA-opleidingen niet beschikt over een zorgadviesteam.
- h Het merendeel van de ongediplomeerde tussentijdse uitstromers (70 procent) krijgt een exitgesprek. Tussen de AKA-opleidingen bestaan overigens grote verschillen op dit punt: ruim eenderde van de AKA-opleidingen houdt met alle opleidingsstakers een exitgesprek, maar bijna een vijfde voert geen exitgesprekken.
- i Iets meer dan de helft van de coördinatoren kan het tijdstip van uitval van ongediplomeerde AKA-verlaters niet aanduiden. Voor zover coördinatoren dit tijdstip wel kunnen aangeven, ligt dat ongeveer in een kwart van de gevallen tijdens de periode van (sector)oriëntatie en voor driekwart in de uitstroombestemming.
- j Omdat het onderzoek voor het einde van het schooljaar afgerond moest zijn, kon geen gebruik gemaakt worden van feitelijke uitstroom- en/of diplomeringscijfers van het einde van het schooljaar 2006-2007. Daarom kregen de coördinatoren de vraag een prognose te geven van de gediplomeerde uitstroom op basis van de beschikbare kennis over de deelnemers van het cohort 2006-2007 per 1 juni 2007. Zij verwachten dat ongeveer twee derde van de uitstromers aan het einde van het schooljaar de AKA-opleiding met diploma verlaat. Op basis van beschikbare rendementscijfers uit andere bronnen (CFI over AKA-cohort 2005-2006; benchmark mbo over niveau-1-opleidingen van cohort 2004-2005) lijkt de coördinatorenprognose aan de optimistische kant.

### 1.3 Conclusies bedrijvenonderzoek

De resultaten van het onderzoek onder leerbedrijven zijn gebaseerd op de ervaringen van 139 leerbedrijven. Hiervoor zijn 1800 bedrijven schriftelijk aangeschreven. De onderzoeksrespons bedraagt hiermee 8 procent. De onderzoeksbevindingen vragen om een voorzichtige interpretatie. De respons is laag. Verder zijn er enkele verschillen tussen steekproef en populatie en is er onvoldoende zicht op de kenmerken van de non-responsgroep.

Rekeninghoudend met bovenstaande opmerkingen over de representativiteit, kunnen de volgende conclusies getrokken worden:

- a Werkgevers oordelen tamelijk positief over hun ervaringen met de AKA-opleiding en met AKA-deelnemers. Werkgevers zijn met name positief over:
- de huidige betrokkenheid bij de opleiding;
  - de relevantie van de AKA-kerncompetenties uit het kwalificatiedossier;
  - het functioneren van de deelnemers.

De ervaringen van werkgevers met de AKA-opleidingen zijn nog pril. Mogelijk zijn ze gekleurd door aanloopproblemen bij de opleidingen. Toch blijkt het merendeel (62 procent) tevreden en geen verbeterpunten te noemen. Werkgevers die minder betrokken zeggen te zijn bij de AKA-opleiding, blijken minder tevreden over de opleiding. Zij noemen vaker verbeterpunten. Ook grotere bedrijven lijken iets minder tevreden te zijn.

De genoemde verbeterpunten hebben betrekking op de zorg voor en begeleiding van deelnemers, de attitude van deelnemers, de aansluiting tussen praktijk en theorie, de selectie of toewijzing van deelnemers aan stageplaatsen, de taalvaardigheid van de deelnemers en de organisatie van de opleiding. Het is belangrijk de komende jaren vanuit de AKA-opleidingen aandacht te geven aan de genoemde verbeterpunten en de leerbedrijven daar ook goed bij te betrekken.

- b In het verlengde van de hiervoor genoemde positieve beoordeling bestaat er een positieve grondhouding bij leerbedrijven om ook in de toekomst als leerbedrijf beschikbaar te blijven. De belangrijkste motivatie voor leerbedrijven om contacten te onderhouden met AKA-opleidingen is gelegen in het belang dat zij hechten om jongeren een kans te geven praktijkervaring op te doen. Uit het onderzoek komen, naast de positieve grondhouding van bedrijven om als bpv-plek te functioneren, ook factoren naar voren om deze positieve grondhouding te bevorderen. AKA-opleidingen kunnen de bereidheid om AKA-stagiares op te nemen stimuleren door de bedrijven bij de opleidingen te betrekken. Bedrijven, die op dit moment sterker betrokken zijn bij de AKA-opleiding, oordelen positiever over het functioneren van de deelnemers. Zij zijn bovendien vaker bereid om zonder enig voorbehoud ook in de toekomst stagiaires op te nemen. Om de bpv-bereidheid bij bedrijven te onderhouden of zelfs te vergroten is het voor AKA-opleidingen belangrijk om te investeren in de samenwerking met bestaande en toekomstige leerbedrijven.
- c Het merendeel van de bedrijven onderkent de arbeidsmarktrelevantie van de AKA-opleidingen. Globaal zijn er twee groepen leerbedrijven te onderscheiden: een groep van ongeveer twee derde van de leerbedrijven acht de arbeidsmarktkansen van AKA-deelnemers in algemene zin voldoende tot zeer goed. Ongeveer een derde van de leerbedrijven taxeert de kansen als matig tot onvoldoende. Over de arbeidsmarktkansen binnen het eigen bedrijf oordelen de bedrijven iets minder gunstig. Niet verwonderlijk, want op de schaal van het eigen bedrijf doen zich nu eenmaal minder baanopeningen voor dan op de arbeidsmarkt. In iets meer dan een kwart van de bedrijven liggen de arbeidsmarktkansen van AKA-deelnemers kennelijk erg goed: 26 procent van de leerbedrijven heeft één of meer voormalige stagiairs in dienst genomen.
- d Twee vijfde van de leerbedrijven heeft in zijn aannamebeleid voor functies op assistenten-niveau geen uitgesproken voorkeur voor een vooropleiding: zij vinden AKA en vmbo in vergelijkbare mate geschikt als vooropleiding. De bij de leerbedrijven minder bekende BKA-opleidingen blijven hier tamelijk ver bij achter. De AKA-opleidingen beschikken in de ogen van werkgevers in vergelijking met vmbo- en BKA-opleidingen over een substantiële arbeidsmarkt-relevantie. En dat terwijl de AKA-opleiding nog maar kort bestaat.
- e Driekwart van de leerbedrijven beschouwt het niveau van AKA-gediplomeerden als instapniveau, als opstap naar verdere kwalificering. Dat is zowel gunstig vanuit het perspectief van loopbaanmogelijkheden voor pas ingestroomde AKA-deelnemers als voor de entree-mogelijkheden voor toekomstige AKA-uitstromers.



## 1.4 Conclusies deelnemersonderzoek

Voor het deelnemersonderzoek zijn 3.115 personen benaderd voor medewerking aan de telefonische enquête. Dat is 31 procent van het totale bestand van deelnemersnamen verkregen via de AKA-opleidingen. Van deze 3.115 benaderde personen hebben er uiteindelijk 1.329 daadwerkelijk meegewerkt aan het onderzoek. De onderzoeksrespons bedraagt hiermee bijna 43 procent. Naarmate een cohort ouder is, neemt de onderzoeksrespons af.

Van het cohort 2004-2005 zijn 709 deelnemers benaderd en hebben er 200 (28 procent) meegedaan aan het onderzoek. Een onjuist telefoonnummer is de voornaamste reden waarom mensen niet hebben meegewerkt aan het onderzoek (67 procent van de gevallen).

Van het cohort 2005-2006 zijn 1.280 (ex-)deelnemers benaderd voor de telefonische enquête. Van hen hebben 523 personen (41 procent) deelgenomen aan het onderzoek. Ook in dit cohort is een onjuist telefoonnummer de hoofdoorzaak waarom mensen niet meedoen aan het onderzoek (56 procent van de gevallen).

Van het cohort 2006-2007 zijn 1.126 personen benaderd voor deelname aan de telefonische enquête. Van hen hebben er 606 (54 procent) meegewerkt aan het onderzoek. Ook in dit cohort is een onjuist telefoonnummer de hoofdoorzaak waarom mensen niet meedoen aan het onderzoek (60 procent van de gevallen).

De conclusies van het deelnemersonderzoek (zie ook punt f) gelden niet zonder meer voor alle (ex-)AKA-deelnemers. We weten immers betrekkelijk weinig van de non-responsgroep. Verder weten we dat de steekproefkenmerken op een aantal punten afwijken van de populatiecijfers van CFI (ethniciteit, verhouding BOL-BBL, verhouding tussen 16-22 jarigen en 23-plussers).

Rekeninghoudend met bovenstaande opmerkingen over de representativiteit, kunnen de volgende conclusies getrokken worden:

- a Ongeveer de helft van de deelnemers is afkomstig uit het vmbo. Hiervan heeft 80 procent geen vmbo-diploma behaald. Van de vmbo-instroom is ongeveer de helft afkomstig uit de basisberoepsgerichte leerweg. Bovendien heeft 35 procent van de deelnemers leerwegondersteunend onderwijs gevolgd.
- b De rest van de AKA-instroom is zeer divers (praktijkonderwijs, vso, volwasseneneducatie et cetera) en wijst op een doelgroep met een hoog risico- of zorgprofiel.
- c Binnen de AKA-opleiding is de uitstroombifferentiatie Economie en Handel het meest populair (41 procent van de deelnemers), gevolgd door Techniek (29 procent) en Zorg en Welzijn (28 procent). Op ruime afstand volgt Voedsel en Leefomgeving (2 procent).
- d Van de AKA-deelnemers die de opleiding niet voortijdig verlaten (alle drie de cohorten) is zeventig tot negentig procent tevreden tot zeer tevreden over relevante aspecten van de opleiding. Hierbij gaat het om zaken als:
  - de sfeer op school;
  - de manier van lesgeven;
  - de begeleiding bij het kiezen van een sector, vervolgopleiding en beroep;
  - de inhoud en begeleiding van de stage door het leerbedrijf;
  - de begeleiding bij het onderwijs en de stage door de opleiding;
  - de wijze van toetsen en examineren;
  - de organisatie van de opleiding.

Deze deelnemers waarderen de inhoud en begeleiding van de stage door het leerbedrijf het hoogst. Opleidingsstakers zijn iets minder positief over genoemde opleidingskenmerken, maar ook in deze groep is 50 tot 60 procent van de deelnemers tevreden tot zeer tevreden.

- e De deelnemers die hun opleiding niet voortijdig verlaten hebben (alle drie de cohorten), vinden in 70 tot 90 procent van de gevallen dat de AKA-opleiding hen goed tot zeer goed voorbereid heeft op de negen kerncompetenties uit het kwalificatiedossier. Het hoogst scoort de voorbereiding op de competentie 'samenwerken'. Ook hier geldt dat opleidingsstakers minder positief oordelen, maar toch nog betrekkelijk positief: 50 tot 75 procent van de deelnemers vindt dat de AKA-opleiding hen goed tot zeer goed heeft voorbereid op de negen kerncompetenties.
- f Van de uitgestroomde deelnemers van de cohorten 2004-2005 en 2005-2006 geeft 64 procent aan een diploma van de AKA-opleiding behaald te hebben. Op grond van aanvullend onderzoek en vergelijking met beschikbare cijfers (CFI en benchmark mbo) lijkt de steekproef op dit punt niet representatief.
- g Van de opleidingsstakers uit de drie onderzochte AKA-cohorten stroomt ongeveer 20 procent door naar werk of een vervolgopleiding; 21 procent staakt de opleiding wegens schoolgerelateerde problemen. Nog eens 21 procent stopt wegens een verkeerde (school)loopbaankeuze en 10 procent stapt op wegens psychosociale problematiek en/of leerproblemen. De genoemde redenen voor het staken van de AKA-opleiding ondersteunen het belang van een goede structuur van begeleiding, signalering en verwijzing binnen de opleidingen.
- h Van de uitstromers uit de cohorten 2004-2005 en 2005-2006 kiest ongeveer twee derde voor doorstroom naar vervolgonderwijs en ongeveer een derde voor uitstroom naar werk. Niet alle deelnemers zijn daarbij succesvol: op het moment van onderzoek was 14 procent van de uitgestroomde deelnemers van de genoemde cohorten werkloos. Vrouwen kiezen iets vaker voor vervolgonderwijs dan mannen. Deelnemers onder de 23 jaar kiezen eveneens vaker voor vervolgonderwijs in plaats van werken dan deelnemers van 23 jaar en ouder. AKA-deelnemers met diploma stromen vaker door naar vervolgonderwijs dan ongediplomeerde AKA-verlaters. Zij gaan verhoudingsgewijs vaker werken en lijken iets meer risico op werkloosheid te lopen.
- i Het merendeel (50 tot 80 procent) van gediplomeerde AKA-uitstromers uit de cohorten 2004-2005 en 2005-2006 vindt dat de AKA-kerncompetenties uit het kwalificatiedossier belangrijk of zeer belangrijk zijn voor de vervolgopleiding. Dat geldt in dezelfde mate voor de ongediplomeerde uitstromers uit het cohort 2005-2006. De scores van ongediplomeerde schoolverlaters van het cohort 2004-2005 liggen door de bank genomen iets lager, in de range van 40 tot 70 procent belangrijk tot zeer belangrijk. Daarnaast beoordeelt driekwart van de respondenten uit de cohorten 2004-2005 en 2005-2006 de aansluiting tussen AKA en vervolgopleiding als voldoende tot zeer goed, ruim 60 procent zelfs als goed tot zeer goed. Bij de ongediplomeerde AKA-uitstromers uit het cohort 2005-2006 kwalificeert 63 procent van de deelnemers de aansluiting tussen AKA-opleiding en vervolgopleiding als voldoende tot zeer goed, waarvan 47 procent als goed tot zeer goed. De uitvallers uit het eerste cohort (2004-2005) zijn minder positief over de aansluiting tussen AKA- en vervolgopleiding: 47 procent kwalificeert de aansluiting als voldoende tot goed. Een groep van 53 procent vindt echter dat de aansluiting matig tot onvoldoende is. Mogelijk zijn de scores van deze laatste categorie terug te voeren op kinderziekten in het eerste opstartjaar van de AKA-opleidingen.

- j Van de uitstromers naar werk uit de cohorten 2004-2005 en 2005-2006 beschouwt 70 tot 90 procent van de deelnemers de negen kerncompetenties uit het kwalificatiedossier als belangrijk tot zeer belangrijk voor de huidige functie. Dit ongeacht of zij wel of geen AKA-diploma behaald hebben. Van de gediplomeerde uitstromers beoordeelt 63 procent de aansluiting tussen AKA en werk als voldoende tot zeer goed, maar kwalificeert 37 procent de aansluiting als matig tot onvoldoende. Bij de ongediplomeerden vindt maar liefst 55 procent de aansluiting matig tot onvoldoende.
- k Ongediplomeerde AKA-uitstromers blijken bijna twee keer zo vaak als gediplomeerde AKA-uitstromers terecht te komen in een andere sector dan tijdens hun bpv. Daarnaast blijkt dat deelnemers, gediplomeerd en ongediplomeerd, de aansluiting tussen AKA-opleiding en hun huidige werk positiever beoordelen wanneer het huidige werk in het verlengde van de bpv ligt. Deelnemers die werk gevonden hebben in een andere sector dan hun bpv, beoordelen de aansluiting tussen AKA-opleiding en werk ongeveer twee keer zo vaak als matig tot slecht dan deelnemers die wel werk hebben gevonden in het verlengde van hun bpv. De lagere scores voor de mate van aansluiting tussen AKA en werk bij ongediplomeerde schoolverlaters lijken dus samen te hangen met een oververtegenwoordiging van ongediplomeerde AKA-uitstromers in functies, die niet in het verlengde van de bpv-sector liggen.
- l Uit analyses van vragen naar zelftypering door AKA-deelnemers komt geen zwaar risicoprofiel van de deelnemers naar voren. Op de items, die een indicatie geven van psychosociale problematiek scoren de deelnemers relatief laag. Een substantiële groep (21 procent over de cohorten heen) zegt echter veel hulp op school nodig te hebben bij het leren. Een nog iets grotere groep geeft aan niet goed te weten welke opleiding ze moet kiezen (22 procent) en wat ze later moet worden (29 procent). Eimers (2007) typeert deze groep als 'de zoekers'. Een groep van 40 procent geeft aan liever te gaan werken dan naar school te gaan. Eimers duidt deze groep als de 'Anders-kiezers' aan. De 'Anders-kiezers' kenmerken zich door een grote gerichtheid op andere zaken dan school, i.c. werk.
- m Opleidingsstakers uit de cohorten 2004-2005 en 2005-2006 hebben een sterkere werk-oriëntatie dan gediplomeerde AKA-verlaters uit deze cohorten (48 om 39 procent). Andere verschillen doen zich voor op de 'zoekersdimensie'. Opleidingsstakers blijken vaker dan gediplomeerde AKA-schoolverlaters niet te weten wat ze later willen worden (36 tegen 25 procent) en welke opleiding ze moeten kiezen (29 om 21 procent). Voor het overige zijn de verschillen betrekkelijk klein en/of niet consistent.

## 1.5 Antwoord op de onderzoeksvragen

In feite is het onderzoek opgebouwd rondom drie perspectieven: het coördinatorenperspectief, het werkgeversperspectief en het deelnemersperspectief. Nadat we op basis van de coördinatoren-enquêtes ons een beeld hebben gevormd van hoe de coördinatoren de AKA-opleidingen en hun deelnemers zien, hebben we de gebruikswaarde van de AKA-opleidingen vastgesteld aan de hand van de uitkomsten van de werkgevers-enquête en de deelnemers-enquête.

Bij de gebruikswaarde van de AKA-opleidingen gaat het in feite om de vraag naar het functioneren van de AKA-opleidingen en het maatschappelijk effect van de AKA-opleiding:

- 1 *Hebben werkgevers behoefte aan personeel met een AKA-opleiding en wat vinden ze van de opleiding?*
- 2 *Waar komen AKA-deelnemers na hun opleiding terecht en wat vinden ze van hun opleiding?*

Voordat we deze 'hamvragen' beantwoorden, gaan we eerst nog kort in op het coördinatoren-perspectief.

### Coördinatorenperspectief op AKA

De coördinatoren beschrijven hun opleidingen als flexibel, competentiegericht, met ruimte voor individueel maatwerk en veel aandacht voor oriëntatie op de beroepspraktijk en het opdoen van praktijkervaring. Het merendeel van de coördinatoren is daarbij voorstander van een dubbele doelstelling voor de AKA-opleiding en zijn doelgroep en kiest voor voorbereiding op werk en/of doorstroom naar vervolgonderwijs.

Uit de beschrijving van de AKA-deelnemers komt een divers beeld van de doelgroep naar voren, dat bovendien wijst op een tamelijk hoog risicogehalte en een grote begeleidingsbehoefte. Op grond van schriftelijk onderzoek is niet met volledige zekerheid te zeggen in welke mate de AKA-opleidingen hun doelgroep 'aan kunnen' of dat er sprake is van kinderziekten en aanloopproblemen. Duidelijk is in ieder geval dat:

- de tussentijdse uitstroom gedurende het schooljaar in belangrijke mate (bijna 80 procent) ongediplomeerd is;
- er wat betreft de mate van diplomering grote verschillen bestaan tussen AKA-opleidingen;
- er een beperkt zicht is op de uitstroombestemming en vertrekredenen van ongediplomeerde tussentijdse uitstromers;
- in 70 procent van de gevallen exitgesprekken gehouden worden met ongediplomeerde tussentijdse uitstromers;
- er tussen AKA-opleidingen grote verschillen bestaan in de mate waarin zij exitgesprekken houden met ongediplomeerde tussentijdse uitstromers;
- het belang van samenwerking met externe partners (bedrijven, kbb's, leerplicht, rmc, vmbo-scholen et cetera) voor AKA-opleidingen van groot belang is;
- dat op 1 januari 2008 circa een zesde van de AKA-opleidingen nog niet zal beschikken over een zorgadviesteam;
- dat coördinatoren een rooskleurig beeld hebben van de gediplomeerde uitstroom aan het einde van het schooljaar 2006-2007.

Kortom: op basis van het coördinatoren onderzoek is zeker in dit stadium nog geen uitsluitend te geven over de mate waarin AKA-opleidingen in staat zijn om hun deelnemers 'op weg te helpen'. Wat is hierover te zeggen op basis van de onderzoeken onder leerbedrijven en de deelnemers zelf?

### Bedrijvenperspectief op AKA

De bedrijven uit de steekproef zijn door de bank genomen redelijk positief over de AKA-opleiding, haar deelnemers en de arbeidsmarktkansen van haar deelnemers. De tevredenheid over de opleiding hangt samen met de mate van betrokkenheid van bedrijven bij de opleiding. Hoe groter de betrokkenheid, hoe positiever de opvattingen over opleiding en deelnemers in het algemeen. Positief is ook de grondhouding ten aanzien van het blijven aanbieden van bpv-plekken in de toekomst door de bedrijven. Ten slotte schat het merendeel van de bedrijven de arbeidsmarktkansen van AKA-uitstromers als voldoende tot zeer goed in, 26 procent van de bpv-bedrijven heeft één of meer voormalige AKA-stagiaires in dienst genomen.

Bedrijven die nog betrekkelijk kritisch zijn over de AKA-opleiding en (de arbeidsmarktkansen van) zijn deelnemers moeten nauwer bij de opleiding betrokken worden, met name bij de selectie en toelating van deelnemers binnen het bedrijf.

Al met al levert het bedrijvenperspectief een gematigd positief beeld op.

## Deelnemersperspectief op AKA

Net zoals uit het coördinatorenperspectief, blijkt ook uit het deelnemersperspectief dat hun voorgeschiedenis voorafgaand aan de AKA-opleiding duidt op een risicoprofiel met een flinke begeleidingsbehoefte.

De (ex)deelnemers tonen zich behoorlijk positief over relevante aspecten van de AKA-opleiding (sfeer op school, wijze van lesgegeven, bpv, schoolloopbaanbegeleiding, toetsing en examinering, organisatie van de opleiding) en de voorbereiding op de negen AKA-kerncompetenties uit het kwalificatiedossier. Het merendeel van de (ex)deelnemers vindt de aansluiting tussen AKA en vervolgopleiding en tussen AKA en werk redelijk goed. Het belang van de AKA-kerncompetenties voor vervolgopleiding en werk wordt door de (ex)deelnemers eveneens als groot tot zeer groot ingeschat. Ongediplomeerde ex-AKA'ers scoren zowel wat betreft de aansluiting tussen AKA- en vervolgbestemming als wat betreft het belang van de kerncompetenties doorgaans lager dan hun gediplomeerde soortgenoten, maar scoren over het algemeen eveneens tamelijk positief.

Kortom, (ex)AKA-deelnemers geven een gematigd positief oordeel over het functioneren van de opleiding en het nut van de opleiding voor vervolgotrajecten. In termen van gediplomeerde uitstroom lijkt het onderzoek een gunstiger beeld op te leveren dan de werkelijkheid. Deelnemers een diploma laten halen blijft natuurlijk een belangrijk doel van elke opleiding. Maar ongeacht of zij nu wel of geen AKA-diploma behaald hebben, blijken ex-AKA'ers naar eigen zeggen in vrij grote mate uit te stromen naar werk of vervolgonderwijs. Ongediplomeerde ex-deelnemers kiezen daarbij verhoudingsgewijs vaker voor uitstroom naar werk en gediplomeerden vaker voor vervolgonderwijs. Ook vanuit het perspectief van de deelnemers is de dubbele uitstroomdoelstelling van de AKA-opleidingen dus uitermate relevant.

Ook de beantwoording van de derde onderzoeksvraag leidt dus tot een gematigd optimistisch beeld over het functioneren en civiel effect van de AKA-opleiding vanuit het perspectief van de deelnemers.

## Kenmerken van deelnemers en opleiding vanuit het perspectief van AKA-coördinatoren

### 2.1 Onderzoeksopzet

De eerste vraag van het AKA-onderzoek luidt:

*Welk beeld is er te geven over het functioneren van de AKA-opleidingen in het algemeen en meer specifiek ten aanzien van aspecten als leerlingenkenmerken, instroom, doorstroom, uitval, bpv, samenwerking met externe partners, groepsgrootte, bekostiging en positionering binnen bve-instellingen?*

Om deze vraag te beantwoorden zijn twee schriftelijke enquêtes gehouden onder coördinatoren van AKA-opleidingen:

- een enquête met vragen over kenmerken van curriculum, organisatie en samenwerking met externe partners;
- een enquête, met vragen over deelnemerskenmerken en in- en uitstroomgegevens van leerlingen uit het cohort 2006-2007.

De eerste enquête is in de eerste helft van maart uitgezet, de tweede in de eerste helft van juni. In paragraaf 2 staan de belangrijkste uitkomsten van de eerste enquête, in paragraaf 3 de belangrijkste uitkomsten van de tweede enquête.

### 2.2 Curriculum, organisatie en samenwerkingspartners van de AKA-opleidingen

#### Onderzoeksrespons

Aan de coördinatorenenquête naar kenmerken van het curriculum, de organisatie en de samenwerkingspartners van AKA-opleidingen hebben in totaal 63 coördinatoren van 31 bve-instellingen meegewerkt. Op een totaal van 45 bve-instellingen met een AKA-opleiding betekent dat een respons van 69 procent. Hoewel hier geen exacte cijfers over te krijgen zijn, ligt de respons op locatieniveau vermoedelijk hoger, in de buurt van de 80 procent. Van de 31 deelnemende AKA-opleidingen waren er twaalf (39 procent) met twee of meer uitvoeringslocaties. Van de niet-deelnemende AKA-opleidingen is de verhouding tussen opleidingen met één locatie en opleidingen met meerdere locaties niet bekend.

De deelnemende AKA-opleidingen zijn evenwichtig verspreid over het land. Slechts één van de deelnemende opleidingen is een AOC. De AKA-opleidingen zijn relatief pluriform in hun onderwijs-aanbod: de uitstroomdifferentiatie Zorg en Welzijn wordt op 70 procent van de locaties aangeboden, Economie en Handel op 73 procent, Techniek op 75 procent en Voedsel en Leefomgeving op 24 procent van de locaties.

Het merendeel van de AKA-opleidingen kent een dubbele uitstroomdoelstelling: 77 procent van de locaties bereidt de deelnemers voor op uitstroom naar de arbeidsmarkt en/of een vervolgopleiding, 15 procent alleen op doorstroom naar vervolgonderwijs en 8 procent uitsluitend op uitstroom naar de arbeidsmarkt.

## Curriculumkenmerken

### *Algemene curriculumkenmerken*

De AKA-opleidingen kenmerken zich vooral door individueel maatwerk (76 procent), flexibele instroom (67 procent) en leren op de werkplek (75 procent). Daarnaast zijn ook het nieuwe leren en medeverantwoordelijkheid van bedrijven kenmerken van de AKA-opleiding. Van de coördinatoren geeft 24 procent aan dat de inhoud van de opleiding volledig bepaald is door richtlijnen uit het kwalificatiedossier. In een ruime meerderheid van de gevallen (74 procent) kreeg de inhoud van de opleiding vorm door eigen inzichten te combineren met richtlijnen uit het kwalificatiedossier.

Nagenoeg alle opleidingen kennen een onderdeel waarin deelnemers zich oriënteren op de arbeidsmarkt (92 procent) en een onderdeel van arbeidsmarktkwalificering (98 procent). In 92 procent van de gevallen biedt de onderwijsinstelling deze onderdelen als een geïntegreerd onderdeel van het curriculum aan.

### *Sectororiëntatie*

Op 30 procent van de betrokken AKA-locaties is de duur van de sectororiëntatie voor alle deelnemers gelijk, in 70 procent van de locaties is de duur afhankelijk van de individuele ontwikkeling van de deelnemers. De AKA-locaties die kiezen voor een voor alle deelnemers gelijke duur van de sectororiëntatie, doen dat in het merendeel van de gevallen (60 procent) vanuit praktische (financiële en organisatorische) overwegingen. In 35 procent van de gevallen is deze keuze ingegeven door principiële, onderwijskundige beweegredenen. In 19 procent van de gevallen moeten deelnemers standaard na een vaste periode een keuze voor een uitstroombif-ferentiatie maken. In 81 procent van de gevallen is dit gerelateerd aan de individuele ontwikkeling van de deelnemers.

Op AKA-locaties waarin het tijdstip van keuze voor een uitstroombif-ferentiatie voor alle deelnemers gelijk is en vastligt, maken deelnemers over het algemeen later hun keuze voor een uitstroombif-ferentiatie dan op AKA-locaties waar de keuze voor een uitstroombif-ferentiatie gekoppeld is aan de individuele ontwikkeling van de deelnemers. Van de eerste groep AKA-opleidingen laat 46 procent uiterlijk na vier maanden een keuze voor een uitstroombif-ferentiatie maken, terwijl dit percentage in de tweede groep op 72 procent ligt.

Tijdens de periode van sectororiëntatie staan met name gedragsaspecten bij de deelnemers centraal: 93 procent van de AKA-opleidingen besteedt hier veel tot zeer veel aandacht aan. Op 65 procent van de opleidingen wordt veel tot zeer veel aandacht gegeven aan praktijksimulatie en op 48 procent aan de ontwikkeling van taal- en rekenaardigheden bij de deelnemers.

### *Uitstroombif-ferentiatie*

De duur van de uitstroombif-ferentiatie is, net als de duur van de sectororiëntatie, op de meeste AKA-opleidingen gekoppeld aan de ontwikkeling van individuele deelnemers. Het aantal opleidingen waar dit het geval is, ligt wel iets hoger dan bij de sectororiëntatie: 79 procent. Van de instellingen hanteert 21 procent een voor alle deelnemers gelijke periode voor de uitstroombif-ferentiatie. In bijna driekwart van de gevallen (73 procent) duurt de uitstroombif-ferentiatie voor de gemiddelde deelnemer negen maanden of korter. In 53 procent van de gevallen bedraagt de periode van de uitstroombif-ferentiatie zelfs zes maanden of minder.

Tijdens de uitstroombif-ferentiatie wordt op 33 procent van de AKA-opleidingen gebruik gemaakt van praktijksimulatie voor alle leerlingen, in 25 procent van de gevallen voor een deel van de leerlingen. Op 43 procent van de AKA-opleidingen wordt geen gebruik gemaakt van praktijksimulatie. Op de AKA-opleidingen, waar praktijksimulatie slechts voor een deel van de deelnemers wordt ingezet, gaat het in het merendeel van de gevallen (bijna 70 procent) om

20 procent of minder van de deelnemers. Redenen om praktijksimulatie in te zetten binnen het onderwijs zijn vooral terug te voeren op onvoldoende bpv-rijpheid van de deelnemers (52 procent), een tekort aan bpv-plaatsen (12 procent) of een combinatie van beide factoren (32 procent).

#### ***Kerncompetenties kwalificatiedossier binnen curriculum***

Het merendeel van de coördinatoren geeft aan dat de kerncompetenties uit het kwalificatiedossier veel tot heel veel aandacht krijgen in het curriculum. Kerncompetenties, die er het meest uitspringen zijn 'samenwerken' (97 procent) en 'communiceren tijdens werkzaamheden' (95 procent). Verhoudingsgewijs laag, maar ook nog hoog, scoren 'veilig en milieubewust handelen' (67 procent), 'klantgericht handelen' (75 procent) en 'onderhouden van de werkrelatie' (75 procent). De overige kerncompetenties ('voorbereiden van de eigen werkzaamheden', 'zorg dragen voor kwaliteit', 'omgaan met problemen' en 'blijven ontwikkelen van beroepscompetenties') scoren tussen de 80 en 90 procent. Het perspectief van de coördinatoren op de positie van de negen kerncompetenties binnen de opleiding komt hiermee grotendeels overeen met het perspectief van met name de deelnemers uit de cohorten 2004-2005, 2005-2006 en 2006-2007, die niet voortijdig hun AKA-opleiding beëindigd hebben (zie deelrapportage deelnemersonderzoek).

De huidige prominente positie van de kerncompetenties uit het kwalificatiedossier binnen de AKA-opleidingen wil niet zeggen dat hiermee ook het streefniveau in de ogen van de coördinatoren wordt bereikt. Hoewel er enige verschillen tussen de onderscheiden kerncompetenties optreden, vindt gemiddeld 20 tot 35 procent van de coördinatoren dat er binnen het curriculum meer aandacht aan deze competenties besteed zou moeten worden.

#### ***Examinering***

Bij de examinering van deelnemers maken de AKA-opleidingen gebruik van verschillende methodes. Figuur 1 beschrijft het gebruik van deze methodes in procenten. Met name proeven van bekwaamheid, portfolio's en eindgesprekken zijn op de meeste AKA-opleidingen onderdeel van de examinering. Ook de wijze van examinering weerspiegelt dus het individuele en competentiegerichte karakter van de AKA-opleidingen.

**Figuur 1 Gebruik van examineringsmethoden door AKA-opleidingen**

Examineringsmethode	Wordt niet gebruikt		Wordt wel gebruikt	
	aantal	%	aantal	%
Proeve van bekwaamheid	22	35	41	65
Praktijkobservatie	33	52	30	48
Portfolio	19	30	44	70
Schriftelijke toetsing	58	92	5	8
Eindgesprek	29	46	34	54
Andere vormen	46	74	16	26

#### ***Betrokkenheid van het bedrijfsleven***

De mate van betrokkenheid van het regionale bedrijfsleven bij de AKA-opleidingen varieert. In 33 procent van de gevallen is die betrokkenheid volgens de coördinatoren sterk tot zeer sterk. Een iets grotere groep AKA-coördinatoren (36 procent) typeert de betrokkenheid van het regionale bedrijfsleven bij de opleiding als 'enige betrokkenheid'. 30 Procent typeert de betrokkenheid van het regionale bedrijfsleven als 'niet' of 'nauwelijks'. Hoewel de cijfers hierover niet helemaal vergelijkbaar zijn, lijkt het erop dat de AKA-coördinatoren zelf iets negatiever oordelen over de betrokkenheid van het bedrijfsleven bij de opleiding dan de bedrijven zelf (zie deelrapportage bedrijvenenquête).



### ***Bpv***

Op ruim de helft van de AKA-opleidingen (54 procent) begint de bpv gemiddeld drie maanden na het begin van de uitstroomdifferentiatie. Na vier maanden is dit percentage gestegen tot 74 procent. Op 71 procent van de AKA-opleidingen gaan de deelnemers twee of drie dagen per week naar hun bpv-bedrijf. Ook voor de bpv-periode geldt, dat op het merendeel van de AKA-opleidingen (57 procent) de duur van de bpv-periode afhankelijk is van de ontwikkeling van de deelnemers. Van de AKA-opleidingen heeft 43 procent een vaste duur van de bpv-periode.

De toelating tot de bpv vindt vooral plaats op basis van de combinatie van een gesprek met de deelnemer en de resultaten behaald tijdens de opleiding voorafgaand aan de bpv (62 procent van de opleidingen). In 8 procent van de gevallen is de toewijzing uitsluitend gebaseerd op de behaalde resultaten tot aan de bpv. In 23 procent is een gesprek met de deelnemer de basis voor toewijzing van een bpv-plaats.

Op de helft van de AKA-opleidingen duurt de bpv-periode zelf gemiddeld vijf maanden of korter. Een gemiddelde bpv-duur van acht maanden of korter komt voor op 83 procent van de onderzochte opleidingen.

Van de coördinatoren geeft 95 procent aan, dat hun AKA-opleiding werkt met vaste praktijkbegeleiders vanuit de opleiding. Van de leerbedrijven werkt 88 procent met vaste praktijkopleiders voor de AKA-stagiaires.

### ***Tekorten en overschotten***

Van de AKA-opleidingen heeft 44 procent een tekort aan erkende bpv-plaatsen. Het grootste aandeel van dit tekort doet zich volgens de coördinatoren voor in de sector Zorg en Welzijn (72 procent). In de sector Economie en Handel gaat het om 14 procent, bij Techniek om 11 procent en bij Voedsel en Leefomgeving om 3 procent. In een beperkt aantal gevallen (11 keer) melden coördinatoren ook een overschot aan erkende bpv-plaatsen. Het merendeel daarvan (7 keer) bevindt zich in de sector Economie en Handel.

Niet-erkende bpv-plaatsen worden vaker gebruikt door opleidingen, die een tekort aan erkende bpv-plaatsen melden, maar ook opleidingen zonder deze tekorten maken – zij het minder vaak – gebruik van niet-erkende bpv-plekken.

### ***Kwaliteit bpv-plaatsen***

Van de deelnemende coördinatoren beoordeelt 32 procent de kwaliteit van bpv-plaatsen als goed en 61 procent als voldoende. In 7 procent van de gevallen wordt de kwaliteit van de bpv-plaatsen als matig of onvoldoende gekwalificeerd. Een kleine meerderheid (54 procent) van de AKA-opleidingen werkt uitsluitend met erkende bpv-plaatsen. De overige 46 procent maakt ook gebruik van niet-erkende leerbedrijven. Er is geen verband tussen het oordeel van de coördinatoren over de kwaliteit van de bpv-plaatsen en het al dan niet gebruik maken van niet-erkende leerbedrijven naast erkende leerbedrijven. De AKA-opleidingen die ook gebruik maken van niet-erkende leerbedrijven, doen dit over het algemeen voor een minderheid van hun deelnemers. In 52 procent van de gevallen gaat het om 20 procent of minder van de AKA-deelnemers; in 78 procent om 30 procent of minder.

## **Organisatiekenmerken**

### ***Personele omvang***

De gemiddelde AKA-uitvoeringslocatie heeft circa 11 fte tot zijn beschikking: 0,95 fte voor coördinatie en management, 6 fte voor onderwijzend personeel, 2,4 fte voor onderwijsondersteunend personeel en 1,55 voor onderwijsbeheerpersoneel.

### ***Bedrag per leerling***

Slechts 6 procent van de coördinatoren weet het exacte bedrag dat de eigen onderwijsinstelling jaarlijks per deelnemer beschikbaar stelt voor het volgen van een AKA-opleiding. Maar liefst 71 procent weet niet het exacte bedrag; de rest van de coördinatoren kan alleen maar een schatting geven. Op grond van deze gegevens is het dan ook niet mogelijk cijfers te presenteren over de bedragen die bve-instellingen per AKA-deelnemer beschikbaar stellen.

### ***Positionering van AKA binnen de instelling***

Het hybride karakter van de AKA-opleiding (toeleiding naar werk en/of vervolgonderwijs, veel aandacht voor sociale vaardigheden naast beroepsvoorbereiding) komt ook tot uitdrukking in de organisatorische positionering van de AKA-opleidingen. In twintig gevallen (32 procent) is de AKA-opleiding gepositioneerd binnen de sectoren voor het beroepsonderwijs. In nog eens twintig gevallen binnen de sector educatie. In de overige 36 procent is sprake van een ander-soortige positionering binnen de instellingen. Deze krijgt meestal de vorm van een eigenstandige organisatie-eenheid (school, branche).

### ***Verhouding tussen AKA en BKA***

Van de coördinatoren vindt 78 procent het naast elkaar bestaan van de BKA-opleiding (Beroepsgekwalificeerd Assistent) en de AKA-opleiding zinvol. AKA en BKA bedienen in hun ogen immers verschillende doelgroepen. AKA-opleidingen zijn meer geschikt voor jongeren die twijfelen over hun beroepskeuze. De 22 procent die het nut van AKA en BKA naast elkaar niet inziet, noemt als voornaamste redenen dat beide opleidingen elkaar grotendeels overlappen en dat bedrijven geen behoefte hebben aan twee opleidingen op niveau 1. Gezien de uitkomsten van de bedrijvenenquête (zie deelrapportage bedrijvenenquête) is het overigens de vraag of bedrijven zelf zwaar tillen aan het onderscheid tussen AKA en BKA: 40 procent van de bedrijven geeft aan geen voorkeur te hebben voor een bepaald type vooropleiding bij functies op assistentenniveau.

Binnen de instellingen staan de AKA- en BKA-opleiding in een betrekkelijk losse verhouding tot elkaar. In 29 procent van de gevallen zijn beide opleidingen in hetzelfde gebouw gehuisvest en in 17 procent geven docenten zowel les bij de AKA- als de BKA-opleiding.

Hoewel het bij AKA- en BKA-opleiding formeel om twee verschillende doelgroepen gaat, is het denkbaar dat de introductie van de AKA-opleiding tot een terugloop van het aantal deelnemers in de BKA geleid heeft. Dat blijkt volgens 35 procent van de coördinatoren het geval te zijn binnen hun onderwijsinstelling. Gemiddeld bedraagt de terugloop in de BKA binnen deze instellingen iets meer dan 60 procent. Op de overige ROC's en AOC's is er geen sprake van een terugloop van deelnemersaantallen op de BKA sinds de introductie van de AKA-opleiding. Enige terughoudendheid is bij deze constatering wel op zijn plaats: bijna de helft van de coördinatoren wist deze vraag niet te beantwoorden.

### ***Mate van implementatie***

Het merendeel van de deelnemende opleidingen is met AKA gestart in het schooljaar 2005-2006 (52 procent), 27 procent begon met AKA in het schooljaar 2004-2005. De resterende 21 procent kent pas sinds het schooljaar 2006-2007 een AKA-opleiding.

Van de coördinatoren geeft 43 procent aan dat de AKA-opleiding binnen hun instelling een experimentele status heeft. In 52 procent van de gevallen spreken de coördinatoren van een landelijke experimentstatus. Deze gaat binnen hun eigen instelling gepaard met een reguliere status. Over het algemeen geldt: naarmate AKA-opleidingen langer bezig zijn, beschikken zij binnen hun eigen organisatie over een meer reguliere status.

## Samenwerkingskenmerken

### *Algemeen beeld samenwerkingsrelaties*

Samenwerking met externe partners is van groot belang. De redenen hiervoor zijn de doelgroep van AKA-opleidingen (leerlingen met een relatief hoog risico- en zorggehalte) en de inbedding binnen het beroepsonderwijs. Figuur 2 geeft inzicht in de intensiteit van samenwerkingsrelaties tussen AKA-opleidingen en externe partners.

**Figuur 2 Intensiteit van samenwerkingsrelaties AKA-opleidingen/externe partners**

Externe partners	Geen samenwerking		Enige samenwerking		Intensieve samenwerking	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Leerplichtambtenaren	10	17	17	28	33	55
RMC	11	21	16	31	26	49
Vmbo-scholen	9	15	33	55	18	30
Gemeentelijke afdeling(en)						
Re-integratie/nieuwkomers	27	49	22	40	6	11
KBB's	17	32	19	36	17	32
Bedrijven	12	28	28	48	18	31

Het meest intensief werken de AKA-opleidingen volgens de coördinatoren samen met leerplichtambtenaren (55 procent van de AKA-opleidingen) en het RMC (49 procent van de AKA-opleidingen). Bijna een derde van de AKA-opleidingen geeft aan intensief samen te werken met vmbo-scholen, KBB's en bedrijfsleven. Samenwerking met gemeentelijke afdelingen voor re-integratie en/of nieuwkomers komt verhoudingsgewijs het minst voor. Naast de hiervoor genoemde samenwerkingsverbanden werken AKA-opleidingen ook samen met andere partners met een zorgprofiel. Bijvoorbeeld jeugdzorg en het maatschappelijk werk en speciale vormen van onderwijs (praktijkonderwijs, internationale schakelklas, projecten).

Niet samenwerken met partners uit figuur 2 komt relatief vaker voor naarmate AKA-opleidingen korter geleden zijn opgestart. Alleen bij samenwerking met gemeentelijke afdelingen voor re-integratie en/of nieuwkomers zijn er nauwelijks verschillen tussen de AKA-opleidingen, die zijn terug te voeren op de duur van hun bestaan.

Opvallend is dat rond de 20 procent van de AKA-opleidingen niet met leerplicht of RMC zegt samen te werken, terwijl 15 procent niet samenwerkt met het vmbo. Nog opvallender is de bevinding dat 28 procent van de coördinatoren aangeeft niet met bedrijven samen te werken en 32 procent niet met één of meer KBB's. Mogelijk hanteren sommige respondenten een relatief strakke definitie van 'samenwerking': het regelen van de BPV voor de deelnemers is immers moeilijk voorstelbaar zonder enige vorm van samenwerking.

67

Over het algemeen lijken de AKA-opleidingen redelijk tevreden over de huidige intensiteit van samenwerking met externe partijen. Intensivering van de samenwerking wordt vooral wenselijk geacht ten aanzien van het vmbo (33 procent) en het bedrijfsleven (50 procent).

### *Zorgadviesteams*

Iets meer dan de helft van de AKA-opleidingen (52 procent) geeft aan ten tijde van het onderzoek (maart 2007) over een zorgadviesteam (ZAT) te beschikken. AKA-opleidingen, die in 2004-2005 of 2005-2006 zijn gestart, beschikken vaker over een zorgadviesteam dan de AKA-opleidingen die in 2006-2007 zijn begonnen. Van de opleidingen, die nog niet over een ZAT beschikken, geeft twee derde aan dat er gewerkt wordt aan de oprichting van een ZAT. De

overige AKA-opleidingen beschikken niet over een zorgadviesteam en hebben er evenmin één in voorbereiding. Van de zorgadviesteams in oprichting zal 80 procent van start gaan aan het begin van het schooljaar 2007-2008. De overige ZAT's zijn naar verwachting per 1 januari 2008 operationeel. Ondanks het relatief hoge risico/zorggehalte van de doelgroep, beschikt ongeveer 1/6 van de AKA-opleidingen vóór 1 januari 2008 dus niet over een zorgadviesteam!

Als intern betrokkenen bij de zorgadviesteams noemen de coördinatoren vooral mentoren/docenten (75 procent), coördinatoren (60 procent), studieloopbaanbegeleiders (62 procent) en schoolmaatschappelijk werkers (68 procent). Als extern betrokkenen worden genoemd:

- leerplichtambtenaren (89 procent)
- RMC (46 procent)
- GGD (54 procent)
- jeugdzorg (89 procent)
- maatschappelijk werk (66 procent)
- politie (57 procent)
- justitie (37 procent)

## 2.3 Instroom- en uitstroomgegevens cohort 2006-2007

### Onderzoeksrespons

In totaal stuurden 51 coördinatoren gegevens in over de in- en uitstroom van deelnemers over het schooljaar 2006-2007. Hoewel aan de coördinatoren gevraagd is om op instellingsniveau te rapporteren en niet op locatieniveau, gebeurde dit niet in alle gevallen. Van de 46 AKA-opleidingen deden er 35 met al hun locaties mee aan het onderzoek; een respons van 76 procent. Van nog eens drie AKA-opleidingen deed een deel van de uitvoeringslocaties mee aan het onderzoek. Acht AKA-opleidingen bleken niet in staat de gevraagde monitorgegevens (tijdig) in te sturen.

In de rapportage staat informatie over de in- en uitstroom van AKA-deelnemers gedurende het schooljaar 2006-2007 van alle meewerkende AKA-opleidingen. De deelnemende instellingen zijn evenwichtig verspreid over het land. Onder de deelnemende opleidingen zijn drie AOC's. Gezien de respons – 76 procent – kunnen we spreken van een representatief beeld over de in- en uitstroompraktijk binnen de AKA-opleidingen.

### Instroom- en uitstroomgegevens AKA- cohort 2006-2007

#### *Kwantitatief beeld van de deelnemersaantallen*

Figuur 3 geeft inzicht in het aantal AKA-deelnemers op de onderzochte opleidingen per 1 oktober 2006. Van de deelnemers is 80 procent jonger dan 23 jaar, 57 procent is man en 45 procent is allochtoon.

Gedurende het schooljaar steeg het aantal deelnemers aan de AKA-opleidingen met 422 deelnemers tot 6.082 per 1 juni 2007 (figuur 4), een stijging van ongeveer 7,5 procent. Het aandeel van deelnemers jonger dan 23 jaar op het totaal loopt iets terug naar 78 procent, het aandeel van mannelijke (57 procent) en allochtone deelnemers (45 procent) blijft gelijk aan het aandeel per 1 oktober 2006.

De berekende toename van het aantal AKA-deelnemers met 422 zou gelijk moeten zijn aan het saldo van de in- en uitstroom in de periode tussen 1 oktober 2006 en 1 juni 2007. Dat is niet zo. De tussentijdse instroom (figuur 5) bedraagt op basis van de monitorgegevens 1649 leerlingen, de tussentijdse uitstroom (figuur 6) 1366. Dat is een verschil van 283 deelnemers, oftewel een groei van 5 procent ten opzichte van 1 oktober 2006. Het verschil tussen beide

**Figuur 3 Aantal AKA-deelnemers per 1 oktober 2006, uitgesplitst naar leeftijd, sekse en etniciteit**

	16-22 jaar		23 jaar en ouder		Totaal
	man	vrouw	man	vrouw	
Autochtoon	1394	1006	428	260	<b>5660</b>
Allochtoon*	1246	858	186	282	

\* Definitie 'allochtoon/autochtoon': onder allochtonen worden deelnemers verstaan, waarvan één of beide ouders en/of die zelf in een zogenaamd 'doelgroeland' zijn geboren. Voor een volledig overzicht van doelgroelands zie de OCW/CFI-regeling Beleidstelling beroepsonderwijs en volwasseneneducatie 2005/2006 (CFI 56096). Over het algemeen vallen EU-landen, rijke Angelsaksische landen en Scandinavische landen buiten de doelgroelands. Afsplitsingen van voormalig Joegoslavië, Turkije, Marokko, Suriname en de overzeese gebiedsdelen Antillen, Aruba en Bonaire vallen wel onder de doelgroelands. Autochtonen zijn deelnemers, die niet allochtoon zijn.

**Figuur 4 Aantal AKA-deelnemers per 1 juni 2007, uitgesplitst naar leeftijd, sekse en etniciteit**

	16-22 jaar		23 jaar en ouder		Totaal
	man	vrouw	man	vrouw	
Autochtoon	1553	1126	424	259	<b>6082</b>
Allochtoon	1226	850	257	387	

**Figuur 5 Omvang tussentijdse instroom AKA-opleidingen, uitgesplitst naar leeftijd, sekse en etniciteit, tussen 01-10-'06 en 01-06-'07**

	16-22 jaar		23 jaar en ouder		Totaal
	man	vrouw	man	vrouw	
Autochtoon	466	332	73	59	<b>1649</b>
Allochtoon	291	193	95	140	

**Figuur 6 Omvang tussentijdse uitstroom AKA-opleidingen, uitgesplitst naar leeftijd, sekse en etniciteit, tussen 01-10-'06 en 01-06-'07**

	16-22 jaar		23 jaar en ouder		Totaal
	man	vrouw	man	vrouw	
Autochtoon	367	265	31	40	<b>1366</b>
Allochtoon	322	172	70	99	

berekeningswijzen bedraagt 139 deelnemers. De oorzaak van dit verschil is terug te voeren op tegenstrijdigheden in de aangeleverde cijfers. Bij ongeveer de helft van de aangeleverde monitorgegevens wijkt het saldo van de tussentijdse instroom en uitstroom (het saldo van figuur 5 en 6) licht af van de ontwikkeling van de deelnemersaantallen tussen 1 oktober 2006 en 1 juni 2007 (het saldo van figuur 3 en 4). We kunnen niet met zekerheid zeggen welke berekeningswijze de werkelijkheid het beste benadert. Het is voor de bve-instellingen uit het onderzoek niet gemakkelijk alle deelnemersgegevens sluitend op elkaar afgestemd te krijgen. Het gaat weliswaar om betrekkelijk marginale afwijkingen, maar toch is het goed om te realiseren dat de onderzoeksgegevens niet gebaseerd zijn op volmaakte deelnemersadministraties bij de deelnemende instellingen.

Van de tussentijdse instroom is 78 procent jonger dan 23 jaar, 56 procent man en 44 procent allochtoon. Van de gerapporteerde tussentijdse uitstroom is 82 procent tussen de 16 en 23 jaar, 58 procent man en 49 procent allochtoon.

Een tussentijdse instroom van 1.649 deelnemers en een vertrek van 1.366 deelnemers veronderstellen de nodige flexibiliteit bij de AKA-opleidingen. De AKA-opleidingen werken voor de instromers aan intake en oriëntatie en voor de uitstromers aan examinering en begeleiding bij het vinden van vervolgtrajecten. Om op 1 juni 2007 onderwijs te kunnen aanbieden aan 6.082 deelnemers hebben de AKA-opleidingen 3.015 mutaties moeten verwerken in administratief, onderwijskundig en organisatorisch opzicht. Dat is de helft op het totaal aantal deelnemers dat op 1 juni 2007 staat ingeschreven.

### ***Herkomst van de deelnemers***

De coördinatoren konden in 21 procent van de gevallen niet binnen het tijdsbestek van het onderzoek de herkomst van de tussentijds ingestroomde deelnemers benoemen. Van de 1.296 deelnemers waarvan de herkomst wel bekend is, staan in figuur 7 de absolute aantallen en hun aandeel in percentages weergegeven (berekend over de 1.296 deelnemers waarvan de herkomst bekend is). De tussentijdse instroom is zeer divers van aard. Het grootste aandeel instromers is afkomstig uit het vmbo, waarvan het merendeel zonder diploma. De cijfers van de coördinatoren wijken enigszins af van de cijfers uit het deelnemersonderzoek. Het aandeel van vmbo, mbo, praktijkonderwijs en NT2/educatie ligt iets lager in het coördinatorenonderzoek. De deelnemerspercentages voor vso zmk, overig vso, basisonderwijs, sociale werkvoorziening en re-integratie liggen juist weer hoger dan in het deelnemersonderzoek.

**Figuur 7** **Herkomst van tussentijdse AKA-instromers**

Herkomst	Aantal tussentijds ingestroomde deelnemers	
vmbo met diploma	101	(8%)
vmbo zonder diploma	404	(31%)
mbo zonder diploma	119	(9%)
Praktijkonderwijs	73	(6%)
vso zmk	45	(3%)
Overig vso	77	(6%)
NT2/edu traject	67	(5%)
Basisonderwijs	92	(7%)
Onderwijs in land van herkomst	21	(2%)
Sociale werkvoorziening	68	(5%)
Re-integratietraject	43	(3%)
Anders	186	(14%)
<b>Totaal bekende herkomst</b>	<b>1296</b>	<b>(100%)</b>

*\* in deze categorie vallen o.a. deelnemers, die voorlopers van het vmbo bezocht hebben, maar ook havisten en instromers vanuit een hulpverleningstraject.*

### ***Resultaten tussentijdse uitstroom***

Van de 1.366 tussentijds uitgestroomde deelnemers verlaten er 283 (21 procent) de AKA-opleiding met een diploma. Figuur 8 laat zien, dat het diplomeringpercentage sterk wisselt tussen de onderscheiden groepen van deelnemers: deelnemers van 23 jaar en ouder doen het beter dan deelnemers jonger dan 23 jaar. Binnen de groep oudere deelnemers halen autochtone deelnemers vaker een diploma dan allochtone deelnemers. Allochtone, mannelijke deelnemers onder de 23 jaar maken met afstand de minste kans op een diploma (12 procent). Overigens zijn er tussen AKA-opleidingen onderling ook grote verschillen in diplomering. De range loopt

hierbij van 100 procent gediplomeerd tot 100 procent ongediplomeerd. Vanwege de kleine aantallen deelnemers van sommige AKA-opleidingen kunnen we hier niet al te zware conclusies aan verbinden. Toch zijn de verschillen bij opleidingen met een vergelijkbare tussentijdse uitstroom in een aantal gevallen opvallend.

**Figuur 8 Gediplomeerde en ongediplomeerde uitstroom tussen 01-10-'06 en 01-06-'07**

	16-22 jaar				23 jaar en ouder				Totaal
	autochtoon		allochtoon		autochtoon		allochtoon		
	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw	
Met diploma	76	62	40	33	13	17	18	24	<b>283</b>
Zonder diploma	291	203	282	139	18	23	52	75	<b>1083</b>
Totaal (absolute aantallen)	367	265	322	172	31	40	70	99	<b>1366</b>
Slagingspercentages	21%	23%	12%	19%	42%	43%	26%	24%	<b>21%</b>

In 252 van de 283 gevallen (89 procent) is de uitstroombestemming van gediplomeerde opleidingsverlaters bekend: 15 procent gaat werken en bijna 70 procent stroomt door naar een beroepsopleiding binnen het mbo. Voor de gediplomeerde tussentijdse uitstromers is de AKA-opleiding daarmee vooral van belang als wegbereider voor het volgen van andere beroepsopleidingen binnen het middelbaar beroepsonderwijs dan als voorstation voor het arbeidsproces.

**Figuur 9 Uitstroombestemming van gediplomeerde uitstromers uit de AKA-opleiding**

Uitstroombestemming	Aantal gediplomeerde uitstromers	
Werk	39	(15%)
BKA-opleiding (BOL)	20	(8%)
BKA-opleiding (BBL)	1	(0%)
Niveau-2-opleiding (BOL)	125	(50%)
Niveau-2-opleiding (BBL)	25	(10%)
Opleiding boven niveau 2	3	(1%)
Terug naar voortgezet onderwijs	0	(0%)
Naar hulpverleningstraject	5	(2%)
Naar justitieel traject	0	(0%)
Anders, maar bekend	34	(14%)
<b>Totaal</b>	<b>252</b>	<b>(100%)</b>

Figuur 10 geeft inzicht in de verdeling van diploma's over de diverse uitstroombestemmingen binnen de AKA-opleiding: 38 procent van de diploma's werd behaald binnen de uitstroombestemming Economie, 34 procent binnen de uitstroombestemming Techniek en 28 procent binnen Zorg en Welzijn. Binnen de uitstroombestemming Voedsel en Leefomgeving zijn tussentijds geen diploma's behaald. Het merendeel van deze diploma's werd behaald binnen de voltijds BOL-opleidingen.

De coördinatoren van de meewerkende AKA-opleidingen zijn over het algemeen redelijk goed in staat om een beeld te schetsen van de uitstroombestemming van gediplomeerde deelnemers (89 procent bekend). Meer moeite hebben ze met de uitstroombestemming van ongediplomeerde deelnemers. Slechts in 57 procent van de gevallen bestaat zicht op de uitstroombestemming (figuur 11). Hierbij moeten we wel opmerken dat de uitstroombestemming in 22 procent van de gevallen 'bekend' is, maar in ieder geval niet past in de categorieën 'werk', 'mbo-opleiding', 'hulpverlening' of 'justitie'. Figuur 12 bevat een overzicht van de redenen

**Figuur 10 Aantal diploma's per uitstroomdifferentiatie**

Uitstroomdifferentiatie	Aantal diploma's tussentijdse uitstromers	
Voedsel en Leefomgeving (BOL-voltime)	0	(0%)
Voedsel en Leefomgeving (BOL-deeltijd)	0	(0%)
Voedsel en leefomgeving (BBL)	0	(0%)
Economie (BOL-voltime)	85	(30%)
Economie (BOL-deeltijd)	3	(1%)
Economie (BBL)	19	(7%)
Techniek (BOL-voltime)	73	(26%)
Techniek (BOL-deeltijd)	5	(2%)
Techniek (BBL)	17	(6%)
Zorg en Welzijn (BOL-voltime)	81	(28%)
Zorg en Welzijn (BOL-deeltijd)	0	(0%)
Zorg en Welzijn (BBL)	0	(0%)
<b>Totaal</b>	<b>283</b>	<b>(100%)</b>

**Figuur 11 Uitstroombestemming van ongediplomeerde uitstromers uit de AKA-opleiding**

Uitstroombestemming	Aantal ongediplomeerde uitstromers	
Werk	146	(13%)
bka-opleiding (BOL)	49	(5%)
bka-opleiding (BBL)	12	(1%)
Niveau-2-opleiding (BOL)	75	(7%)
Niveau-2-opleiding (BBL)	6	(1%)
Opleiding boven niveau 2	8	(1%)
Terug naar voortgezet onderwijs	10	(1%)
Naar hulpverleningstraject	47	(4%)
Naar justitieel traject	25	(2%)
Anders maar bekend	233	(22%)
Onbekend	472	(43%)
<b>Totaal</b>	<b>1083</b>	<b>(100%)</b>

die AKA-coördinatoren noemen voor het voortijdig vertrek van hun ongediplomeerde uitstromers. Ook hier geldt dat een substantieel deel van de vertrekredenen (29 procent) onbekend is. Wanneer we de categorie 'onbekend' en 'overige bekende redenen' buiten beschouwing laten, blijven er 478 gespecificeerde vertrekredenen over. Van de gespecificeerde vertrekredenen heeft 37 procent betrekking op sociale en/of psychische problematiek, 19 procent op opleidingsgerelateerde zaken, 19 procent op loopbaanbegeleidingsaspecten, 17 procent op moeilijk beïnvloedbare zaken als verhuizing, ziekte en overlijden en 7 procent op leer-problematiek. Hoewel niet alle van de bekende en gespecificeerde vertrekredenen exclusief door de opleiding te beïnvloeden zijn, wijzen zij nadrukkelijk op het belang van een adequaat functionerend systeem van signalering en verwijzing binnen de AKA-opleidingen. Gezien het type problematiek, in figuur 12 aangeduid bij de vertrekredenen, is er alle aanleiding om ervoor te zorgen dat op 1 januari 2008 100 procent van de AKA-opleidingen over een zorgadviesteam beschikt en niet 80 procent (zie pag. 67).

Opvallend is verder dat de coördinatoren aangeven in 759 gevallen (70 procent) exitgesprekken gevoerd te hebben met ongediplomeerde schoolverlaters. Kennelijk leiden exitgesprekken niet altijd tot zicht op de uitstroombestemming en (in mindere mate) vertrekredenen van ongediplomeerde schoolverlaters. Een verklaring kan zijn dat de deelnemers ten tijde van het



**Figuur 12 Redenen van vertrek voor ongediplomeerde uitstromers uit de AKA-opleiding**

Vertrekreden	Aantal deelnemers	
Verhuizing, ziekte, overlijden	83	(8%)
Sociale en/of psychische problematiek	176	(16%)
Leervermogen, leerproblemen	34	(3%)
Arbeids/stagemarktgerelateerd:		
geen BPV-plaatsen beschikbaar, ontslag, faillissement bedrijf etc.	4	(0%)
Opleidingsgerelateerd:		
sfeer, inhoud en vormgeving opleiding, relatie met docenten	90	(8%)
Gerelateerd aan loopbaanbegeleiding:		
studie-, opleidings- en beroepskeuze, intake en voorlichting	91	(9%)
Overige bekende redenen	292	(27%)
Onbekende redenen	313	(29%)
<b>Totaal</b>	<b>1083</b>	<b>(100%)</b>

exitgesprek hun vervolgbestemming nog niet helder voor ogen hebben. Het kan ook zijn dat de uitkomsten van de exitgesprekken nog niet administratief verwerkt waren toen het onderzoek nog gaande was. We kunnen hoe dan ook concluderen dat in 30 procent van de gevallen geen exitgesprekken zijn gevoerd, wat het zicht op de vervolgbestemming en de vertrekredenen vertroebelt.

Overigens zijn er tussen de AKA-opleidingen grote verschillen in het al dan niet voeren van exitgesprekken. Van de 51 coördinatoren geven er achttien (35 procent) aan altijd exitgesprekken te voeren. Daar tegenover staan negen AKA-opleidingen (18 procent), waar geen exitgesprekken zijn gehouden. De rest van de AKA-opleidingen zit ergens tussen de 0 en 100 procent exitgesprekken.

Eerder was al geconstateerd dat er een onvolledig zicht is op de uitstroombestemming en vertrekredenen van ongediplomeerde AKA-verlaters. In het verlengde daarvan kan de conclusie worden getrokken dat in 53 procent van de gevallen de meewerkende coördinatoren niet in staat zijn om het tijdstip van vertrek te duiden. Van de 513 gevallen waarvan wel het tijdstip van opleidingsstaken bekend is, blijkt 23 procent van de deelnemers tijdens de (sector)oriëntatie de AKA-opleiding te verlaten. De overige 77 procent valt uit tijdens de uitstroombestemming.

#### *Uitstroombestemming einde schooljaar 2006-2007*

De officiële uitstroomcijfers over het schooljaar 2006-2007 waren nog niet bekend tijdens het opstellen van deze onderzoeksrapportage. Daarom kregen de coördinatoren de vraag een uitstroombestemming te geven voor het einde van het schooljaar, op basis van de kennis over de deelnemers op 1 juni. De verzamelde uitstroombestemmingen schetsen een gunstig uitstroomresultaat met een overall slagingspercentage van 66 procent. De uitstroombestemming ligt op een vergelijkbaar niveau als dat van het deelnemersonderzoek. Het ligt daarmee ongeveer een factor 2 hoger dan de rendementscijfers van de niveau-1 uitstroom uit de benchmark voor het mbo (PriceWaterhouseCoopers en KBA, 2006)<sup>1</sup> voor het schooljaar 2004-2005 en de rendementscijfers van CFI over het schooljaar 2005-2006. Daarnaast scoren allochtone jongens van onder de 23 jaar – in vergelijking met de cijfers voor tussentijdse uitstroom (figuur 8) – in de prognose opvallend goed (gemiddeld). Allochtone vrouwen van 23 jaar en ouder scoren bovengemiddeld goed. Het is dan ook de vraag in hoeverre de coördinatorenprognoses realistisch zijn. Maar aan de andere kant: het kan goed zijn dat op de meeste AKA-opleidingen de eerste kinderziekten

<sup>1</sup> Price Waterhouse Coopers en Kenniscentrum Beroeps onderwijs Arbeidsmarkt (2006). *Eerste fase benchmark mbo afgerond*.

van de opleiding overwonnen zijn. Mogelijk wordt over het schooljaar 2006-2007 inderdaad een hoger diplomeringcijfer bereikt dan in voorgaande jaren. De definitieve CFI-cijfers over diplomering binnen de AKA-opleidingen over het schooljaar 2006-2007 zijn in het voorjaar van 2008 bekend. Pas dan is echt bekend wat de waarde van deze prognose is.

In het verlengde van de prognoses voor diplomering kregen de coördinatoren de vraag:

- hoe de diploma's naar verwachting verdeeld zijn over de diverse uitstroomdifferentiaties;
- of ze verwachten dat deelnemers na afloop uitstromen naar werk of vervolgonderwijs;
- bij vervolgonderwijs het type onderwijs te specificeren.

Gezien de hiervoor gemaakte kanttekeningen over de betrouwbaarheid van de eindejaarsprognoses gaan we op deze plaats niet verder op deze bevindingen in. Voor de volledigheid zijn de resultaten van deze prognoses opgenomen in bijlage 1.

**Figuur 13 Gediplomeerde en ongediplomeerde uitstroom einde schooljaar 2006-2007**

	16-22 jaar				23 jaar en ouder				Ongespecificeerd*	Totaal
	autochtoon		allochtoon		autochtoon		allochtoon			
	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw		
Met diploma	651	502	669	428	56	44	67	165	89	<b>2671</b>
Zonder diploma	349	233	315	208	22	29	33	43	142	<b>1374</b>
Totaal	1000	735	984	636	78	73	100	208	231	<b>4045</b>
Slagingspercentages	65%	68%	68%	67%	72%	60%	67%	79%	39%	<b>60%</b>

\* van deze deelnemers is wel een diplomaprognose verkregen, maar geen uitsplitsing naar sekse, leeftijd en etniciteit.

## Bijlage 1 Tabellen

**Tabel A Uitstroomprognose voor gediplomeerde uitstromers uit de AKA-opleiding**

Verwachte uitstroombestemming	Aantal gediplomeerde uitstromers
Werk	262
BKA-opleiding (BOL)	332
BKA-opleiding (BBL)	16
Niveau-2-opleiding (BOL)	1092
Niveau-2-opleiding (BBL)	340
Opleiding boven niveau 2	51
Nog niet goed in te schatten	578
<b>Totaal</b>	<b>2671</b>

**Tabel B Uitstroomprognose voor gediplomeerde uitstromers uit de AKA-opleiding**

Uitstroomdifferentiatie	Aantal diploma's uitstromers einde schooljaar
Voedsel en Leefomgeving (BOL-volijds)	42
Voedsel en Leefomgeving (BOL-deeltijd)	2
Voedsel en leefomgeving (BBL)	78
Economie (BOL-volijds)	613
Economie (BOL-deeltijd)	295
Economie (BBL)	43
Techniek (BOL-volijds)	415
Techniek (BOL-deeltijd)	384
Techniek (BBL)	91
Zorg en Welzijn (BOL-volijds)	636
Zorg en Welzijn (BOL-deeltijd)	55
Zorg en Welzijn (BBL)	16
<b>Totaal</b>	<b>2671</b>

**Tabel C Bestemmingsprognose voor ongediplomeerden AKA-opleiding einde schooljaar 2006-2007**

Uitstroomdifferentiatie	Aantal diploma's uitstromers einde schooljaar
Voortzetting AKA-opleiding	1766
BKA-opleiding (BOL)	136
BKA-opleiding (BBL)	9
Niveau-2-opleiding (BOL)	157
Niveau-2-opleiding (BBL)	60
Opleiding boven niveau 2	7
Terug naar voortgezet onderwijs	16
Uitstroom naar werk	286
Naar hulpverleningstraject	85
Naar justitieel traject	16
Stoppen met de opleiding zonder dat	
Bestemming 2-10 van toepassing is	51
Nog niet goed in te schatten	656
<b>Totaal</b>	<b>3245*</b>

\* Bij volledig sluitende cijfers had het totaalcijfer geen 3245 maar 3411 moeten zijn: 6082 deelnemers per 1 juni 2007 minus 2671 gediplomeerde uitstromers = 3411. Er is dus sprake van een verschil van 166 deelnemers. Het verschil blijkt veroorzaakt te worden doordat enkele coördinatoren deze vraag uitsluitend ingevuld hebben voor de ongediplomeerde opleidingsverlaters en niet voor alle deelnemers, die aan het einde van het schooljaar nog geen diploma hebben behaald.

## Het functioneren en de relevantie van AKA-opleidingen vanuit werkgeversperspectief

### 3.1 Onderzoeksopzet en respons

De tweede vraag van het AKA-onderzoek luidt:

*Hoe beoordelen werkgevers het functioneren en de relevantie van AKA-opleidingen?*

Om een antwoord op deze vraag te krijgen, is in maart 2007 een schriftelijke enquête uitgezet onder AKA-leerbedrijven. Het gemeenschappelijk procesmanagement stelde hiervoor een adressenbestand van 1.800 AKA-leerbedrijven beschikbaar. Al deze leerbedrijven ontvingen een vragenlijst.

#### Lage respons

De totale respons bedroeg 163 (= 9 procent). Een aantal van deze bedrijven (in totaal 24) gaf echter aan per jaar gemiddeld geen AKA-stagiairs in huis te hebben. Deze 24 bedrijven zijn dan ook beschouwd als non-respons. Dat brengt de uiteindelijke respons op 139 (8 procent). Er zijn ook andere redenen om de enquête niet in te vullen. Contactpersonen gaven aan geen tijd te hebben, of structureel niet mee te werken aan enquêtes. In andere gevallen bleek de contactpersoon in de periode van het onderzoek afwezig, vertrokken of zelfs onbekend en werd er in dat geval geen nieuwe contactpersoon aangedragen.

Naast deze praktische punten, die overigens niet wijzen op typische anti-AKA-reacties, zijn er ook andere verklaringen te geven waarom de respons zo laag is uitgevallen. Bedrijven kunnen enquêtemoe zijn, of minder binding hebben met het onderwerp. Het kan ook zijn dat ze mogelijk zelf niet weten of ze een AKA-deelnemer in huis hebben.

#### Toch een goed beeld

Het onderzoek geeft o.i. een goed beeld op hoofdlijnen van de ervaringen van bedrijven met de AKA. De bedrijven die reageerden zijn over verschillende sectoren en regio's verspreid. Toch moeten we enigszins voorzichtig omgaan met de onderzoeksbevindingen.

De vragenlijsten zijn ingevuld door directeuren, eigenaren of bedrijfsleiders (48 procent). Ook praktijkopleiders of leermeesters (16 procent), (lijn)managers (14 procent) en hoofden of functionarissen P&O/Opleidingen (11 procent) behoren tot de respondenten van het onderzoek. De overige enquêtes zijn ingevuld door bijvoorbeeld managementassistenten, administratieve krachten, coördinerende medewerkers en projectleiders. In onderstaande paragraaf gaan we in op enkele algemene kenmerken van de leerbedrijven die aan dit onderzoek meededen.

### 3.2 Algemene kenmerken van de leerbedrijven

Het gros van de 139 AKA-leerbedrijven die aan het onderzoek meededen, bevindt zich in de detail- en groothandelsbranche (29 procent) en in de sector Zorg en Welzijn (20 procent). Daarnaast was er ook respons van bedrijven in de industrie en techniek (9 procent), het onderwijs (9 procent), de horeca (8 procent), de bouw (7 procent), de overheid (5 procent),

de groensector (3 procent) en de zakelijke dienstverlening (2 procent). Van alle deelnemende bedrijven schaaft 9 procent zich onder de categorie 'anders': transport- en logistiek bedrijven, sociale werkplaatsen en bedrijven die aangeven tot meerdere sectoren te behoren.

De hier gehanteerde sectorindeling is niet dezelfde indeling die het CBS hanteert. Toch zijn er enkele opvallende verschillen. Zo is in dit onderzoek de zakelijke dienstverlening relatief minder vertegenwoordigd (21 procent in de gegevens van CBS, 2 procent in dit onderzoek). Daarentegen is het aantal zorg- en welzijnsinstellingen in dit onderzoek relatief groter dan in het CBS-bestand: 20 procent versus 6 procent.

### **Vooraf MKB**

Wanneer we naar de personele omvang van het bedrijf kijken, zien we dat de AKA-leerbedrijven in dit onderzoek met name tot het midden- en kleinbedrijf gerekend kunnen worden. Vier vijfde van de 139 bedrijven behoort hiertoe:

- 29 procent van de bedrijven heeft minder dan 10 werknemers;
- 38 procent van de bedrijven heeft tussen de 10 en 50 werknemers;
- 12 procent van de bedrijven heeft tussen de 50 en 100 werknemers;
- 8 procent van de bedrijven heeft tussen de 100 en 200 werknemers;
- 14 procent van de bedrijven heeft meer dan 200 werknemers.

Het grote aandeel MKB in het onderzoek strookt met het gegeven dat het bedrijfsleven in Nederland voor een groot deel uit het MKB bestaat. Uitgaande van de landelijke gegevens over aantallen bedrijven naar bedrijfsgrootte, kan echter geconstateerd worden dat er een oververtegenwoordiging van het grootbedrijf is. Van de bedrijven die aan dit onderzoek meededen heeft 22 procent meer dan honderd werknemers in dienst. Volgens de cijfers van het CBS heeft in Nederland 2 procent van alle bedrijven meer dan honderd werknemers. Misschien is de oververtegenwoordiging te danken aan de inspanningen van het procesmanagement herontwerp om grote ketenbedrijven bij de AKA te betrekken. Het kan ook zijn dat grootbedrijven meer geneigd zijn aan dit soort onderzoeken mee te doen dan het MKB. Voor het merendeel van de bevindingen lijkt de bedrijfsgrootte echter geen onderscheidende factor te zijn. Bovendien moeten we opmerken dat 'grootbedrijf' in dit onderzoek niet wil zeggen dat de feitelijke locatie van de bpv meer dan 200 werknemers telt. De bpv-locatie kan bij franchiseondernemingen en landelijke winkelketens qua omvang sterk lijken op het MKB.

### **Personeel & Opleiding**

Het personeel binnen de AKA-leerbedrijven is afkomstig van de volgende opleidingssectoren (meerdere antwoorden mogelijk):

- 48 procent heeft personeel in dienst met een opleidingsachtergrond in de economie en handel;
- in 38 procent van de bedrijven heeft het personeel een technische opleiding gevolgd;
- in 37 procent van de bedrijven heeft het personeel een zorg- en welzijnsopleiding gevolgd;
- in 25 procent van de bedrijven heeft het personeel een opleiding uit de sfeer van voedsel en leefomgeving gevolgd;
- 14 procent van de bedrijven heeft personeel in dienst met een andere opleidingsachtergrond (onder meer ICT, transport en horeca)

Het opleidingsniveau van het personeel ligt gemiddeld op of onder mbo-niveau.

Aan de leerbedrijven is gevraagd hoeveel AKA-deelnemers zij gemiddeld per jaar op stage/bpv hebben. Dit levert het volgende plaatje op (figuur 1):

**Figuur 1** Verdeling leerbedrijven naar gemiddeld aantal AKA-stagiairs/BPV'ers per jaar

	aantal	%
1-2 stagiairs/BPV'ers	88	63
3-5 stagiairs/BPV'ers	23	17
6-10 stagiairs/BPV'ers	14	10
>10 stagiairs/BPV'ers	14	10
<b>Totaal</b>	<b>139</b>	<b>100</b>

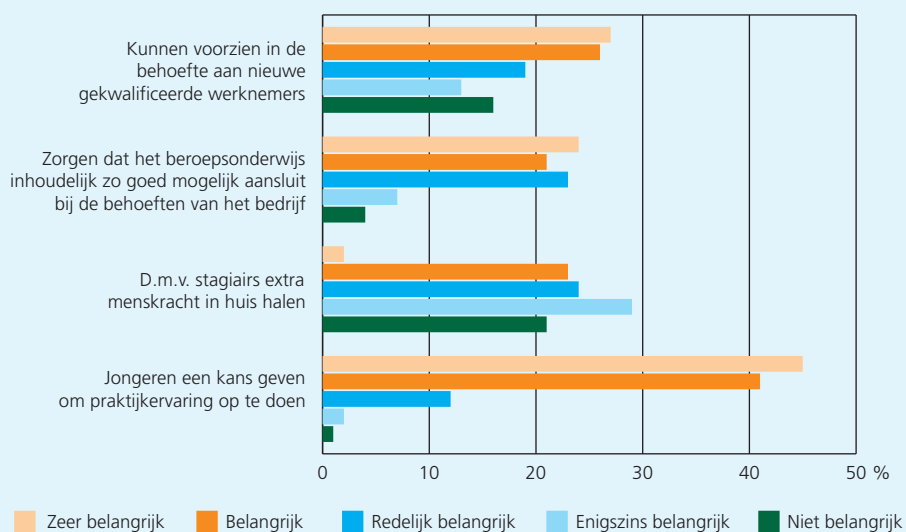
Bedrijven die aangeven jaarlijks gemiddeld meer dan vijf AKA-stagiairs/bpv'ers in dienst te hebben, zijn relatief het meest te vinden in de sectoren overheid en bouw.

### 3.3 Contacten en afstemming tussen bedrijf en AKA-opleiding

De bedrijven kregen een aantal redenen voorgelegd waarom zij contacten met de AKA-opleiding onderhouden. Hieruit blijkt dat 86 procent het (zeer) belangrijk vindt om jongeren een kans te geven praktijkervaring op te doen. In een eerder onderzoek naar de opvattingen van bedrijven over hun contacten met het beroepsonderwijs in de regio (Hövels c.s., 2007) kwam precies hetzelfde percentage naar boven, al ging het bij dit eerdere onderzoek ook om andere niveaus dan AKA<sup>2</sup>.

Kunnen voorzien in de behoefte aan nieuwe, gekwalificeerde werknemers – door ruim de helft van de bedrijven als (zeer) belangrijk beschouwd – is een overweging die vooral een rol lijkt te spelen bij bedrijven met (ook) BBL'ers in dienst. Bij de overige beweegredenen is er geen verschil tussen bedrijven met (voornamelijk) BOL of (voornamelijk) BBL. De deelnemende bedrijven zien het minst in de overweging stagiairs in huis te halen om extra menskracht in te kunnen schakelen. Van de bedrijven geeft 74 procent aan dat dit als reden niet tot redelijk belangrijk is. Daaronder zitten veel bedrijven in de bouw. De bedrijven waar deze beweegredenen wél een rol speelt, behoren vooral tot de bedrijven met minder dan tien werknemers. Daarnaast geeft 10 procent van de bedrijven aan (ook) andere redenen te hebben voor het onderhouden van contacten met de AKA-opleiding(en). Deze variëren van sociaal-maatschappelijke redenen tot het vergroten van de naamsbekendheid van het bedrijf.

**Figuur 2** Beweegredenen om contacten te onderhouden met de AKA-opleiding



<sup>2</sup> Zie: Hövels, B., P. den Boer, & A. Klaijnsen (2007). *Bedrijven over hun contacten met beroepsonderwijs in de regio. Uitkomsten van een onderzoek in drie regio's*. Den Bosch/Nijmegen: CINOP/KBA.

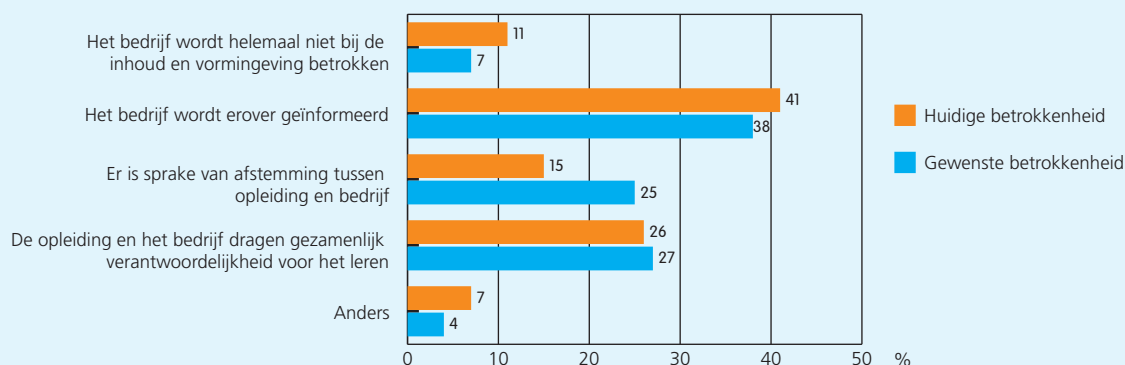
## Contacten

Naast de beweegredenen bij het onderhouden van contacten met de AKA-opleiding, vroegen we ook wie binnen het bedrijf deze contacten onderhoudt. In bijna de helft van de bedrijven (48 procent) is dat de directeur/eigenaar/bedrijfsleider, gevolgd door de praktijkopleider/leermeester (39 procent). In 22 procent van de bedrijven heeft de unit- of afdelingsmanager (ook) contact met de opleiding. De afdeling P&O/Opleidingen onderhoudt in 14 procent van de bedrijven contacten met de AKA-opleiding. Dit komt doordat in het onderzoek het MKB sterk vertegenwoordigd is. De directeur is bij deze bedrijven vaak ook meewerkend voorman en P&O'er. Binnen de AKA-opleidingen zijn het vooral de stagedocenten en praktijkbegeleiders die als contactpersoon voor de bedrijven fungeren. Dat gebeurt in 90 procent van de gevallen. Het gaat hierbij vooral om operationele contacten. Verder heeft 22 procent van de bedrijven contact met de coördinatoren binnen de opleiding. Van de bedrijven heeft 17 procentook wel eens contact met een vakdocent; een zelfde percentage heeft contacten met het management binnen de opleiding.

## Huidige en gewenste betrokkenheid

Bedrijven kunnen op verschillende manieren en in verschillende mate betrokken raken bij de opleiding. We vroegen de bedrijven naar hun huidige en gewenste betrokkenheid bij de AKA-opleiding(en). Figuur 3 laat zien hoe de leerbedrijven hierover oordelen. De mate van huidige en gewenste betrokkenheid komen goed met elkaar overeen:

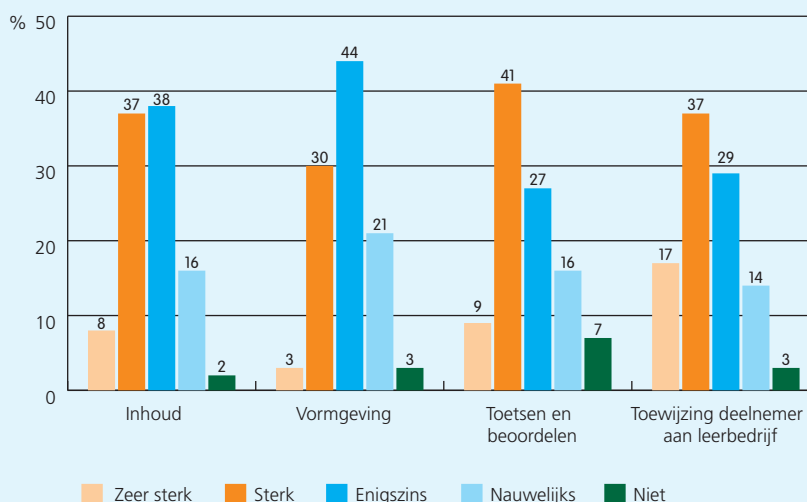
**Figuur 3 Het oordeel van leerbedrijven over hun huidige en gewenste betrokkenheid bij de AKA-opleiding(en)**



Figuur 4 geeft inzicht in welke mate bedrijven betrokken worden bij diverse aspecten van de AKA-opleiding.

Uit figuur 4 blijkt dat (ruim) de helft van de bedrijven zich (zeer) sterk betrokken voelt bij de toetsing en beoordeling binnen de opleiding en bij de toewijzing van deelnemers aan het leerbedrijven (resp. 50 procent en 54 procent). De betrokkenheid bij de toetsing en beoordeling is sterker bij leerbedrijven die overwegend BOL-stagiairs in huis hebben dan bij (overwegend) BBL-leerbedrijven. Voor wat betreft de betrokkenheid bij de toewijzing van deelnemers geldt dat hoe groter het bedrijf is, des te sterker de betrokkenheid op dit punt ervaren wordt. Iets minder dan de helft van de bedrijven (45 procent) voelt zich (zeer) sterk betrokken bij wat er geleerd wordt (inhoud, competenties). De betrokkenheid is het minst groot bij hoe er wordt geleerd: slechts een derde geeft aan (zeer) sterk betrokken te zijn bij de vormgeving van de AKA-opleiding, dat wil zeggen de vormgeving van het leren binnen de school.

**Figuur 4 Het oordeel van leerbedrijven over hun betrokkenheid bij verschillende aspecten van de opleiding(en)**



### 3.4 Contacten en afstemming tussen bedrijf en KBB

De bedrijven kregen niet alleen vragen over hun contacten met de AKA-opleiding(en), maar ook over hun contacten met de KBB's. Figuur 5 geeft een overzicht van de KBB's waarmee bedrijven het meeste contact hebben:

**Figuur 5 Verdeling bedrijven naar contacten met KBB's**

	aantal	%
KC Handel	40	29
OVDB	30	22
ECABO	20	14
Kenteq	19	14
Aequor	6	4
Kenwerk	6	4
Fundeon	5	4
SVO	5	4
Innovam Groep	4	3
Savantis	4	3
VOC	4	3
SH&M	3	2
SVGB	3	2
Kenniscentrum GOC	2	1
KOC Nederland	1	1
VTL	1	1
LIFT Group	0	0
PMLF	0	0

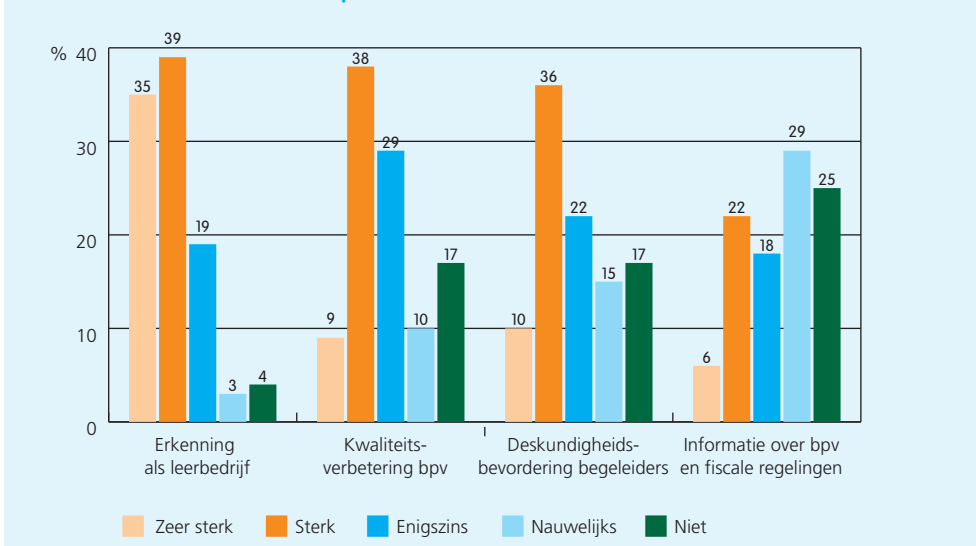
#### Huidige en gewenste betrokkenheid

We vroegen de bedrijven naar de mate van betrokkenheid die zij hebben bij vier hoofdactiviteiten van het KBB waarmee zij het meeste contact hebben. Daarnaast konden ze aangeven wat

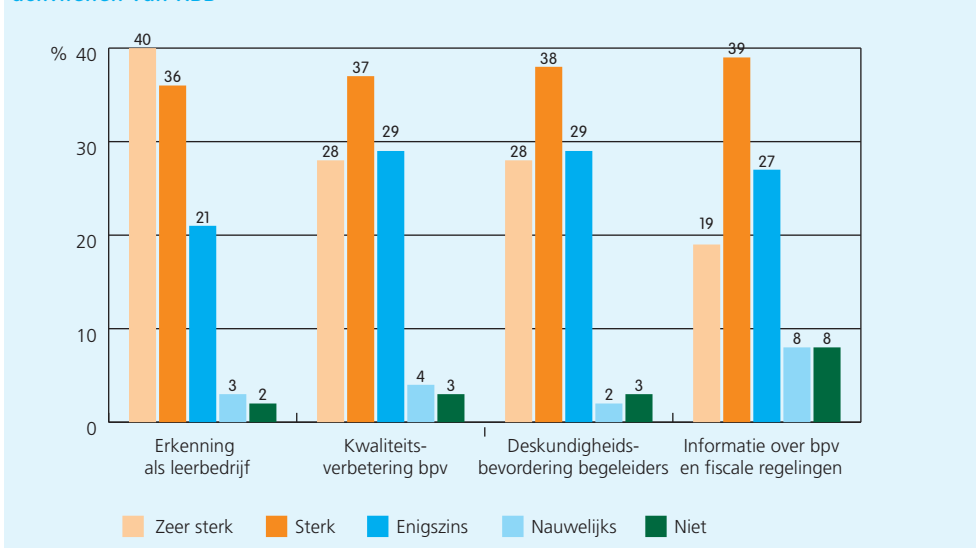


de gewenste mate van betrokkenheid is. Figuur 6 geeft de huidige betrokkenheid aan. Hieruit blijkt dat ongeveer driekwart van de bedrijven aangeeft dat het KBB (zeer) sterk betrokken is bij activiteiten in het kader van de erkenning als leerbedrijf. Bijna de helft van de bedrijven (47, resp. 46%) geeft aan dat het KBB tamelijk of zeer sterk betrokken is activiteiten op het gebied van de kwaliteitsverbetering van de bpv en de deskundigheidsbevordering van praktijkopleiders. De betrokkenheid bij informatie over bpv en fiscale regelingen is minder sterk.

**Figuur 6 Het oordeel van leerbedrijven over hun huidige betrokkenheid bij verschillende activiteiten van het KBB waar zij het meeste contact mee hebben in het kader van de AKA**



**Figuur 7 Het oordeel van leerbedrijven over de gewenste betrokkenheid bij activiteiten van KBB**



Wanneer we werkelijkheid (figuur 6) en wens (figuur 7) met elkaar vergelijken, zien we dat de leerbedrijven over de gehele linie meer betrokkenheid van het KBB wensen. Een uitzondering daarop is de erkenning als leerbedrijf. Deze is al (zeer) sterk, wat overeenkomt met de behoefte van de bedrijven.

Al met al is driekwart van de bedrijven (redelijk) tevreden over de ondersteuning die zij krijgen vanuit het KBB. Bijna de helft (48 procent) geeft zelfs aan tevreden tot zeer tevreden te zijn.

Slechts een kleine minderheid (4 procent) is niet tevreden. De bedrijven die niet of enigszins tevreden zijn, zijn relatief vaker te vinden in de sectoren bouw, onderwijs en groen.

### 3.5 Ervaringen met AKA-deelnemers

Bijna de helft van de bedrijven in het onderzoek geeft aan reeds twee jaar of langer bpv-plaatsen of stageplaatsen aan AKA-deelnemers aan te bieden. Het totale plaatje ziet er als volgt uit:

- 4 procent van de bedrijven biedt een half jaar of korter AKA-plaatsen aan;
- 10 procent van de bedrijven biedt een half jaar tot een jaar AKA-plaatsen aan;
- 15 procent van de bedrijven biedt een jaar tot anderhalf jaar AKA-plaatsen aan;
- 22 procent van de bedrijven biedt anderhalf tot twee jaar AKA-plaatsen aan;
- 48 procent van de bedrijven biedt twee jaar of langer AKA-plaatsen.

Kennelijk is een relatief grote groep bedrijven gemotiveerd en in staat om gedurende een langere periode te fungeren als AKA-leerbedrijf.

#### BOL of BBL?

De AKA-opleiding kan als BOL- en als BBL-variant aangeboden worden. De bedrijven geven aan vooral AKA-deelnemers uit de BOL op stage/bpv te hebben. BBL-deelnemers zijn vooralsnog minder vertegenwoordigd. De verdeling BOL en BBL binnen de bedrijven ziet er als volgt uit:

- alleen BOL: 37 procent;
- merendeel BOL, maar ook BBL: 19 procent;
- merendeel BBL, maar ook BOL: 18 procent;
- alleen BBL: 17 procent;
- BOL en BBL ongeveer gelijk: 10 procent.

Deze aantallen wijken af van de gegevens van het CFI over 2005-2006. Op grond van de bij CFI geregistreerde onderwijsnummers is 3,6 procent van de AKA-deelnemers een BBL'ers. In dit onderzoek echter geeft 61 procent van de bedrijven aan in enige mate BBL-deelnemers in dienst te hebben. Misschien hebben de bedrijven weinig zicht op het onderscheid tussen BBL en BOL. Voor de meeste bevindingen in dit onderzoek lijkt echter geen verschil te bestaan tussen bedrijven die overwegend BOL-deelnemers of overwegend BBL'ers in dienst hebben.

#### Planning bpv/stageperioden

Bpv- en stageperioden kunnen op verschillende manieren gepland worden. Figuur 8 laat de voorkeur van de leerbedrijven zien.

**Figuur 8** Verdeling leerbedrijven naar voorkeur planning bpv-/stagedagen

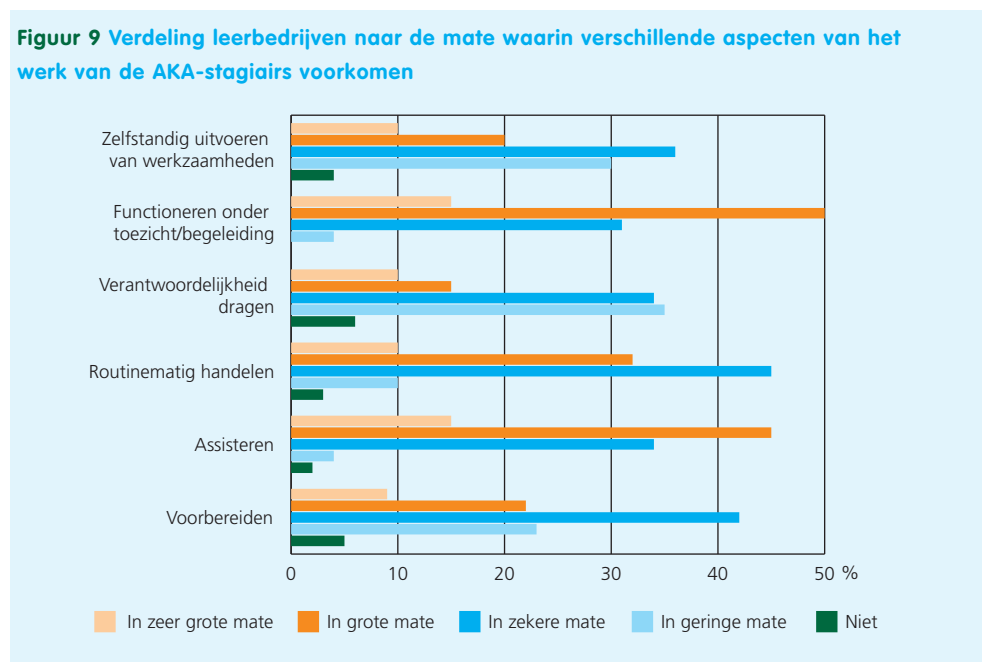
	aantal	%
Een dag per week voor een langere periode	20	15
Enkele dagen per week voor een kortere periode	8	6
Een aaneengesloten periode van een aantal weken	24	18
Een aaneengesloten periode van een aantal maanden	29	22
Geen voorkeur	37	27
Anders	17	13
<b>Totaal</b>	<b>135</b>	<b>100</b>

Bedrijven geven dus veelal de voorkeur aan een aaneengesloten periode boven een of enkele dagen per week. Hierbinnen geeft men weer de voorkeur aan een dag per week voor een langere periode boven enkele dagen per week voor een kortere periode. Kijken we naar de voor-

keuren per sector, dan zien we dat vooral de bouw en de horeca een uitgesproken voorkeur hebben voor een aaneengesloten periode van een aantal weken. Onderwijsinstellingen willen relatief vaker een aaneengesloten periode van een aantal maanden.

## Werkzaamheden

AKA-deelnemers kunnen als stagiairs/bpv'ers binnen de bedrijven verschillende werkzaamheden uitvoeren. Maar in welke mate komen AKA-aspecten als 'zelfstandig werken' en 'verantwoordelijkheid dragen' aan bod? We legden zes belangrijke aspecten voor en vroegen de leerbedrijven of deze aan bod kwamen tijdens de werkzaamheden die zij de AKA'ers laten uitvoeren. Dat levert het volgende beeld op:

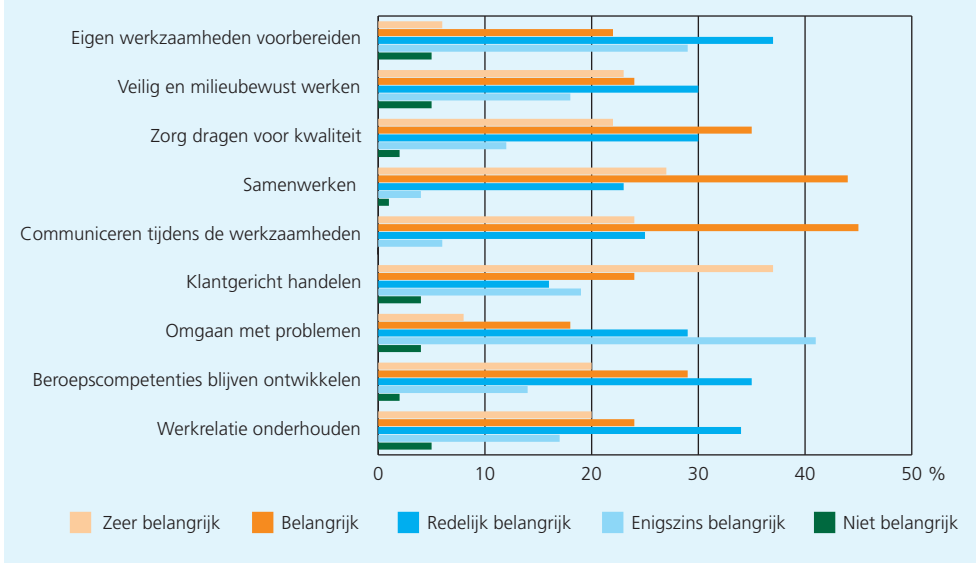


Zoals verwacht kenmerken de werkzaamheden die AKA-deelnemers uitvoeren zich vooral door de aspecten 'functioneren onder toezicht/begeleiding' (aangekruist door 65 procent van de leerwerkbedrijven) en 'assisteren' (door 60 procent genoemd). Ook routinematig handelen komt in relatief veel bedrijven voor: 42 procent geeft aan dat dit aspect in (zeer) grote mate van toepassing is op de werkzaamheden die de AKA-deelnemers uitvoeren. Het dragen van verantwoordelijkheid lijkt het meest voor te komen bij de kleinere bedrijven en het minst bij bedrijven die overwegend BOL-stagiairs in huis hebben. Het zelfstandig uitvoeren van werkzaamheden komt relatief nog het meest voor in de horeca, verantwoordelijkheid dragen zowel in de horeca als de industrie/techniek en de detail- en groothandel. 'Werk voorbereiden' komt relatief het meest voor in de industrie/techniek, gevolgd door de horeca, zorg en welzijn en het onderwijs.

## Competenties

De AKA-opleidingen zijn gebaseerd op negen beroepscompetenties. We legden deze competenties aan de bedrijven voor en vroegen hen in hoeverre de AKA-deelnemers over deze competenties dienen te beschikken om hun werkzaamheden tijdens de stage/bpv goed te kunnen uitvoeren. Het 'voorbereiden van de eigen werkzaamheden' en 'omgaan met problemen' lijken vanuit deze optiek relatief minder belangrijke competenties te zijn (figuur 10). Kennelijk geldt: hoe kleiner het bedrijf, hoe groter het belang van deze competentie. Deze trend is ook zichtbaar bij de competentie 'zorg dragen voor kwaliteit'. Bedrijven met overwegend BOL-stagiairs hechten meer belang aan het blijven ontwikkelen van beroepscompetenties dan leerbedrijven met overwegend BBL'ers. Hetzelfde geldt voor het onderhouden van een werkrelatie.

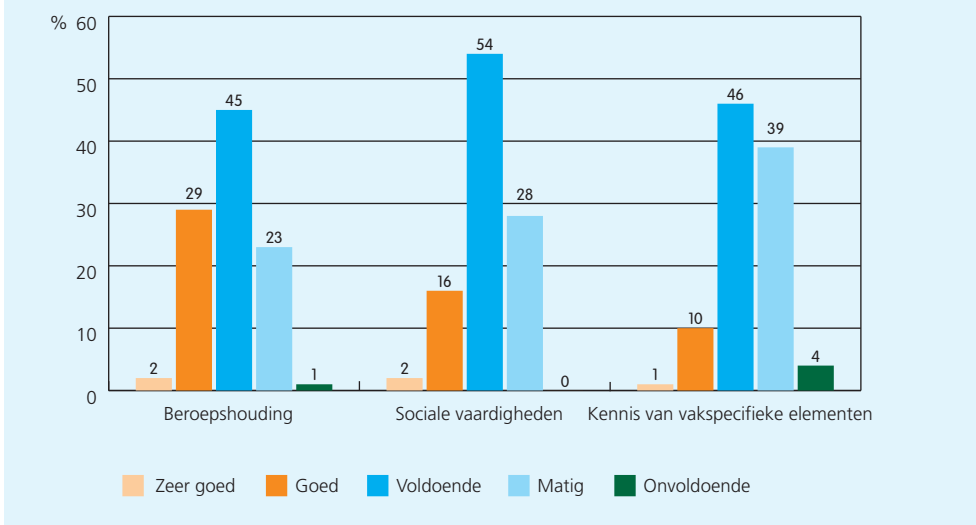
**Figuur 10** Verdeling leerbedrijven naar het belang van de AKA-competenties voor de werkzaamheden van de AKA-stagiairs



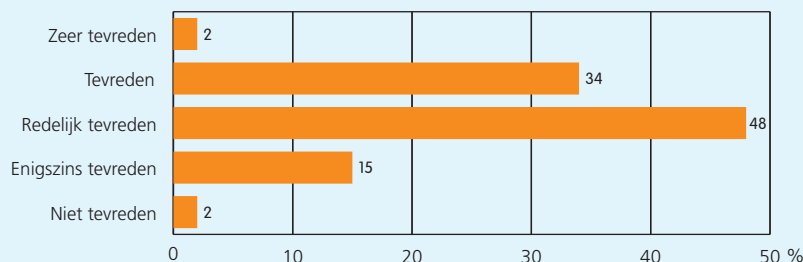
### Tevredenheid over AKA-deelnemers

De leerbedrijven kregen ook de vraag wat hun oordeel is over de beroepshouding, de sociale vaardigheden en kennis van vakspecifieke elementen van de AKA-deelnemers (figuur 11a). Het doel en de aard van de AKA-opleiding brengt met zich mee dat de inhoudelijke focus minder gericht is op vakspecifieke elementen. Dit blijkt ook uit de tevredenheid hierover van de bedrijven: over de kennis van vakspecifieke elementen van AKA-deelnemers zijn de bedrijven relatief het minst tevreden. Toch vindt ruim de helft dat het kennisniveau voldoende tot zeer goed is. Ook ten aanzien van de beroepshouding en de sociale vaardigheden van de AKA-deelnemers zijn de meeste bedrijven positief gestemd. Dit laat zich dan ook vertalen in een hoge algemene tevredenheid (figuur 11b): ruim vier vijfde van de bedrijven geeft aan redelijk tot zeer tevreden te zijn over de AKA-deelnemers! De leerbedrijven die overwegend BOL'ers in dienst hebben én de kleinere bedrijven lijken het meest tevreden te zijn. Bedrijven die relatief het minst tevreden zijn over de AKA-deelnemers komen uit de sectoren detail- en groothandel en het onderwijs.

**Figuur 11a** Verdeling van leerbedrijven naar het oordeel over AKA-deelnemers



**Figuur 11b Algemene tevredenheid over de AKA-deelnemer(s)**



De grote tevredenheid over de AKA-deelnemers spoort met de eerdere bevinding dat bedrijven sterk betrokken zijn bij de toewijzing van stagiairs. Van alle bedrijven die aangeven zeer sterk betrokken te zijn bij wie er in het bedrijf komt leren, is ongeveer twee derde redelijk tot zeer tevreden over de AKA-deelnemer.

### Toekomstverwachting

De grootste groep bedrijven geeft aan (z)onder voorbehoud ook in de toekomst bpv-/stageplaatsen aan te bieden aan AKA-deelnemers (figuur 12). Slechts een kleine minderheid geeft aan dit niet (meer) te zullen doen door omstandigheden binnen het bedrijf (2 procent), gecombineerd met negatieve ervaringen met deelnemers (1 procent). Geen enkel bedrijf geeft de bereidheid aan om in de toekomst het aanbieden van bpv- of stageplaatsen aan AKA-deelnemers enkel en alleen van de kwaliteit van financiële of fiscale regelingen af te laten hangen. Van de bedrijven die aangeven dat hun bereidheid afhangt van een combinatie van factoren, zijn er slechts twee (1 procent) waarbij het (ook) in de toekomst aanbieden van bpv-/stageplaatsen mede afhangt van financiële of fiscale regelingen.

De bedrijven hebben duidelijk een grote basisbereidheid om bpv-/stageplaatsen aan te bieden. Dit blijkt ook uit hun motivatie (zie paragraaf 3) om als leerbedrijf te fungeren en contacten met de AKA-opleiding te onderhouden.

De bedrijven die aangeven zonder enig voorbehoud (ook) in de toekomst bpv-/stageplaatsen aan te zullen bieden, oordelen over het algemeen positiever over de AKA-deelnemer dan de bedrijven die wél enige voorbehouden formuleren: 47 procent van de bedrijven die zonder meer bereid is tot het aanbieden van bpv-/stageplaatsen is (zeer) tevreden over de AKA-deelnemer(s) in het bedrijf. Van bedrijven die enige voorbehouden hebben naar de toekomst toe heeft ruim een kwart (28 procent) dezelfde mening. Daarnaast voelen bedrijven die zonder meer als leerbedrijf willen fungeren zich over het algemeen iets sterker betrokken bij de AKA-deelnemer dan bedrijven die een of meerdere voorbehouden noemen: ongeveer twee derde

**Figuur 12 Aantal bedrijven dat al dan niet van plan is ook in de toekomst bpv-/stageplaatsen aan AKA-deelnemers aan te bieden**

	aantal	%
Ja, zonder meer	54	39
Ja, maar hangt af van geschiktheid deelnemer(s)	30	22
Ja, maar hangt af van omstandigheden in bedrijf	11	8
Ja, maar hangt af van kenmerken opleiding	5	4
Ja, maar hangt van kwaliteit financiële/fiscale regelingen	0	0
Ja, maar hangt af van een combinatie van bovenstaande voorbehouden	35	26
Nee	2	1
<b>Totaal</b>	<b>137</b>	<b>100</b>

van de groep zonder voorbehoud (64 procent) weet zich op dit aspect (zeer) sterk betrokken. Bij de groep bedrijven mét voorbehouden is dit 46 procent. Aan de hand van deze gegevens kunnen we concluderen dat de basisbereidheid om bpv/stageplaatsen aan te blijven bieden aan AKA-deelnemers kan groeien. Dat kan door deelnemers nog beter voor te bereiden op de bpv/stage. En door in gezamenlijk overleg tussen opleiding en bedrijf meer aandacht te besteden aan de selectie/toewijzing van deelnemers.

### 3.6 Kennis en gebruik van financiële en fiscale regelingen

Er bestaan verschillende regelingen om bedrijven financieel te ondersteunen wanneer zij jongeren een leerbaan of stage aanbieden. Zo zijn er fiscale regelingen op grond van de Wet Vermindering Afdrachtbelasting (WVA), die het voor bedrijven aantrekkelijk maken om jongeren een leerbaan (BBL: maximaal € 5.500,- tegemoetkoming per jongere per jaar) of een stageplaats (BOL: maximaal € 1.200,- tegemoetkoming per jongere per jaar) aan te bieden. Ook bestaat er een 'no risk polis' voor werkloze jongeren zonder startkwalificatie die ingeschreven staan bij het CWI en een leerbaan hebben. Op grond van deze regeling kunnen werkgevers bij ziekte de kosten claimen bij de gemeente.

Van de ondervraagde bedrijven is 57 procent bekend met de WVA-regelingen. De 'no risk polis' is iets minder bekend: 38 procent van de bedrijven kent deze regeling. Ongeveer twee derde van de bedrijven (68 procent) geeft aan van geen van beide regelingen gebruik te maken. 21 Procent geeft aan alleen van de WVA gebruik te maken, 4 procent maakt alleen gebruik van de no risk polis. 8 Procent laat weten van beide regelingen gebruik te maken.

Aan de bedrijven die geen of slechts gedeeltelijk gebruik maken van genoemde regelingen is gevraagd wat daarvoor de reden is. Hieruit blijkt dat:

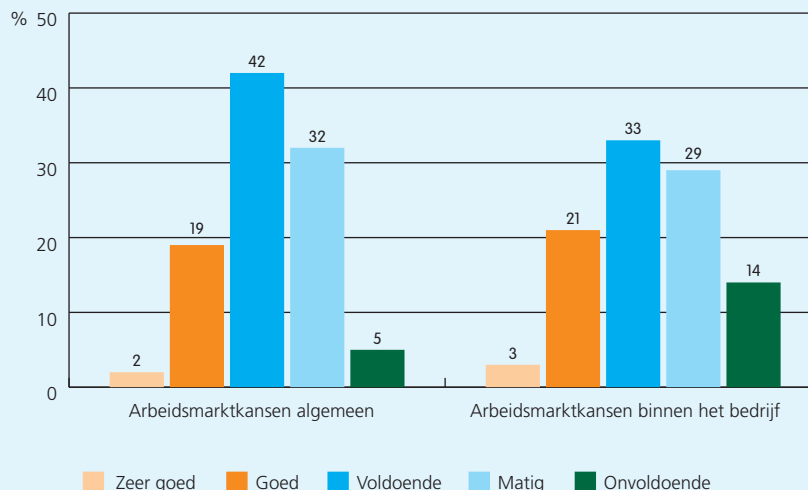
- 53 procent van de bedrijven onvoldoende bekend is met de regelingen;
- 14 procent de regelingen omslachtig vindt;
- 9 procent vindt dat de regelingen te weinig opleveren.

Van de bedrijven heeft 30 procent (ook) andere redenen om geen gebruik van (een van) de regelingen te maken. De respondent heeft bijvoorbeeld zelf geen zeggenschap over of zicht op de regelingen. Het kan ook zijn dat het bedrijf geen leerbanen aanbiedt.

### 3.7 Ervaringen met gediplomeerde AKA-deelnemers als (mogelijke) werknemers

Interessant is de vraag hoe de respondenten de arbeidsmarktkansen van AKA-gediplomeerden in schatten (in het algemeen en specifiek in hun eigen organisatie). De respondenten zijn iets positiever gestemd over de arbeidsmarktkansen van gediplomeerde AKA'ers in algemene zin dan over hun arbeidsmarktkansen binnen het eigen bedrijf (figuur 13). Waarschijnlijk heeft dit te maken met het relatief geringe aantal vacatures in het bedrijf in relatie tot de arbeidsmarkt in het algemeen. Bedrijven die overwegend BBL'ers over de vloer hebben, schatten de arbeidsmarktkansen relatief gezien hoger in dan bedrijven die vooral BOL-stagiairs in huis hebben. Toch leidde in ruim een kwart van de bedrijven een stage of bpv tot een aanstelling. In 14 procent van de bedrijven is één oud-bpv'er of -stagiair in dienst genomen. Van de bedrijven heeft 8 procent twee oud-bpv'er of -stagiairs in dienst. Het aantal bedrijven dat aangeeft drie oud-bpv'er of -stagiairs in dienst te hebben bedraagt twee procent. Ditzelfde geldt voor bedrijven met vier en vijf oud-bpv'ers of -stagiairs in dienst.

**Figuur 13** Oordeel van respondenten over de arbeidsmarktkansen van gediplomeerde AKA'ers



### Aanstelling

Gediplomeerde AKA-deelnemers (zowel oud-stagiairs van het bedrijf als gediplomeerden die elders stage hebben gelopen) krijgen in bijna een derde van de bedrijven (N=70) standaard een tijdelijke aanstelling (31 procent). In 12 procent van de bedrijven betreft dit een vaste aanstelling. In een beperkt aantal gevallen vindt de aanstelling plaats via een uitzendbureau (5 procent). Ruim een kwart van de bedrijven (24 procent) geeft aan dat de aanstelling verschilt per gediplomeerde.

Het aantal uren dat gediplomeerde AKA-deelnemers gemiddeld per week werken, verschilt per bedrijf. Meestal betreft dit 16 uur of minder (29 procent), of een full time positie (32 uur of meer, 23 procent). Werkweken van 16 tot 24 uur en van 24 tot 32 uur komen relatief gezien iets minder vaak voor (resp. 19 en 16 procent). 13 Procent geeft aan dat het inschatten van uren lastig is i.v.m. wisseldiensten en aanstellingen als zaterdag- en vakantiehulp. Ook tot deze 13 procent behoren bedrijven die (momenteel) geen AKA-deelnemers in dienst hebben en die aan hebben gegeven dat deze vraag niet op hen van toepassing is.

### AKA, BKA of vmbo?

Een derde van de AKA-leerbedrijven (32 procent) is bekend met de zogenaamde beroepskwalificerende assistentenopleidingen (BKA). De bekendheid met het vmbo ligt veel hoger: vier vijfde van de AKA-leerbedrijven geeft aan bekend te zijn met het vmbo. Bij het invullen van vacatures op assistent-niveau blijkt twee vijfde van de bedrijven geen voorkeur voor een vooropleiding te hebben. Van de bedrijven geeft 30 procent de voorkeur aan kandidaten met als vooropleiding het vmbo, gevolgd door kandidaten met de AKA als vooropleiding (26 procent). De voorkeur voor de AKA is met andere woorden vergelijkbaar met die voor het al langer bestaande vmbo. Van de bedrijven heeft 16 procent een voorkeur voor kandidaten met een BKA-achtergrond, 1 procent laat weten het basisonderwijs als vooropleiding te prefereren.

Uit eerder onderzoek (Den Boer c.s., 1998) kwam al naar voren dat bedrijven in hun aannamebeleid op assistentenniveau relatief onverschillig zijn met betrekking tot de gevolgde vooropleiding van nieuw personeel. In het bewuste onderzoek kregen werkgevers de vraag wat hun aannamecriteria is bij personeel aan de onderkant van de beroepenstructuur. Zij blijken bij het aannemen van nieuwe werknemers vooral te letten op sociaal-normatieve en sociaal-communicatieve competenties. Dat komt overeen met de bevindingen van ons eigen onderzoek: bedrijven hechten belang aan de kerncompetenties 'samenwerken' en 'communiceren tijdens werkzaamheden'. Technisch-instrumentele competenties vinden bedrijven veel minder belang-

rijk voor beginnende beroepsbeoefenaren aan de onderkant van de arbeidsmarkt<sup>3</sup>, zo blijkt uit het onderzoek van Den Boer c.s.

### **Begin- of eindniveau?**

De AKA-opleiding richt zich zowel op doorstroom naar een beroepsgerichte vervolgopleiding als naar uitstroom naar de arbeidsmarkt. Bijna twee derde van de bedrijven vindt dit een goede zaak. Ruim een kwart (27 procent) vindt echter dat de AKA-opleiding zich vooral moet richten op doorstroom naar een beroepsgerichte vervolgopleiding. Van de bedrijven vindt 11 procent dat de opleiding zich vooral moet focussen op uitstroom naar de arbeidsmarkt.

De respondenten zijn erg positief over de mogelijkheden die hun bedrijf biedt voor verdere scholing van uitgestroomde, gediplomeerde AKA-deelnemers: 74 procent van bedrijven ziet het AKA-instapniveau als beginniveau voor verdere kwalificering. In de overige bedrijven wordt dit instapniveau gezien als eindniveau.

---

<sup>3</sup> Zie: Boer, P. den, J. Frietman & B. Hövels, m.m.v. S. Buursink. (1998). *Vaardigheden met perspectief*. Den Haag: OSA.



# 4

## AKA en uitstroombestemming

### Functioneren van AKA-opleidingen en bijdrage aan loopbaan vanuit deelnemersperspectief

#### 4.1 Onderzoeksopzet

De derde vraag van het AKA-onderzoek luidt:

*Hoe beoordelen deelnemers en oud-deelnemers aan AKA-opleidingen het functioneren en de relevantie van de AKA-opleidingen en welke bijdrage leveren AKA-opleidingen aan de loopbaan van ex-deelnemers?*

Om deze vraag te beantwoorden werden vanaf half maart 2007 gedurende vier weken deelnemers en ex-deelnemers van de AKA-cohorten 2004-2005, 2005-2006 en 2006-2007 geïnterviewd. De interviews waren telefonisch, omdat de respons op schriftelijke enquêtes onder deelnemers op het niveau van mbo-1 laag is. Dat blijkt uit eerdere onderzoeken, zoals het jaarlijkse schoolverlatersonderzoek van het ROA. Naast een hogere respons heeft telefonisch enquêteren bovendien het kwalitatieve voordeel dat de enquêteur eventuele onduidelijkheden in de vragenlijst kan toelichten.

De meeste ROC's en AOC's stuurden lijsten met achternamen, voornamen en telefoonnummers van (ex-)deelnemers van AKA-opleidingen. Veertien bve-instellingen zagen af van het verstrekken van gegevens op grond van privacyoverwegingen of bijzondere kenmerken van hun populatie of slaagden er niet in dit binnen de gestelde tijd organisatorisch voor elkaar te krijgen. De deelnemers en ex-deelnemers kregen van hun eigen opleiding te horen dat ze gebeld konden worden voor het onderzoek. De opleidingen vertelden hun (ex-)deelnemers daarbij expliciet dat deelname aan het onderzoek vrijwillig was.

#### 4.2 Onderzoeksrespons

In totaal leverden de bve-instellingen 10.055 bruikbare namen van huidige of oude AKA-deelnemers aan. De verdeling over de cohorten was hierbij als volgt:

Cohort 2004-2005:	1.163 respondenten (15 bve's)
Cohort 2005-2006:	3.621 respondenten (27 bve's)
Cohort 2006-2007:	5.271 respondenten (30 bve's)

In totaal werden 3.115 personen benaderd met de vraag of ze mee wilden werken aan de telefonische enquête. Dat is 31 procent van het totale bestand. Van deze 3.115 benaderde personen hebben er uiteindelijk 1.329 meegewerkt aan het onderzoek. De onderzoeksrespons bedraagt hiermee bijna 43 procent. Naarmate een cohort ouder is, neemt de onderzoeksrespons af.

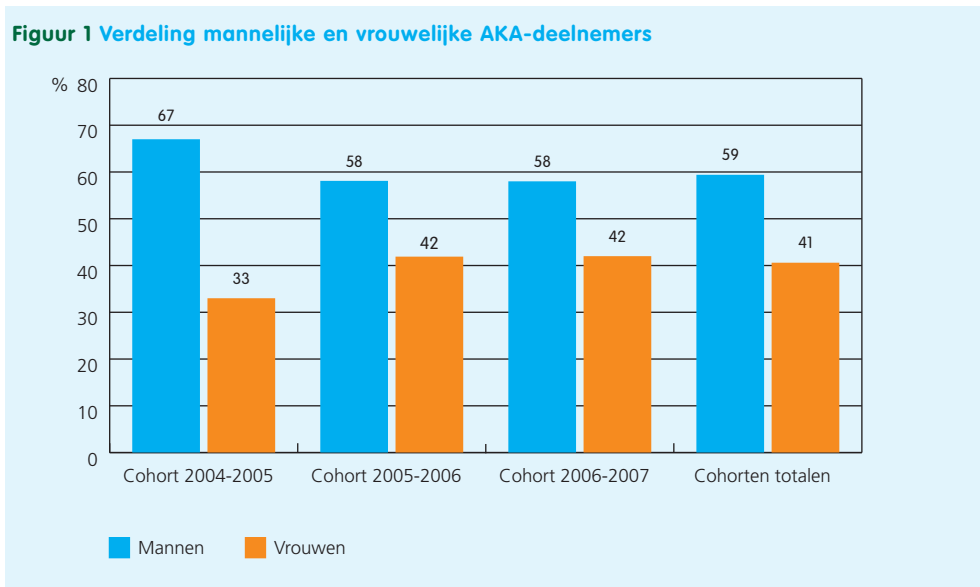
Van het cohort 2004-2005 zijn 709 respondenten benaderd en hebben er 200 (28 procent) meegedaan aan het onderzoek. Een onjuist telefoonnummer is de voornaamste reden waarom mensen niet hebben meegewerkt aan het onderzoek (67 procent van de gevallen).

Van het cohort 2005-2006 zijn 1.280 (ex-)deelnemers benaderd voor de telefonische enquête. Van hen hebben 523 personen (41 procent) deelgenomen aan het onderzoek. Ook in dit cohort is een onjuist telefoonnummer de hoofdoorzaak waarom mensen niet meedoen aan het onderzoek (56 procent van de gevallen).

Van het cohort 2006-2007 zijn 1.126 personen benaderd voor deelname aan de telefonische enquête. Van hen hebben er 606 (54 procent) meegewerkt aan het onderzoek. Ook in dit cohort is een onjuist telefoonnummer de hoofdoorzaak waarom mensen niet meedoen aan het onderzoek (60 procent van de gevallen).

### 4.3 Algemene deelnemerskenmerken

Het merendeel van de oude en huidige AKA-deelnemers is man (figuur 1). Als we de drie onderzoekscohorten samen nemen, is bijna 60 procent van de (ex-)deelnemers man en ruim 40 procent vrouw. In het eerste AKA-jaar (2004-2005) lag het aandeel van mannelijke deelnemers zelfs iets hoger. De verdeling van mannelijke en vrouwelijke deelnemers spoort goed met cijfers van CFI over het cohort 2005-2006.



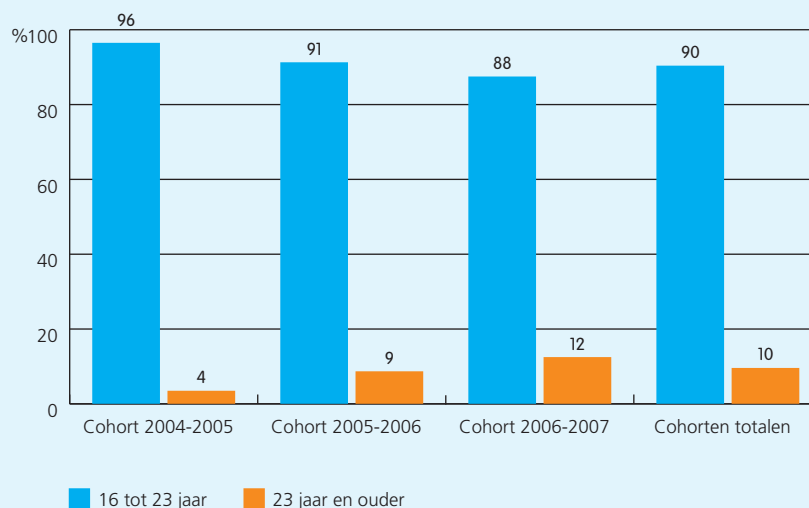
De deelnemers kregen de vraag tot welke etnische groep zij zich zelf rekenen. Iets meer dan de helft (gemiddeld 55 procent) van de deelnemers beschouwt zich zelf als van Nederlandse afkomst. De overige 45 procent rekt zich zelf tot een andere etnische groep of een combinatie van etnische groepen (figuur 2). Deze cijfers wijken af van de cijfers van CFI over het cohort 2005-2006 (33 procent) en 2006-2007 (31 procent). Daar ligt het aandeel autochtone deelnemers beduidend lager. Het is niet goed na te gaan of allochtone respondenten vaker geweigerd hebben mee te werken aan het onderzoek. Het aandeel van non-respons wegens onvoldoende Nederlandse taalbeheersing is verwaarloosbaar (<1 procent). Er is een betere verklaring voor het verschil in omvang van het aantal autochtonen. Aan de steekproefdeelnemers is gevraagd of ze zich zelf tot een etnische groep rekenen, terwijl CFI hiervoor strakke criteria hanteert. Daarom mag aangenomen worden dat een substantiële groep deelnemers die zich zelf beschouwt als Nederlander, volgens de CFI-criteria allochtoon is. Door de verschillen in etnische herkomst tussen beide bestanden kunnen we de cijfers van CFI en de deelnemersenquête op dit punt niet zonder meer met elkaar vergelijken.

**Figuur 2 Etnische herkomst AKA-deelnemers**

	Cohort 2004-2005		2005-2006		2006-2007		totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Nederlands	104	52.3	281	54.1	340	56.7	725	55.0
Surinaams	3	1.5	20	3.9	21	3.5	44	3.3
Antilliaans	3	1.5	11	2.1	14	2.3	28	2.1
Turks	1	0.5	18	3.5	24	4.0	43	3.3
Marokkaans	5	2.5	11	2.1	23	3.8	39	3.0
Ned-Sur/Ant.	8	4.0	15	2.9	13	2.2	36	2.7
Nederlands-Turks	7	3.5	23	4.4	23	3.8	53	4.0
Nederlands-Marokkaans	7	3.5	14	2.7	24	4.0	45	3.4
Nederlands-anders	18	9.0	38	7.3	35	5.8	91	6.9
Anders	43	21.6	88	17.0	83	13.8	214	16.3
<b>Totaal</b>	<b>199</b>	<b>100</b>	<b>519</b>	<b>100</b>	<b>600</b>	<b>100</b>	<b>1.318</b>	<b>100</b>

Het overgrote deel van de AKA-deelnemers bevindt zich in de leeftijdsgroep van 16 tot 23 jaar. Tussen de cohorten zijn op dit punt geen grote verschillen. Nog geen 10 procent van de deelnemers over de jaren heen is ouder dan 23 jaar (figuur 3). De gemiddelde leeftijd van de deelnemers lijkt overigens per cohort toe te nemen: van gemiddeld 18.3 jaar (cohort 2004-2005) via 18.8 jaar (cohort 2005-2006) naar 19.3 jaar in het cohort 2006-2007. Vergeleken met de CFI-gegevens over de cohorten 2005-2006 (16 procent deelnemers 23+) en 2006-2007 (21 procent deelnemers 23+) blijft het aandeel deelnemers van 23 jaar in onze steekproef dus beduidend achter.

**Figuur 3 Leeftijd deelnemers**



#### 4.4 Herkomstkenmerken van de deelnemers

De grootste groep AKA-deelnemers onder de respondenten, ongeveer 50 procent, is afkomstig uit het vmbo (figuur 4). Het grootste deel van hen heeft geen vmbo-diploma behaald. Andere substantiële groepen in de AKA-populatie zijn deelnemers die zijn ingestroomd uit het mbo zonder diploma (13 procent) en het praktijkonderwijs (ruim 10 procent). Eveneens ruim 10 procent valt onder de categorie 'anders'. Deze groep AKA-deelnemers is zeer divers samengesteld.

De herkomst in deze categorie varieert van huishoudschool of andere voorbereidende beroepsopleidingen van voor de invoering van het vmbo, voorschakel- en opvangtrajecten, cursussen, los/vast-werkzaamheden tot en met een incidentele havo-opleiding. Een laatste groep van enige omvang betreft de instromers uit een NT2/educatietraject (8 procent).

**Figuur 4 Herkomst AKA-deelnemers**

	Cohort 2004-2005		2005-2006		2006-2007		totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
vmbo met diploma	12	6.3	63	12.2	48	8.0	123	9.4
vmbo zonder diploma	69	35.9	216	41.7	240	40.2	525	40.2
mbo zonder diploma	26	13.5	78	15.0	71	11.9	175	13.4
Praktijkonderwijs	20	10.4	52	10.0	65	10.9	137	10.5
vso-zmok	6	3.1	9	1.7	8	1.3	23	1.8
Overig vso	1	0.5	8	1.5	6	1.0	15	1.1
NT2-educatietraject	32	16.7	33	6.4	40	6.8	105	8.0
Basisonderwijs	3	1.6	7	1.4	10	1.7	20	1.5
Onderwijs herkomstland	3	1.6	12	2.3	12	2.0	27	2.1
Sociale werkvoorziening	--	0.0	1	0.2	3	0.5	4	0.3
Reïntegratietraject	1	0.5	5	1.0	9	1.5	15	1.1
Anders	19	9.9	34	6.6	85	14.2	138	10.6
<b>Totaal</b>	<b>192</b>	<b>100</b>	<b>518</b>	<b>100</b>	<b>597</b>	<b>100</b>	<b>1.307</b>	<b>100</b>

Van de AKA-deelnemers, die uit het vmbo zijn ingestroomd is de grootste groep (ruim 50 procent) afkomstig uit de basisberoepsgerichte leerweg (figuur 5). Eén op de vijf leerlingen volgde de theoretische leerweg. Dat geldt ook voor de kaderberoepsgerichte leerweg.

**Figuur 5 Gevolgde leerweg in het vmbo**

	Cohort 2004-2005		2005-2006		2006-2007		totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Theoretische leerweg	14	19.7	49	18.6	61	22.4	124	20.4
Gemengde leerweg	4	5.6	10	3.8	20	7.3	34	5.6
Kaderberoepsgericht	11	15.5	60	22.8	52	19.0	123	20.3
Basisberoepsgericht	40	56.4	136	51.7	133	48.7	309	50.9
Leerwerktraject	2	2.8	8	3.1	7	2.6	17	2.8
<b>Totaal</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>263</b>	<b>100</b>	<b>273</b>	<b>100</b>	<b>607</b>	<b>100</b>

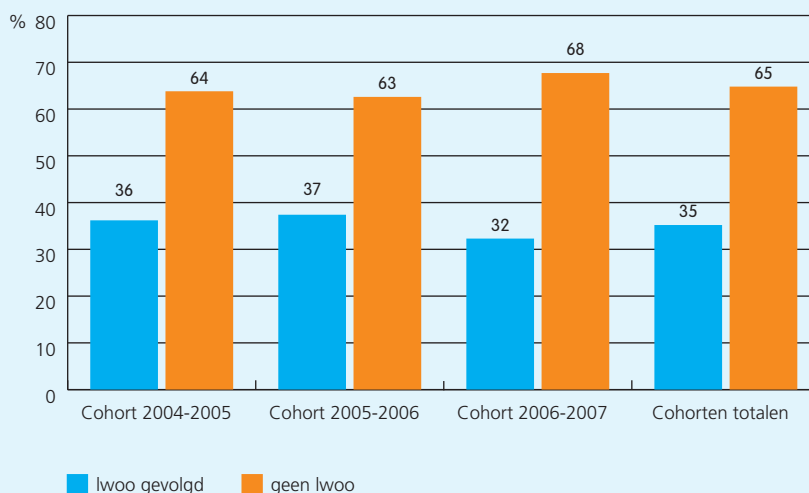
De meeste vmbo-instroomers in de AKA-opleidingen zijn afkomstig uit een techniek-opleiding in het vmbo: 38 procent over de cohorten heen (figuur 6). Ook de sectoren Zorg en Welzijn en Economie (beiden bijna 30 procent) nemen een substantieel deel van de instroom voor hun rekening. Een klein deel van de vmbo-instroom over de jaren heen is afkomstig uit het landbouwonderwijs.

Ruim een derde deel van de vmbo-instroom binnen de AKA-opleidingen over de cohorten heen heeft binnen het vmbo leerwegondersteunend onderwijs gevolgd (figuur 7).

**Figuur 6 Gevolgde sector in het vmbo**

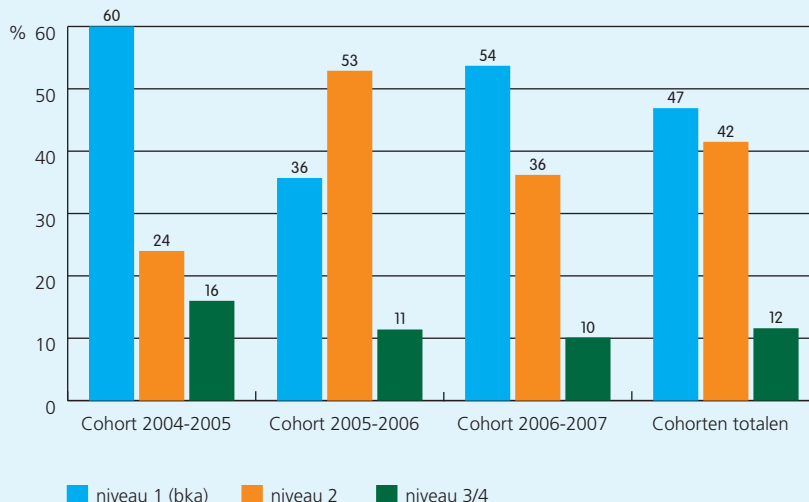
	Cohort 2004-2005		2005-2006		2006-2007		totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Zorg en welzijn	12	18.8	71	28.5	78	31.3	161	28.6
Economie	18	28.1	74	29.8	66	26.3	158	28.1
Techniek	32	50.0	87	34.9	95	38.0	214	38.0
Landbouw (groen)	2	3.1	17	6.8	11	4.4	30	5.3
<b>Totaal</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>249</b>	<b>100</b>	<b>250</b>	<b>100</b>	<b>563</b>	<b>100</b>

**Figuur 7 Aandeel leerwegondersteunend onderwijs binnen vmbo-instroom**



AKA-deelnemers afkomstig uit het mbo werden gevraagd aan te geven van welk opleidingsniveau zij afkomstig zijn. In bijna de helft van de gevallen gaat het om instroom vanuit de BKA-opleidingen, zoals te zien is in figuur 8. In bijna de helft van de gevallen gaat het om instroom vanuit de BKA-opleidingen. Ook mbo-2 is met ruim 40 procent goed vertegenwoordigd. Opvallend is daarnaast dat het aandeel van de instroom vanuit niveau 3 en 4 ruim 10 procent van de mbo-instroom bedraagt.

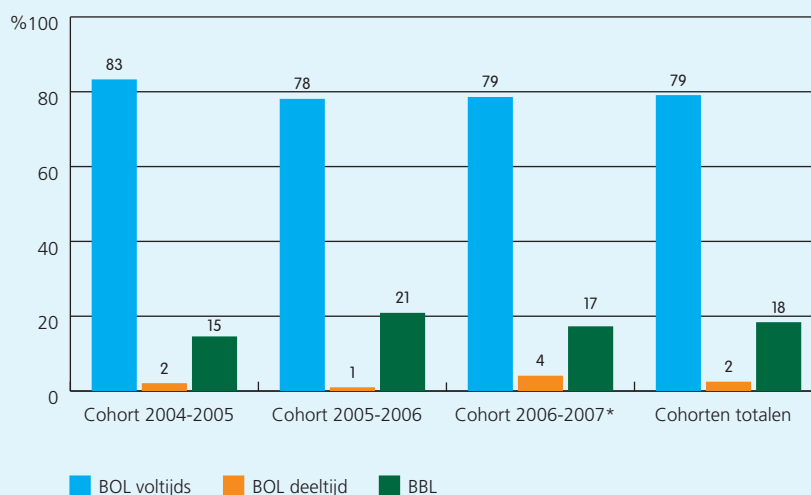
**Figuur 8 Aandeel opleidingsniveau binnen mbo-instroom**



## 4.5 Deelnemerskenmerken tijdens de AKA-opleiding

Bijna 80 procent van de AKA-deelnemers heeft gekozen voor een voltijds BOL-opleiding (figuur 9). Een klein groepje deelnemers (2,5 procent) volgt de BOL-variant in deeltijd. De overige deelnemers waren of zijn geplaatst op een BBL-traject. In vergelijking met CFI-cijfers over 2005-2006 is het aandeel deeltijd BOL-deelnemers in de steekproef laag (CFI 7,8 procent) en het aantal BBL'ers juist hoog (CFI 3,6 procent)

**Figuur 9** Verhouding BOL- en BBL-deelnemers



\* gegevens 2006-2007 exclusief opleidingsstakers

De gemiddelde verblijfsduur op de AKA-opleiding bedroeg elf tot twaalf maanden voor de cohorten 2004-2005 en 2005-2006. Omdat de telefonische enquête tijdens het schooljaar plaatsvond (maart 2007), kunnen we de gemiddelde opleidingsduur voor het cohort 2006-2007 nog niet aangeven.

### Differentiatiekeuze

Het merendeel van de AKA-deelnemers (ruim 40 procent) kiest binnen de AKA voor Economie en Handel als uitstroomdifferentiatie (figuur 10). Het aantal deelnemers binnen de uitstroomdifferentiaties Zorg en Welzijn en Techniek is ongeveer even groot en ligt iets onder de 30 procent. Een zeer kleine minderheid van de deelnemers (iets meer dan 2 procent) is te vinden binnen de uitstroomdifferentiatie Voedsel en Leefomgeving. De verdeling van deelnemers over uitstroomdifferentiaties ligt in het cohort 2004-2005 iets anders dan in de latere cohorten. Dit kan het gevolg zijn van een minder evenwichtig aanbod in het eerste jaar dat de AKA-opleiding werd aangeboden en/of van de lagere aantallen respondenten uit dat cohort in het onderzoek.

De verdeling van deelnemers over uitstroomdifferentiaties binnen de AKA-opleiding spoort redelijk goed met de verdeling van deelnemers vanuit het vmbo over de vmbo-sectoren met dien verstande dat de uitstroomdifferentiatie Techniek binnen de AKA 10 procent lager ligt dan binnen de technieksector in het vmbo. Omgekeerd heeft de uitstroomdifferentiatie Economie en Handel binnen de AKA een marktaandeel dat 13 procent hoger ligt dan dat van AKA-deelnemers met een vmbo-achtergrond binnen de sector Economie binnen het vmbo.

**Figuur 10** Gevolgde uitstroombifferentiatie binnen AKA

	Cohort 2004-2005		2005-2006		2006-2007*		totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Zorg en welzijn	28	16.8	135	29.3	152	30.6	315	28.0
Economie en handel	86	51.5	181	39.3	195	39.3	462	41.1
Techniek	50	29.9	136	29.5	135	27.2	321	28.6
Voedsel en leefomgeving	3	1.8	9	1.9	14	2.8	26	2.3
<b>Totaal</b>	<b>167</b>	<b>100</b>	<b>461</b>	<b>100</b>	<b>496</b>	<b>100</b>	<b>1.124</b>	<b>10</b>

\* gegevens 2006-2007 exclusief opleidingsstakers

## 4.6 Oordelen van deelnemers over de AKA-opleiding

De deelnemers konden zich uitspreken over hoe tevreden ze zijn met de AKA-opleiding. Figuur A in bijlage 1 geeft inzicht in de tevredenheid per cohort en over de cohorten heen over zeven relevante aspecten van de AKA-opleiding. Het gaat om de volgende kenmerken:

- sfeer op school;
- manier van lesgeven;
- begeleiding bij het kiezen van een sector, vervolgopleiding en beroep;
- inhoud en begeleiding van de stage door het leerbedrijf;
- begeleiding bij het onderwijs en stage door de opleiding;
- wijze van toetsen en examineren;
- organisatie van de opleiding.

### Veel deelnemers tevreden over opleiding

De scores in tabel A hebben uitsluitend betrekking op deelnemers, die de opleiding niet voortijdig hebben verlaten. De belangrijkste conclusie is dat de meeste deelnemers en ex-deelnemers, die niet tussentijds zijn afgehaakt, tevreden tot zeer tevreden zijn over de zeven aspecten van hun opleiding. Bij alle opleidingskenmerken is 70 tot 90 procent tevreden tot zeer tevreden. Hierbij zijn geen wezenlijke verschillen tussen de deelnemers van de drie cohorten. De respondenten zijn het meest te spreken over de inhoud en begeleiding van de stage door het leerbedrijf. Ze zijn het minst positief, maar toch nog overwegend positief, over de manier van lesgeven op school. Gemiddeld is zo'n 5 tot 15 procent van de deelnemers die de opleiding niet voortijdig heeft afgebroken, ontevreden tot zeer ontevreden over de AKA-opleiding. De tevredenheidsscores van opleidingsstakers liggen door de bank genomen lager dan van de deelnemers die de opleiding niet voortijdig hebben verlaten. De scores van opleidingsstakers liggen weliswaar lager, maar zijn zeker niet extreem laag te noemen: gemiddeld is 50 tot 60 procent tevreden tot zeer tevreden over de AKA-opleiding, met een enkele uitschieter naar onder of boven. Er is echter ook een substantiële groep van opleidingsstakers die ontevreden tot zeer ontevreden is. Het betreft in de meeste gevallen tussen de 20 en 35 procent van de respondenten.

### Vorbereiding op kerncompetenties goed gewaardeerd

De (ex-)AKA-deelnemers konden ook hun oordeel geven over de mate waarin de opleiding de deelnemers voorbereid op de negen kerncompetenties uit het kwalificatiedossier:

- 1 veilig en milieubewust werken;
- 2 zorg dragen voor kwaliteit;
- 3 samenwerken;
- 4 communiceren tijdens werkzaamheden;
- 5 klantgericht handelen;
- 6 omgaan met problemen;

- 7 blijven ontwikkelen van beroepsvaardigheden;
- 8 onderhouden van werkrelaties;
- 9 voorbereiden van de eigen werkzaamheden.

Tabel B in bijlage 1 geeft inzicht in de mate waarin de AKA-opleidingen hun deelnemers voorbereiden op de negen kerncompetenties. De tabel heeft alleen betrekking op deelnemers, die de opleiding niet voortijdig hebben verlaten. Het grootste deel van de deelnemers uit de cohorten 2004-2005, 2005-2006 en 2006-2007 kwalificeert de voorbereiding door de opleiding op de negen AKA-competenties als goed tot zeer goed; het gaat gemiddeld om 70 tot 90 procent. Het beste scoort de voorbereiding door de AKA-opleiding op 'samenwerken'. Slechts 5 tot 15 van de deelnemers beschouwt dit als slecht tot zeer slecht. In de scorepatronen zijn er geen opvallende verschillen tussen de deelnemers van de afzonderlijke cohorten.

Net als bij de tevredenheid over de AKA-opleiding zijn de scores van opleidingsstakers lager voor wat betreft de voorbereiding op de AKA-kerncompetenties. Voor alle kerncompetenties geldt dat 50 tot 75 procent vindt dat de opleiding de deelnemers goed tot zeer goed voorbereid. De verschillen tussen deelnemers die voortijdig stoppen en deelnemers die de opleiding afmaken, zijn kleiner dan bij de tevredenheid over de opleiding. Zo'n 10 tot 30 procent van de opleidingsstakers vindt dat de AKA-opleiding deelnemers juist slecht tot zeer slecht voorbereid op de negen kerncompetenties.

## 4.7 Diplomerings, uitval en uitstroombestemming

Met het oog op de vraagstelling van het onderzoek is het van belang om het 'civiel effect' van de AKA-opleiding vast te kunnen stellen. Belangrijke vragen zijn:

- Hoeveel deelnemers halen een diploma van de AKA-opleiding?
- Welke redenen geven opleidingsstakers op voor hun voortijdige vertrek?
- Waar zijn de AKA-deelnemers na afloop van hun opleiding terechtgekomen?
- Zijn ze verdergegaan met een andere opleiding?
- Zijn ze gaan werken of werkloos geworden?
- Zijn er bij de uitstroombestemming van deelnemers nog opvallende verschillen op basis van opleidingsresultaat, sekse, etniciteit of leeftijd?

### Diplomerings en uitval

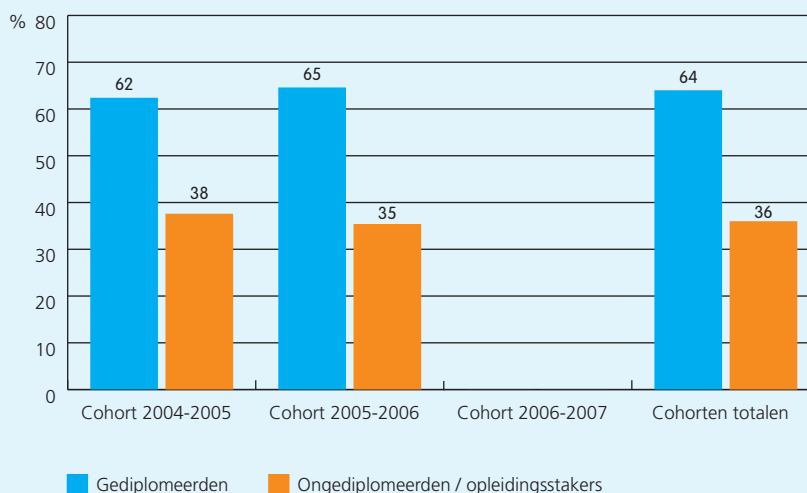
Figuur 11 geeft inzicht in de verhouding tussen deelnemers die een diploma haalden en deelnemers die de AKA-opleiding voortijdig zonder diploma hebben verlaten. Ten tijde van de telefonische enquête (maart 2007) waren tachtig deelnemers (13.2 procent) van het cohort 2006-2007 gestopt. Omdat het schooljaar op dat moment nog niet afgelopen was, zijn de totaalcijfers voor gediplomeerden en opleidingsstakers in figuur 11 alleen berekend over de cohorten 2004-2005 en 2005-2006.

Gemiddeld 64 procent van de deelnemers aan het onderzoek uit de cohorten 2004-2005 en 2005-2006 heeft naar eigen zeggen een diploma behaald. Dit spoort goed met het percentage in het Activiteitenverslag Arbeidsgekwalficeerd Assistent over het experimenteerjaar 2005-2006: 68 procent van de uitstroom naar BKA, niveau 2 en naar werk is gediplomeerd. Dit cijfer staat echter op gespannen voet met de CFI-cijfers over het opleidingsrendement van de AKA over het cohort 2005-2006. Hieruit blijkt dat van de 6.201 deelnemers, die op 1 oktober 2005 ingeschreven stonden bij een AKA-opleiding, 1.936 deelnemers (31 procent) hun diploma van deze opleiding hebben behaald. Ook de Benchmark MBO, uitgevoerd door PriceWaterhouseCoopers en KBA (2006)<sup>4</sup>, noemt een beduidend lager opleidingsrendement voor niveau 1-opleidingen: 37 procent voor niveau 1 (AKA en BKA samen) over het cohort 2004-2005.

<sup>4</sup> Price Waterhouse Coopers en Kenniscentrum Beroeps onderwijs Arbeidsmarkt (2006). *Eerste fase benchmark mbo afgerond*.



**Figuur 11 Verhouding gediplomeerden/opleidingsstakers**



Op grond van aanvullend onderzoek (zie bijlage 2) lijkt het aannemelijk dat in de steekproef van het deelnemersonderzoek gediplomeerde deelnemers oververtegenwoordigd zijn. De resultaten van het onderzoek zijn op dit punt waarschijnlijk dus niet representatief.

#### ***Verschillen in diplomering in verband met sekse, etniciteit en leeftijd***

Met inachtneming van de opmerking over de representativiteit van de onderzoeksbevindingen van het opleidingsrendement van de AKA-opleidingen, hebben we onderzocht of er verschillen tussen deelnemers wat betreft diplomering zijn, die samenhangen met sekse, etniciteit en leeftijd. Alle gerapporteerde conclusies hebben betrekking op het overallbeeld voor de cohorten 2004-2005 en 2005-2006 gezamenlijk.

#### ***Sekse***

Van de 434 mannelijke deelnemers uit de cohorten 2004-2005 en 2005-2006 heeft 63 procent het AKA-diploma behaald. Bij 283 vrouwelijke deelnemers ligt dit percentage iets hoger, namelijk 67 procent.

#### ***Leeftijd***

Oudere AKA-deelnemers doen het beter dan jongere. Van de 645 deelnemers van 16 tot 23 jaar uit de beide cohorten haalden 411 (64 procent) hun AKA-diploma. Van de 60 deelnemers die ouder waren dan 23 jaar, kregen 48 (80%) een diploma. Omdat relatief weinig oudere AKA-deelnemers aan het onderzoek meededen, is hun relatief gunstige resultaat van beperkte invloed op de overallbevindingen.

#### ***Etniciteit***

Om het verband tussen etniciteit en het staken van de opleiding beter vast te kunnen stellen, zijn de deelnemers van de cohorten 2004-2005 en 2005-2006 opnieuw ingedeeld naar etnische herkomst. Daarbij maken we een onderscheid in groepen deelnemers van:

- Nederlandse afkomst (385 deelnemers);
- Surinaamse en Antilliaanse afkomst (63 deelnemers);
- Marokkaanse afkomst (34 deelnemers);
- Turkse afkomst (49 deelnemers);
- een andere etnische afkomst (184 deelnemers).

Over de cohorten 2004-2005 en 2005-2006 gerekend, komt het behalen van een diploma het minst voor bij deelnemers van Surinaamse en Antilliaanse (51 procent), Turkse (55 procent) en

Marokkaanse (56 procent). Respondenten van Nederlandse (65 procent) en een andere etnische afkomst (69 procent) zijn het succesvolst. Mogelijk kan het relatief hoge succespercentage van deelnemers van een andere etnische afkomst worden toegeschreven aan een relatief groot aandeel van hoger opgeleide vluchtelingen. Op grond van de onderzoeksgegevens is dit echter niet met zekerheid te zeggen.

### Redenen voor voortijdig vertrek

De geïnterviewde deelnemers die hun AKA-opleiding voortijdig beëindigden, geven hiervoor zeer uiteenlopende redenen aan. Figuur 12 geeft een overzicht van deze redenen per cohort en over de cohorten heen. Een kleine 20 procent van de vertrekredenen valt in de categorie goed nieuws: de deelnemers konden werk krijgen (6,8 procent) of stroomden door naar een andere opleiding (13,1 procent). Van de overige redenen vallen de relatief hoge scores op voor schoolgerelateerde problemen en een verkeerde schoolloopbaankeuze (beide ruim 21 procent). Het lijkt erop dat dergelijke redenen in ieder geval deels door de opleiding kunnen worden beïnvloed (vergelijk het onderzoek van PriceWaterhouseCoopers en KBA uit 2006). Vermoedelijk hebben opleidingen ook invloed op andere uitvalredenen, met uitzondering van de eerste categorie.

**Figuur 12 Redenen voor het staken van de AKA-opleiding**

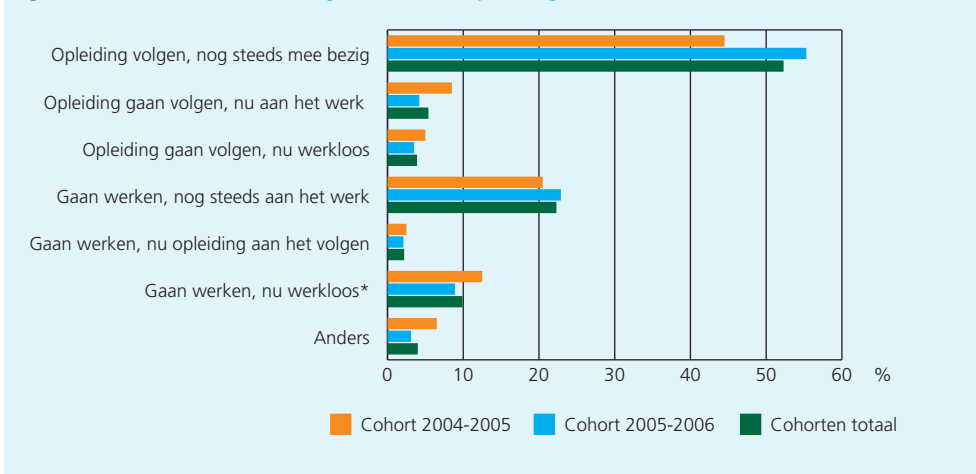
	Cohort 2004-2005		2005-2006		2006-2007		Totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Grote reisafstand, ziekte, verhuizing, overlijden	4	5.3	5	2.7	6	7.5	15	4.5
Psycho-sociale en/of leerproblemen	13	17.6	12	6.6	9	11.2	34	10.1
Geen kans op stage of werk	4	5.3	14	7.7	3	3.8	21	6.2
Deelnemer kon werk krijgen	5	6.8	10	5.5	8	10.0	23	6.8
Schoolgerelateerde problemen (inhoud, vormgeving opleiding, sfeer, relatie docenten)	17	23.0	42	23.0	13	16.2	72	21.4
Verkeerde (school)loopbaankeuze	21	28.4	43	23.5	9	11.2	73	21.7
Doorstroom naar een andere opleiding	5	6.8	22	12.0	17	21.3	44	13.1
Motivatieproblemen deelnemer	2	2.7	16	8.7	3	3.8	21	6.2
Problemen m.b.t. stage (beschikbaarheid plaatsen, conflict etc.)	2	2.7	9	4.9	3	3.8	14	4.2
Overige redenen	1	1.4	10	5.4	9	11.2	20	5.9
<b>Totaal</b>	<b>74</b>	<b>100</b>	<b>183</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>337</b>	<b>100</b>

### Uitstroombestemming van AKA-deelnemers

Het overgrote deel van de deelnemers uit de cohorten 2004-2005 en 2005-2006 stroomt succesvol uit naar werk of het vervolgonderwijs: ruim 82 procent (figuur 13). Bijna 14 procent was ten tijde van het onderzoek werkloos. Zo'n 4 procent van de deelnemers valt niet in deze categorieën in te delen. Bij hen zijn zaken aan de orde als ziekte, zwangerschap en perikelen rondom de verblijfsstatus. Direct na de opleiding kiest circa 62 procent van de uitstromers voor een vervolgonderwijs. Ongeveer een derde besluit, al dan niet succesvol, om te gaan werken. De verhouding tussen vervolgonderwijs en werk ligt daarmee ongeveer op 2:1 over de eerste twee AKA-cohorten. De dubbele uitstroomdoelstelling van de AKA-opleiding blijkt daarmee zinvol.

Ook bij de uitstroom lijkt er sprake te zijn van verschillen tussen de cijfers uit het deelnemersonderzoek en de cijfers van CFI over 2005-2006. Uit de CFI-cijfers blijkt dat 53 procent van het cohort 2005-2006 op 1 oktober 2006 verder was gegaan met vervolgonderwijs in mbo-verband. Dat is ongeveer 10 procent minder dan in het deelnemersonderzoek.

**Figuur 13 Uitstroombestemming na de AKA-opleiding**



\* in deze categorie zijn ook uitstromers opgenomen, die uiteindelijk niet of nauwelijks gewerkt hebben en ten tijde van het onderzoek (maart/april 2007) werkloos waren.

Dit verschil is waarschijnlijk terug te voeren op een oververtegenwoordiging van gediplomeerden in het deelnemersonderzoek. Gediplomeerde deelnemers kiezen vaker voor een vervolgopleiding als uitstroombestemming dan ongediplomeerde deelnemers (zie ook verderop in deze paragraaf). CFI kan overigens alleen inzicht bieden in het aantal doorstromers binnen het onderwijs en hun doorstroombestemming en in het aantal uitstromers uit het onderwijs. CFI heeft geen zicht op de uitstroombestemmingen buiten het onderwijs.

#### **Invloed van deelnemerskenmerken**

Voordat we nader ingaan op specifieke kenmerken van de uitstroombestemmingen 'vervolgonderwijs' en 'werk', onderzoeken we eerst of deelnemerskenmerken als sekse, leeftijd, etniciteit en het al dan niet behaald hebben van een diploma van invloed zijn op de uitstroombestemming. Alle gerapporteerde gegevens over de samenhang tussen enerzijds sekse, leeftijd, etniciteit en diplomering en anderzijds uitstroombestemming na de AKA zijn berekend op basis van de totaalgegevens van deelnemers uit de cohorten 2004-2005 en 2005-2006. Deelnemers die ten tijde van het onderzoek werkloos waren, zijn niet meegerekend bij de uitsplitsingen van de uitstroombestemmingen 'door met scholing' en 'werk'.

#### **Sekse**

Op grond van de uitkomsten voor de eerste twee cohorten lijkt er sprake te zijn van enige verschillen in uitstroombestemming tussen mannen en vrouwen. Van de 434 mannelijke deelnemers gaat 54 procent door met leren of leren en daarna werken. Dit percentage ligt bij de 283 vrouwelijke deelnemers op 64 procent. Omgekeerd kiest ongeveer 29 procent van de mannen na de opleiding met succes voor werk, tegen 17 procent van de vrouwen. De werkloosheid, al dan niet na een periode van scholing of werk, bedraagt in beide gevallen ongeveer 14 procent.

#### **Leeftijd**

Deelnemers van 16 tot 23 jaar kiezen na het beëindigen van hun AKA-opleiding vaker voor een vervolgopleiding dan deelnemers van 23 jaar en ouder: 60 en 38 procent. Omgekeerd gaan oudere deelnemers vaker werken dan deelnemers tot 23 jaar: 35 en 23 procent. Verder zaten deelnemers van 16 tot 23 jaar ten tijde van het onderzoek minder zonder werk dan de oudere AKA-deelnemers. Van de jongere deelnemers is 13 procent werkloos, al dan niet na een periode van scholing of werk. Voor de 23-plussers ligt dit percentage op 22 procent. We moeten vanwege de relatief kleine omvang van de categorie deelnemers van 23 jaar en ouder voorzichtig zijn in onze conclusies. Het lijkt er echter op dat de kans van oudere uitstromers om werkloos te worden hoger is, ondanks het feit dat zij vaker (80 procent) met een diploma de AKA-opleiding verlaten dan deelnemers van 16 tot 23 jaar (64 procent).

### Etniciteit

Er lijkt geen sterke samenhang te bestaan tussen etnische afkomst en uitstroombestemming. Deelnemers van Surinaamse en Antilliaanse afkomst blijken het meest voor een vervolgopleiding te kiezen: 66 procent van de 67 deelnemers gaat door met leren of gaat eerst leren en daarna werken. Zij stromen omgekeerd vaak uit naar werk (14 procent). Bij alle andere etnische groepen kiest tussen de 55 en 58 procent van de deelnemers voor een vervolgopleiding en tussen de 24 en 26 procent voor werk na de AKA-opleiding. De werkloosheidspercentages van de diverse etnische groepen liggen ten tijde van het onderzoek tussen de 10 en 16 procent. De onderlinge verschillen en ook de absolute aantallen werkloze deelnemers zijn echter te klein om aan deze uitkomst al te zware conclusies te verbinden.

### Wel of geen diploma

Van de 459 deelnemers met een AKA-diploma gaat 64 procent door met een vervolgopleiding. Bij de 257 deelnemers zonder diploma ligt dit percentage beduidend lager: 46 procent. Omgekeerd stromen zij vaker door naar werk (31 procent) dan hun gediplomeerde soortgenoten (21 procent). Ten tijde van het onderzoek was 18 procent van de ongediplomeerde AKA-verlaters werkloos tegenover 12 procent van de gediplomeerde afzwaaiers. Wat betreft de kans op werkloosheid lijken deelnemers met diploma dus iets beter af te zijn dan wie geen diploma heeft.

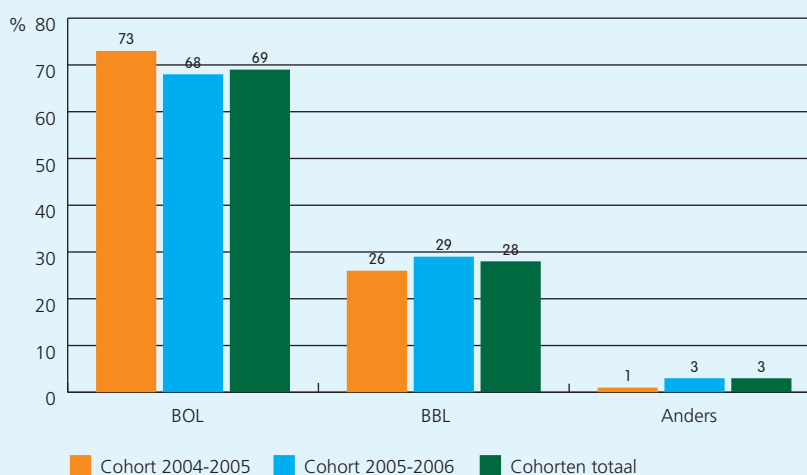
### Kenmerken van uitstromers naar vervolgonderwijs

Wat valt er te zeggen over de deelnemers die na hun AKA-opleiding verder gaan met leren? In welke sectoren komen zij terecht en op welke niveaus van het middelbaar beroepsonderwijs? In welke mate kiezen ze voor een BOL- of BBL-variant? In hoeverre sluit de AKA-opleiding aan op hun vervolgopleiding? In deze paragraaf gaan we nader in op deze vragen.

### Verhouding tussen BOL- en BBL-trajecten

We gaan eerst in op de verhouding tussen BOL- en BBL-trajecten (figuur 14). Waar de verhouding tussen BOL- en BBL-deelnemers tijdens de AKA-opleiding rond de 80/20 schommelde, komt deze in de vervolgopleidingen dicht in de buurt van 70/30. Tussen de cohorten doen zich geen substantiële verschillen voor.

Figuur 14 Verhouding BOL- en BBL-trajecten bij uitgestroomde AKA-deelnemers\*

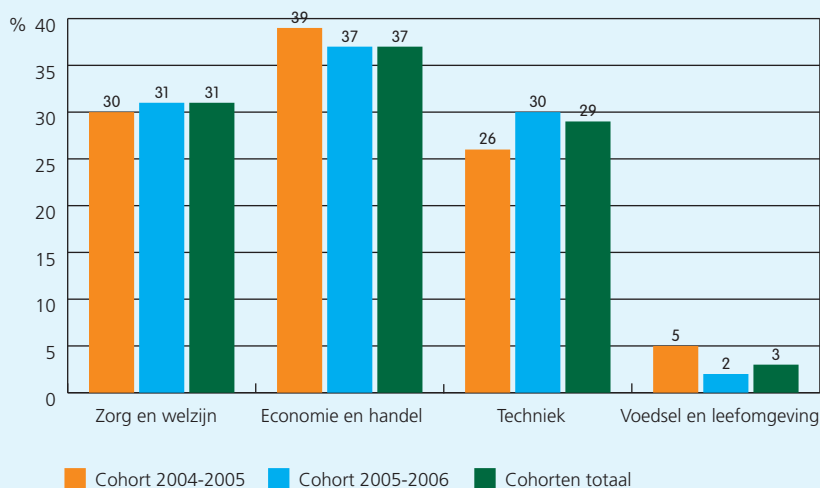


\* gegevens exclusief opleidingsstakers

### Verdeling naar mbo-sectoren

De verdeling van doorgestroomde AKA-deelnemers over de sectoren van het mbo (figuur 15) komt nagenoeg overeen met de verdeling van deelnemers over uitstroom-differentiaties binnen de AKA-opleiding (figuur 10). De meesten stromen door naar economie en handel (37 procent), gevolgd door zorg en welzijn (31 procent) en techniek (29 procent). Een kleine minderheid (3 procent) kiest voor voedsel en leefomgeving. De verschillen tussen de cohorten zijn klein.

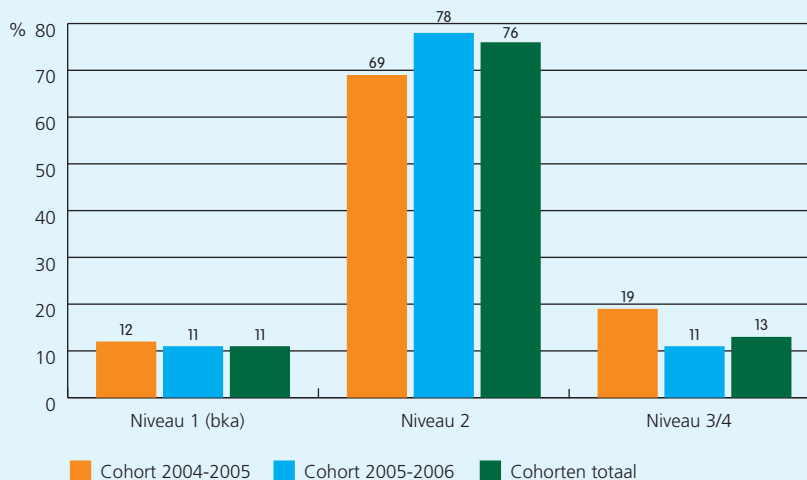
**Figuur 15** Verdeling uitgestroomde AKA-deelnemers over sectoren mbo\*



### Verdeling naar niveaus van het mbo

Ruim driekwart van de AKA-deelnemers met een diploma uit de cohorten 2004-2005 en 2005-2006 stroomt door naar niveau 2 van het mbo (figuur 16), 11 procent stapt over naar de BKA (niveau 1), terwijl 13 procent de opleiding op niveau 3 of 4 voortzet. De AKA-opleiding is dus een belangrijk voorstation voor niveau 2-opleidingen. Bij de verdeling over niveau 2 en 3 doen zich enige verschillen tussen beide cohorten voor. Deze zijn mogelijk terug te voeren op de kleinere aantallen deelnemers uit het cohort 2004-2005.

**Figuur 16** Verdeling uitgestroomde AKA-deelnemers over opleidingsniveaus mbo\*



\* gegevens exclusief opleidingsstakers.

### *Vervolgopleiding bij dezelfde of andere instelling*

In 61 procent van de gevallen werd na de AKA een vervolgopleiding binnen dezelfde instelling gevolgd. Verder zette 35 procent bij een ander ROC of AOC de opleiding voort, terwijl 4 procent overstapte naar een andersoortige onderwijsinstelling (bedrijfsopleiding, voortgezet onderwijs).

Van de respondenten die aangeven dat ze na de AKA-opleiding een vervolgopleiding zijn gaan doen, is 84 procent hiermee nog steeds bezig. Van hen verwacht 95 procent een diploma van deze vervolgopleiding te behalen. Twee derde verwacht het diploma binnen een jaar te behalen.

### *Belang kerncompetenties voor vervolgopleiding*

De deelnemers konden aangeven in welke mate de negen AKA-kerncompetenties uit het kwalificatiedossier belangrijk zijn voor de vervolgopleiding. Figuur C in bijlage 1 geeft informatie in hoeverre gediplomeerde respondenten uit de cohorten 2004-2005 en 2005-2006 vinden dat deze competenties nodig zijn. Het merendeel van de scores ligt tussen de 50 en 80 procent. De AKA-competenties zijn dus volgens het merendeel van de gediplomeerde respondenten belangrijk of zeer belangrijk in de vervolgopleiding.

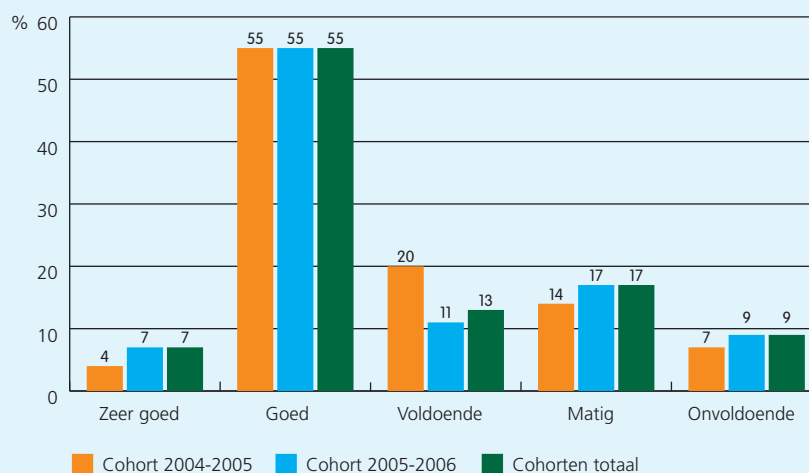
De scores van ongediplomeerde uitstromers uit het cohort 2005-2006 zijn vergelijkbaar met die van de gediplomeerde schoolverlaters uit de eerste twee AKA-cohorten: 50 tot 80 procent komt met het antwoord 'belangrijk' of 'zeer belangrijk'. Ongediplomeerde schoolverlaters van het cohort 2004-2005 scoren door de bank genomen iets lager: 40 tot 70 procent.

### *Aansluiting op vervolgopleiding*

In het verlengde van de vraag naar het belang van de AKA-kerncompetenties is de deelnemers ook gevraagd naar de mate van aansluiting tussen hun AKA-opleiding en vervolgopleiding (figuur 17). Driekwart van de respondenten uit de cohorten 2004-2005 en 2005-2006 beoordeelt dit als voldoende tot zeer goed, ruim 60 procent zelfs als goed tot zeer goed. Een kwart van de respondenten kwalificeert de aansluiting als matig tot onvoldoende.

Van de ongediplomeerde AKA-uitstromers uit het cohort 2005-2006 kwalificeert 63 procent de aansluiting tussen AKA-opleiding en vervolgopleiding als voldoende tot zeer goed; 47 procent zelfs als goed tot zeer goed. De uitvallers uit het eerste cohort (2004-2005) zijn minder positief: 47 procent vindt de aansluiting voldoende tot goed, maar 53 procent is van mening dat deze aansluiting matig tot onvoldoende is. Mogelijk is dit terug te voeren op kinderziekten in het eerste opstartjaar van de AKA-opleidingen.

**Figuur 17 Aansluiting AKA-vervolgopleiding\***



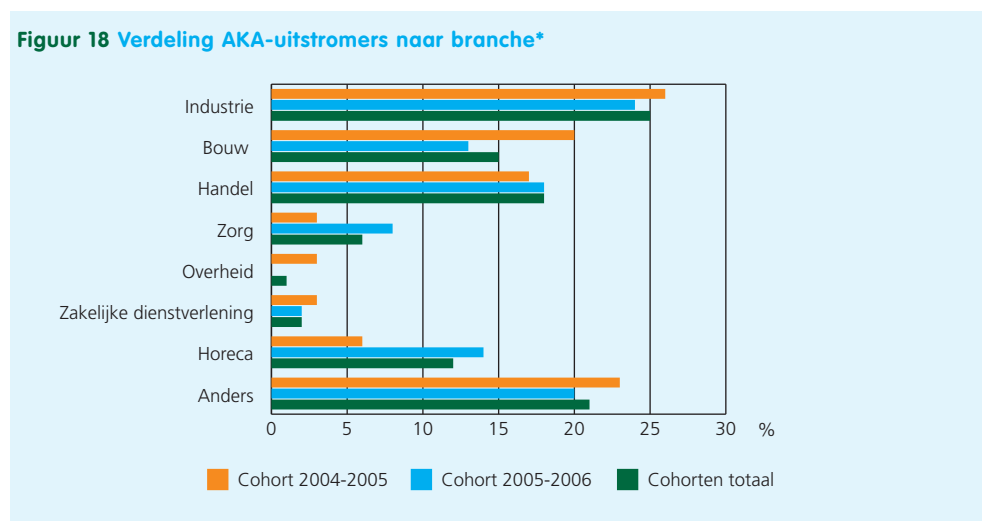
\* gegevens exclusief opleidingsstakers.

## Kenmerken van uitstromers naar werk

In wat voor branches en welke functies komen AKA-deelnemers na hun diplomering terecht? Hoe beoordelen zij de aansluiting tussen AKA-opleiding en werk? Op deze en andere vragen gaan we hier in.

### Werk in branches

De meeste afgestudeerden uit de cohorten 2004-2005 en 2005-2006 dat na de opleiding gaat werken, komt terecht in vier branches: industrie, bouw, handel en horeca (figuur 18). Deze branches zijn samen goed voor 70 procent van de werkplekken voor gediplomeerde AKA-uitstromers.



\* gegevens exclusief opleidingsstakers.

Bij de respondenten zaten 125 gediplomeerde deelnemers die zijn gaan werken na de AKA-opleiding. Van hen heeft 58 procent stage gelopen en/of betaald werk gehad in de sector, waar zij na afloop van de opleiding terecht zijn gekomen. Van deze 72 personen ging 39 procent werken in hetzelfde bedrijf als tijdens hun stage. Wanneer wordt gekeken naar alle deelnemers en alle branches, vindt 22 procent van de AKA-deelnemers werk in het stagebedrijf. Deze bevindingen komen overeen met de uitkomsten van de bedrijvenenquête. Daaruit blijkt dat 26 procent van de onderzochte bedrijven een voormalig AKA-stagiair in dienst heeft genomen.

Overigens blijkt de sectorale aansluiting tussen werk en bpv toe te nemen in het tweede AKA-jaar. Terwijl bij de deelnemers van het cohort 2004-2005 maar 26 procent dezelfde sector voor bpv en werk had, was dit percentage bij het cohort 2005-2006 gestegen naar 50 procent.

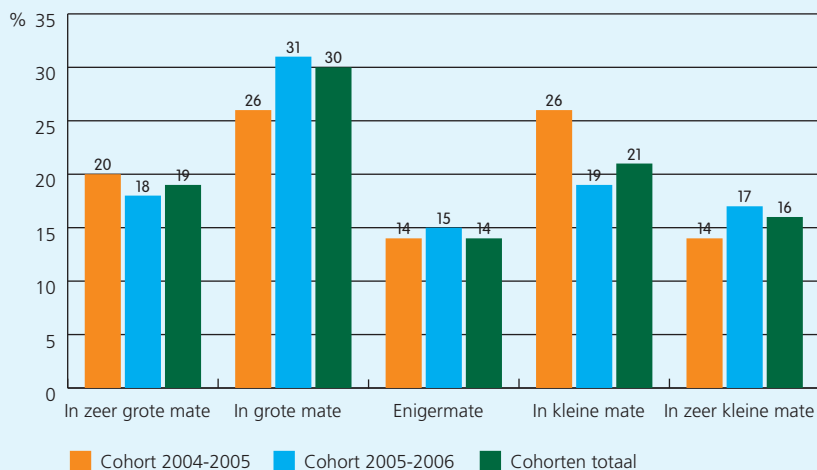
### Inhoud van dienstverband

Het merendeel (59 procent) van de werkende uitstromers werkt 32 tot 40 uur per week. Van deze groep uitstromers heeft 40 procent een vaste aanstelling en 42 procent een tijdelijk contract, terwijl 18 procent via een uitzendbureau aan de slag is. Het grootste deel (61 procent) van de werkende uitstromers is na afloop van de opleiding niet van baan gewisseld en evenmin langer dan drie maanden werkloos geweest. Daarentegen is 26 procent eenmaal drie maanden of langer zonder werk geweest en 13 procent twee keer of meer. Deze gegevens over de aanstelling en werkloosheid van gediplomeerde AKA-uitstromers lijken niet uitzonderlijk, omdat het gaat om starters op de arbeidsmarkt.

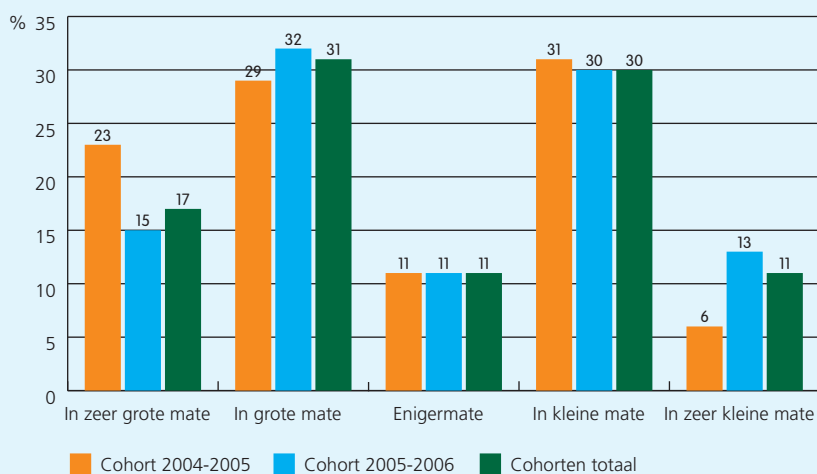
Bijna de helft (49 procent) van de respondenten heeft een functie waarin zij werken onder toezicht of begeleiding van een collega (figuur 19a). Eveneens bijna de helft (49%) van de respondenten (N=123) geeft aan dagelijks dezelfde werkzaamheden te verrichten (figuur 19b).

Dit wijst erop, dat in ieder geval rond de 50 procent van de AKA-uitstromers terecht komt in een functie met een assisterend profiel.

**Figuur 19a Kenmerken huidige functie: mate waarin werkzaamheden onder toezicht of begeleiding van een collega worden verricht**



**Figuur 19b Kenmerken huidige functie: mate waarin dagelijks dezelfde werkzaamheden worden verricht**



**Aansluiting van kerncompetenties bij werk**

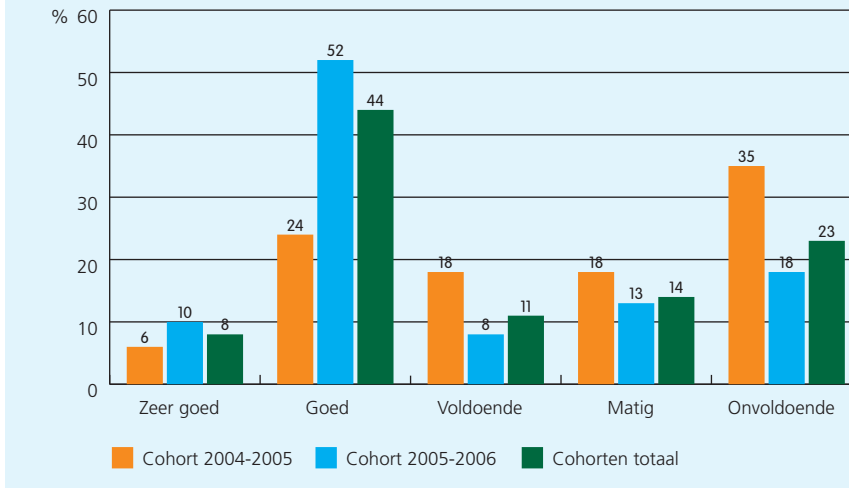
Aan de deelnemers die uitgestroomd zijn naar werk, is gevraagd in welke mate de negen AKA-kerncompetenties uit het kwalificatiedossier aansluiten bij hun huidige werkzaamheden. Tabel D in bijlage 1 geeft inzicht in de mate waarin deze competenties volgens hen van belang zijn. Uit de tabel blijkt dat de werkende AKA-uitstromers het merendeel van de kerncompetenties belangrijk tot zeer belangrijk voor hun werk vinden; de scores zijn steeds 70 tot 90 procent. Ook de ongediplomeerde opleidingsverlaters uit de cohorten 2004-2005 en 2005-2006 hebben vergelijkbare scores.

Waar bijna alle respondenten zich sterk bewust lijken van het belang van de AKA-competenties voor hun huidige werk, zijn zij beduidend minder eensgezind in hun oordeel over de aansluiting van deze competenties bij hun huidige werkzaamheden.



ting tussen AKA-opleiding en hun huidige werk. Meer dan de helft (52 procent) beoordeelt de aansluiting tussen opleiding en werk als goed of zeer goed (figuur 20). Daar staat tegenover dat 14 procent van de respondenten de aansluiting als 'matig' kwalificeert en bijna een kwart (23 procent) als onvoldoende. Het percentage ongediplomeerde opleidingsverlaters dat de aansluiting tussen AKA-opleiding en werk als matig tot onvoldoende kwalificeert, is aanzienlijk groter: 55 procent van de deelnemers in beide cohorten.

**Figuur 20 Aansluiting AKA-vervolgopleiding - huidige functie\***



\* gegevens exclusief opleidingsstakers.

Uit een nadere analyse van beide cohorten blijkt, dat ongediplomeerde AKA-uitstromers bijna tweemaal zo vaak als gediplomeerden terechtkomen in een andere sector dan tijdens hun bpv. De deelnemers – gediplomeerd en ongediplomeerd – zijn positiever over de aansluiting tussen AKA-opleiding en huidige werk, wanneer het werk in het verlengde van bpv ligt. Deelnemers die werk vonden in een andere sector, beoordelen de aansluiting ongeveer twee keer zo vaak als matig tot slecht dan deelnemers die wel werk hebben gevonden in het verlengde van hun bpv. Hoewel de opleidingen de relatie tussen bpv en werk maar gedeeltelijk kunnen beïnvloeden, wijzen deze cijfers op het belang van bpv voor het vinden van werk dat aansluit op de gevolgde opleiding.

## 4.8 Zelfbeeld van AKA-deelnemers

Tenslotte is de AKA-deelnemers gevraagd om zichzelf te typeren aan de hand van een aantal uitspraken (figuur 21). Deze zelftypering door (ex-)deelnemers levert geen zwaar risicoprofiel op, hoewel zij een opleiding volgden die bedoeld is voor deelnemers met een relatief hoog zorg- of risicoprofiel. Het is niet ondenkbaar dat de antwoorden gekleurd zijn door sociaal-wenselijke overwegingen. De overgrote meerderheid van de deelnemers zegt veel waarde te hechten aan school als middel om een goede baan te verwerven. De deelnemers scoren relatief laag bij de items die een indicatie geven van psychosociale problematiek. Een substantiële groep (21 procent over de cohorten heen) zegt veel hulp op school nodig te hebben bij het leren. Een nog iets grotere groep geeft aan niet goed te weten welke opleiding ze moet kiezen (22 procent) en wat ze later moet worden (29 procent). In termen van Eimers (zie paragraaf 4.3 van deel 1) lijkt deze groep te typeren als de 'zoekers'. Een groep van 40 procent wil liever werken dan naar school gaan. Deze deelnemers kunnen in de typering van Eimers worden aangeduid als de 'anders-kiezers', met een grote gerichtheid op andere zaken dan school en werk.

**Figuur 21 Zelftypering AKA-deelnemers**

	Cohort 04-05	05-06	06-07	totaal
Ik vind school belangrijk om een goede baan te krijgen	87	88	89	88
Ik heb vaak ruzie op school, buiten school of thuis	6	8	6	7
Ik heb geen idee wat ik later wil worden	33	28	30	29
Ik vind de stof op school vaak te moeilijk	15	14	10	12
Ik heb veel problemen op school, buiten school of thuis	13	8	7	8
Ik ga liever werken dan naar school	37	43	39	40
Ik weet niet welke opleiding ik wil doen	26	23	22	22
Ik heb op school veel hulp nodig bij het leren	26	23	19	21

Tevens is aan de hand van de uitspraken nagegaan of er een verband is tussen diplomering en de zelftypering van de deelnemers. Dit blijkt slechts ten dele het geval te zijn. Opleidingsstakers uit de cohorten 2004-2005 en 2005-2006 hebben een sterkere werkoriëntatie dan gediplomeerde AKA-verlaters uit deze cohorten (48 om 39 procent). Andere verschillen doen zich voor, wanneer wordt gekeken naar 'zoekers'. Opleidingsstakers blijken vaker dan gediplomeerden niet te weten wat ze later willen worden (36 tegen 25 procent) en welke opleiding ze moeten kiezen (29 om 21 procent). Voor het overige zijn de verschillen betrekkelijk klein en/of niet consistent.

## Bijlage 1 Tabellenboek

Tabel A Mate van deelnemerstevredenheid over de AKA-opleiding

	zeer tevreden		tevreden		enigszins tevreden		ontevreden		zeer ontevreden		totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
<b>de sfeer op school</b>												
04-05	6	5%	93	76%	14	11%	8	7%	2	2%	123	100%
05-06	54	16%	219	65%	43	13%	13	4%	8	2%	337	100%
06-07	76	15%	346	66%	49	9%	40	8%	10	2%	521	100%
<b>Totaal</b>	<b>136</b>	<b>14%</b>	<b>658</b>	<b>67%</b>	<b>106</b>	<b>11%</b>	<b>61</b>	<b>6%</b>	<b>20</b>	<b>2%</b>	<b>981</b>	<b>100%</b>
<b>de manier van lesgeven</b>												
04-05	6	5%	84	68%	16	13%	14	11%	3	2%	123	100%
05-06	43	13%	190	56%	54	16%	38	11%	12	4%	337	100%
06-07	52	10%	310	60%	54	10%	86	17%	19	4%	521	100%
<b>Totaal</b>	<b>101</b>	<b>10%</b>	<b>584</b>	<b>60%</b>	<b>124</b>	<b>13%</b>	<b>138</b>	<b>14%</b>	<b>34</b>	<b>3%</b>	<b>981</b>	<b>100%</b>
<b>de begeleiding bij het kiezen van een sector, vervolgopleiding en beroep</b>												
04-05	8	7%	76	63%	20	17%	13	11%	3	3%	120	100%
05-06	39	12%	196	60%	45	14%	33	10%	11	3%	324	100%
06-07	76	15%	317	62%	65	13%	43	8%	13	3%	514	100%
<b>Totaal</b>	<b>123</b>	<b>13%</b>	<b>589</b>	<b>61%</b>	<b>130</b>	<b>14%</b>	<b>89</b>	<b>9%</b>	<b>27</b>	<b>3%</b>	<b>958</b>	<b>100%</b>
<b>de inhoud en begeleiding van de stage door het leerbedrijf</b>												
04-05	18	17%	83	76%	5	5%	3	3%	--	--	109	100%
05-06	73	23%	200	63%	18	6%	22	7%	2	1%	315	100%
06-07	110	25%	262	60%	32	7%	27	6%	4	1%	435	100%
<b>Totaal</b>	<b>201</b>	<b>23%</b>	<b>545</b>	<b>64%</b>	<b>55</b>	<b>6%</b>	<b>52</b>	<b>6%</b>	<b>6</b>	<b>1%</b>	<b>859</b>	<b>100%</b>
<b>de begeleiding bij het onderwijs en stage door de opleiding</b>												
04-05	5	4%	90	80%	10	9%	8	7%	--	--	113	100%
05-06	28	9%	251	78%	25	8%	14	4%	4	1%	322	100%
06-07	45	10%	300	67%	60	13%	43	10%	3	1%	451	100%
<b>Totaal</b>	<b>78</b>	<b>9%</b>	<b>641</b>	<b>72%</b>	<b>95</b>	<b>11%</b>	<b>65</b>	<b>7%</b>	<b>7</b>	<b>1%</b>	<b>886</b>	<b>100%</b>
<b>de wijze van toetsen en examineren</b>												
04-05	3	3%	91	81%	15	13%	4	4%	--	--	113	100%
05-06	17	6%	226	73%	37	12%	24	8%	4	1%	308	100%
06-07	20	5%	260	68%	63	13%	38	10%	3	1%	384	100%
<b>Totaal</b>	<b>40</b>	<b>5%</b>	<b>577</b>	<b>72%</b>	<b>115</b>	<b>14%</b>	<b>66</b>	<b>8%</b>	<b>7</b>	<b>1%</b>	<b>805</b>	<b>100%</b>
<b>de organisatie van de opleiding</b>												
04-05	5	4%	86	70%	13	11%	17	14%	2	2%	123	100%
05-06	26	8%	230	69%	41	12%	31	9%	6	2%	334	100%
06-07	53	10%	319	62%	62	12%	69	13%	14	3%	517	100%
<b>Totaal</b>	<b>84</b>	<b>9%</b>	<b>635</b>	<b>65%</b>	<b>116</b>	<b>12%</b>	<b>117</b>	<b>12%</b>	<b>22</b>	<b>2%</b>	<b>974</b>	<b>100%</b>

Tabel B Mate van voorbereiding door aka-opleidingen op AKA-kerncompetenties

	zeer goed		goed		enigszins goed		slecht		zeer slecht		totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
<b>veilig en milieubewust werken</b>												
04-05	7	6%	76	63%	17	14%	15	12%	6	5%	121	100%
05-06	30	9%	215	66%	48	15%	23	7%	12	3%	328	100%
06-07	43	8%	324	63%	82	16%	49	10%	13	3%	511	100%
<b>Totaal</b>	<b>80</b>	<b>8%</b>	<b>615</b>	<b>64%</b>	<b>147</b>	<b>16%</b>	<b>87</b>	<b>9%</b>	<b>31</b>	<b>3%</b>	<b>960</b>	<b>100%</b>
<b>zorg dragen voor kwaliteit</b>												
04-05	8	7%	85	74%	12	10%	10	9%	2	2%	117	100%
05-06	32	10%	236	71%	43	13%	18	5%	2	1%	331	100%
06-07	60	12%	341	67%	70	14%	34	7%	5	1%	510	100%
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>10%</b>	<b>662</b>	<b>70%</b>	<b>13</b>	<b>13%</b>	<b>62</b>	<b>6%</b>	<b>9</b>	<b>1%</b>	<b>958</b>	<b>100%</b>
<b>samenwerken</b>												
04-05	20	16%	90	73%	7	6%	5	4%	1	1%	123	100%
05-06	79	24%	216	65%	24	8%	14	4%	2	1%	335	100%
06-07	103	20%	339	66%	41	8%	24	5%	6	1%	513	100%
<b>Totaal</b>	<b>202</b>	<b>21%</b>	<b>645</b>	<b>67%</b>	<b>72</b>	<b>7%</b>	<b>43</b>	<b>4%</b>	<b>9</b>	<b>1%</b>	<b>971</b>	<b>100%</b>
<b>communiceren tijdens werkzaamheden</b>												
04-05	10	8%	98	80%	10	8%	5	4%	--	--	123	100%
05-06	49	15%	234	70%	35	10%	16	5%	1	0%	335	100%
06-07	76	15%	348	68%	59	12%	28	5%	4	1%	515	100%
<b>Totaal</b>	<b>135</b>	<b>13%</b>	<b>680</b>	<b>70%</b>	<b>104</b>	<b>11%</b>	<b>49</b>	<b>5%</b>	<b>5</b>	<b>1%</b>	<b>973</b>	<b>100%</b>
<b>klantgericht handelen</b>												
04-05	8	7%	80	68%	17	14%	12	10%	1	1%	118	100%
05-06	41	13%	218	67%	30	9%	30	9%	8	2%	327	100%
06-07	53	10%	315	62%	99	19%	39	8%	4	1%	510	100%
<b>Totaal</b>	<b>102</b>	<b>11%</b>	<b>613</b>	<b>64%</b>	<b>146</b>	<b>15%</b>	<b>81</b>	<b>9%</b>	<b>13</b>	<b>1%</b>	<b>955</b>	<b>100%</b>
<b>omgaan met problemen</b>												
04-05	8	7%	86	70%	13	11%	15	12%	1	1%	123	100%
05-06	42	13%	210	63%	42	13%	31	9%	10	3%	335	100%
06-07	62	12%	343	61%	61	12%	43	8%	5	1%	514	100%
<b>Totaal</b>	<b>112</b>	<b>11%</b>	<b>639</b>	<b>66%</b>	<b>116</b>	<b>12%</b>	<b>89</b>	<b>9%</b>	<b>16</b>	<b>2%</b>	<b>972</b>	<b>100%</b>
<b>blijven ontwikkelen van beroepsvaardigheden</b>												
04-05	6	5%	88	72%	13	11%	13	11%	2	1%	122	100%
05-06	37	11%	222	67%	40	12%	29	9%	4	1%	332	100%
06-07	47	9%	347	68%	74	15%	35	7%	5	1%	508	100%
<b>Totaal</b>	<b>90</b>	<b>9%</b>	<b>657</b>	<b>69%</b>	<b>127</b>	<b>13%</b>	<b>77</b>	<b>8%</b>	<b>11</b>	<b>1%</b>	<b>962</b>	<b>100%</b>
<b>onderhouden van werkrelaties</b>												
04-05	3	2%	97	79%	15	12%	8	7%	--	--	123	100%
05-06	25	7%	229	69%	35	11%	35	11%	8	2%	332	100%
06-07	43	8%	354	70%	72	14%	36	7%	4	1%	509	100%
<b>Totaal</b>	<b>71</b>	<b>8%</b>	<b>680</b>	<b>71%</b>	<b>122</b>	<b>13%</b>	<b>8</b>	<b>8%</b>	<b>12</b>	<b>1%</b>	<b>964</b>	<b>100%</b>
<b>voorbereiden van eigen werkzaamheden</b>												
04-05	6	5%	100	81%	10	8%	7	6%	--	--	123	100%
05-06	30	9%	246	74%	36	11%	18	5%	4	1%	334	100%
06-07	50	10%	370	72%	61	12%	30	6%	5	1%	516	100%
<b>Totaal</b>	<b>86</b>	<b>9%</b>	<b>716</b>	<b>73%</b>	<b>107</b>	<b>11%</b>	<b>55</b>	<b>6%</b>	<b>9</b>	<b>1%</b>	<b>973</b>	<b>100%</b>

Tabel C Het belang van AKA-competenties voor vervolgopleiding binnen mbo

	zeer goed		goed		enigszins goed		slecht		zeer slecht		totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
<b>veilig en milieubewust werken</b>												
04-05	13	17%	26	34%	14	18%	16	21%	7	9%	76	100%
05-06	49	21%	78	34%	36	16%	46	20%	22	10%	231	100%
<b>Totaal</b>	<b>62</b>	<b>20%</b>	<b>104</b>	<b>34%</b>	<b>50</b>	<b>16%</b>	<b>62</b>	<b>20%</b>	<b>29</b>	<b>10%</b>	<b>307</b>	<b>100%</b>
<b>zorg dragen voor kwaliteit</b>												
04-05	21	28%	25	34%	14	19%	11	15%	3	4%	74	100%
05-06	70	31%	107	47%	22	10%	24	10%	6	3%	229	100%
<b>Totaal</b>	<b>91</b>	<b>30%</b>	<b>132</b>	<b>44%</b>	<b>36</b>	<b>12%</b>	<b>35</b>	<b>11%</b>	<b>9</b>	<b>3%</b>	<b>303</b>	<b>100%</b>
<b>samenwerken</b>												
04-05	20	26%	40	53%	6	8%	8	11%	2	3%	76	100%
05-06	76	33%	97	42%	30	13%	25	11%	5	2%	233	100%
<b>Totaal</b>	<b>96</b>	<b>31%</b>	<b>137</b>	<b>44%</b>	<b>36</b>	<b>12%</b>	<b>33</b>	<b>11%</b>	<b>7</b>	<b>2%</b>	<b>309</b>	<b>100%</b>
<b>communiceren tijdens werkzaamheden</b>												
04-05	15	20%	43	57%	5	7%	13	17%	--	--	76	100%
05-06	71	31%	117	50%	21	9%	19	8%	4	2%	232	100%
<b>Totaal</b>	<b>86</b>	<b>28%</b>	<b>160</b>	<b>52%</b>	<b>26</b>	<b>8%</b>	<b>32</b>	<b>11%</b>	<b>4</b>	<b>1%</b>	<b>308</b>	<b>100%</b>
<b>klantgericht handelen</b>												
04-05	14	18%	30	39%	7	9%	14	18%	11	14%	76	100%
05-06	60	27%	90	40%	26	12%	25	11%	25	11%	226	100%
<b>Totaal</b>	<b>74</b>	<b>24%</b>	<b>120</b>	<b>40%</b>	<b>33</b>	<b>11%</b>	<b>39</b>	<b>13%</b>	<b>36</b>	<b>12%</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>
<b>omgaan met problemen</b>												
04-05	11	15%	22	29%	12	16%	21	28%	9	12%	75	100%
05-06	41	18%	82	35%	35	15%	56	24%	17	7%	231	100%
<b>Totaal</b>	<b>52</b>	<b>17%</b>	<b>104</b>	<b>34%</b>	<b>47</b>	<b>15%</b>	<b>77</b>	<b>25%</b>	<b>26</b>	<b>9%</b>	<b>306</b>	<b>100%</b>
<b>blijven ontwikkelen van beroepsvaardigheden</b>												
04-05	15	20%	35	47%	12	16%	12	16%	1	1%	75	100%
05-06	69	30%	100	43%	30	13%	28	12%	4	2%	231	100%
<b>Totaal</b>	<b>84</b>	<b>27%</b>	<b>135</b>	<b>44%</b>	<b>42</b>	<b>14%</b>	<b>40</b>	<b>13%</b>	<b>5</b>	<b>2%</b>	<b>306</b>	<b>100%</b>
<b>onderhouden van werkrelaties</b>												
04-05	16	21%	37	49%	8	11%	12	16%	3	4%	76	100%
05-06	41	18%	104	46%	39	17%	36	16%	8	4%	228	100%
<b>Totaal</b>	<b>57</b>	<b>19%</b>	<b>141</b>	<b>46%</b>	<b>47</b>	<b>15%</b>	<b>48</b>	<b>16%</b>	<b>11</b>	<b>4%</b>	<b>304</b>	<b>100%</b>
<b>voorbereiden van eigen werkzaamheden</b>												
04-05	21	28%	39	51%	8	11%	7	9%	1	1%	76	100%
05-06	68	29%	97	42%	35	15%	22	10%	9	4%	231	100%
<b>Totaal</b>	<b>89</b>	<b>29%</b>	<b>136</b>	<b>44%</b>	<b>43</b>	<b>14%</b>	<b>29</b>	<b>10%</b>	<b>10</b>	<b>3%</b>	<b>307</b>	<b>100%</b>

Tabel D Het belang AKA-competenties voor de huidige functie

	zeerbelangrijk		belangrijk		enigszins belangr.		onbelangrijk		zeer onbelangrijk		totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
<b>veilig en milieubewust werken</b>												
04-05	13	37%	17	49%	4	11%	1	3%	--	--	35	100%
05-06	34	39%	42	48%	6	7%	4	5%	1	1%	87	100%
<b>Totaal</b>	<b>47</b>	<b>39%</b>	<b>59</b>	<b>48%</b>	<b>10</b>	<b>8%</b>	<b>5</b>	<b>4%</b>	<b>1</b>	<b>1%</b>	<b>122</b>	<b>100%</b>
<b>zorg dragen voor kwaliteit</b>												
04-05	15	43%	17	49%	3	9%	--	--	--	--	35	100%
05-06	34	39%	49	56%	3	3%	1	1%	--	--	87	100%
<b>Totaal</b>	<b>49</b>	<b>40%</b>	<b>66</b>	<b>54%</b>	<b>6</b>	<b>5%</b>	<b>1</b>	<b>1%</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>122</b>	<b>100%</b>
<b>samenwerken</b>												
04-05	12	34%	18	51%	2	6%	2	6%	2	6%	35	100%
05-06	41	47%	37	42%	7	8%	2	2%	1	1%	88	100%
<b>Totaal</b>	<b>53</b>	<b>43%</b>	<b>55</b>	<b>45%</b>	<b>9</b>	<b>7%</b>	<b>4</b>	<b>3%</b>	<b>3</b>	<b>2%</b>	<b>123</b>	<b>100%</b>
<b>communiceren tijdens werkzaamheden</b>												
04-05	11	31%	20	57%	1	3%	2	6%	1	3%	35	100%
05-06	38	43%	44	50%	2	2%	4	5%	--	--	88	100%
<b>Totaal</b>	<b>49</b>	<b>40%</b>	<b>64</b>	<b>52%</b>	<b>3</b>	<b>2%</b>	<b>6</b>	<b>5%</b>	<b>1</b>	<b>1%</b>	<b>123</b>	<b>100%</b>
<b>klantgericht handelen</b>												
04-05	9	26%	9	26%	3	9%	3	9%	10	29%	34	100%
05-06	24	28%	46	53%	3	3%	8	9%	6	7%	87	100%
<b>Totaal</b>	<b>33</b>	<b>27%</b>	<b>55</b>	<b>46%</b>	<b>6</b>	<b>5%</b>	<b>11</b>	<b>9%</b>	<b>16</b>	<b>13%</b>	<b>121</b>	<b>100%</b>
<b>omgaan met problemen</b>												
04-05	10	29%	18	51%	4	11%	--	--	3	9%	35	100%
05-06	24	27%	47	53%	8	9%	6	7%	3	3%	88	100%
<b>Totaal</b>	<b>34</b>	<b>27%</b>	<b>65</b>	<b>53%</b>	<b>12</b>	<b>10%</b>	<b>6</b>	<b>5%</b>	<b>6</b>	<b>5%</b>	<b>123</b>	<b>100%</b>
<b>blijven ontwikkelen van beroepsvaardigheden</b>												
04-05	7	20%	19	54%	5	14%	3	9%	1	3%	35	100%
05-06	20	23%	58	67%	7	8%	2	2%	--	--	87	100%
<b>Totaal</b>	<b>27</b>	<b>22%</b>	<b>77</b>	<b>63%</b>	<b>12</b>	<b>10%</b>	<b>5</b>	<b>4%</b>	<b>1</b>	<b>1%</b>	<b>122</b>	<b>100%</b>
<b>onderhouden van werkrelaties</b>												
04-05	9	26%	21	62%	3	9%	1	3%	--	--	34	100%
05-06	20	23%	54	61%	8	9%	6	7%	--	--	88	100%
<b>Totaal</b>	<b>29</b>	<b>24%</b>	<b>75</b>	<b>61%</b>	<b>11</b>	<b>9%</b>	<b>7</b>	<b>6%</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>122</b>	<b>100%</b>
<b>voorbereiden van eigen werkzaamheden</b>												
04-05	7	20%	22	63%	3	9%	3	9%	--	--	35	100%
05-06	24	28%	50	57%	5	6%	6	7%	2	2%	87	100%
<b>Totaal</b>	<b>31</b>	<b>26%</b>	<b>72</b>	<b>59%</b>	<b>8</b>	<b>7%</b>	<b>9</b>	<b>8%</b>	<b>2</b>	<b>1%</b>	<b>122</b>	<b>100%</b>

## Bijlage 2 Verklaringen voor verschil in diplomeringcijfers van CFI-deelnemersonderzoek

Door de cijfers over diplomering van AKA-schoolverlaters (64 procent gediplomeerd) te vergelijken met die van CFI (31 procent gediplomeerd, cohort 2005-2006), wordt duidelijk dat de uitkomsten van het deelnemersonderzoek wat betreft diplomering niet zonder meer als representatief voor alle AKA-schoolverlaters kunnen worden beschouwd. CFI baseert zich op de officiële diplomeringcijfers, zoals bve-instellingen die aan de IB-Groep verstrekken. Op basis van deze cijfers wordt tevens de omvang van de bekostiging van bve-instellingen bepaald. Er zijn dus veel redenen om aan te nemen, dat de CFI-cijfers wat betreft diplomering betrouwbaarder zijn dan de uitkomsten van het deelnemersonderzoek. In deze bijlage gaan we in op een aantal mogelijke verklaringen voor de gevonden verschillen.

### Check bij AKA-coördinatoren

Een eerste check op de uitkomsten uit het deelnemersonderzoek is verkregen door de coördinatoren van AKA-opleidingen te vragen om een aantal aanvullende vragen te beantwoorden over:

- de verhouding tussen gediplomeerde en ongediplomeerde uitstroom over 2005-2006;
- hun perceptie van de mate van overeenkomst tussen deelnemerslijsten geleverd aan CFI en aan KBA;
- de aansluiting tussen de deelnemersadministratie van de AKA-opleiding en de centrale deelnemersadministratie van hun instelling;
- de mogelijkheid dat ongediplomeerde deelnemers vaker buiten de steekproef zijn beland als gevolg van verhuizing, wisseling van telefoonnummer et cetera;
- de mogelijkheid dat (ex-)deelnemers hun schoolprestaties mooier hebben gemaakt dan deze feitelijk zijn en/of een certificaat of getuigschrift van de opleiding hebben aangezien voor een diploma.

Zeventien AKA-coördinatoren hebben antwoord gegeven op deze aanvullende vragen. De opgegeven rendementcijfers van deze zeventien coördinatoren leiden tot een diplomeringpercentage van 37 procent over het cohort 2005-2006. Zeven coördinatoren noemen oorzaken op administratief niveau, die kunnen leiden tot verschillen tussen het steekproefbestand en de cijfers waarop CFI zich baseert. Met uitzondering van één geval, waarin alle gediplomeerde deelnemers door een administratieve vergissing van het ROC buiten de CFI-telling zijn beland, zijn deze administratieve foutenbronnen in de optiek van deze zeven coördinatoren van beperkte omvang (5 tot 10 procent).

Bijna alle coördinatoren achten het waarschijnlijk dat ongediplomeerde deelnemers vanwege verhuizing, wisseling van telefoonnummer of andere redenen ('problemen') minder vaak in de steekproef beland zijn dan gediplomeerde AKA-deelnemers. Ook achten de meeste coördinatoren het mogelijk dat een deel van de respondenten het eigen schoolresultaat in positieve zin heeft opgepoetst dan wel een certificaat of getuigschrift van de school benoemd heeft als 'diploma'. Het verstrekken van getuigschriften of certificaten komt op beperkte schaal voor.

### Samenstelling van steekproef

Naast het aanvullende onderzoek onder AKA-coördinatoren is de steekproef van ex-deelnemers, voor zo ver mogelijk, bij een aantal relevante gegevens vergeleken met de populatiecijfers van CFI. Een mogelijk belangrijk verschil lijkt te zitten in de verhouding tussen BOL- en BBL-deelnemers in beide bestanden. Waar CFI 3,6 procent BBL'ers in het cohort 2005-2006 registreert, ligt dit percentage in de steekproef op 20,9 procent. Uit de CFI-cijfers (in het deelnemersonderzoek zijn de slagingspercentages overigens 65 procent voor BOL en 63 pro-

cent voor BBL) is bekend dat BBL'ers vaker (39 procent) een diploma halen dan BOL'ers (30,4 procent). De oververtegenwoordiging van BBL'ers in de steekproef kan bijdragen aan een iets hoger diploma-aandeel in de steekproef, maar geen diplomeringpercentage van 64 procent verklaren.

Een laatste verklaring betreft tenslotte het verschil in tijdstip van meting. CFI baseert zijn gegevens op 1 oktober 2006, het deelnemersonderzoek is afgenomen in de tweede helft van maart en de eerste twee weken van april 2007. Echter, op 1 oktober 2006 was bijna 90 procent van het cohort 2005-2006 uitgestroomd. Evenmin is bij de deelnemers na 1 oktober 2006 sprake van een hogere kans op diplomering dan bij de deelnemers, die vóór die datum zijn uitgestroomd. Ook deze mogelijkheden leveren dus hooguit een marginale verklaring voor het grote verschil in cijfers op.

Op basis van een verkenning van mogelijke verklaringen voor het verschil tussen de gevonden diplomeringcijfers in het deelnemersonderzoek en de CFI-cijfers lijkt het aannemelijk, dat het verschil vooral wordt verklaard door factoren die samenhangen met de samenstelling van de steekproef:

- het aandeel van BBL'ers is hoger in de steekproef;
- er is een later meetmoment dus een grotere kans op diplomering in de steekproef;
- er is sprake van een selectieve non-respons (ongediplomeerden blijven vermoedelijk vaker buiten de steekproef);
- een deel van de deelnemers uit de steekproef heeft mogelijk bewust of onbewust het resultaat van de opleiding hoger gekwalificeerd dan feitelijk te rechtvaardigen valt.

### **Administratieve keten**

Daarnaast noemen enkele coördinatoren aspecten die te maken hebben met de administratieve keten van AKA-administratie via de centrale deelnemersadministratie van de instelling naar de IB-Groep en CFI. Die aspecten kunnen ertoe leiden dat de cijfers van de IB-Groep en CFI voor gediplomeerde uitstroom mogelijk iets lager zijn dan in werkelijkheid. In combinatie met de uitstroom- en rendementscijfers die door de zeventien coördinatoren zijn verstrekt, is het theoretisch mogelijk dat het door CFI geregistreerde rendement feitelijk iets lager ligt dan in de werkelijkheid (0 tot 5 procent).

Alles bij elkaar genomen wijzen de meeste argumenten echter in de richting van een oververtegenwoordiging van gediplomeerde ex-deelnemers in de steekproef.