

Evaluatie experiment 'beroepsopleiding gecombineerde leerwegen bol-bbl' (GLBB)

1e meting: cohort 2015/16



2B MBO

Evaluatie experiment 'beroepsopleiding gecombineerde leerwegen bol-bbl' (GLBB)

1-meting: cohort 2015/16

Consortium 2B MBO

Erik Keppels
Jos van Kuijk
Marjolein Muskens
Robert Tholen
Maarten Wolbers

Nijmegen, april 2017

KBA Nijmegen
Professor Molkenboerstraat 9
6524 RN Nijmegen
Tel. 024- 382 32 40 / info@kbanijmegen.nl

Evaluatie experiment 'beroepsopleiding gecombineerde leerwegen bol-bbl' (GLBB)

1-meting: cohort 2015/16 Consortium 2B MBO

ISBN 978-90-77202-98-2

NUR 840

© 2017 KBA Nijmegen en ResearchNed

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt te Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photo print, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	1
<i>Hoofdstuk 1</i> Inleiding, onderzoeksvragen, conceptueel kader en aanpak	5
1.1 Inleiding	5
1.2 Onderzoeksvragen	5
1.3 Conceptueel kader	6
1.4 Onderzoeksaanpak 1-meting	11
<i>Hoofdstuk 2</i> Wie nemen deel aan de GLBB en waarom?	15
2.1 Deelnemende mbo-instellingen en bedrijven en motieven	15
2.2 Welke deelnemers volgen de GLBB en waarom?	18
2.3 GLBB-opleidingen en instromende deelnemers in schooljaar 2016-2017	19
<i>Hoofdstuk 3</i> Implementatie en organisatie van de GLBB in schooljaar 2015-2016	21
3.1 Samenwerking met bedrijven	21
3.2 Organisatie van de GLBB	23
3.3 Onderwijsvernieuwing?	25
<i>Hoofdstuk 4</i> Outcome-effecten: uitval en switch in het eerste leerjaar	27
4.1 Kwantitatieve evaluatie	27
4.2 Achtergrondkenmerken deelnemerspopulatie	29
4.3 Uitval en switch in het eerste leerjaar	31
4.4 Instroom in het mbo	36
<i>Hoofdstuk 5</i> Conclusies	39

Managementsamenvatting

In het schooljaar 2015-2016 zijn de eerste mbo-instellingen van start gegaan met het experiment 'beroepsopleiding gecombineerde leerwegen bol-bbl' (GLBB). Dit experiment is een uitwerking van het Techniekpact 2020 en is aangekondigd in de Kamerbrief 'Ruim baan voor vakmanschap' (mei 2014). Met het experiment krijgen deelnemers in het eerste leerjaar onderwijs in de bol en zijn zij in het laatste leerjaar aan de slag bij een leerbedrijf. Het is aan de instelling of de mogelijk tussenliggende leerjaren worden gevolgd in de bol dan wel de bbl. Het idee is dat de beroepsroute hiermee voor de deelnemer aantrekkelijker wordt en dat die aan bedrijven jongeren levert die beter beslagen ten ijs komen en meer kunnen leren op de werkvloer. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) heeft de gecombineerde leerweg opgezet als een experiment en wil door middel van een monitor en evaluatie het experiment op de voet én over de jaren heen volgen.

In 2016 is de stand van zaken bij aanvang van het experiment GLBB geschetst aan de hand van een 0-meting. In de 0-meting is de deelnemerspopulatie beschreven en zijn het kader en de opzet van het onderzoek gepresenteerd. De onderhavige rapportage is het vervolg daarop: de 1-meting. In deze 1-meting ligt de focus op het schooljaar 2015-2016, waarbij wordt ingegaan op wie aan het experiment GLBB deelnemen en waarom zij deelnemen, en de implementatie en organisatie van de GLBB. Daarnaast is het eerste cohort deelnemers in hun overstap naar het tweede leerjaar gevolgd en zijn zodoende uitval en switch in het eerste leerjaar vast te stellen.

Wat zijn de opbrengsten van het experiment in termen van de gestelde doelen? De gedachte dat de GLBB een goede leerweg kan zijn voor herintreders om voor een korte periode in het bol-deel bijgespijkerd te worden alvorens zij – met meer en up-to-date kennis en vaardigheden en met meer zelfvertrouwen – weer aan de slag kunnen in een (leer)bedrijf wordt door diverse betrokkenen gestaafd. Bijna een derde van de instromende deelnemers in de GLBB-opleidingen in schooljaar 2015-2016 volgde het jaar vóór instroom geen onderwijs en kan als herintreder worden bestempeld. Voor bepaalde herintreders wordt de toegankelijkheid van het beroepsonderwijs wellicht vergroot. Het gaat om personen die geen leerwerkplek voor een bbl-opleiding kunnen vinden, dan wel om personen voor wie geldt dat bedrijven hen ongeschikt achten voor een bbl-leerwerkplek. Niet alleen voor herintreders, maar ook voor bepaalde instromers uit het vmbo en havo kan de GLBB uitkomst bieden. Met name bedrijven zijn van mening dat sommige instromers uit het vmbo en havo niet de kennis en vaardigheden bezitten om direct in een bbl-traject aan de slag te kunnen.

De resultaten laten verder zien dat de GLBB in dit stadium van het experiment niet (of nauwelijks) leidt tot nieuwe leerbedrijven. De experimenten zijn ingezet met bedrijven waar reeds een jarenlange samenwerking mee is opgebouwd. Op basis van de gevoerde gesprekken lijkt het experiment GLBB ook niet te leiden tot meer praktijkplaatsen bij de bestaande relaties. Het gaat in een aantal gevallen eerder om het behoud van praktijkplaatsen: omdat de GLBB aansluit bij de behoeften van leerbedrijven, zijn zij bereid praktijkplaatsen aan te blijven bieden.

Een betere inzetbaarheid van deelnemers in het leerbedrijf is bij vrijwel alle GLBB-opleidingen een belangrijke reden om mee te doen aan het experiment. Zoals eerder gesteld wordt met de GLBB vooral tegemoet gekomen aan de wens van leerbedrijven om deelnemers meer kennis en

(praktische/sociale) vaardigheden mee te geven voordat ze de beroepspraktijk(vorming) instromen. Of de deelnemers na het bol-deel ook daadwerkelijk starten met meer kennis en vaardigheden, en beter inzetbaar zijn in het bbl-deel, wordt in komende metingen duidelijk.

Er is op dit moment ook nog geen oordeel te geven over de aansluiting met de arbeidsmarkt. Een betere aansluiting kan positief worden beïnvloed door de intensievere samenwerking die bij een aantal experimenten wordt gerealiseerd tussen mbo-instellingen en bedrijven. De intensieve(re) samenwerking met en de grote(re) betrokkenheid van bedrijven op het gebied van curriculumontwikkeling is positief. Het gevaar ligt echter op de loer dat de inbreng van bedrijven de overhand krijgt. Een opleiding leidt op tot een in het kwalificatiedossier beschreven beroep en het curriculum moet dan ook (blijven) voldoen aan de kwalificatie-eisen. Een te bedrijfsspecifieke opleiding kan de aansluiting met de arbeidsmarkt (bij andere dan de betrokken bedrijven) onder druk zetten. Uit de gevoerde gesprekken komt naar voren dat men dit gevaar tracht te voorkomen door bijvoorbeeld alleen de vrije ruimte of keuzedelen te benutten voor bedrijfsspecifieke onderdelen of deelnemers ook in andere bedrijven stage te laten lopen.

Een hogere kwaliteit van onderwijs is bij de meeste GLBB-opleidingen niet het doel. De GLBB wordt door de ondervraagde betrokkenen vooral omschreven als een leerweg waarbij de mogelijkheid wordt geboden om (beter) aan te sluiten bij de behoeften van (sommige) deelnemers en bedrijven. Dat neemt niet weg dat de GLBB – juist omdat deze goed aansluit bij de behoeften van sommige deelnemers – kan leiden tot betere studieresultaten en minder uitval. Ook kan een hogere onderwijskwaliteit worden gerealiseerd. Vooralsnog is het slechts beperkt mogelijk uitspraken te doen over bijvoorbeeld de uitval van deelnemers. Dit heeft natuurlijk te maken met het feit dat de GLBB nog maar kort geleden gestart is (daardoor is sowieso alleen uitval in het eerste leerjaar vast te stellen), maar er zijn meer factoren die het zicht op eventuele effecten van de GLBB op onderwijskwaliteit vertroebelen. Zo kennen de GLBB-opleidingen specifieke omstandigheden, onder meer qua substitutie van leerwegen en typen instromers. In sommige gevallen is de bol vervangen door de GLBB en stromen de deelnemers met voldoende kennis en vaardigheden de reguliere bbl in en deelnemers met voorlopig onvoldoende kennis en vaardigheden de GLBB. In andere gevallen is de GLBB in plaats van de bbl gekomen waardoor sterk gemotiveerde, wat oudere deelnemers instromen in de GLBB en de minder sterk gemotiveerde deelnemers in de bol. In beide gevallen drukt het selectiebeleid van het betrokken bedrijf hier een grote stempel op. Verder is er bij sommige experimenten sprake van onderwijsvernieuwing in de GLBB-opleiding, terwijl dit bij andere niet het geval is.

Rekening houdend met verschillen in achtergrondkenmerken van deelnemers wijzen de resultaten voorlopig uit dat deelnemers aan de GLBB-opleidingen in het eerste leerjaar minder vaak uitvallen en minder vaak switchen dan deelnemers aan vergelijkbare opleidingen in de bbl. Ook ten opzichte van vergelijkbare bol-opleidingen switchen deelnemers aan de GLBB-opleidingen minder vaak. Verschil in uitval tussen deelnemers aan de GLBB en vergelijkbare bol-opleidingen is echter niet gevonden.

Hoe wordt de GLBB ingericht en wat is daarin succesvol en wat niet? Gecombineerde leerwegen starten altijd met een bol-jaar en eindigen altijd met een bbl-jaar. Bij driejarige GLBB-opleidingen wordt vooralsnog altijd gekozen voor één jaar bol en twee jaar bbl en bij de vierjarige GLBB-opleidingen wordt meestal gekozen voor twee jaar bol en twee jaar bbl. Ook binnen deze opzet wordt in een bol- of bbl-jaar van de GLBB geëxperimenteerd met de combinatie van theorie en

praktijk. In de komende metingen zal nader worden onderzocht wat succesvolle (elementen binnen deze) inrichtingen zijn en wat niet.

Wat is de bijdrage van het beleid (ruimte in wet- en regelgeving) aan de opbrengsten? Er zijn in het onderzoek geen zaken naar voren gekomen die blijken geven dat het gevoerde beleid een specifieke bijdrage heeft geleverd aan eventuele opbrengsten van de GLBB. In de gevoerde gesprekken is wel één concrete kwestie naar voren gekomen die de mbo-instellingen graag opgelost willen hebben door de overheid. Het laatste cohort deelnemers in de GLBB dat kon starten in een vierjarige opleiding was in schooljaar 2016-2017. Dus hoewel het gehele experiment doorloopt tot in 2020, zijn instellingen toch genoodzaakt al (veel) eerder te stoppen met het toelaten van nieuwe instromers in de opleiding. Dat vormt een vreemde en onwenselijke situatie, zeker gezien het feit dat een regulier bol- of bbl-traject plaats heeft gemaakt voor de GLBB. Mbo-instellingen en bedrijven hebben tijdens de gevoerde gesprekken de wens geuit de laatste inschrijvingsdatum voor deelnemers van nieuwe cohorten te verlengen en zo spoedig mogelijk uitsluitel van OCW te krijgen over eventuele verlenging.

Tot slot. Het experiment gecombineerde leerwegen is zowel wat betreft het geringe aantal van 21 opleidingen als het geringe aantal van circa 200-250 deelnemers een experiment op beperkte schaal. Desondanks wordt het experiment zeer verwelkomd. De GLBB voorziet duidelijk in een behoefte. Het biedt goede mogelijkheden onderwijs te bieden dat aansluit bij de wensen van bedrijven en dat op het oog ook voor specifieke deelnemers passend onderwijs biedt. Het is vooralsnog echter onduidelijk hoe groot deze behoefte is. In het vervolg van dit onderzoek wordt dit hopelijk helder.

Inleiding, onderzoeksvragen, conceptueel kader en aanpak

1.1 Inleiding

In het schooljaar 2015-2016 zijn de eerste mbo-instellingen van start gegaan met het experiment 'beroepsopleiding gecombineerde leerwegen bol-bbl' (GLBB). Dit experiment is een uitwerking van het Techniepact 2020 en is aangekondigd in de Kamerbrief 'Ruim baan voor vakmanschap' (mei 2014). Met het experiment krijgen deelnemers in het eerste leerjaar onderwijs in de bol en zijn zij in het laatste leerjaar aan de slag bij een bedrijf. Het is aan de instelling of de mogelijk tussenliggende leerjaren worden gevolgd in de bol dan wel de bbl. Het idee is dat de beroepsroute hiermee voor de deelnemer aantrekkelijker wordt en dat die aan bedrijven jongeren levert die beter beslagen ten ijs komen en meer kunnen leren op de werkvloer. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) heeft de gecombineerde leerweg opgezet als een experiment en wil door middel van een monitor en evaluatie het experiment op de voet én over de jaren heen volgen.

Het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO) heeft het consortium KBA Nijmegen en ResearchNed (2B MBO) de opdracht gegeven het experiment te monitoren en te evalueren binnen het reeds lopende NRO-project 'Evaluatie van twee beleidsinterventies in het MBO: inwerkingtreding wet 'Doelmatige leerwegen' en herziening kwalificatiestructuur'. In het meerjarige evaluatieprogramma van beide beleidsinterventies, dat in april 2015 is gestart en nog doorloopt tot in 2021, wordt in beeld gebracht hoe de voortgang van de implementatie van de interventies verloopt, in welke mate de beoogde effecten van specifieke maatregelen die de beleidsinterventies met zich meebrengen optreden, of, en zo ja, welke onbedoelde en ongewenste effecten optreden en hoe deze effecten ([on]bedoeld en [on]gewenst) verklaard kunnen worden.

In 2016 is de stand van zaken bij aanvang van het experiment GLBB geschetst aan de hand van een 0-meting. In de 0-meting is de deelnemerspopulatie beschreven en zijn het kader en de opzet van het onderzoek gepresenteerd. De onderhavige rapportage is het vervolg daarop: de 1-meting. In deze 1-meting ligt de focus op het schooljaar 2015-2016, waarbij wordt ingegaan op wie aan het experiment GLBB deelnemen en waarom zij deelnemen (hoofdstuk 2) en de implementatie en organisatie van de GLBB (hoofdstuk 3). Daarnaast is het eerste cohort deelnemers in hun overstap naar het tweede leerjaar gevolgd en zijn zodoende uitval en switch in het eerste leerjaar zichtbaar gemaakt (hoofdstuk 4). Tot slot volgen de conclusies uit de 1-meting.

Net als in de 0-meting worden eerst de onderzoeksvragen en het onderzoekskader inclusief de daaruit afgeleide beleidstheorie weergegeven.

1.2 Onderzoeksvragen

Het experiment GLBB loopt vanaf het schooljaar 2015-2016. Jaarlijks kunnen instellingen voor nieuwe opleidingen een aanvraag indienen. In principe komen alle opleidingen op niveau 2, 3 en 4 voor deelname in aanmerking. Een instelling kan niet meer dan tien opleidingen in de gecombineerde leerweg aanbieden. Het eerste deel van de opleiding vindt plaats binnen de instelling

(bol); het tweede deel in het bedrijf (bbl). De samenwerkingsovereenkomst met de leerbedrijven die voorafgaand aan de start van de GLBB zijn aangeleverd, dient een garantie te bevatten van een praktijkplaats voor alle deelnemers aan de gecombineerde opleiding tegen een marktconforme beloning. Een arbeidsovereenkomst is niet per se nodig. In het tweede deel van de opleiding komt de deelnemer niet meer in aanmerking voor een studiebeurs. De nieuwe opleiding verloopt budgettair neutraal. Deelnemende instellingen dienen per opleiding tweemaal tijdens de experimentperiode een uitgebreid verslag in te dienen over de gang van zaken in het experiment.

De gecombineerde leerweg is een nieuwe loot aan de stam en is een vernieuwing in het mbo, waarmee een extra keuzemogelijkheid wordt gecreëerd. Het experiment met de gecombineerde leerweg wordt gemonitord en geëvalueerd. De vraagstelling van deze monitor en evaluatie is als volgt (de vierde onderzoeksvraag wordt in het laatste jaar van de evaluatie beantwoord):

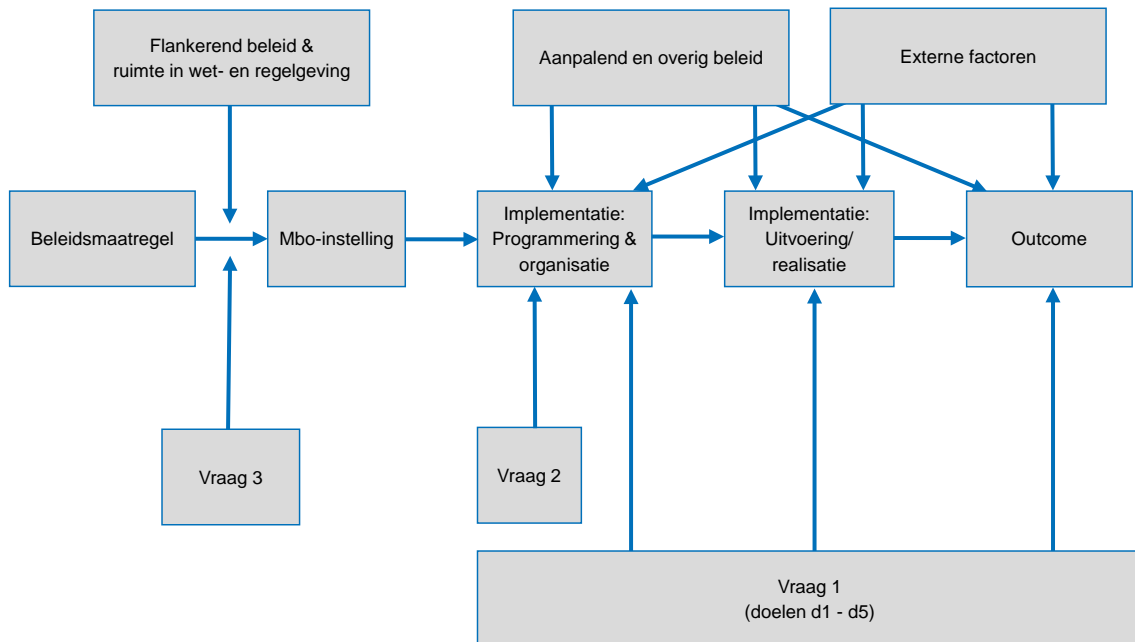
1. *Wat zijn de opbrengsten van het experiment in termen van de gestelde doelen (d1-d5)?*
 - betere inzetbaarheid van deelnemers in het leerbedrijf door ze meer kennis en (praktische) vaardigheden mee te geven (d1);
 - bijdragen aan een 'leven lang leren' door herintreders op de instelling eerst theoretisch bij te scholen in het bol-deel van de opleiding (d2);
 - het verbeteren van de kwaliteit en de toegankelijkheid van het beroepsonderwijs door een andere/betere balans tussen de theoretische en praktische voorbereiding op het beroep (d3);
 - het realiseren van een groter aanbod aan praktijkplaatsen (d4);
 - het verbeteren van de doelmatigheid van het onderwijs door een betere aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt (d5).
2. *Hoe wordt de GLBB ingericht en wat is daarin succesvol en wat niet?*
3. *Wat is de bijdrage van het beleid (ruimte in wet- en regelgeving) aan de opbrengsten?*
4. *Of en hoe kan een GLBB naast de bestaande leerwegen als zelfstandige leerweg in de WEB worden verankerd?*

1.3 Conceptueel kader

Ten behoeve van de monitor en evaluatie van het experiment GLBB wordt hetzelfde conceptuele kader voor de achterliggende beleidstheorie benut als dat voor de evaluatie 2B MBO. In beide evaluaties wordt namelijk onderzocht hoe, en in welke mate de beleidsmaatregelen bijdragen aan het bereiken van de doelen. De gedachte achter het kader is als volgt (zie bovenste deel van onderstaand schema). De beleidsmaatregelen leiden (met inbegrip van eventueel aanwezig/benut flankerend overheidsbeleid en geboden/benutte ruimte in wet- en regelgeving) tot besluitvorming in de mbo-instellingen. Vervolgens worden de maatregelen geïmplementeerd. Dit leidt tot aanpassingen van de programmering en de organisatie, en daarmee van de uitvoering en realisatie van het onderwijs in de instelling. Gerealiseerde voorziene en eventuele onvoorziene effecten vormen de 'outcome'. Het kader gaat ervan uit dat ook ander aanpalend beleid (zoals Taalen rekenbeleid, Kwaliteitsafspraken mbo, Passend Onderwijs) en externe factoren (zoals de economische conjunctuur) de diverse schakels en relaties in de keten kunnen beïnvloeden.

Het onderste deel van het schema geeft de relatie tussen het kader en de onderzoeksvragen weer. De vierde onderzoeksvraag (of en hoe een GLBB naast de bestaande leerwegen als zelfstandige leerweg in de WEB kan worden verankerd) is niet in het schema opgenomen. Het is een

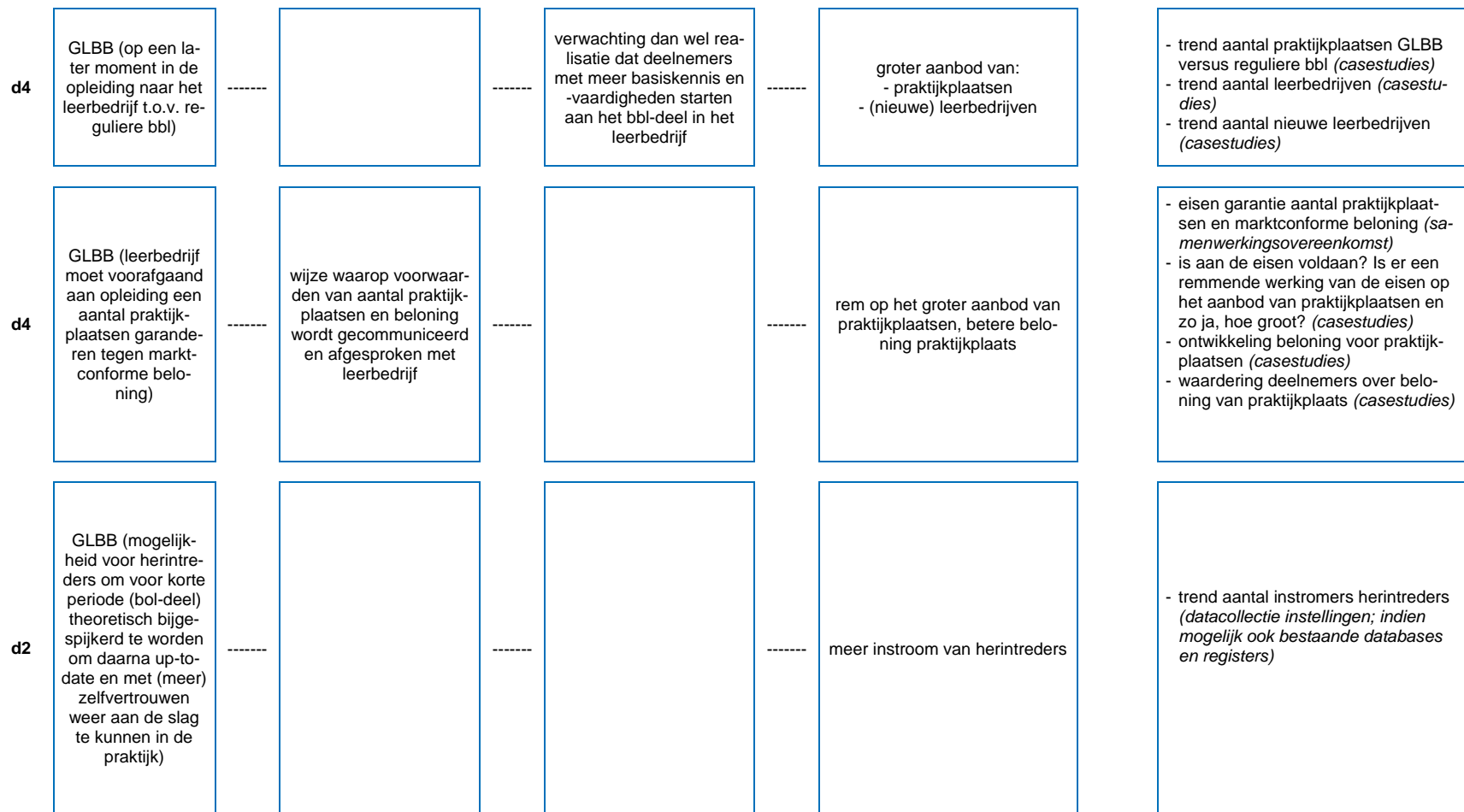
eigenstandige vraag die in het laatste jaar van het onderzoek – op basis van de uitkomsten uit de evaluatie GLBB en van een aantal aanvullende diepte-interviews – wordt beantwoord.



Voor het experiment gecombineerde leerwegen is hieronder aangegeven wat volgens de beleids-theorie in de implementatie moet gebeuren, tot welke resultaten dit moet leiden en wat het uitein-delijke effect (outcome) moet zijn. De vijf – in de vorige paragraaf benoemde – doelen komen hierin terug. In de kwantitatieve evaluatie wordt de interveniërende rol van het implementatiepro-ces niet zichtbaar, gezien het gebrek aan kwantitatieve gegevens daarover, maar dit wordt in de kwalitatieve evaluatie ondervangen door jaarlijks interviews en casestudies te houden bij de on-derwijsinstellingen die deelnemen aan het experiment GLBB. Daarmee kunnen we onderliggende mechanismen, maar ook eventuele onbedoelde effecten van de beleidsmaatregel vaststellen.

	Maatregel	Implementatie: programmering & organisatie	Implementatie: resultaten in de mbo-instelling	Outcome	Indicatoren
algemeen	GLBB	uitvoerbaarheid, organiseerbaarheid, inrichting/innovaties		kwaliteit GLBB t.o.v. reguliere bol en bbl	- algemeen oordeel/tevredenheid van instellingen, docenten, deelnemers, leerwerkbedrijven en werkgevers over de GLBB en reguliere bol en bbl (zijn het opstartproblemen of structurele problemen?)
d3	GLBB	andere balans tussen theoretische en praktische voorbereiding op de uitoefening van beroepen		hogere kwaliteit onderwijs: betere studieresultaten en/of minder uitval dan bij reguliere bol en/of bbl	- verdeling jaren bol- en bbl-deel GLBB-opleiding (<i>is reeds bekend</i>) - beoogde en werkelijke opleidingsduur GLBB en bol en bbl: bot, bpv, vrije ruimte (<i>OER, datacollectie instellingen</i>) - trend studieresultaten/studieduur/rendement en uitval GLBB en reguliere bol en bbl (<i>bestaande databases en registers</i>)
d3	GLBB (een extra opleidingsvariant met andere balans theorie-praktijk t.o.v. reguliere bol en bbl)	opzet GLBB: verdeling jaren bol- en bbl-deel	GLBB past beter bij bepaalde typen/groepen deelnemers	beter studieresultaten en minder uitval voor bepaalde typen/groepen deelnemers dan als zij reguliere bol en/of bbl hadden gevolgd	- verdeling jaren bol- en bbl-deel GLBB-opleiding (<i>is reeds bekend</i>) - typen/groepen deelnemers waarvoor GLBB een meer passende opleidingsvariant is dan bol en bbl (<i>datacollectie instellingen</i>) - oordeel of studieresultaten/studieduur/rendement en uitval GLBB-deelnemers gunstiger zijn dan als zij reguliere bol of bbl zouden hebben gevolgd (<i>datacollectie instellingen; indien mogelijk ook bestaande databases en registers</i>)

d3	GLBB			<p>beter toegankelijk onderwijs: hogere initiële instroom uit vmbo en havo bij instellingen/opleidingen met GLBB t.o.v. jaren voordat GLBB bestond</p>	<ul style="list-style-type: none"> - trend aantal instromers in de instellingen/opleidingen met GLBB vanuit vmbo en havo (<i>bestaande databases en registers</i>)
d5	GLBB	<p>intensieve samenwerking met bedrijfsleven, vernieuwende samenwerkingsverbanden</p>	<p>samenwerking met bedrijfsleven is geïntensiveerd</p>	<p>doelmatiger onderwijs: betere aansluiting op de arbeidsmarkt dan bij bol en/of bbl en versterkte diplomawaarde</p>	<ul style="list-style-type: none"> - wijze waarop wordt samengewerkt bij ontwikkeling/programmering/organisatie van GLBB versus reguliere bol en bbl (<i>samenwerkingsovereenkomst, datacollectie instellingen, casestudies</i>) - oordeel over samenwerking GLBB versus bol/bbl (<i>datacollectie instellingen, casestudies</i>) - aandeel met betaald werk, aandeel met betaald werk op niveau (<i>bestaande databases en registers</i>)
d1	<p>GLBB (op een later moment in de opleiding naar het leerbedrijf t.o.v. reguliere bbl)</p>	<p>aantal jaren bol-deel voordat bbl-deel start</p>	<p>deelnemer start het bbl-deel met meer kennis en (praktische) vaardigheden die werkgevers als algemeen bekend veronderstellen op de werkvloer t.o.v. deelnemers die rechtstreeks van het vmbo komen en een bbl-opleiding volgen</p>	<p>tegemoet komen aan behoefte van werkgevers: deelnemers zijn beter inzetbaar bij het leerbedrijf in het tweede deel van de opleiding</p>	<ul style="list-style-type: none"> - verdeling jaren bol- en bbl-deel GLBB-opleiding (<i>niet vragen; is reeds bekend</i>) - mate waarin GLBB-deelnemer beschikt over basiskennis en -vaardigheden na afloop van bol-deel versus de mate waarin vmbo-gediplomeerde bij start bbl daarover beschikt (<i>casestudies</i>) - mate waarin GLBB-deelnemer vs. reguliere bbl-er inzetbaar is in leerbedrijf (<i>casestudies</i>)

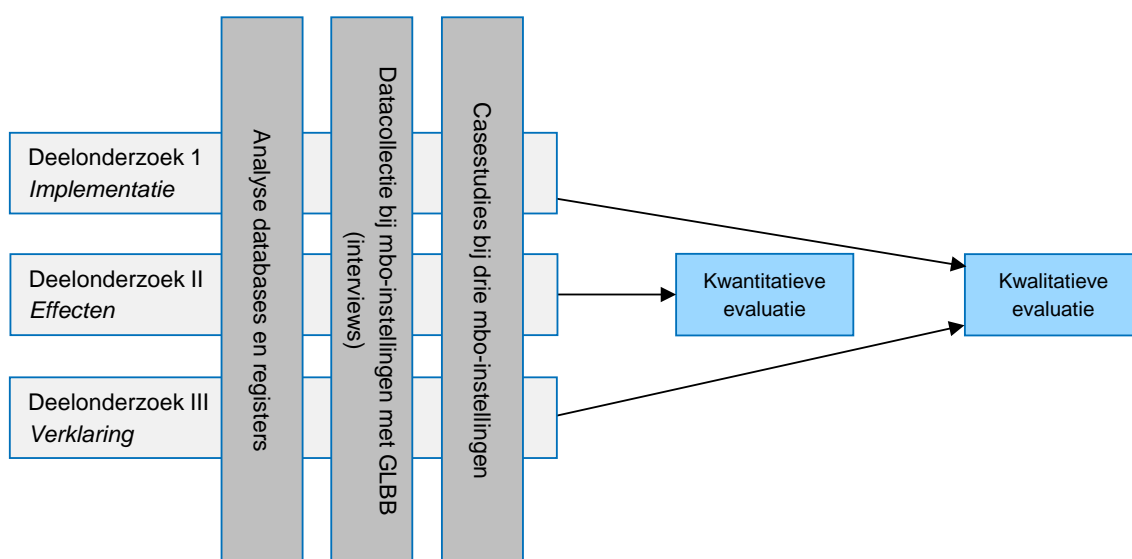


1.4 Onderzoeksaanpak 1-meting

Voor de evaluatie van het experiment GLBB geldt dat, evenals voor de evaluatie 2B MBO, er via drie lijnen gegevens worden verzameld, namelijk door:

- analyse van bestaande databases en registers;
- datacollectie bij mbo-instellingen (interviews);
- casestudies bij mbo-instellingen.

Met de verzamelde gegevens worden het implementatieproces en de outcome (effecten) inzichtelijk gemaakt, en worden verklaringen gezocht voor de gevonden effecten. In de in de vorige paragraaf gepresenteerde beleidsreconstructie staat achter elk van de te gebruiken indicatoren (cursief) aangegeven uit welke dataverzameling deze zullen komen. Er zijn drie aparte deelonderzoeken opgetuigd (zie de figuur hieronder). Deelonderzoeken I en III – monitoring van de implementatie en een verdiepende en verklarende analyse voor de gevonden effecten – vormen gezamenlijk de *kwalitatieve* evaluatie. Deelonderzoek II – de effectanalyse – is een voornamelijk *kwantitatieve* evaluatie.



Ad a.) Analyse van bestaande data en registers

Vanuit DUO zijn inschrijvingsbestanden per studiejaar ontvangen, aangevuld met een door de instelling aangeleverde indicatie voor deelname aan het experiment op het individuele niveau. Per inschrijvingsbestand 'plakt' DUO daar op het individuele niveau gegevens over het vervolg van de onderwijsloopbaan aan vast, zodat ten behoeve van de evaluatie inzichtelijk is hoe individuele onderwijsloopbanen eruit zien. In sommige gevallen was er sprake van een discrepantie tussen de registratie in de inschrijvingsbestanden enerzijds en de registratie voor het experiment anderzijds. Bij dergelijke situaties is de geleverde registratie voor het experiment als leidend beschouwd.

De inschrijvingsbestanden van DUO zijn omgevormd tot cohortbestanden. Een cohort wordt binnen dit onderzoek gedefinieerd als deelnemers die in desbetreffend jaar instroomden in een experimentopleiding of een verwante opleiding (mogelijk een andere opleidingscode [crebo], maar

gelijke onderwijsinhoud). Het betreft hier dan ook niet alleen nieuwe instromers in het mbo, maar ook zij-instromers in het mbo (deelnemers die in het voorafgaande jaar een niet-verwante opleiding volgden) en studenten die na één of meerdere tussenjaren terugkeerden naar het mbo. De reden om tevens verwante opleidingen mee te nemen in dit onderzoek is om zo zuiver mogelijke controlegroepen aan te kunnen maken, zodat de deelnemers aan de experimenten adequaat vergeleken kunnen worden met deelnemers in gelijksoortige opleidingen in de reguliere bol- of bbl-variant. Hierbij is ook rekening gehouden met de administratieve werkelijkheid. Drie zaken in het bijzonder zijn het benoemen waard: (1) crebo's zijn niet uniform voor alle mbo-instellingen: het komt voor dat dezelfde opleiding onder verscheidene crebo's wordt aangeboden (soms zelfs binnen dezelfde instelling), (2) voor verschillende niveaus kan dezelfde crebo worden gehanteerd, en (3) crebo's kunnen tussen jaren veranderen, terwijl het over dezelfde opleiding gaat.

Ad b.) Datacollectie bij mbo-instellingen (interviews)

De datacollectie is gestart met het analyseren van aanvraagdocumenten (aanvraagformulieren, samenwerkingsovereenkomsten, studiewijzers en OER, verkregen via DUO) van elk van de instellingen en een zoektocht op internet (van het verwante aanbod van elk van de instellingen en de wijze waarop de informatie hierover vorm en inhoud is gegeven). Vervolgens zijn gesprekken met sleutelvertegenwoordigers van de GLBB-opleidingen gevoerd op locatie bij de betreffende mbo-instellingen. Bij twee van de tien mbo-instellingen zijn de GLBB-opleidingen niet gestart (in schooljaar 2015-2016). Met hen is wel (telefonisch) contact geweest met als voornaamste vraag waarom er, ondanks goedkeuring, uiteindelijk niet gestart is met het experiment.

De geïnterviewde sleutelvertegenwoordigers zijn in beeld gekomen via de contactpersonen van de instellingen zoals die bekend zijn bij DUO/IDUS. Deze contactpersonen zijn meestal leden van het College van Bestuur dan wel andere centrale stafleden die de aanvraag ondertekend hebben c.q. verantwoordelijk zijn, maar verder doorgaans in mindere mate betrokken zijn bij de uiteindelijke vormgeving en implementatie van de GLBB-opleidingen.

Voorafgaand aan de gesprekken is een topiclijst opgesteld die tevens is voorgelegd aan de adviescommissie evaluatie 2B BMO (zie de bijlage bij de rapportage van de 0-meting GLBB voor deze topiclijst). De topiclijst is aan alle sleutelvertegenwoordigers voorafgaand aan de gesprekken ter voorbereiding opgestuurd.

De gesprekken op locatie met sleutelvertegenwoordigers duurden anderhalf à twee uur. Per gesprek waren meestal meerdere sleutelvertegenwoordigers aanwezig met een maximum van drie. De gesprekspartners hadden verschillende functies. Vrijwel altijd was de opleidingsverantwoordelijke aanwezig, soms vergezeld van de opleidingscoördinator, domeins- of faculteitsdirectie, docent, directeur of coördinator van een vereniging van opleidingsbedrijven of een stafmedewerker. Aan de gesprekken op locatie hebben 19 personen deelgenomen. De twee telefonische gesprekken met niet-gestarte opleidingen zijn gevoerd met steeds één persoon, respectievelijk een stafmedewerker en een lid van het College van Bestuur.

Ad c.) Casestudies bij mbo-instellingen

Ter aanvulling en verdieping van de – reeds rijke – informatie die is opgehaald in de eerste gespreksronde (zie hierboven), zijn in een tweede ronde ten behoeve van de casestudies extra gesprekken gevoerd in relatie tot drie cases/mbo-instellingen (met in totaal zes GLBB-opleidingen). Deze drie cases zijn 1) Leeuwenborgh, 2) Scalda en 3) ROC Top. Waar nodig is nogmaals met actoren van de mbo-instelling gesproken. Verder is de invulling van de casestudies zodanig

geweest dat met alle betrokken actoren rondom de GLBB is gesproken. Dat houdt in dat naast actoren binnen de mbo-instellingen is gesproken met (vier) betrokken leerbedrijven en (dertien) deelnemers.

Wie nemen deel aan de GLBB en waarom?

2.1 Deelnemende mbo-instellingen en bedrijven en motieven

Welke mbo-instellingen/opleidingen en bedrijven?

Voor het schooljaar 2015-2016 zijn in totaal voor 32 opleidingen een aanvraag GLBB ingediend door 14 instellingen. Het gaat in alle gevallen om ROC's. Voor zes opleidingen is de aanvraag niet toegekend, omdat geen juist Onderwijs- en ExamenReglement (OER) is aangeleverd of omdat betrokken leerbedrijven geen gunstige beoordeling voor beroepspraktijkvorming (bpv) hebben. De overige 26 aanvragen zijn wel toegekend. Daarvan zijn er vijf niet gestart. Er zijn uiteindelijk in schooljaar 2015-2016 dus 21 GLBB-opleidingen gestart, bij in totaal acht instellingen. Bij 17 van de 21 gestarte GLBB-opleidingen is één leerbedrijf betrokken. Het gaat om grote leerbedrijven, zoals Maastricht UMC, VUMC, Cicero Zorggroep, Nedtrain en intermediair Bouwmensen (die voor een groot deel van de bouwaannemers in de regio bemiddelt).

Niet-gestarte opleidingen

De *koksopleiding bij ROC Leijgraaf* is niet gestart om twee redenen. Het aantal deelnemers dat zich had ingeschreven was onvoldoende groot om de GLBB te bekostigen. Ook was men onvoldoende vergevorderd met de gewenste inbouw van bedrijfsspecifieke aspecten in de opleiding (catering, ziekenhuiskok, etc.). De deelnemers die zich hadden aangemeld, zijn ingestroomd in de bol. De gesprekken met het leerbedrijf duren nog voort en verlopen voorspoedig. Voor schooljaar 2016-2017 is geen (nieuwe) aanvraag ingediend en is men ook niet gestart. Vermoedelijk gaat dit gebeuren voor het schooljaar 2017-2018.

Ook de (vier) *bouw en infra-opleidingen bij MBO Amersfoort* in de GLBB-variant zijn niet gestart vanwege te weinig aanmeldingen door deelnemers waardoor de opleiding niet financieel haalbaar werd geacht. Daarbij speelt mee dat de GLBB vooral bedoeld was als alternatief voor deelnemers die geen leerwerkplaats konden bemachtigen, en dat de GLBB niet meer nodig was door de aantrekkelijke economie en de in aantal voldoende beschikbare leerwerkplaatsen. Ook voor schooljaar 2016-2017 is men niet gestart. Er was al wel tijd en energie in de vormgeving en werving voor de GLBB-opleidingen gestopt en de mbo-instelling heeft aangegeven dat deze 'op de schap' blijven liggen, zodat ze bij een teruglopende economie in de bouw weer tevoorschijn kunnen worden gehaald.

Tabel 1.1 toont de toegekende GLBB-opleidingen, inclusief het aantal deelnemers dat is gestart in de GLBB. De tabel is aangevuld met het aantal instromers in de reguliere bol en bbl van dezelfde opleiding bij dezelfde instelling. Hoewel met de GLBB – naast de bol en bbl – in theorie een extra leerweg gecreëerd wordt, betekent dit in de praktijk niet dat een deelnemer bij één en dezelfde instelling voor een bepaalde opleiding daadwerkelijk kan kiezen uit *alle* drie de leerwegen. Integendeel, zoals tabel 1.1 doet vermoeden komt de GLBB doorgaans in de plaats van de bol of de bbl (substitutie). Op basis van de gevoerde gesprekken blijken alleen bij de opleiding Monteur mechatronica bij ROC van Amsterdam alle drie de leerwegen in reguliere vorm aangeboden te worden. En bij Leeuwenborgh is er wel instroom in de bbl, maar deze bbl wordt alleen

als verkort traject aangeboden voor deelnemers met eerdere werkervaring/diploma's (de reguliere bbl is vervangen door de GLBB).

Op basis van tabel 1.1 en de gevoerde gesprekken is de wijze van substitutie gereconstrueerd.

De reguliere bol is vervangen door de GLBB bij de opleidingen:

- Kok, niveau 2 (ROC Midden Nederland);
- Timmerman en Metselaar, niveau 2 (Scalda);
- Manager ondernemer café bar, niveau 4 (ROC van Amsterdam);
- Middenkader functionaris bouw/infra, niveau 4 (Da Vinci);

De reguliere bbl is vervangen door de GLBB bij de opleidingen:

- Verzorgende-IG, niveau 3 en MBO-verpleegkundige, niveau 4 (Leeuwenborgh);
- MBO-verpleegkundige, niveau 4 (ROC Top) (de branchedifferentiatie psychiatrie bestaat nog wel in de bbl-variant; deze kent dezelfde crebo);
- Technicus, niveau 4 (ROC Kop van Noord Holland).

Zowel de reguliere bol als bbl worden tegelijk met de GLBB aangeboden bij de opleiding:

- Monteur mechatronica, niveau 2 (ROC van Amsterdam).

Bij de opleiding Zelfstandig werkend kok (niveau 3) van ROC Midden Nederland is de wijze van substitutie niet helder aan te geven, omdat deelnemers in deze opleiding doorgaans instroomden via de opleiding Kok (niveau 2). De wijze van substitutie bij ROC Rivor is bij gebrek aan gegevens niet goed te duiden.

Motieven voor deelname GLBB

In de gesprekken met betrokkenen van de mbo-instellingen en bedrijven rondom de GLBB-opleidingen is gevraagd naar de motieven om te starten met een GLBB. Daarbij is gevraagd of de gestelde doelen van het experiment voor hen aanleiding tot deelname vormden. De belangrijkste motieven voor deelname aan de GLBB zijn (genoemde aantallen zijn schattingen op basis van gevoerde gesprekken):

- betere inzetbaarheid van deelnemers in het leerbedrijf door ze meer kennis en praktische/sociale vaardigheden mee te geven (voor bijna alle experimenten een motief);
- GLBB past bij de bestaande praktijk voordat GLBB bestond, waarbij leerlingen individueel al overgingen van de bol naar bbl (voor veertien experimenten een motief);
- Kostenbesparing voor het leerbedrijf doordat het eerste leerjaar in bol wordt gegeven in plaats van in bbl, minder begeleiding nodig in het eerste leerjaar (bij elf experimenten een motief);
- het realiseren van een groter aanbod aan praktijkplaatsen dan wel behoud van huidige aantal praktijkplaatsen (bij negen experimenten een motief);
- het realiseren van een hogere instroom dan wel behoud van het huidige aantal instromers (bij zes experimenten een motief);
- het verbeteren van de toegankelijkheid van het beroepsonderwijs door een andere/betere balans tussen de theoretische en praktische voorbereiding op het beroep (bij zes experimenten een motief);
- bijdragen aan een 'leven lang leren' door herintreders op de instelling eerst theoretisch bij te scholen in het bol-deel van de opleiding (bij een paar experimenten een motief);

Tabel 1.1: GLBB-opleidingen, inclusief aantal instromers GLBB ten opzichte van instromers reguliere bol en bbl (cohort 2015/16) (Bron: DUO)

Brin	Instelling	Naam opleiding	Crebo	Niveau	Duur opleiding	Opzet opleiding	Instroom GLBB	Instroom reguliere bol	Instroom reguliere bbl
25LH	ROC Midden NL	Kok	25180	2	2 jaar	bol/bbl	19	0	31
25LH	ROC Midden NL	Zelfstandig werkend kok	25182	3	3 jaar	bol/bbl/bbl	15	0	28
25PV	Scalda	Timmerman	22010/94920	2	2 jaar	bol/bbl	17	2	23
25PV	Scalda	Metselaar incl. casco lijmwerk	93901	2	2 jaar	bol/bbl	1	0	0
25PV	Scalda	Metselaar incl. lichte scheidingswanden	93902	2	2 jaar	bol/bbl	2	0	1
25PL	Leeuwenborgh	Verzorgende IG	95530	3	3 jaar	bol/bbl/bbl	20	67	41
25PL	Leeuwenborgh	MBO-Verpleegkundige	95520	4	4 jaar	bol/bol/bbl/bbl	17	98	14
04EU	ROC Kop van NH	Technicus	94421	4	4 jaar	bol/bol/bbl/bbl	15	34	0
25PZ	ROC van A'dam	Manager ondernemer café bar	90301	4	4 jaar	bol/bol/bbl	46	14	0
25PZ	ROC van A'dam	Monteur Mechatronica niveau 2	91080	2	2 jaar	bol/bbl	23	12	1
30RM	ROC TOP	MBO-Verpleegkundige	95520	4	4 jaar	bol/bbl/bbl/bbl	15	49	60
04CY	ROC Rivor	Timmerman	94920	2	2 jaar	bol/bbl	n.b.	n.b.	n.b.
04CY	ROC Rivor	Allround timmerman nieuwbouw	94932	3	3 jaar		n.b.	n.b.	n.b.
04CY	ROC Rivor	Allround timmerman bouw- en werkplaats	94931	3	3 jaar		n.b.	n.b.	n.b.
04CY	ROC Rivor	Allround timmerman en restauratie	94933	3	3 jaar		n.b.	n.b.	n.b.
04CY	ROC Rivor	Metselaar incl. casco en lijn	93901	2	2 jaar	bol/bbl	n.b.	n.b.	n.b.
04CY	ROC Rivor	Allround metselaar herstel en restauratie	94822	3	3 jaar		n.b.	n.b.	n.b.
04CY	ROC Rivor	Allround metselaar incl. nieuwe metseltechnieken	94821	3	3 jaar		n.b.	n.b.	n.b.
04CY	ROC Rivor	Allround metselaar aan- en verbouw	94821	3	3 jaar		n.b.	n.b.	n.b.
04CY	ROC Rivor	Middenkaderfunctionaris bouw	94823	4	4 jaar		n.b.	n.b.	n.b.
20MQ	ROC Da Vinci	Middenkaderfunctionaris Bouw infra	94050	4	4 jaar	bol/bol/bbl/bbl	n.b.	n.b.	n.b.
28DE	ROC de Leijgraaf	Kok niveau 2	90760	2	2 jaar	bol/bbl	Niet gestart		
30RR	MBO Amersfoort	Monteur Elektrotechnische installaties	94271	2	2 jaar	bol/bbl	Niet gestart		
30RR	MBO Amersfoort	Monteur werktuigkundige installaties	94272	2	2 jaar	bol/bbl	Niet gestart		
30RR	MBO Amersfoort	Timmerman	94920	2	2 jaar	bol/bbl	Niet gestart		
30RR	MBO Amersfoort	Schilderen	91450	2	2 jaar	bol/bbl	Niet gestart		

- het verbeteren van de kwaliteit van het beroepsonderwijs door een andere/betere balans tussen de theoretische en praktische voorbereiding op het beroep (bij een paar experimenten een motief);
- het verbeteren van de doelmatigheid van het onderwijs door een betere aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt (bij een paar experimenten een motief).

2.2 Welke deelnemers volgen de GLBB en waarom?

Typen instromers

In tabel 1.2 zijn instromers getypeerd aan de hand van hun onderwijssituatie een jaar voorafgaand aan de instroom in de GLBB-opleidingen in schooljaar 2015-2016. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt naar: (1) deelnemer stroomt direct vanuit vo of ho in het mbo in; (2) deelnemer stond al ingeschreven in het mbo ('zij-instroom mbo'); (3) indirecte instroom in het mbo (deelnemer heeft eerder in het mbo ingeschreven gestaan, maar niet in het voorafgaand studiejaar. Deze deelnemer wordt als 'herintreder' getypeerd).

Tabel 1.2: Instromers in de GLBB-opleidingen schooljaar 2015-2016 (absolute aantallen) (Bron: DUO)

		Experimentdeelnemers			Totaal
		directe instroom vanuit vo of ho	zij-instroom mbo	indirecte instroom	
ROC Midden Nederland	Kok	15	2	2	19
Scalda	Metselaar inclusief casco lijmwerk	1	0	0	1
Scalda	Metselaar inclusief lichte scheidingswanden	1	1	0	2
Scalda	Timmerman	13	4	0	17
ROC van Amsterdam	Manager/ondernemer café-bar	20	17	10	47
ROC Kop van Noord-Holland	Technicus	10	2	3	15
ROC Leeuwenborgh	Mbo-Verpleegkundige	7	3	7	17
ROC Leeuwenborgh	Verzorgende-IG	1	11	8	20
ROC TOP	Mbo-Verpleegkundige	3	1	11	15
ROC van Amsterdam	Monteur mechatronica	2	6	15	23
ROC Midden Nederland	Zelfstandig werkend kok	9	4	2	15
		82	51	58	191

82 van de 191 ingestroomde GLBB-deelnemers (43%) stromen direct in vanuit het vo (of ho in een enkel geval). Bij de GLBB-opleidingen die de reguliere bol hebben vervangen (eerste groep van vijf opleidingen in tabel 1.2) is dat percentage veel hoger, met uitzondering van de opleiding Manager/ondernemer café-bar.

51 van de 191 instromers in de GLBB (27%) zijn zij-instromers uit een andere mbo-opleiding en 58 van de 191 (30%) zijn herintreders en volgden in 2014/15 geen onderwijs. Bij de GLBB-opleidingen die de reguliere bbl hebben vervangen (tweede groep van vier opleidingen in tabel 1.2) zijn zij-instromers mbo en herintreders verhoudingsgewijs vaker vertegenwoordigd.

Verband tussen substitutie en typen instromers

Hierboven is reeds duidelijk geworden dat er een verband bestaat tussen de wijze van substitutie (GLBB vervangt reguliere bol of juist reguliere bbl) en de typen instromers. In de gevoerde gesprekken met bedrijven en mbo-instellingen is daar nader op ingegaan. Bij sommige GLBB-opleidingen, waar de bol is vervangen en de deelnemers of de GLBB of de bbl instromen, blijkt dat de instromers in de GLBB – onder invloed van selectie door het leerbedrijf – deelnemers zijn die de vakinhoudelijke en/of sociale vaardigheden nog onvoldoende bezitten. Voor hen wordt het beter geacht te starten in een bol-jaar, voordat ze het leerbedrijf ingaan.

Andersom geldt dat bij sommige GLBB-opleidingen waar de bbl is vervangen en de deelnemers of de GLBB of de bol instromen, de deelnemers in de GLBB de meer gemotiveerde deelnemers zijn (iets ouder en met meer levenservaring).

Het is niet duidelijk of een dergelijk verband ook invloed heeft op bijvoorbeeld studieresultaten van de deelnemers (zoals uitval en rendement) en daarmee op de effecten van het experiment GLBB.

Motieven deelnemers

Eerder zijn de motieven weergegeven van de mbo-instellingen (en bijbehorende bedrijven) om een GLBB-opleiding te starten. Bij de deelnemers die we hebben gesproken in het kader van de casestudies (Leeuwenborgh, Scalda, ROC Top) is zeker niet altijd een bewuste keuze gemaakt om een opleiding in de GLBB-variant te volgen. Zoals eerder al is aangegeven, lijkt bij deze instellingen de reguliere bol- of bbl-variant vervangen te zijn door de GLBB-variant. Deze deelnemers hebben wellicht daarom een wat ambivalente houding ten opzichte van de GLBB-opleiding. Sommige deelnemers erkennen de meerwaarde van een eerste jaar (of fase) bol. Aan de andere kant hebben veel GLBB-deelnemers (vooral de iets oudere personen) vaak de voorkeur voor bbl en zien zij het eerste jaar bol als een verplichting (met als nadelen dat zij geen geld verdienen en dat zij opnieuw de schoolbanken in moeten). Wellicht dat deze houding voor instroomcohort 2016/17 en later omslaat als de GLBB meer bekendheid geniet en deelnemers er bewuster voor kiezen. Nu kwam het voor dat deelnemers van deze mbo-instellingen zich inschreven voor de bbl en later te horen kregen dat de bbl vervangen was door de GLBB.

2.3 GLBB-opleidingen en instromende deelnemers in schooljaar 2016-2017

Voor schooljaar 2016-2017 is de GLBB-aanvraag toegekend voor de volgende zes opleidingen (voor zestien opleidingen is de aanvraag afgewezen).

Tabel 1.3: Toegekende GLBB-opleidingen voor schooljaar 2016-2017 (Bron: OCW)

Mbo-instelling	Naam opleiding	Crebo	Niveau	Duur opleiding	Opzet opleiding
ROC MN	Gastheer/-vrouw	25168	2	2 jaar	bol/bbl
ROC MN	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker	25484	3	3 jaar	bol/bol/bbl
ROC MN	Pedagogisch werker kinderopvang	25486	3	3 jaar	bol/bol/bbl
ROC Kop van NH	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker	25484	3	3 jaar	bol/bol/bbl
ROC van Twente	Monteur mechatronica	25342	2	2 jaar	bol/bbl
ROC Ter AA	Middenkader functionaris bouw	25104	4	4 jaar	bol/bol/bbl/bbl

Er komen dus zes GLBB-opleidingen bij in schooljaar 2016-2017; tegelijkertijd stoppen er drie die in 2015-2016 waren gestart (Metselaar niveau 2 van Scalda (twee keer) en MBO-Verpleegkundige van Leeuwenborgh). Het aantal nieuwe instromers in GLBB-opleidingen in schooljaar 2016-2017 blijkt op basis van een eerste inventarisatie van de databestanden ongeveer gelijk aan dat in schooljaar 2015-2016. Het exacte aantal wordt in de 2-meting gepubliceerd, waarin gerapporteerd wordt over het eerste leerjaar van het tweede instroomcohort en over het tweede leerjaar van het eerste cohort (oftewel, over de situatie in schooljaar 2016-2017).

Implementatie en organisatie van de GLBB in schooljaar 2015-2016

3.1 Samenwerking met bedrijven

Intensiteit contacten

Net als bij de bbl vervult een deelnemer bij de GLBB in het bedrijf een praktijkplaats, zij het nog niet in het eerste leerjaar. Het bedrijf heeft dan ook een goede reden om de selectie van deelnemers (mede) te bepalen, te meer het bedrijf een aantal praktijkplaatsen garant heeft gesteld. Daarnaast blijkt dat bedrijven meerwaarde in de GLBB zien als zij bedrijfsspecifieke onderdelen in het curriculum op kunnen laten nemen. Bedrijven hebben dus een belang bij een intensieve samenwerking. Betrokkenen van mbo-instellingen en bedrijven bestempelen de samenwerking tussen mbo-instelling en bedrijf dan ook als intensief. Zowel bij de werving, de selectie, en de opzet en uitvoering (het geven van onderwijs, begeleiding) zijn er bij de meeste opleidingen veel contacten met de bedrijven. Er zijn daarbij wel verschillen in hoe de intensieve samenwerking wordt vormgegeven.

Een unieke case is een samenwerking waarvoor een aparte projectgroep en curriculumcommissie zijn opgericht (bestaande uit vertegenwoordigers van de mbo-instelling en het leerbedrijf) die periodiek bij elkaar komen en de stand van zaken bijhouden. Dit wil zeggen dat er geëvalueerd wordt, bijgesteld wordt, gekeken wordt naar professionalisering van docenten en praktijkbegeleiders en dat er (nieuwe) afspraken over verbeteringen worden gemaakt. Gesteld wordt verder dat dergelijke intensieve relaties met alle bedrijven waarmee de instelling contacten heeft in het kader van de reguliere bol- en de bbl-opleidingen niet mogelijk zijn. Dat zou simpelweg te veel van docenten en loopbaanbegeleiders vergen, ook al is het zo dat in de reguliere bol en bbl ook veelvuldig afstemming plaats moet vinden met leerbedrijven.

In andere gevallen is de samenwerking intensief, omdat mbo-instelling en bedrijf op één locatie zitten, waardoor er veel directe contacten zijn en onderwijs en praktijk samenvallen.

In een paar gevallen wordt op dezelfde voet verder gegaan als voor de start van de GLBB: de samenwerking is intensief, maar niet intensiever dan voorheen.

De over het algemeen intensieve relatie in de GLBB-opleidingen wordt doorgaans noodzakelijk geacht en op waarde geschat, hoeveel moeite het ook kost. Bedrijven voelen volgens enkele geïnterviewden van instellingen de noodzaak om te investeren in een gezamenlijke aanpak en het 'meedraaien' in het geven van onderwijs. Dit gebeurt in de vrije ruimte, soms als surplus of straks in de keuzedelen.

Uitbreiding bedrijven en aanbod praktijkplaatsen

De GLBB-opleidingen zijn in schooljaar 2015-2016 doorgaans gestart door mbo-instellingen en bedrijven die al veel contact met elkaar hadden. Bij twee instellingen/opleidingen heeft deelname aan het experiment geleid tot uitbreiding van deelname aan het experiment met een nieuw bedrijf. In beide gevallen betreft het de zorgsector. In enkele andere instellingen/opleidingen zijn er wel

voornemens of reeds contacten, maar heeft dit nog niet geleid tot een uitbreiding van het experiment met nieuwe bedrijven.

De gevoerde gesprekken geven geen aanleiding te veronderstellen dat bedrijven meer praktijkplaatsen dan voorheen aanbieden nu zij deelnemen aan de GLBB. Bij sommige experimenten lijkt het er wel op dat het aantal door bedrijven beschikbaar gestelde praktijkplaatsen behouden is gebleven, omdat bedrijven vinden dat de opzet van eerst bol en dan bbl beter past bij sommige deelnemers die zodoende eerst kennis en vaardigheden opdoen voordat ze het bedrijf instromen.

Problemen samenwerkingscontract

Een samenwerkingscontract met één of meerdere bedrijven vormt de basis voor de GLBB. Voor aanvang van het experiment dienen bedrijven en mbo-instellingen een samenwerkingscontract met daarin afspraken over het aantal beschikbare praktijkplaatsen en over marktconforme beloning van deelnemers af te sluiten. *“De regering is van mening dat het redelijk is dat een deelnemer die kiest voor de beroepsopleiding bol-bbl extra waarborgen wordt geboden. Eén van die waarborgen betreft de zekerheid van een praktijkplaats waar een redelijke beloning tegenover staat. Dit is nodig, omdat een deelnemer pas na ten minste één jaar begint aan de bbl. Op dit moment geeft deze deelnemer zijn recht op studiefinanciering en een ov-studentenkaart op. Een deelnemer heeft op het moment dat hij de beroepsopleiding bol-bbl start nog geen afspraken kunnen maken met het leerwerkbedrijf.”*¹ Omdat sprake is van een formeel contract hebben diverse instellingen en bedrijven er juristen naar laten kijken en soms zijn er eigen teksten toegevoegd, dan wel is een addendum opgenomen. Hoewel het uiteindelijk niet tot grote problemen heeft geleid bij de lopende GLBB-experimenten, wordt desalniettemin gepleit om het samenwerkingscontract om te vormen tot een intentieverklaring, omdat dit meer recht doet aan de feitelijke situatie (er zijn geen sanctiemogelijkheden als het beloofde aantal praktijkplaatsen niet beschikbaar blijkt) en ophef en gedoe voorkomt. Bij een enkele instelling die met meerdere bedrijven samenwerkt in de GLBB hebben (praktijk)docenten veel moeite moeten doen om alle bedrijven te benaderen en ze te vragen de overeenkomst te ondertekenen.

Het is onduidelijk of het samenwerkingscontract overige (niet-deelnemende) mbo-instellingen en bedrijven ervan hebben weerhouden om aan de GLBB deel te nemen.

Het garant stellen van een vooraf bepaald aantal praktijkplaatsen en het bieden van een marktconforme beloning (meestal wordt het cao-loon of minimumloon aangehouden) hebben weinig problemen opgeleverd en voor zover daar zicht op is, leveren die in de relatie met deelnemers ook weinig problemen op. Deelnemers geven aan dat de beloning conform gemaakte afspraken of volgens cao is, maar vinden de beloning te laag. Daarbij speelt mee dat vooral met oudere deelnemers is gesproken, die vanuit het verleden gewend waren aan een hogere/volwaardige beloning.

Algemeen oordeel over de samenwerking tussen bedrijven en mbo-instellingen

Over het algemeen wordt de samenwerking tussen bedrijven en mbo-instellingen door betrokkenen van beide kanten als positief beoordeeld. En hoewel het van beide kanten bij veel experimenten een hoge tijdsinvestering vergt, ziet men er ook de noodzaak en voordelen van in. De bereidheid om te investeren is groot.

¹ Besluit experiment beroepsopleiding gecombineerde leerwegen bol-bbl.

3.2 Organisatie van de GLBB

Informatieverstrekking/communicatie en werving

Informatie aan deelnemers (en hun ouders) over de GLBB-opleiding is door de meeste ROC's verstrekt via open dagen, schoolbezoeken en de gesprekken (bij de intake) die daarna gevoerd zijn. Soms zijn er voor de experimentele opleiding aparte folders/brochures gemaakt. Op enkele websites van instellingen bij de informatie over het opleidingsaanbod wordt expliciet vermeld dat een opleiding naast bol of bbl ook als GLBB te volgen is, maar dit gebeurt lang niet bij alle instellingen.

Bij enkele GLBB-opleidingen is de informatie over de opleiding grotendeels of geheel verstrekt op bijeenkomsten van het bedrijf waarmee de samenwerkingsovereenkomst is getekend en kon ook daar ingeschreven worden (soms zowel bij bedrijf als bij het ROC). Soms zijn door de samenwerkende mbo-instellingen bijdragen geleverd aan deze informatiebijeenkomsten. In enkele gevallen is er expliciet een traject voorafgaand aan de toelating tot de experimentele opleiding vanuit het bedrijf (in samenwerking met het ROC) vastgesteld (ook op schrift vastgelegd). Een dergelijk traject duurt één of twee weken en is bedoeld om te achterhalen welke kennis en vaardigheden de deelnemer reeds bezit (afhankelijk daarvan maakt het bedrijf de keuze of de deelnemer kan starten in de bbl of de GLBB) en hoe zijn of haar motivatie is. Soms bevat het traject ook een voorlichtingsavond voor student en ouders of een capaciteitstest. Enkele instellingen schuiven de gecombineerde opleiding in hun informatie bewust naar voren.

Selectie

Zoals uit het voorgaande is gebleken is de informatieverstrekking verschillend en soms neemt de mbo-instelling en dan weer het bedrijf het voortouw. Dit beeld zet zich voort bij de uiteindelijke selectie van deelnemers aan de GLBB. In enkele gevallen wordt die vrijwel geheel door het bedrijf gedaan en soms geheel door de mbo-instelling. Soms wordt expliciet door een instelling aangegeven, dat men geen betrokkenheid wil van het bedrijf bij de selectie. Bij de overige gevallen is de uiteindelijke selectie een combinatie van mbo-instelling en bedrijf. In vrijwel alle gevallen zijn vaardigheden en ervaring in de gewenste sector, en motivatie belangrijke factoren. Daarnaast zijn uiteraard de toelatingseisen die de mbo-instelling stelt, relevant.

Betrokkenheid internen ROC en externen bij de opzet en uitvoering van de experimentele opleidingen

Bij de meeste mbo-instellingen zijn opleidingsmanagers, docenten en soms ook andere internen (onderwijskundigen, examenbureau, onderwijsbureau) betrokken geweest bij de opzet van de GLBB. Soms is dat zeer intensief bij de opzet en langdurig ook nog bij de uitvoering in de vorm van een curriculumcommissie, werkveldcommissie of projectgroep (samengesteld uit ROC- en bedrijfsvertegenwoordigers) die periodiek (maandelijks, per kwartaal, 6 maal per jaar) bij elkaar komt. De voortgang, het bijdragen aan praktijkopdrachten en de professionalisering van docenten zijn onder andere onderwerpen die besproken worden. In enkele GLBB-opleidingen verzorgt het leerbedrijf ook een deel van de opleiding of wordt er gesproken over een plus-deel dat door het bedrijf wordt verzorgd. In een enkel geval is extern advies ingeroepen om het onderwijsconcept voldoende handen en voeten te geven. Bij één instelling is met een ander ROC (dat wel een experiment had aangevraagd, maar deze niet toegekend heeft gekregen) gezamenlijk de opleiding met eenzelfde bedrijf opgezet.

Vormgeving van de gecombineerde leerwegen

Gecombineerde leerwegen starten altijd met een bol-jaar en eindigen altijd met een bbl-jaar. Bij drie- en vierjarige opleidingen is de keuze tussen bol en bbl in het tussenliggende jaar of tussenliggende jaren vrij. Voor zover bekend zijn de driejarige GLBB-opleidingen in schooljaar 2015-2016 gestart met één jaar bol en twee jaar bbl. De meeste niveau 4-opleidingen kennen de vorm bol, bol, bbl, bbl, met als uitzondering de opleiding Verpleegkundige van Leeuwenborgh die de vorm bol, bbl, bbl, bbl heeft.

In een aantal gevallen is er een 'nieuw' onderwijsconcept opgesteld dat wat structuur betreft afwijkt van de bol of de bbl (bijvoorbeeld wisseling theorie en praktijk 's morgens en 's middags). In ieder geval bij een paar experimenten blijkt dat GLBB-deelnemers voor sommige vakken (bijvoorbeeld Taal & Rekenen, Loopbaan & Burgerschap) tegelijkertijd onderwijs volgen met reguliere bol- en/of bbl-deelnemers. Dat wordt bijvoorbeeld mogelijk gemaakt door een modulair lessysteem waarin deelnemers van verschillende leerwegen/opleidingen bij bepaalde modules dezelfde lessen kunnen volgen.

Eén experimentele opleiding heeft gekozen voor een vierdaagse opleiding. Door de vijfde doordeweekse dag vrijaf te geven, krijgen (oudere) deelnemers de mogelijkheid een dag werk elders te verrichten (om daarmee te kunnen voorzien in hun levensonderhoud). Andere opleidingen hebben soms een bepaalde beginperiode (16 weken, 6 maanden) waar deelnemers alleen op school zitten en nog niet in het bedrijf komen. In weer een andere opleiding krijgen de deelnemers ook in het eerste jaar bol van de GLBB-opleiding maar één dag theorie en de rest praktijk op school (één locatie met het bedrijf).

Aan de keuze en uitvoering van keuzedelen zijn de GLBB-opleidingen nog niet (echt) toegekomen. In één mbo-instelling zijn de keuzedelen naar voren gehaald. Bij enkele andere GLBB-opleidingen worden in de 'vrije ruimte' soms extra onderdelen van bedrijven (surplus) ingepast. Verder wordt door enkele mbo-instellingen aangegeven dat de bedrijven bij de keuze van keuzedelen zeker een (hoofd)rol zullen (gaan) spelen (weliswaar in overleg) en bij andere instellingen zal de mbo-instelling leidend zijn in het maken van een keuze. In enkele interviews wordt aangegeven dat keuzedelen mogelijk samen ontwikkeld zullen worden.

Algemeen oordeel over de organisatie van de GLBB

Wat betreft de fase van ontwikkeling van de experimentele opleiding waarin men zich volgens de geïnterviewden bevindt, is de eerste opmerking vaak dat men in feite nooit uitontwikkeld is. Sommigen geven aan dat men vooral nog aan het begin staat en zoekende is naar de juiste vorm; anderen – vooral degenen die meer uitgesproken geïnvesteerd hebben met het bedrijfsleven in een herkenbaar concept – voelen zich goed op weg en zijn op zoek naar verfijning. De overgang van bol naar bbl, de inpassing van de keuzedelen, en de extra onderdelen die door de bedrijven worden ingevoegd zijn daarbij de belangrijkste aandachtspunten voor de komende tijd.

Door betrokkenen worden weinig grote belemmeringen bij de in- en uitvoering van de gecombineerde leerweg genoemd. Een aantal kleine belemmeringen of verbeterpunten worden wel genoemd. Het verkrijgen van handtekeningen van bedrijven voor de samenwerkingsovereenkomst bijvoorbeeld. Of het moeten aangaan van een formeel samenwerkingscontract, waar een 'intentieverklaring' passender zou zijn geweest volgens betrokkenen. Eén enkele instelling noemt de late toekenning van het experiment een belemmering, waardoor er tijdnood ontstond om de op-

leiding goed op de rails te krijgen. Met betrekking tot de aanvraagprocedure zijn ook enkele opmerkingen gemaakt. Zo wordt de toekenningsprocedure traag en (te) laat genoemd en in één geval is vanwege een kleine overschrijding van de tijd de aanvraag niet toegekend.

Het meest relevante aandachtspunt rondom de organisatie van de GLBB heeft betrekking op de laatste datum waarop een nieuw cohort deelnemers in de GLBB kan worden ingeschreven (zie tabel 3.1). Door diverse mbo-instellingen wordt de vraag opgeroepen wat er met het experiment verder gaat gebeuren nu voor bijvoorbeeld de vierjarige opleidingen geen nieuw cohort kan worden aangemeld dat in schooljaar 2017-2018 start.

Tabel 3.1: Laatste datum aanvraag experiment en laatste inschrijvingsdatum nieuw cohort

Onderwijsprogramma	Laatste datum aanvraag experiment	Laatste inschrijvingsdatum deelnemer nieuwe cohort
Vierjarige opleiding	15 januari 2016	1 augustus 2016
Driejarige opleiding	15 januari 2017	1 augustus 2017
Tweejarige opleiding	15 januari 2018	1 augustus 2018

3.3 Onderwijsvernieuwing?

Bij zes van de 21 GLBB-opleidingen is duidelijk dat de GLBB niet tot vernieuwing van het onderwijs heeft geleid. De GLBB is inhoudelijk een kopie van de oorspronkelijke bol- of bbl-variant.

Bij de overige 15 GLBB-opleidingen is er in meer of mindere mate sprake van onderwijsvernieuwing. Allereerst wordt de opzet van eerst bol en daarna bbl als een relevante onderwijsvernieuwing gezien. Maar ook binnen deze opzet wordt nader geëxperimenteerd met de structuur van de opleiding, en de combinatie van theorie en praktijk (zoals in paragraaf 3.2 reeds is aangegeven). Het doel van een andere (voortdurende) wisseling van theorie en praktijk is over het algemeen om de opgedane kennis en vaardigheden sneller en beter te laten beklijven bij de deelnemers (dat wil zeggen door de theorie direct te toetsen in de praktijk).

Een andere onderwijsvernieuwing in de GLBB is het aanbieden van bedrijfsspecifieke elementen in de opleiding. Door sommige bedrijven wordt de GLBB aangegrepen om bijvoorbeeld in keuzedelen of de vrije ruimte eigen onderdelen in te ruimen.

Ten derde kan de intensievere samenwerking tussen professionals van bedrijven en mbo-instellingen als onderwijsvernieuwing worden gezien. Dat komt bijvoorbeeld tot uiting bij het leveren van een gastdocent of een begeleider (tijdens het bol-deel) door het bedrijf. Ook de omgekeerde weg wordt bewandeld, zoals mentoren die vaker in het bedrijf komen.

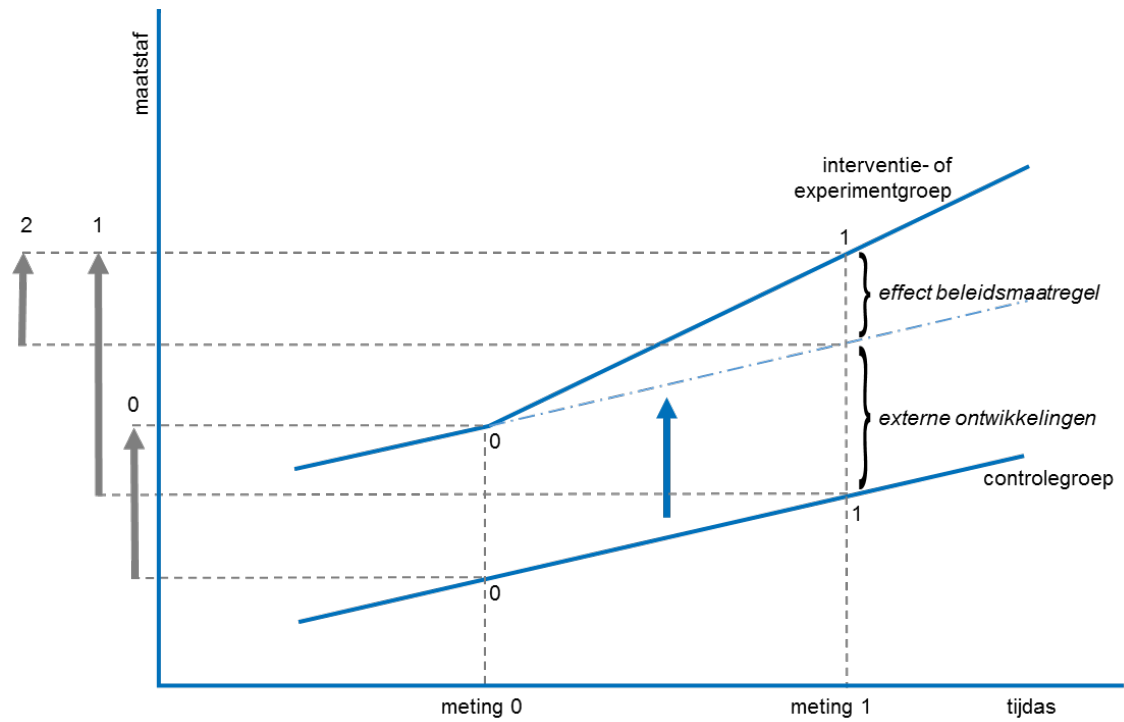
Hoewel er een behoorlijke mate van onderwijsvernieuwing is in de beleving van betrokkenen en deze wordt ingezet in de GLBB-opleidingen, blijkt uit de gesprekken ook dat de komst van het experiment zeker niet altijd de reden was om het onderwijs te vernieuwen. Vaak betreft het een traject dat al enkele jaren eerder is ingezet. Soms verschilt de opleidingsinhoud of onderwijsmethodiek in de GLBB van de reguliere bol-/bbl-variant van dezelfde opleiding bij dezelfde instelling, maar soms ook niet.

Outcome-effecten: uitval en switch in het eerste leerjaar

De kwantitatieve evaluatie zal uiteindelijk inzicht geven in outcome-effecten van de GLBB zoals uitval en switch, opleidingsduur, diplomering, doorstroom in het onderwijs en aansluiting met de arbeidsmarkt. De eerste experimenten zijn echter, zoals eerder aangegeven, pas gestart in schooljaar 2015-2016. Daardoor zijn nog geen uitspraken te doen over opleidingsduur, diplomering en de situatie na diplomering (doorstroom vervolgonderwijs en instroom arbeidsmarkt). Wel zijn eerste resultaten en effecten met betrekking tot uitval en switch te geven. Voordat we deze hieronder zullen presenteren, volgt eerst een korte weergave van het onderzoeksdesign.

4.1 Kwantitatieve evaluatie

In de kwantitatieve evaluatie wordt gebruikgemaakt van een quasi-experimenteel onderzoeksdesign. Om kwantitatieve effecten van de GLBB zo zuiver mogelijk te meten was bij de start van het onderzoek voorzien om de GLBB-opleidingen te vergelijken met de reguliere bol- en bbl-variant van deze opleidingen bij deze(lfde) mbo-instellingen. Eerder is echter aangetoond dat bij de meeste GLBB-opleidingen sprake is van substitutie van een leerweg. Substitutie wil zeggen dat de GLBB de reguliere bol en/of de reguliere bbl heeft vervangen. In het geval de GLBB bijvoorbeeld de bol heeft vervangen, dan zou in de originele opzet de GLBB bij een mbo-instelling worden vergeleken met de reguliere bbl bij dezelfde instelling (als deze bestaat). Daarmee wordt feitelijk een (aangepaste) bol-opleiding vergeleken met een bbl-opleiding. Gezien de bekende verschillen (in typen instromers en studieresultaten) tussen bol en bbl levert de originele opzet eerder inzichten op in de effecten die het gevolg zijn van het verschil tussen bol en bbl dan die het gevolg zijn van de invoering van de GLBB. Om dit te ondervangen worden de GLBB-opleidingen daarom vergeleken met de reguliere bol- en bbl-variant van deze opleidingen bij andere mbo-instellingen. De controlegroepen bestaan uit deelnemers die een verwante opleiding in de bol dan wel bbl volgen binnen één van de instellingen waarbinnen geëxperimenteerd wordt met de gecombineerde leerweg (ongeacht voor welke opleiding dit experiment loopt). De controlegroepen zijn gelimiteerd tot instellingen waar een GLBB wordt aangeboden om instellingskenmerken zo constant mogelijk te houden tussen experiment- en controlegroepen. Aan de hand van jaarlijkse metingen kunnen verschillen in ontwikkeling tijdens de looptijd van het experiment tussen deze drie groepen worden vastgesteld. Daartoe wordt een 'difference-in-differences'-benadering gehanteerd. Het basisprincipe van deze methode is dat er op (minimaal) twee tijdstippen een meting wordt gedaan bij de experimentgroep en de (twee) controlegroep(en). Het verschil in ontwikkeling wordt statistisch geanalyseerd, zoals hieronder schematisch is weergegeven voor het geval van één controlegroep (waarbij de ontwikkeling en het beginpunt van beide lijnen volstrekt willekeurig zijn).



Omdat de toewijzing van deelnemers aan de experimentgroep (GLBB) niet *random* of toevallig heeft plaatsgevonden, wordt in de multivariate analyse, in statistische zin, rekening gehouden met verschillen in de samenstelling van de deelnemerspopulatie tussen de experimentgroep en de controlegroep(en).

4.2 Achtergrondkenmerken deelnemerspopulatie

Tabel 4.1 toont de achtergrondkenmerken van de deelnemers aan de opleidingen GLBB en van de deelnemers in de controlegroepen bbl en bol.

Tabel 4.1: Achtergrondkenmerken van instromers in schooljaar 2015-2016

	Experiment GLBB n=191	Controlegroep bbl n=1.941	Controlegroep bol n=3.129
<i>Achtergrond</i>			
Man (%)	56%	31%	48%
Leeftijd (gemiddeld)	19	32	18
Niet Westers allochtoon (%)	15%	17%	18%
Handicap (%)	1%	0%	1%
Apc gebied (%)	27%	28%	23%
<i>Vooropleiding</i>			
Onbekend	4%	46%	4%
Pro	3%	2%	1%
Vmbo-bl	23%	14%	9%
Vmbo-kl	20%	12%	26%
Vmbo-gl	4%	1%	6%
Vmbo-tl	29%	11%	40%
Havo	6%	7%	8%
Vwo	1%	1%	0%
Vmbo, geen diploma	2%	2%	2%
Havo / vwo, geen diploma	5%	1%	4%
Overige vooropleiding	3%	4%	1%
<i>Mbo sector</i>			
Economie	42%	24%	23%
Techniek	30%	5%	31%
Zorg & welzijn	27%	71%	46%
<i>Mbo niveau</i>			
Mbo-2	32%	22%	12%
Mbo-3	18%	54%	24%
Mbo-4	49%	24%	65%

GLBB in vergelijking met bbl

Om na te gaan op welke achtergrondkenmerken de deelnemers aan de experimenten en de controlegroep bbl significant verschillen, is een logistische regressieanalyse uitgevoerd met deelname aan het experiment als afhankelijke variabele (zie tabel 4.2). De geschatte regressie-coëfficiënten betreffen odds ratio's, ofwel relatieve kansverhoudingen. Een odds ratio van 1 betekent geen effect, een odds ratio kleiner dan 1 betreft een negatief effect en een odds ratio groter dan 1 heeft betrekking op een positief effect. Een voorbeeld: de geschatte odds ratio voor de variabele geslacht bedraagt 0,38. Dit houdt in dat voor vrouwen de kans op deelname aan de GLBB vergeleken met de kans op deelname aan de bbl 0,38 keer de overeenkomstige kansverhouding

voor mannen bedraagt. Ofwel, vrouwen hebben een kleinere kans op deelname aan het experiment dan mannen. Op identieke wijze kunnen de overige odds ratio's worden geïnterpreteerd.

Op basis van de resultaten van deze analyse is besloten de kenmerken geslacht, leeftijd, sector en niveau mee te nemen als controlevariabelen in de analyse van uitval en switch in het eerste leerjaar (bij de vergelijking GLBB-bbl).

Tabel 4.2: Logistische regressieanalyse met 'deelname aan experiment GLBB' als afhankelijke variabele (vergelijking experiment GLBB-bbl) (Bron: DUO)

	Effect op de odds
Geslacht (vrouw = ref)	0,38**
Leeftijd	0,73**
Autochtoon / westers allochtoon (niet westers allochtoon = ref)	0,57
Handicap	0,88
Apc gebied	1,46
Vooropleiding onbekend	1,41
Pro	1,07
Vmbo-bl	0,86
Vmbo-kl	0,57
Vmbo-gl	2,35
Vmbo-tl	0,96
Havo	0,56
Vwo	2,40
Vmbo, geen diploma	0,61
Havo / vwo, geen diploma	2,18
Sector economie (sector Zorg & welzijn = ref)	3,47**
Sector techniek (sector Zorg & welzijn = ref)	23,16**
Mbo-2 (mbo-4 = ref)	0,03**
Mbo-3 (mbo-4 = ref)	0,12**

*n = 2.132; * = significant bij $p < 0,05$; ** = significant bij $p < 0,01$*

GLBB in vergelijking met bol

Om na te gaan op welke achtergrondkenmerken de deelnemers aan het experiment GLBB significant verschillen van deelnemers aan bol-opleidingen, is opnieuw een logistische regressieanalyse uitgevoerd met deelname aan GLBB als afhankelijke variabele, waarbij nu deelname aan bol-opleidingen de referentie vormt (zie tabel 4.3). Op basis van de resultaten van deze analyse worden leeftijd, etniciteit, vooropleiding, sector en mbo-niveau opgenomen als controlevariabelen in de analyse van uitval en switch in het eerste leerjaar (bij de vergelijking GLBB-bol).

Tabel 4.3: Logistische regressieanalyse met 'deelname aan experiment GLBB' als afhankelijke variabele (vergelijking experiment GLBB-bol) (Bron: DUO)

	Effect op de odds
Geslacht (vrouw = ref)	0,90
Leeftijd	1,15**
Autochtoon / westers allochtoon (niet westers allochtoon = ref)	1,81*
Handicap	0,59
Apc gebied	1,17
Vooropleiding onbekend	0,13**
Pro	1,50
Vmbo-bl	0,80
Vmbo-kl	0,43
Vmbo-gl	0,50
Vmbo-tl	0,43
Havo	0,27*
Vwo	1,24
Vmbo, geen diploma	0,40
Havo / vwo, geen diploma	0,56
Sector economie (sector Zorg & welzijn = ref)	3,20**
Sector techniek (sector Zorg & welzijn = ref)	1,76
Mbo-2 (mbo-4 = ref)	2,03**
Mbo-3 (mbo-4 = ref)	0,92

n = 3.320; * = significant bij $p < 0,05$; ** = significant bij $p < 0,01$

4.3 Uitval en switch in het eerste leerjaar

GLBB in vergelijking met bbl

In de experimentgroep bedraagt de uitval 10%, in de controlegroep bbl 30%. Op basis van een logistische regressieanalyse blijkt dat deelnemers aan het experiment significant minder kans op uitval hebben dan deelnemers aan BBL, ook na controle voor achtergrondkenmerken (zie tabel 4.4a).

Tabel 4.4a: Uitval in het eerste leerjaar voor cohort 2015/16: experiment GLBB in vergelijking met bbl (Bron: DUO)

	Model 1 Effect op de odds	Model 2 Effect op de odds
Experiment GLBB	0,26**	0,42**
Geslacht (man = 1)		0,96
Leeftijd		1,02**
Sector economie (Zorg & welzijn = ref)		1,51
Sector techniek (Zorg & welzijn = ref)		0,57
Mbo-2 (mbo-4 = ref)		2,58**
Mbo-3 (mbo-4 =ref)		2,20**

$n = 2.132$; * = significant bij $p < 0,05$; ** = significant bij $p < 0,01$

Tabel 4.4b geeft per opleiding de percentages van uitval in het eerste leerjaar weer per experiment en vergeleken met de controlegroep bbl. Bij de meeste experiment-opleidingen is de uitval lager dan in de controlegroep. De uitval in de experimenten waarbij duidelijk is dat de bbl is vervangen (Verzorgende-IG, Verpleegkunde (allebei), Technicus) is lager dan bij de bijbehorende controlegroep.

Tabel 4.4b: Uitval in het eerste leerjaar voor cohort 2015/16: uitsplitsing per opleiding (Bron: DUO)

		Experiment GLBB	Controlegroep bbl
ROC Midden Nederland	Kok (2)	11%	29%
ROC Midden Nederland	Zelfstandig werkend kok (3)	13%	23%
Scalda	Timmerman (2)	6%	13%
Scalda	Metselaar incl. casco lijmwerk (2)	0%	0%
Scalda	Metselaar incl. lichte scheidingswanden (2)	50%	0%
ROC Leeuwenborgh	Verzorgende-IG (3)	10%	21%
ROC Leeuwenborgh	Mbo-Verpleegkundige (4)	6%	16%
ROC Kop v. N-Holland	Technicus (4)	0%	0%
ROC van Amsterdam	Manager/ondernemer café-bar (4)	13%	0%
ROC van Amsterdam	Monteur mechatronica (2)	13%	5%
ROC TOP	Mbo-Verpleegkundige (4)	7%	16%
Totaal		10%	30%

Switch is gedefinieerd als het volgen van een andere crebo(-opleiding) op T+1 dan op T. Deze definitie is gekozen, omdat de experimenten veelal in één specifieke crebo worden aangeboden. Ruim 1% van de deelnemers aan een GLBB-opleiding (het gaat om 1 van de 191 deelnemers) switcht van crebo tegenover drie procent van de bbl-deelnemers. Na controle voor achtergrondkenmerken blijkt dat deelnemers aan het experiment GLBB significant minder switchen dan deelnemers aan vergelijkbare bbl-opleidingen (zie tabel 4.5a).

Tabel 4.5a: Switch in het eerste leerjaar voor cohort 2015/16: experiment GLBB in vergelijking met bbl (Bron: DUO)

	Model 1 Effect op de odds	Model 2 Effect op de odds
Experiment GLBB	0,15	0,07*
Geslacht (man = 1)		1,08
Leeftijd		1,00
Sector economie (Zorg & welzijn = ref)		13,21**
Sector techniek (Zorg & welzijn = ref)		8,08*
Mbo-2 (mbo-4 = ref)		1,32
Mbo-3 (mbo-4 =ref)		0,43

$n = 2.132$; * = significant bij $p < 0,05$; ** = significant bij $p < 0,01$

Tabel 4.5b laat de switch in het eerste leerjaar zien per experiment in vergelijking met de bijbehorende controlegroep bbl. De switch bij de experimenten waarbij duidelijk is dat de bbl is vervangen (Verzorgende-IG, Verpleegkunde (allebei), Technicus) is net als in de experimentgroep zeer laag.

Tabel 4.5b: Switch in het eerste leerjaar voor cohort 2015/16: uitsplitsing per opleiding (Bron: DUO)

		Experiment GLBB	Controlegroep bbl
ROC Midden Nederland	Kok (2)	0%	13%
ROC Midden Nederland	Zelfstandig werkend kok (3)	7%	5%
Scalda	Timmerman (2)	0%	7%
Scalda	Metselaar incl. casco lijmwerk (2)	0%	0%
Scalda	Metselaar incl. lichte scheidingswanden (2)	0%	100%
ROC Leeuwenborgh	Verzorgende-IG (3)	0%	0%
ROC Leeuwenborgh	Mbo-Verpleegkundige (4)	0%	1%
ROC Kop v. N-Holland	Technicus (4)	0%	0%
ROC van Amsterdam	Manager/ondernemer café-bar (4)	0%	0%
ROC van Amsterdam	Monteur mechatronica (2)	0%	14%
ROC TOP	Mbo-Verpleegkundige (4)	0%	1%
Totaal		1%	3%

GLBB in vergelijking met bol

De uitval in het eerste leerjaar van GLBB-deelnemers is met 10% gelijk aan die van bol-deelnemers. De analyse in tabel 4.6a laat dan ook geen significante verschillen zien tussen beide groepen, ook niet als gecontroleerd wordt voor de verschillen in achtergrondkenmerken.

Tabel 4.6a: Uitval in het eerste leerjaar voor cohort 2015/16: experiment GLBB in vergelijking met bol (Bron: DUO)

	Model 1 Effect op de odds	Model 2 Effect op de odds
Experiment GLBB	0,89	0,68
Leeftijd		1,14**
Autochtoon (niet westers allochtoon = ref)		0,57**
Vooropleiding onbekend		0,15**
Pro		1,43
Vmbo-bl		0,62
Vmbo-kl		0,53
Vmbo-gl		0,59
Vmbo-tl		0,59
Havo		1,04
Vwo		0,63
Vmbo, geen diploma		0,64
Havo / vwo, geen diploma		1,39
Sector economie (Zorg & welzijn = ref)		1,12
Sector techniek (Zorg & welzijn = ref)		0,61**
Mbo-2 (mbo-4 = ref)		2,03**
Mbo-3 (mbo-4 = ref)		1,10

$n = 3.320$; * = significant bij $p < 0,05$; ** = significant bij $p < 0,01$

Tabel 4.6b toont de uitval in het eerste leerjaar per experiment afgezet tegen de controlegroep bol. De uitval bij de experimenten waarbij duidelijk is dat de bol is vervangen (Kok-2, Scaldapopleidingen, manager/ondernemer café-bar) ligt soms lager en soms hoger dan bij de bijbehorende controlegroepen.

Tabel 4.6b: Uitval in het eerste leerjaar voor cohort 2015/16: uitsplitsing per opleiding (Bron: DUO)

		Experiment GLBB	Controlegroep bol
ROC Midden Nederland	Kok (2)	11%	13%
ROC Midden Nederland	Zelfstandig werkend kok (3)	13%	7%
Scalda	Timmerman (2)	6%	13%
Scalda	Metselaar incl. casco lijmwerk (2)	0%	-
Scalda	Metselaar incl. lichte scheidingswanden (2)	50%	9%
ROC Leeuwenborgh	Verzorgende-IG (3)	10%	12%
ROC Leeuwenborgh	Mbo-Verpleegkundige (4)	6%	9%
ROC Kop v. N-Holland	Technicus (4)	0%	5%
ROC van Amsterdam	Manager/ondernemer café-bar (4)	13%	9%
ROC van Amsterdam	Monteur mechatronica (2)	13%	9%
ROC TOP	Mbo-Verpleegkundige (4)	7%	9%
Totaal		10%	10%

Circa 1% van de deelnemers aan de GLBB-opleidingen switcht, tegenover 14%. Het verschil is significant, zoals blijkt uit de logistische regressieanalyse (zie tabel 4.7a).

Tabel 4.7a: Switch in het eerste leerjaar voor cohort 2015/16: experiment GLBB in vergelijking met bol (Bron: DUO)

	Model 1 Effect op de odds	Model 2 Effect op de odds
Experiment GLBB	0,03**	0,04**
Leeftijd		0,85**
Autochtoon (niet westers allochtoon = ref)		0,57**
Vooropleiding onbekend		4,10
Pro		3,07
Vmbo-bl		8,33*
Vmbo-kl		8,42*
Vmbo-gl		4,71
Vmbo-tl		4,60
Havo		0,68
Vwo		0,00
Vmbo, geen diploma		13,79*
Havo / vwo, geen diploma		2,89
Sector economie (Zorg & welzijn = ref)		1,19
Sector techniek (Zorg & welzijn = ref)		1,05
Mbo-2 (mbo-4 = ref)		0,70
Mbo-3 (mbo-4 = ref)		0,82

$n = 3.320$; * = significant bij $p < 0,05$; ** = significant bij $p < 0,01$

Tabel 4.7b laat per experiment de verschillen tussen experiment-opleiding en bijbehorende controlegroep bol zien.

Tabel 4.7b: Switch in het eerste leerjaar voor cohort 2015/16: uitsplitsing per opleiding (Bron: DUO)

		Experiment GLBB	Controlegroep bol
ROC Midden Nederland	Kok (2)	0%	20%
ROC Midden Nederland	Zelfstandig werkend kok (3)	7%	26%
Scalda	Timmerman (2)	0%	11%
Scalda	Metselaar incl. casco lijmwerk (2)	0%	0%
Scalda	Metselaar incl. lichte scheidingswanden (2)	0%	8%
ROC Leeuwenborgh	Verzorgende-IG (3)	0%	12%
ROC Leeuwenborgh	Mbo-Verpleegkundige (4)	0%	14%
ROC Kop v. N-Holland	Technicus (4)	0%	16%
ROC van Amsterdam	Manager/ondernemer café-bar (4)	0%	11%
ROC van Amsterdam	Monteur mechatronica (2)	0%	13%
ROC TOP	Mbo-Verpleegkundige (4)	0%	14%
Totaal		1%	14%

4.4 Instroom in het mbo

De GLBB heeft mogelijk een positief effect op de instroom in het mbo. Het zou kunnen zijn dat de GLBB dermate aantrekkelijk is dat nieuwe deelnemers een GLBB-opleiding willen volgen die anders niet het mbo in zouden zijn gestroomd, of dat bedrijven meer praktijkplaatsen aanbieden dan in de situatie zonder GLBB. Tabel 4.8 geeft de instroom over de cohorten 2010/11 tot en met 2015/16 (inclusief GLBB) weer voor de opleidingen die in 2015/16 deelnemen aan het experiment. Bij een opleiding gaat het om alle crebo-codes die vallen onder de bijbehorende 'beroepscode' uit de crebo-koppeltabel van SBB/DUO ('beroepscode' is een benadering van het begrip opleiding, waarbij verwante crebo's zijn gekoppeld).

Tabel 4.8 toont dat de instroom in de opleidingen vanaf cohort 2012/13 gedaald is als gevolg van de daling in de bbl. De daling heeft zich in 2015/16 niet verder doorgezet. Op basis van alleen deze cijfers is niet helder wat de oorzaak van de trendbreuk is. Vermoedelijk speelt de aantrekende economie een rol, mogelijk ook de komst van de GLBB. Uit de gevoerde gesprekken komt naar voren dat de GLBB bij kan dragen aan een behoud van instroom en aangeboden praktijkplaatsen.

Tabel 4.8: Instroom per opleiding per instelling over cohorten 2010/11-2015/16 (absolute aantallen) (Bron: DUO)

		2010/11		2011/12		2012/13		2013/14		2014/15		2015/16		
		BBL	BOL	BBL	BOL	BBL	BOL	BBL	BOL	BBL	BOL	BBL	BOL	GLBB
ROC Kop van NH	Technicus	0	58	0	36	0	47	0	45	3	68	0	34	15
ROC MN	Kok	122	23	91	28	112	29	109	21	124	32	31	0	19
ROC MN	Zelfstandig werkend kok	10	0	10	0	6	0	4	0	3	0	28	0	15
ROC Leeuwenborgh	Mbo-Verpleegkundige	206	50	202	50	55	61	96	66	21	80	14	98	17
ROC Leeuwenborgh	Verzorgende-IG	145	29	192	40	238	30	85	60	33	45	41	67	20
Scalda	Metselaar incl. casco lijmwerk	0	0	0	0	9	0	1	5	0	0	0	0	1
Scalda	Metselaar incl. lichte scheidingswanden	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2
Scalda	Timmerman	21	4	38	0	47	0	13	14	12	15	23	2	17
ROC van Amsterdam	Manager/ondernemer café-bar	3	64	0	66	1	44	1	42	0	45	0	14	46
ROC van Amsterdam	Monteur mechatronica	2	30	3	22	3	43	16	47	2	32	1	12	23
ROC TOP	Mbo-Verpleegkundige	0	0	0	0	92	61	100	58	105	48	60	49	15
		509	258	536	242	563	315	425	358	303	365	199	276	190
		767		778		878		783		668		665		

Conclusies

De evaluatie van het experiment GLBB is een meerjarig traject, waarbij ieder jaar verslag wordt gedaan van een meting. De onderhavige 1-meting is de eerste waarin naar antwoorden is gezocht op de centrale onderzoeksvragen:

1. *Wat zijn de opbrengsten van het experiment in termen van de gestelde doelen (d1-d5)?*
 - bijdragen aan een 'leven lang leren' door herintreders op de instelling eerst theoretisch bij te scholen in het bol-deel van de opleiding (d2);
 - het verbeteren van de toegankelijkheid van het beroepsonderwijs door een andere/betere balans tussen de theoretische en praktische voorbereiding op het beroep (d3b);
 - het realiseren van een groter aanbod aan praktijkplaatsen (d4);
 - betere inzetbaarheid van deelnemers in het leerbedrijf door ze meer kennis en (praktische) vaardigheden mee te geven (d1);
 - het verbeteren van de doelmatigheid van het onderwijs door een betere aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt (d5);
 - het verbeteren van de kwaliteit van het beroepsonderwijs door een andere/betere balans tussen de theoretische en praktische voorbereiding op het beroep (d3a).
2. *Hoe wordt de GLBB ingericht en wat is daarin succesvol en wat niet?*
3. *Wat is de bijdrage van het beleid (ruimte in wet- en regelgeving) aan de opbrengsten?*

Ad 1.) Wat zijn de opbrengsten van het experiment in termen van de gestelde doelen (d1-d5)?

- a. De gedachte dat de GLBB een goede leerweg kan zijn voor herintreders om voor een korte periode in het bol-deel bijgespijkerd te worden alvorens zij – met meer en up-to-date kennis en vaardigheden en met meer zelfvertrouwen – weer aan de slag kunnen in een bedrijf (allereerst als deelnemer in het bbl-deel en vervolgens als werknemer) wordt door diverse betrokkenen gestaafd. Een omvangrijke groep van zo'n 30% van de instromende deelnemers in de GLBB-opleidingen in schooljaar 2015-2016 volgde het jaar voor instroom geen onderwijs en wordt als herintreder bestempeld. Het gaat naar alle waarschijnlijkheid om jongvolwassenen en ouderen die via enkele omzwervingen in het onderwijs en/of op de arbeidsmarkt een nieuwe kans aangrijpen om het gewenste diploma/werk te bemachtigen.
- b. Voor bepaalde herintreders wordt de toegankelijkheid van het beroepsonderwijs wellicht vergroot. Het gaat om personen die geen leerwerkplaats voor een bbl-opleiding kunnen vinden, dan wel om personen voor wie geldt dat bedrijven hen ongeschikt achten voor een bbl-leerwerkplaats. Zij worden ook wel gekarakteriseerd als personen die 'tussen bol en bbl in zitten'. Niet alleen voor herintreders, maar ook voor bepaalde instromers uit het vmbo en havo kan de GLBB uitkomst bieden. Met name bedrijven zijn van mening dat sommige instromers uit het vmbo en havo niet de kennis en vaardigheden bezitten om direct in een bbl-traject aan de slag te kunnen. Met vaardigheden kunnen zowel praktische als sociale vaardigheden worden bedoeld.
- c. Een groter aanbod van praktijkplaatsen kan worden behaald door nieuwe leerbedrijven aan te boren of door meer praktijkplaatsen bij reeds actieve leerbedrijven te realiseren. De 1-meting laat zien dat de GLBB in dit stadium van het experiment niet (of nauwelijks) leidt tot

nieuwe leerbedrijven. De experimenten zijn ingezet met bedrijven waar reeds een jarenlange samenwerking mee is opgebouwd. Op basis van gevoerde gesprekken lijkt het experiment GLBB niet zozeer te leiden tot meer praktijkplaatsen bij de bestaande relaties. Het lijkt in een aantal gevallen eerder te gaan om het behoud van praktijkplaatsen: omdat de GLBB aansluit bij de behoeften van het bedrijf (vooral betere inzetbaarheid van deelnemers in het leerbedrijf) zijn zij bereid om praktijkplaatsen aan te blijven bieden.

- d. Een betere inzetbaarheid van deelnemers in het leerbedrijf is bij vrijwel alle GLBB-opleidingen een belangrijke reden om mee te doen aan het experiment GLBB. Zoals eerder gesteld wordt met de GLBB vooral tegemoet gekomen aan de wens van bedrijven om deelnemers meer kennis en (praktische/sociale) vaardigheden mee te geven voordat ze het bedrijf instromen. Of de deelnemers na het bol-deel ook daadwerkelijk starten met meer kennis en vaardigheden en beter inzetbaar zijn in het bbl-deel wordt in komende metingen nagegaan.
- e. Het eerste cohort is in schooljaar 2015-2016 gestart in de GLBB-opleidingen en daardoor is nog geen oordeel te geven over de aansluiting op de arbeidsmarkt. Een betere aansluiting kan positief worden beïnvloed door de intensievere samenwerking die bij een aantal experimenten wordt gerealiseerd tussen mbo-instellingen en bedrijven. De intensieve(re) samenwerking met en de grote(re) betrokkenheid van bedrijven onder meer op het gebied van curriculumontwikkeling is positief. Het gevaar ligt echter op de loer dat de inbreng van bedrijven de overhand krijgt. Een opleiding leidt op tot een in het kwalificatiedossier beschreven beroep en het curriculum moet dan ook (blijven) voldoen aan de kwalificatie-eisen. Een te bedrijfs-specifieke opleiding kan de aansluiting met de arbeidsmarkt (bij andere dan de betrokken bedrijven) onder druk zetten. Uit de gevoerde gesprekken komt naar voren dat men dit gevaar tracht te voorkomen, doordat bijvoorbeeld alleen de vrije ruimte of keuzedelen worden benut voor bedrijfsspecifieke onderdelen of dat ook in andere bedrijven stages worden gevolgd.
- f. Een hogere kwaliteit van onderwijs is bij de meeste GLBB-opleidingen niet het doel. De GLBB wordt door betrokkenen vooral omschreven als een leerweg waarbij de mogelijkheid wordt geboden om (beter) aan te sluiten bij de behoeften van (sommige) deelnemers en bedrijven. Dat neemt niet weg dat de GLBB – juist omdat deze goed aansluit bij de behoeften van sommige deelnemers – kan leiden tot betere studieresultaten en minder uitval. Ook via de eerder gememoreerde onderwijsvernieuwing kan een hogere onderwijskwaliteit worden gerealiseerd. Voor nu is het slechts beperkt mogelijk om uitspraken te doen over bijvoorbeeld de uitval van deelnemers. Allereerst omdat de GLBB nog maar net gestart is (daardoor is sowieso alleen uitval in het eerste leerjaar te analyseren). Maar er zijn meer factoren die het zicht op eventuele effecten van de GLBB op onderwijskwaliteit troebelen:
 - De 1-meting toont de specifieke (verschillende) omstandigheden van de GLBB-opleidingen onder meer qua substitutie van leerwegen en typen instromers. In sommige gevallen komt het voor dat de bol is vervangen en dat de deelnemers met voldoende kennis en vaardigheden de reguliere bbl instromen en deelnemers met voorlopig onvoldoende kennis en vaardigheden de GLBB. In andere gevallen komt het voor dat de bbl is vervangen en dat sterk gemotiveerde, wat oudere, deelnemers instromen in de GLBB en de minder sterk gemotiveerde deelnemers in de bol. In beide gevallen drukt het selectiebeleid van het betrokken bedrijf hier een grote stempel op.
 - Bij sommige experimenten is sprake van onderwijsvernieuwing in de GLBB-opleiding, bij andere niet.

Als controlegroepen zijn a) bbl-deelnemers uit vergelijkbare opleidingen bij alle instellingen die aan het experiment deelnemen en b) bol-deelnemers uit vergelijkbare opleidingen bij deze instellingen gehanteerd. Rekening houdend met verschillen in achtergrondkenmerken van

deelnemers wijst de 1-meting uit dat deelnemers aan de GLBB-opleidingen in het eerste leerjaar minder vaak uitvallen en minder vaak switchen dan deelnemers aan vergelijkbare opleidingen in de bbl. Ook ten opzichte van vergelijkbare bol-opleidingen switchen deelnemers aan de GLBB-opleidingen minder vaak. Verschil in uitval tussen deelnemers aan de GLBB en vergelijkbare bol-opleidingen is daarentegen niet gevonden.

In volgende metingen worden de (voorlopig) vastgestelde effecten geverifieerd met nieuwe cohorten deelnemers aan de GLBB. Bovendien zal dan nader worden bekeken of factoren als wijze van selectie en mate van onderwijsvernieuwing invloed uitoefenen op gemeten effecten.

Ad 2.) Hoe wordt de GLBB ingericht en wat is daarin succesvol en wat niet?

- g. Gecombineerde leerwegen starten altijd met een bol-jaar en eindigen altijd met een bbl-jaar. Bij driejarige GLBB-opleidingen wordt vooralsnog altijd gekozen voor één jaar bol en twee jaar bbl en bij de vierjarige GLBB-opleidingen wordt meestal gekozen voor twee jaar bol en twee jaar bbl. Ook binnen deze opzet wordt in een bol- of bbl-jaar van de GLBB geëxperimenteerd met de combinatie van theorie en praktijk. In de komende metingen zal nader worden onderzocht wat succesvolle (elementen binnen deze) inrichtingen zijn en wat niet.

Ad 3.) Wat is de bijdrage van het beleid (ruimte in wet- en regelgeving) aan de opbrengsten?

- h. In de 1-meting zijn geen zaken naar voren gekomen die blijken geven dat het gevoerde beleid een specifieke bijdrage heeft geleverd aan eventuele opbrengsten van de GLBB. In de gevoerde gesprekken is wel één concrete kwestie naar voren gekomen die de mbo-instellingen graag opgelost willen hebben door de overheid. Het laatste cohort deelnemers in de GLBB dat kon starten in een vierjarige opleiding was in schooljaar 2016-2017. Dus hoewel het gehele experiment doorloopt tot in 2020, zijn instellingen toch genoodzaakt al (veel) eerder te stoppen met het toelaten van nieuwe instromers in de opleiding. Dat vormt een vreemde en onwenselijke situatie, zeker gezien het gegeven dat een regulier bol- of bbl-traject plaats heeft gemaakt voor de GLBB. Mbo-instellingen en bedrijven hebben tijdens de 1-meting de wens geuit om de laatste inschrijvingsdatum voor deelnemers van nieuwe cohorten te verlengen en om zo spoedig mogelijk uitsluitel van OCW te krijgen over eventuele verlenging.

Tot slot

Het experiment gecombineerde leerwegen is zowel wat betreft het geringe aantal van 21 opleidingen als het geringe aantal van circa 200-250 deelnemers een experiment op beperkte schaal. Desondanks wordt het experiment zeer verwelkomd. De GLBB voorziet duidelijk in een behoefte. Het biedt goede mogelijkheden onderwijs te bieden dat aansluit bij de wensen van bedrijven en dat op het oog ook voor specifieke deelnemers passend onderwijs biedt.

Het is vooralsnog niet te duiden hoe groot deze behoefte is. Mogelijk is sprake van een niche, mogelijk kan de GLBB uitgroeien tot een volwaardige leerweg van betekenisvolle omvang. Het beperkte aantal aanvragen voor een GLBB-opleiding lijkt op een niet hele grote behoefte te duiden. Aan de andere kant zijn er drempels waarneembaar die een dempende werking hebben op het aantal gestarte GLBB-opleidingen. Bijvoorbeeld, de grote inspanning die gepleegd moet wor-

den bij het opstarten van een GLBB-opleiding (onder andere door de samenwerkingsovereenkomst met bedrijven). Of de complexiteit voor met name kleine bedrijven om een aantal praktijkplaatsen garant te stellen een jaar voordat deelnemers daadwerkelijk het bedrijf instromen. Niet voor niets zijn het vooral grote bedrijven die nu deelnemen in de GLBB. Deelname aan de GLBB vraagt commitment van het bedrijf en een intensieve samenwerking met de mbo-instelling. Het lijkt erop dat deelname aan de GLBB niet voor alle bedrijven haalbaar is.

ISBN 978-90-77202-98-2
NUR 840

