

Wouter van Casteren  
Paul den Boer  
Erik Keppels



# Flexibilisering mbo

## **Flexibilisering mbo**

Wouter van Casteren, Paul den Boer, Erik Keppels

April 2023

© 2023 ResearchNed Nijmegen

Alle rechten voorbehouden. Het is niet geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in publicaties zonder nauwkeurige bronvermelding. ResearchNed werkt conform de kwaliteitsnormen NEN-EN-ISO 9001:2015 voor kwaliteitsmanagementsystemen, NEN-ISO 20252:2019 voor markt-, opinie- en maatschappelijk onderzoek en NEN-ISO 27001:2017 voor informatiebeveiliging

# Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b>	<b>4</b>
<b>1 Inleiding en onderzoeksvragen</b>	<b>10</b>
1.1 Doel onderzoek en onderzoeksvragen	10
1.2 Definities	11
1.3 Afbakening onderzoekdomein	12
1.4 Kort: achtergronden flexibilisering mbo voor volwassenen	13
1.5 Onderzoeksaanpak	14
1.6 Klankbordgroep	14
1.7 Leeswijzer	14
<b>2 De strategische inzet op flexibel leren en LLO in het bekostigd mbo</b>	<b>16</b>
2.1 Thematisch beeld in strategische documenten mbo	16
2.2 Interviews: aanvullend beeld van de strategische inzet op LLO en flexibilisering	21
2.3 Overkoepelend beeld plannen en ambities rond LLO en flexibilisering	24
<b>3 De vraaggerichte propositie van instellingen richting werkgevers</b>	<b>25</b>
3.1 De propositie richting de markt bij bekostigde instellingen	25
3.2 Propositie bij niet-bekostigde instellingen richting werkgevers	27
3.3 Overall beeld bekostigde en niet-bekostigde instellingen	28
<b>4 Aanbod scholing en flexibiliteit voor losse deelnemers</b>	<b>29</b>
4.1 Beroepsopleidende leerweg (BOL)	29
4.1.1 Flexibele BOL bij bekostigde instellingen	30
4.1.2 Flexibele BOL bij de niet-bekostigde instellingen	32
4.2 Aanbod en flexibiliteit beroepsbegeleidende leerweg (BBL)	32
4.2.1 Flexibele BBL bij bekostigde instellingen	32
4.2.2 Flexibele BBL bij niet bekostigde instellingen	34
4.3 Aanbod en flexibiliteit complete opleidingen in de derde leerweg	34
4.4 Certificaatrajecten in de derde leerweg (mbo-certificaten)	36
4.5 Praktijkverklaring in de derde leerweg	40
4.6 Aanbod en flexibiliteit overig scholingsaanbod: modules,(branche-)cursussen en trainingen	41
<b>5 Deelname door volwassenen aan mbo-scholing</b>	<b>45</b>
5.1 Deelname aan de BBL	45
5.2 Deelname aan opleidingen in de derde leerweg	45
5.3 Deelname aan mbo-certificaatrajecten in de derde leerweg	46
5.4 Behaalde praktijkverklaringen	48
<b>6 Drempels, succesfactoren en good practices bij LLO</b>	<b>50</b>
6.1 Succesfactoren bij een flexibel scholingsaanbod	50
6.2 Belemmeringen en drempels	52
6.3 Relatie tussen deelname en flexibele kenmerken van nascholing	54
<b>7 Slotbeschouwing en voorstel voor een vervolgmonitoring</b>	<b>55</b>

## Samenvatting

In opdracht van het ministerie van OCW hebben ResearchNed en KBA Nijmegen de flexibilisering van het onderwijs voor werkenden en werkzoekenden in het mbo (bekostigde en niet bekostigde instellingen) onderzocht. Bedoeling van OCW was daarbij ook om ervaring op te doen met de monitoring van LLO en van de flexibilisering van het mbo en op die basis ideeën te vormen over een zinvolle voortzetting van dit onderzoek in een mogelijke vervolgmonitor. De focus in dit onderzoek ligt op:

- Welk scholingsaanbod mbo-instellingen voor volwassenen en richting werkgevers hebben.
- Hoe instellingen flexibilisering van scholing voor volwassenen vorm geven.
- Welke belemmeringen en succesfactoren mbo-instellingen daarbij ervaren.
- En tot welke scholingsdeelname dat leidt.

### Afbakening onderzoekdomein

Dit onderzoek betreft de opleiding en scholing op mbo-niveau van volwassenen. Als volwassenen definiëren we iedereen die een initieel onderwijstraject - al dan niet succesvol heeft doorlopen - en na een periode van werk of andere bezigheden terugkeert voor op-, om- of bijscholing. We focussen hierbij op scholing voor werkenden en werkzoekenden. Deelnemers kunnen dus variëren in leeftijd van amper 20 jaar tot (voorbij) de pensioengerechtigde leeftijd.

De brede groep van volwassenen kan deelnemen aan principe het *gehele* opleidings- en scholingsaanbod in het mbo. Volwassenen kunnen zich inschrijven in de BOL, de BBL of voor delen (leereenheden, modules of certificaatrajecten) van opleidingen. Het is hierdoor niet strikt af te bakenen welk mbo-aanbod bedoeld is voor jongeren en welk aanbod voor volwassenen. Om die reden nemen we in de voorliggende analyse *alle* opleidings- en scholingstrajecten in het mbo mee, inclusief het non-formele onderwijs zoals cursussen en trainingen voor werkenden en werkzoekenden.

Bij de analyse van flexibiliteit is er een belangrijk onderscheid tussen het scholingsaanbod voor *losse deelnemers* en het scholingsaanbod voor opdrachtgevers zoals werkgevers die *groepen* werknemers willen laten scholen. Voor groepen werknemers kan/wil eigenlijk elke instelling wel in overleg maatwerk bieden. De proof of the pudding is daarom in zeker opzicht welke flexibiliteit kan worden geboden aan individuele, losse deelnemers. Deze groep bestaat bijvoorbeeld uit zzp-ers en uit werkenden die zich willen om- of bijscholen zonder directe betrokkenheid van hun werkgever.

### Plannen en ambities van instellingen met flexibele onderwijs voor volwassenen

Voor dit onderzoek zijn ten eerste bij alle bekostigde mbo-instellingen de jaar- en bestuursverslagen en strategische documenten zoals kwaliteitsplannen inhoudelijk geanalyseerd op plannen en ambities met Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en flexibel onderwijs. Uit die analyse blijkt dat *alle* bekostigde mbo-instellingen een belangrijke taak voor zich zien bij LLO. Bij de meeste instellingen is dit nog geen uitgekristalliseerde agenda met een uitontwikkelde organisatie. Een flink deel van de instellingen (circa 4 op de 10) is zich nog pas recent met een substantiële inzet op de LLO-markt aan het richten of oriënteren. Bij de andere instellingen is er vaak sprake van een herpositionering van het LLO-aanbod en/of wordt er nog gewerkt aan een verbreding en uitbreiding van het aanbod. Buiten de domeinen waar LLO al meer gebruikelijk is (met name in de zorg en de techniek) wordt dat soms een weerbarstige uitdaging genoemd. Ook zijn eigenlijk alle instellingen nog bezig met (doorgaande) aanpassingen van de interne organisatie en

van de administratieve systemen op LLO. Een duidelijke trend hierbij is om de LLO-activiteiten sterker te verweven en integreren in de reguliere onderwijsafdelingen. Dat gaat vaak gepaard met een inzet op flexibilisering en modularisering van het *gehele* onderwijsaanbod. Aldus moet een flexibel en modulair onderwijsaanbod ontstaan dat voor *alle* doelgroepen - van jong tot oud - kan worden verzorgd en voor werkgevers nader op maat is te maken. Het onderscheid tussen initieel en post-initieel onderwijs en vooral tussen de manier van leren in verschillende levensfasen, wordt hierdoor kleiner en de verwevenheid en synergie van initieel leren en LLO nemen toe. Veel instellingen zien LLO als een manier om de krimp van de aantallen jonge leerlingen te compenseren. Heel duidelijk in opkomst is een actief alumni beleid in aansluiting op LLO en op een inzet om initiële studenten meer eigenaar te maken van hun leerproces, dat doorgaat na hun diplomering. Een trend is verder de samenwerking tussen (publieke en private) mbo-instellingen bij het ontwikkelen, uitvoeren, aanbieden en ontsluiten van LLO-activiteiten.

De visie van veel mbo-instellingen ten aanzien van flexibel onderwijs en LLO laat zich samenvatten in een soort drie-traps-raket:

1. Jonge mensen eerst opleiden tot leergierige vaklui die weten wat en waarom ze leren en die graag willen blijven doorleren.
2. Via een actief alumni beleid een sterke band met alumni smeden, die blijft voortduren na de diplomering.
3. Vervolgens de alumni een flexibel en aantrekkelijk nascholingsaanbod aanbieden dat vanwege de sterkere band tussen instelling en alumni tot een grotere deelname kan leiden dan voorheen.

### De vraaggerichte propositie richting werkgevers

In dit onderzoek is vervolgens op basis van websites van instellingen beoordeeld hoe uitnodigend en flexibel de diverse opleiders zich presenteren aan werkgevers en andere opdrachtgevers als partner voor de opleiding en scholing van werkenden en werkzoekenden. Uit die analyse blijkt een positief beeld. Voor alle soorten en type mbo-instellingen (bekostigd en niet-bekostigd) geldt dat zij in grote meerderheid op hun website melden dat in overleg alle soorten van maatwerkafspraken met opdrachtgevers mogelijk zijn. Dat betreft zowel maatwerk voor complete opleidingen in de BOL, BBL of de derde leerweg als kortere (certificerende) trajecten, modules, trainingen en cursussen. Er zit daarbij wel verschil in de mate waarin opleiders zich richten op werkgevers voor het op maat scholen van werknemers. De *bekostigde* instellingen lijken zich gemiddeld sterker dan de nbi's te richten op *groepsgewijze* trajecten voor *regionale* werkgevers. Bij de nbi's is er een meer verschillend beeld. De grote nbi's met een breed aanbod richten zich gemiddeld sterker op *losse* deelnemers en daarnaast ook wel, maar minder nadrukkelijk, op werkgevers. Grote, landelijke werkgevers echter kunnen door deze grote nbi's juist makkelijker worden bediend dan door regionaal opererende mbo-instellingen. De niet-bekostigde *gespecialiseerde* opleiders, zoals in de zorg en de techniek, richten zich ook sterk op maatwerkafspraken met de werkgevers in hun branche, naast losse deelnemers. Voorts zijn er bij de bekeken nbi's enkele opleiders die zich vooral richten op diplomatrajecten voor losse deelnemers en niet op werkgevers. En slotte zijn er bij de bekeken nbi's enkele opleiders die zich enkel richten op maatwerk voor werkgevers en juist niet op losse deelnemers.

In de interviews keert het verschil dat bekostigde instellingen zich gemiddeld met hun LLO-aanbod meer richten op regionale werkgevers en de nbi's gemiddeld meer op individuele deelnemers, ook terug. De geïnterviewden bij bekostigde instellingen waarderen bij nbi's vaak de ervaring en know-how met betrekking tot flexibele, *individuele* scholingstrajecten; de geïnterviewden bij nbi's waarderen bij de bekostigde instellingen juist vaak het *regionale netwerk* bij werkgevers waarover die beschikken.

Per saldo zijn met name ROC's en AOC's en ook een deel van de vakinstellingen, zeer uitnodigend te noemen voor maatwerkafspraken over LLO met werkgevers. In de interviews met instellingen is dit ook wel weer genuanceerd: onverlet de open propositie op websites en de plannen en ambities in strategische

documenten staat bij veel instellingen LLO nog (deels) in de kinderschoenen. De interne systemen zijn nog niet goed voorbereid op een grote toeloop aan flexibel lerenden en ook de personele capaciteit is volgens geïnterviewden in veel gevallen nog onvoldoende (flexibel) om een grote stroom aan opdrachten van werkgevers aan te kunnen. Vaak wordt hierdoor noodgedwongen gemikt op een *beheerste* groei bij LLO om de interne organisatie niet te veel onder druk te zetten en is er terughoudendheid bij de marketingstrategie. Anderzijds noemen geïnterviewden het een belemmering dat veel werkgevers de mbo-school niet op het netvlies hebben staan als LLO-aanbieder. De balans daarin vinden is een uitdaging. Het totaalbeeld is dat de meeste bekostigde instellingen een warme hand uitsteken naar werkgevers in de regio, maar dat dit vaak niet betekent dat de interne mbo-organisatie al klaar is voor een grote stroom aan opdrachten en is er in de praktijk ook meestal nog geen sprake van veel opdrachten.

### Het flexibele scholingsaanbod voor losse deelnemers

Het bekostigde onderwijs in de BOL en de BBL trekt ook veel volwassenen deelnemers, met name de BBL die voor bijna de helft met volwassenen is gevuld. Uit dit onderzoek blijkt dat de meeste bekostigde instellingen de BOL primair presenteren op een basale manier, dus zonder extra flexibele elementen. In het LLO-aanbod voor werkenden en volwassenen wordt de BOL meestal ook niet apart genoemd als een leerroute voor volwassenen. Er zijn twee uitzonderingen. Ten eerste de 'praktijkroutes' in de BOL (of BBL) die vooral in de zorg in opkomst zijn. Daarin wordt het praktijkgerichte onderwijs dat normaliter op de mbo-school wordt gegeven, verzorgd op de werkplek. Daardoor gaan deelnemers veel minder of soms helemaal niet meer naar school. Ten tweede zijn er de verkorte of versnelde BOL-trajecten, waarin deelnemers, op basis van werk- en leerervaring sneller door de stof en de toetsing kunnen gaan. Deze *versnelde BOL-opleidingen* doen een groter beroep op het zelfstandig lerend vermogen van deelnemers en vergen een actievere studiehouding. Een deel van de niet-bekostigde instellingen biedt ook opleidingen in de BOL aan. De BOL-opleidingen hebben bij de in dit onderzoek betrokken nbi's vaak een relatief 'traditionele' en gestructureerde opzet met onderwijsdagen op school, waarbij er vaak wel met extra begeleiding en maatwerk en relatief kleine klassen een inzet is om deelnemers zo goed en snel mogelijk naar een diploma te begeleiden.

De BBL wordt door de meeste bekostigde mbo-instellingen gepresenteerd als onderdeel van het aanbod voor volwassenen, vanwege de combinatie van leren en werken. Richting individuele deelnemers worden daarbij meestal geen bijzondere flexibele elementen genoemd. Een aantal instellingen biedt in de BBL ook voor losse deelnemers extra flexibiliteit of diensten. Dat kan net als in de BOL worden vormgegeven in praktijkroutes (die wel vooral in de BOL en minder bij de BBL worden genoemd) en mogelijkheden tot versnellen en verkorten. Sommige BBL-opleidingen bieden extra flexibiliteit, zoals met een volledig modulair opgezette programma dat individueel is te starten. De gevonden voorbeelden zitten opnieuw, net als bij de BOL, vooral in de sector zorg & welzijn. De geïnterviewde nbi's die opleidingen in de BBL aanbieden, bieden dit doorgaans aan in een individueel of groepsgewijs maatwerktraject met naar keuze in-company onderwijs en flexibele start- en lestijden en mogelijkheden van online leren en een modulaire opbouw. De mogelijke flexibiliteit is hierbij in het algemeen bij de nbi's groot te noemen (al dan niet in overleg met de werkgever), waarbij ook kort-mbo opleidingen mogelijk zijn, waarin deelnemers alleen de beroepsgerichte modules volgen.

Opleidingen in de derde leerweg zijn niet-bekostigd en trekken hoofdzakelijk volwassen deelnemers. Opleidingen in de derde leerweg zijn *per definitie* flexibel. Reden hiervoor is dat als een opleider niet de ruimte voor flexibel maatwerk benut die de derde leerweg biedt, het normaliter aantrekkelijker is om de opleiding als BOL of BBL aan te bieden. Dit komt doordat studenten in de BOL aanspraak hebben op studiefinanciering en werkgevers in de BBL aanspraak hebben op de subsidie praktijkleren. Uit dit onderzoek blijkt een kenmerkend verschil tussen de bekostigde en de niet-bekostigde mbo-instellingen. De bekostigde instellingen leggen zich binnen de derde leerweg sterk toe op mbo-certificaatrajecten en

weinig op complete opleidingen. Bij de nbi's is het beeld omgekeerd. Bij hen gaat het in de derde leerweg veel vaker om een diploma-inschrijving en juist weinig om certificaatrajecten. Dat wil niet zeggen dat bij de nbi's opleidingen in de derde leerweg niet modulair zijn te volgen; dat is vaak juist wel het geval, naar het gaat dan meestal niet om certificerende eenheden maar om los te volgen modules (zonder certificaat) als zelfstandige leereenheden binnen de opleiding.

Trajecten die leiden tot een mbo-certificaat richten zich met een specifiek pakket aan kennis en vaardigheden op een doelgroep die mede bestaat uit zijinstromers en omscholers met weinig of geen voorkennis. De deelname aan mbo-certificaatrajecten is vanaf 2018 mogelijk en begon klein, maar is in de afgelopen jaren elk jaar wel ruwweg verdubbeld tot een deelname van ruim 4.000 op jaarbasis (studiejaar 2021/22, exclusief LNV-certificaten). De meeste mbo-certificaten worden behaald bij *bekostigde* instellingen, maar het aandeel bij nbi's behaalde mbo-certificaten neemt wel toe. De deelname is zeer sterk geconcentreerd in de sector zorg & welzijn. Bij deze trajecten gaat het vaak om relatief gestructureerde trajecten.

Praktijkverklaringen zijn eigenlijk altijd individueel maatwerk. In 2021 en 2022 zijn elk jaar ongeveer 2.000 praktijkverklaringen afgegeven. Bij de meeste bekostigde instellingen gaat het om heel kleine aantallen en bij de nbi's is de ervaring met praktijkverklaringen nog kleiner. Een nbi echter legt zich specifiek toe op praktijkleren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt; deze opleider heeft in de afgelopen twee jaar circa 700 praktijkverklaringen afgegeven. Deze relatief grote deelname bij een opleider die zich actief op de doelgroep van praktijkverklaringen richt, indiceert dat er meer deelname aan deze trajecten mogelijk is.

Het overige scholingsaanbod van mbo-instellingen (bekostigd en niet-bekostigd) voor volwassenen bestaat uit een zeer divers aanbod aan losse modules, cursussen en trainingen. Voor een deel is deze scholing vraagvolgend waarbij cocreatie met een werkgever mogelijk is en is daarmee zeer flexibel. Voor een ander deel gaat het om een relatief gestructureerd scholingsaanbod gericht op losse deelnemers. Doordat het vaak gaat om korte en groepsgewijze trajecten, kennen deze relatief gestructureerde trajecten doorgaans vaste startmomenten en lestijden en dergelijke voor deelnemers.

In het algemeen is het beeld dat zowel bekostigde als niet-bekostigde mbo-instellingen aan werkgevers veel meer flexibiliteit kunnen bieden dan aan losse inschrijvers. Dit geldt voor zowel formele als non-formele scholing. Dat komt doordat het aanbod voor losse deelnemers - als dat groepsonderwijs betreft - vaak onvermijdelijk diverse vastgelegde (voorgestructureerde) kenmerken heeft, zoals een bepaalde startdatum en leslocatie die gecommuniceerd moet worden op de website. Trainingen en cursussen worden dan ook vaak weinig flexibel aangeboden; het aanbod op websites is vaak sterk aanbodgestuurd. Hierbij past steeds de opmerking dat als een werkgever erom vraagt, er doorgaans maatwerk voor een groep werknemers mogelijk is.

Tussen bekostigde en niet-bekostigde instellingen zijn in het algemeen verschillen te zien in de wijze waarop scholing wordt verzorgd; het aanbod van nbi's is vaker individueel te volgen en met name hierdoor flexibeler van aard. Nbi's gebruiken vaker online leren in hun leermix en het komt bij nbi's minder vaak voor dat het aanbod enkel uit klassikale lessen bestaat. Doordat de nbi's vaker dan bekostigde instellingen de mogelijkheid voor individuele trajecten bieden is het ook vaker mogelijk om geheel of deels in eigen tempo (tijd- en plaatsonafhankelijk) te leren en flexibel te starten. Voor zover een los te volgen module bij een nbi voor een deelnemer een start vormt van een langer (diplomagericht) scholingstraject, geldt de flexibiliteit - mutatis mutandis - ook voor dat vervolgtraject.

## Succesfactoren bij een flexibel scholingsaanbod: organisatorisch/beleidsmatig

- De huidige grote aandacht voor LLO en flexibilisering in het mbo, zoals in de bestuursakkoorden mbo, wordt als positief ervaren. Nieuwe mogelijkheden zoals de mbo-certificaten geven een extra impuls aan de scholing van volwassenen, volgens veel geïnterviewden.
- Veel bekostigde instellingen zijn bezig om de 'LLO-tak' meer te integreren in de reguliere organisatie. Het onderwijs voor volwassenen wordt dan minder gezien als een aparte activiteit en volwassenen worden meer gezien als een reguliere doelgroep naast jonge studenten. Voordeel hiervan is volgens geïnterviewden dat de gehele organisatie kan worden ingericht op flexibel leren.
- *Subsidieregelingen* voor LLO kunnen behulpzaam zijn. Sommige regelingen worden aangeduid als *good practices*, zoals de Regeling praktijkleren, mede doordat die makkelijk is aan te vragen. De STAP-regeling wordt per saldo vaak ook een positieve impuls genoemd, maar heeft volgens geïnterviewden ook duidelijke minpunten, met name doordat het budget niet toereikend is om alle aanvragen te honoreren, wat tot onzekerheden en ongelijkheid bij deelnemers leidt. Ook stimuleert STAP vooral het volgen van korte trajecten en niet van complete opleidingen. Ook wordt het aantal subsidies voor flexibel onderwijs en LLO (van het rijk, provincies, gemeenten, sectoren) als te groot en onoverzichtelijk ervaren. Aanvraag van subsidies kost vaak veel tijd, mede doordat voorwaarden wisselen per regeling. Het toegankelijker maken van subsidies voor doelgroepen wordt belangrijk gevonden; begeleidende teksten bij subsidieregelingen zijn volgens geïnterviewden vaak niet geschikt voor lager opgeleiden of laaggeletterden.
- Een veelgenoemde succesfactor is *samenwerking*. Veel instellingen vinden het lastig om op eigen kracht een breed en flexibel LLO-aanbod te ontwikkelen en rendabel in de markt te zetten. Samenwerking wordt vaak noodzakelijk geacht om een voldoende schaal en een voldoende markt te bereiken. Vanuit de nbi's is nog aangegeven dat hierbij een succesfactor is als de nbi's vaker worden gezien als serieuze, creatieve en innovatieve opleiders. Zij werken vaak nauw met bedrijven samen en hebben ervaring met co-creatie en maatwerktrajecten.
- Ook samenwerking en coördinatie van de vraag naar en het aanbod aan LLO-activiteiten met maatschappelijke partners in de regio, zoals gemeenten, UWV en werkgevers, is een genoemde succesfactor.

## Onderwijskundige succesfactoren

- Minder in volledige opleidingen denken, maar wat iemand nog moet leren voor een plek op de arbeidsmarkt, werkt goed in de ervaring van geïnterviewden. Een snel beschikbaar, to-the-point en duidelijk aanbod dat de meerwaarde voor deelnemers helder neerzet, helpt. Zoals met certificaten en badges die tonen dat iemand over bepaalde competenties beschikt.
- Meerdere of flexibele en gegarandeerde startmomenten zijn vaak genoemd als succesfactor.
- Na de start van een scholingstraject is veel genoemd dat het belangrijk is om een *positieve leerervaring* te bieden, zodat deelnemers door willen leren. Succesvol zijn hierbij volgens geïnterviewden graduele aanpakken: realistisch zijn over het niveau, niet te moeilijk beginnen en stapsgewijs, onder begeleiding, het uitdagingsniveau verhogen. De ervaring bij geïnterviewden is hierbij dat het goed werkt als studenten bij opdrachten veel eigen input kunnen geven en kunnen aansluiten bij hun eigen werk- en leerervaring.
- *Minder talig en meer visueel* onderwijs helpt volgens geïnterviewden om studenten gemotiveerd en betrokken te houden; veel deelnemers verwachten anno 2023 interactief onderwijs.

## Belemmeringen en drempels

De voorliggende analyse laat zien dat de meeste mbo-instellingen veel ambities hebben rondom LLO en flexibiliseren. Ook is er in de laatste jaren een versnelling zichtbaar bij de inzet op LLO bij de bekostigde mbo-instellingen. Daarmee zijn drempels voor flexibiliseren en LLO nog niet opgeruimd. In de interviews is samengevat het navolgende benoemd:

- De interne cultuur bij de bekostigde instellingen remt flexibiliseren nog af. Volgens geïnterviewden denken en werken veel bekostigde mbo-instellingen nog vooral vanuit de context en regels voor diplomagerichte trajecten voor jongeren. Dit leidt ook tot capaciteitsproblemen bij het verzorgen van flexibel onderwijs aan volwassenen. Snel regelen van een flexibele inzet van personeel (en van ruimtes) is vaak lastig.
- Naast de interne cultuur zitten de interne systemen van instellingen dwars. Binnen bekostigde instellingen zijn systemen voor administratie, het volgen van studenten volgen, roosteren, leerplatformen en dergelijke, ingericht op voltijds onderwijs en niet op flexibele scholing. Het wordt als een grote uitdaging gezien om de wendbaarheid van de eigen organisatie ten behoeve van LLO te vergroten.
- Bekostigde instellingen kunnen worstelen met de relatie tussen de gelstromen voor hun bekostigde en voor hun private activiteiten. Ze willen deze stromen gescheiden houden, maar de verwevenheid van de LLO-activiteiten met de overige taken van de mbo-instelling is vaak groot.
- Veel geïnterviewden noemen als drempel dat er over en weer nog onbekendheid is bij mbo-instellingen en werkgevers; opleiders spreken vaak niet de taal van bedrijven, bedrijven kennen het mbo-aanbod niet. Bekostigde instellingen zijn volgens geïnterviewden niet gewend om te investeren in een marketingstrategie voor LLO en doen dat dan ook nog weinig.
- Beperkingen worden ook gezien bij de mbo-regelgeving en de kwalificatiestructuur. Er is behoefte aan een mbo-structuur die een duidelijk kader geeft voor modules en arbeidsmarktgerichte onderdelen van kwalificaties. De modularisering van mbo-opleidingen sluit nu niet altijd goed aan op de modularisering op basis van een zelfstandige betekenis van leereenheden op de arbeidsmarkt (basis voor de mbo-certificaten). Vrijstellingen voor deelnemers die na een mbo-certificaat verder willen met een volledige opleiding, kunnen daardoor lastig vast te stellen zijn. Sommige geïnterviewden geven de voorkeur aan een volledig op certificaten gebaseerd onderwijsmodel. De vaststelling van een mbo-certificaat vergt nu voorts veel tijd.
- Geïnterviewden benoemen dat veel werkgevers, zoals in de zorg waar de werkdruk hoog is, moeite hebben om de begeleiding van lerenden te organiseren. Werkdruk en verzuim zijn hoog. Soms nemen opleiders daarom een deel van de begeleiding van de zorginstellingen over, maar daar moet dan wel ook bij de opleider ruimte voor zijn.

## Vervolgmonitoring

Deze rapportage bevat een voorstel voor een mogelijke vervolgmonitoring vanaf 2023. Hiervoor zij verwezen naar hoofdstuk 7.

# 1 Inleiding en onderzoeksvragen

In opdracht van het ministerie van OCW hebben ResearchNed en KBA Nijmegen de flexibilisering van het onderwijs voor werkenden en werkzoekenden in het mbo (bekostigde en niet bekostigde instellingen) onderzocht. Deze rapportage betreft een eerste onderzoekjaar (medio 2022 tot en met voorjaar 2023). Een eventueel vervolg van dit onderzoek in een vervolgmonitoring wordt na deze rapportage bepaald door het ministerie van OCW.

## 1.1 Doel onderzoek en onderzoeksvragen

Het mbo heeft een belangrijke rol bij het opleiden van voldoende vaklui en het via post-initiële scholing onderhouden of opwaarderen van de vaardigheden en de kennis van werkenden en werkzoekenden. De minister van OCW en partijen in het mbo zijn het er over eens dat instellingen een breed, flexibel en aantrekkelijk scholingsaanbod moeten hebben. Om zo nodig een impuls te kunnen geven aan een flexibel aanbod is meer inzicht gewenst in dat aanbod en in de processen, overwegingen en mechanismen daarachter. Het onderzoek moet concreet informatie opleveren die binnen instellingen en regio's het gesprek kan ondersteunen over de flexibilisering van het onderwijs. Het onderzoek dient daartoe zicht te bieden op hoe instellingen voorzien in de vraag van de werkenden en werkzoekenden en dient mbo-instellingen handvatten te bieden om flexibilisering van het scholingsaanbod verder vorm te geven, landelijk of in de regio. Kernvraag is hoe de deelname aan scholing kan vergroten door drempels aan aanbodzijde (organisatorisch of onderwijskundig) aan te pakken en het aanbod te flexibiliseren.

De focus ligt in dit onderzoek hiermee op:

- Welk aanbod instellingen specifiek voor volwassenen hebben. Dat aanbod is op twee manieren opgevat:
  - De algemene, vraaggerichte propositie (maatwerk, cocreatie) richting werkgevers en andere opdrachtgevers zoals gemeenten en UWV.
  - Het aanbod voor 'losse deelnemers' en werkgevers, dat op websites van instellingen is te vinden.
- Hoe instellingen flexibilisering van het scholingsaanbod vorm geven.
- Tot welke scholingsdeelname dat leidt.
- Welke belemmeringen mbo-instellingen daarbij ervaren (organisatorisch en onderwijskundig) en hoe ze daarmee omgaan.
- Welke good practices en praktische handvatten zijn aan te geven voor aanbieders van flexibele scholingstrajecten (organisatorisch en onderwijskundig).
- Input verzamelen voor landelijke beleid om het aanbod van flexibel scholingsaanbod te stimuleren.

Deze rapportage betreft een *eerste* onderzoekjaar, waarin ook duidelijk moet worden welke informatie er is en hoe die is te verzamelen. Een vraag in dit verband is wat de mogelijkheden zijn om de monitor eventueel te vervolgen na het voorjaar van 2023. De voorliggende rapportage bevat daartoe een voorstel.

## 1.2 Definities

In deze rapportage worden diverse begrippen gebruikt, die we hieronder voor de helderheid kort toelichten.

<b>Leven Lang Ontwikkelen (LLO)</b>	De scholing en de opleiding van werkenden en werkzoekenden opdat zij duurzaam inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt en in de samenleving. Met 'LLO-aanbod' bedoelen we hierna al het scholingsaanbod van een mbo-instelling, gericht op werkenden en werkzoekenden.
<b>BOL</b>	De beroepsopleidende leerweg BOL is de leerweg waarin de studenten het grootste deel van de week onderwijs volgt, meestal op school. Er is daarnaast een praktijkdeel van ten minste 20% en hooguit 60% van de studieduur (1-3 dagen per week) om ervaring op te doen in de praktijk.
<b>BBL</b>	De beroepsbegeleidende leerweg BBL is een combinatie van werken en leren, waarbij de student in dienst van een bedrijf is en daarnaast (1 of 2 dagen per week) onderwijs volgt. De BBL wordt vaker dan de BOL ook gevolgd door volwassenen en is daardoor bij veel instellingen een belangrijk deel van hun scholingsaanbod voor volwassenen.
<b>Derde leerweg</b>	De derde leerweg betreft onbekostigde mbo-trajecten waarin de opleider niet hoeft te voldoen aan wettelijke normen voor een minimum aantal onderwijsuren. Daardoor kan de opleiding flexibeler worden ingericht.
<b>MBO-certificaten</b>	Sinds 2016 is er de mogelijkheid om een mbo-certificaat te behalen in de derde leerweg <sup>1</sup> . Daartoe volgen deelnemers <i>delen</i> van een mbo-opleiding waarvan is vastgesteld dat die een zelfstandige betekenis hebben op de arbeidsmarkt. Er zijn twee type mbo-certificaten: (1) keuzedelen met een zelfstandige betekenis op de arbeidsmarkt, (2) beroepsgerichte onderdelen van kwalificatiedossiers met een zelfstandige betekenis op de arbeidsmarkt. Mbo-certificaten worden ontwikkeld en aangevraagd door het samenwerkende onderwijs- en arbeidsmarktveld en na advies van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) vastgesteld door de minister van OCW.
<b>Branchecertificaten</b>	Certificaat dat kan worden behaald na een traject dat door een brancheorganisatie is erkend als relevant/benodigd voor specifieke werkzaamheden in de branche. Er kan een (grote) inhoudelijke verwantschap zijn tussen een branchecertificaat en een mbo-certificaat.
<b>Modules/leereenheden</b>	Afzonderlijk te volgen onderdelen van een mbo-opleiding, ongeacht of dit certificeerbare leereenheden zijn.
<b>(Edu-)badges</b>	Insignes die weergeven dat een persoon bepaalde kennis of vaardigheden beheerst. Een badge kan worden behaald via diverse (vaak korte) formele, nonformele en informele routes, zoals cursussen, opleidingen, trainingen of werkervaring. Veel opleidingsinstituten, trainingsbureaus en bedrijven (met name in de ICT) werken wereldwijd met badges.

<sup>1</sup> Ook studenten in de BOL en BBL kunnen - onder voorwaarden - na stopzetting van de opleiding een mbo-certificaat krijgen als ze de daarvoor benodigde opleidingsonderdelen met succes hebben afgerond. Doel van een (initiële) diplomagerichte, bekostigde opleiding blijft echter een diploma.

<b>Microcredentialing</b>	Verzamelnaam voor alle vormen van flexibilisering waarbij delen van een opleiding, cursussen, trainingen of ervaring een erkende en op zichzelf staande waarde hebben. Certificaten en edu-badges vallen hieronder.
<b>Praktijkverklaring</b>	Voor volwassenen voor wie het halen van een diploma of certificaat nu niet haalbaar is, is het mogelijk om in de derde leerweg een praktijkverklaring te behalen. Een volwassene laat dan op een werkplek zien dat die bepaalde vaardigheden en kennis heeft, op basis waarvan een instelling een praktijkverklaring kan afgeven.
<b>Bekostigde instelling</b>	Instelling die overheidsbekostiging krijgt voor opleidingen in de BBL en BOL. De instelling kan daarnaast ook contractonderwijs en (delen van) opleidingen in de onbekostigde <i>derde leerweg</i> aanbieden. We spreken dan nog steeds van een bekostigde instelling. Een bekostigde instelling is verplicht om geldstromen voor het bekostigde en voor het onbekostigde onderwijs gescheiden te houden.
<b>Niet-bekostigde instelling (nbi)</b>	Instelling die erkende mbo-opleidingen verzorgt, maar geen overheidsbekostiging ontvangt. Veel nbi's bieden opleidingen (vooral) aan in de derde leerweg, maar zij kunnen dat ook in de BBL of de BOL doen, vanwege de herkenbaarheid daarvan voor de deelnemer. Ook is een overweging dat deelnemers in de BOL aanspraak maken op studiefinanciering en dat werkgevers bij deelnemers in de BBL in aanmerking komen voor de subsidie praktijkleren.
<b>Flexibel scholingsaanbod</b>	Aanbod waarmee instellingen inspelen op wensen en behoeften bij deelnemers en bij werkgevers, wat betreft de vorm en inhoud van scholing.
<b>Blended learning</b>	Een scholingstraject dat meerdere vormen van onderwijs biedt, dat wil zeggen een combinatie van klassikaal onderwijs, online onderwijs, zelfstudie en leren op de werkplek.
<b>Hybride leren</b>	Onderwijsvorm waarbij onderwijs en instructie (deels of geheel) op de werkplek worden verzorgd.

### 1.3 Afbakening onderzoekdomein

Dit onderzoek betreft de opleiding en scholing op mbo-niveau van volwassenen door zowel bekostigde als niet-bekostigde mbo-instellingen. Als volwassenen definiëren we iedereen die een initieel onderwijstraject - al dan niet succesvol - heeft doorlopen en na een korte of langere periode van werk of andere bezigheden terugkeert naar het mbo voor op-, om- of bijscholing. We focussen hierbij op scholing voor werkenden en werkzoekenden. Deelnemers aan volwassenenonderwijs kunnen hiermee variëren in leeftijd van amper 20 jaar tot de pensioengerechtigde leeftijd.

#### Verschillende focus in de analyse bij de verschillende soorten nascholingsaanbod

De brede groep van volwassenen kan deelnemen aan principe het gehele opleidings- en scholingsaanbod in het mbo. Volwassenen kunnen zich inschrijven in de BOL, de BBL of voor delen (leereenheden, modules of certificaatrajecten) van opleidingen. In de BBL bijvoorbeeld bestaat ongeveer de helft van de deelnemers uit volwassenen. Het is hierdoor niet strikt af te bakenen welk mbo-aanbod bedoeld is voor jongeren en welk aanbod voor volwassenen. Om die reden nemen we in de voorliggende analyse *alle* opleidings- en scholingstrajecten in het mbo mee, inclusief het non-formele onderwijs zoals cursussen en trainingen voor werkenden en werkzoekenden. Daarbij zijn de volgende kanttekeningen te zetten:

1. Het bekostigde onderwijs in de BOL en de BBL trekt zoals gezegd ook volwassenen deelnemers, met name de BBL. De hoofdvraag in dit onderzoek is dan hoe opleiders deze beide leerwegen extra aantrekkelijk en studeerbaar maken voor volwassenen, door extra flexibiliteit te bieden. We kijken in de analyse met name naar die extra flexibele elementen in de BOL en de BBL.
2. Opleidingen in de derde leerweg zijn niet-bekostigd en trekken hoofdzakelijk volwassen deelnemers. Opleidingen in de derde leerweg worden eigenlijk *per definitie* flexibel en als maatwerk aangeboden. Reden hiervoor is dat als een opleiding geen gebruik maakt van de ruimte voor flexibel maatwerk die de derde leerweg biedt, het normaliter aantrekkelijker is om de opleiding in de BOL of BBL-variant aan te bieden, omdat studenten in de BOL aanspraak hebben op studiefinanciering en werkgevers in de BBL aanspraak hebben op de subsidie praktijkleren. Doordat opleidingen in de derde leerweg in principe altijd flexibel zijn, ligt het accent in de analyse op het aanbod en de deelname in de derde leerweg.
3. Trajecten die leiden tot een mbo-certificaat richten zich met een specifiek pakket aan kennis en vaardigheden op een doelgroep die mede bestaat uit zijinstromers en omscholvers met weinig of geen voorkennis. Deze trajecten zijn relatief kort en verwacht kan worden dat het vaak gaat om relatief gestructureerde trajecten. We kijken bij de mbo-certificaten - naast het aanbod en de deelname - welke flexibele aspecten er toch zijn.
4. Praktijkverklaringen zijn eigenlijk altijd individueel maatwerk en daarom richten we ons in de analyse met name op de deelname en op de betrokkenheid van mbo-instellingen.
5. Het overige scholingsaanbod van mbo-instellingen (bekostigd en niet-bekostigd) is met name gericht op volwassenen en bestaat uit een zeer divers aanbod aan losse modules, cursussen en trainingen. Voor een deel is deze scholing vraagvolgend en daarmee zeer flexibel. Voor een ander deel is dit scholingsaanbod gericht op losse deelnemers; doordat het naar verwachting dan vaak gaat om korte en groepsgewijze trajecten is het aannemelijk dat het vaak om gestructureerde trajecten betreft, met vaste startmomenten en lestijden. In de analyse kijken we bij dit aanbod vooral naar de flexibele aspecten die er toch kunnen zijn.

#### Onderscheid tussen aanbod voor werkgevers en aanbod voor losse deelnemers

Bij de analyse van de mogelijke flexibiliteit van scholingstrajecten is er een belangrijk onderscheid te maken tussen het scholingsaanbod voor *losse inschrijvers* en het scholingsaanbod voor *opdrachtgevers* zoals werkgevers die *groepen* werknemers willen laten opleiden of scholen. Voor groepen werknemers kan een instelling in overleg met een opdrachtgever - in principe - in overleg eigenlijk altijd wel maatwerk bieden. Voor losse inschrijvers, die niet via een werkgever, UWV, gemeente of een andere opdrachtgever worden aangemeld, is er doorgaans een meer gestructureerd aanbod. De *proof of the pudding* bij de flexibiliteit in het mbo is daarom in zekere zin vooral welke flexibiliteit kan worden geboden aan *losse* deelnemers. Deze groep bestaat bijvoorbeeld uit zzp-ers en uit werkenden die zich willen om- of bijscholen zonder directe betrokkenheid van hun werkgever.

#### 1.4 Kort: achtergronden flexibilisering mbo voor volwassenen

De inzet op een flexibel mbo en op een bijdrage van het mbo aan een Leven Lang Ontwikkelen is van langere datum. Voor deze onderzoek pakken we de draad op met de Kamerbrief Leven Lang Ontwikkelen van 27 september 2018, omdat die enkele belangrijke lijnen voor de inzet op de flexibilisering van het mbo bevat. Die kamerbrief is hiermee als exemplarisch te zien voor de aandacht die de rijksoverheid, in overleg met het mbo-veld, in de afgelopen periode en nu heeft voor het mbo-onderwijs voor werkenden en werkzoekenden.

In de Kamerbrief stelt het kabinet de flexibilisering van het mbo voor volwassenen verder te willen stimuleren. Het kabinet wil hiermee tegemoet komen 'aan de breed gedeelde behoefte aan een flexibel onderwijsaanbod voor volwassenen'. Het kabinet wijst hierbij op diverse (deels lopende) initiatieven. Het kabinet stelt ten eerste jaarlijks € 5 miljoen beschikbaar voor de ontwikkeling van 'eigentijdse innovatieve

opleidingsprogramma's voor volwassenen' in het mbo. Dit is daarna vervat in de *Subsidieregeling flexibel beroepsonderwijs in de derde leerweg*, die de samenwerking tussen bekostigde en niet-bekostigde mbo-instellingen stimuleert bij het ontwikkelen en verzorgen van flexibele scholing voor volwassenen. Het kabinet wil mbo-instellingen meer in het algemeen stimuleren tot *samenwerking* met andere onderwijsinstellingen en met bedrijven bij LLO. Het kabinet wil voorts het aantal keuzedelen waaraan een *mbo-certificaat* is verbonden, uitbreiden. Ook wil het kabinet het aanbod in de BBL voor volwassenen uitgebreid zien, omdat de BBL goede mogelijkheden biedt voor de scholing van volwassenen, met en zonder baan. Aan SBB is in dit kader verzocht om het '*BBL-offensief*' voort te zetten. Het kabinet wil de flexibilisering van het mbo ook ondersteunen met kennisdeling. Daartoe is het *Kennispunt Leven lang ontwikkelen* gestart. Het kabinet benoemt ten slotte dat alumni een constructieve rol kunnen vervullen in het versterken van het netwerk van onderwijsinstellingen in de regio. Daarom ziet het kabinet graag een versterking van het *alumnibeleid* in het mbo. in aansluiting op LLO.

Al deze lijnen zijn hierna terug te zien in de voorliggende rapportage.

## 1.5 Onderzoekaanpak

De volgende stappen zijn onderdeel van dit onderzoek.

- Een websearch waarbij de websites van alle bekostigde en vijftien niet-bekostigde instellingen zijn beoordeeld op het nascholingsaanbod voor werkende en werkzoekenden en de vraaggerichte propositie richting werkgevers.
- Een analyse van openbare documenten van alle bekostigde mbo-instellingen, zoals jaarverslagen en kwaliteitsplannen, waarbij de teksten over LLO en flexibiliseren zijn gekopieerd en in een analysebestand zijn gezet.
- Interviews met vijftien mbo-instellingen (10 bekostigd en 5 niet-bekostigd) en drie branche- en sectororganisaties in de bouw, zorg en ict.
- Analyses op basis van bestaande data en monitors over aanbod en deelname aan vormen van nascholing.

Deze rapportage besluit met een kritische reflectie op deze aanpak en met een voorstel voor een eventuele vervolgmonitoring vanaf 2023.

## 1.6 Klankbordgroep

Dit onderzoek is begeleid door een klankbordgroep bestaande uit vertegenwoordigers van het ministerie van OCW, het Kennispunt Leven Lang Ontwikkelen, enkele bekostigde en enkele niet-bekostigde mbo-instellingen. Deze klankbordgroep is - online - viermaal bijeen geweest en heeft commentaar gegeven op tussenproducten en op het concept eindrapport. Die opmerkingen zijn verwerkt in het eindrapport, waarbij de eindverantwoordelijkheid voor het eindrapport volledig bij het onderzoeksteam ligt.

## 1.7 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 is op basis van een analyse van diverse openbare instellingsdocumenten beschreven wat de plannen en ambities zijn van bekostigde MBO instellingen met leven lang ontwikkelen en flexibilisering. In hoofdstuk 3 is beschreven hoe MBO instellingen zich vraaggericht presenteren aan opdrachtgevers met een flexibel, op maat te maken scholingsaanbod. In hoofdstuk 4 is het aanbodgestuurde nascholingsaanbod beschreven dat op websites staat en waarvoor (ook) losse deelnemers zich kunnen inschrijven. Hoofdstuk 5 bevat informatie over de deelname aan vormen van flexibele nascholing in het mbo. In hoofdstuk 6 gaan we

nader in op de succesfactoren en belemmeringen die betrokkenen bij LLO zien. Hoofdstuk 7 bevat een korte reflectie op het onderzoek en een voorstel voor een mogelijke vervolgmonitoring. Voor de samenvatting en conclusies zij verwezen naar de managementsamenvatting aan het begin van dit rapport.

## 2 De strategische inzet op flexibel leren en LLO in het bekostigd mbo

Voor dit onderzoek zijn bij bekostigde mbo-instellingen de openbaar vindbare, strategische instellingsdocumenten (zoals kwaliteitsplannen, visiedocumenten en jaar- en bestuursverslagen) bekeken. In elk document zijn de tekstdelen die betrekking hebben op LLO en flexibilisering gekopieerd en in een Excel-bestand gezet. Vervolgens zijn die tekstdelen inhoudelijk geanalyseerd op verschillende aspecten van de inzet op LLO en flexibel onderwijs. In totaal zijn van 56 mbo-instellingen strategische documenten bekeken. Primaire zoektermen in de betrokken documenten waren ‘Leven Lang Ontwikkelen (LLO)’ en ‘flexibilisering’, ‘flexibel’ of ‘flexibiliseren’. Documenten van niet-bekostigde instellingen zijn niet in deze analyse betrokken, omdat de *kerntaak* van veel mbo’s de inzet op LLO is.

Bij de resultaten van de documentanalyse passen twee opmerkingen:

1. Enerzijds geldt dat als een instelling een bepaald aspect niet vermeldt in een strategisch document, dit niet hoeft te betekenen dat die instelling er nu geen aandacht voor heeft. De jaarverslagen hebben een vertragingfactor omdat die per definitie een terugblik zijn en strategische documenten zijn soms enkele jaren oud. Voorts zijn in deze analyse alleen de openbaar vindbare documenten betrokken. Interne documenten met mogelijk actuele ambities en plannen met flexibiliseren en LLO zijn door ons niet betrokken in deze analyse. De documentanalyse geeft daarom een minimum indicatie waarmee instellingen in verband met LLO bezig zeggen te zijn en wat voor hen daarbij belangrijke thema’s zijn.
2. Anderzijds gaat het in de navolgende analyse nadrukkelijk voor een belangrijk deel om plannen en ambities van instellingen. Die kunnen in de praktijk soms nog weinig concreet uitgewerkt of ingevoerd zijn.

### 2.1 Thematisch beeld in strategische documenten mbo

De bevindingen uit de documentenanalyse zijn hierna thematisch weergegeven. Het overzicht is aan het einde van dit hoofdstuk aangevuld met een algemeen beeld uit de interviews met tien bekostigde mbo-instellingen.

#### Inzet op LLO is altijd speerpunt maar vaak nog in opbouwfase

*Alle* bekeken bekostigde instellingen benoemen LLO als speerpunt dan wel als belangrijk aandachtspunt. Bij de meeste instellingen is een *substantiële* inzet op LLO van redelijk recente datum (circa vijf jaar geleden). Bij ruwweg 1 op de 10 instellingen is duidelijk dat een substantiële inzet op LLO (veel) verder terug gaat. Bij de instellingen die relatief in de beginfase staan, is nog nader onderscheid te maken tussen instellingen die al wel enige jaren LLO op de agenda hebben staan en nu willen versnellen en instellingen die duidelijk aan het begin staan. Die laatste instellingen vormen, op grond van de bekeken documenten, geen kleine groep. Bij ongeveer 4 van de 10 mbo-instellingen staat LLO - naar eigen zeggen - nog in de beginfase of zit LLO vooral nog in het stadium van verkennen en planvorming ten behoeve van een mogelijk grotere rol in LLO. Bij instellingen die wel verder zijn, staat vaak een *verbreding* van het aanbod op de agenda en betreffen de LLO-activiteiten nu vooral een deel van het werkgebied, vaak de zorg en techniek. Ook zijn er bij die instellingen doorgaans nog belangrijke issues en wensen rondom de *interne infrastructuur* voor LLO. Bij de uitbreiding van het LLO-aanbod lopen veel instellingen er tegenaan dat buiten sectoren als de zorg en de techniek de scholingscultuur en - vraag vaak beperkt zijn. Een instelling verwoordt het als volgt : ‘*We blijven LLO stimuleren. Wel is duidelijk dat de kansen in LLO per sector sterk verschillen: in bepaalde branches is er weinig tot geen vraag naar LLO.*’

Per saldo hebben veel instellingen wel een LLO-aanbod, maar moet dat vaak nog verder worden verbreed, uitgebreid of aangepast en zijn er bijna altijd nog belangrijke aandachtspunten bij de organisatie en de infrastructuur voor LLO. Daarom is te concluderen dat, op grond van de bestudeerde documenten, vanuit de meeste instellingen nog geen volgroei, stabiel stadium qua LLO hebben bereikt. Verschillen tussen instellingen zijn daarbij wel groot.

### Inzet op een brede flexibilisering is meestal een ambitie

De grote meerderheid van de instellingen meldt te werken aan een flexibilisering van *al* het onderwijs (ook voor jonge studenten) binnen de instelling, vaak in directe relatie met LLO. Vaak (bij minimaal 6 van de 10 instellingen) is daarbij een inzet op *modularisering* genoemd en een groter gebruik van vormen van *blended learning*, met vaker ook online onderwijs (dat overal een sterke impuls heeft gekregen van de coronacrisis). Ook wordt vrij vaak genoemd de inzet om de *keuzevrijheid* van initiële studenten te vergroten door hen een grotere keuze uit keuzedelen te bieden, in plaats van de keuze uit beperkte, vaste configuraties van keuzedelen. In de BOL en de BBL wordt regelmatig de inzet op praktijkleren, oftewel vormen van *hybride* leren genoemd, waarbij onderwijs in de praktijk (op de werkplek) wordt verzorgd vanuit de school. Ook is regelmatig genoemd de inzet om vaker *meerdere startmomenten* per jaar te bieden en om persoonlijke routes aan te bieden, ook in het reguliere onderwijs. Een instelling gaat zover door de verwachting uit te spreken dat ‘over enkele jaren het *jaarklassensysteem* voorbij is’. Dit vergt volgens deze instelling nog wel een forse investering in de onderwijslogistiek. Een andere instelling beargumenteert de brede inzet op flexibilisering en de relatie met LLO als volgt:

*‘LLO moet veel meer gaan behoren tot de kern van wat wij doen als mbo-school. Door het [reguliere] onderwijs flexibeler te maken, wordt het eenvoudiger om het werkveld sneller en met een divers maataanbod van modules te bedienen. Hiermee gaat LLO geleidelijk tot de kern van de organisatie behoren.’*

### LLO is/wordt integraal deel van de mbo-organisatie

Een belangrijke ontwikkeling die samenhangt met de voornoemde brede inzet op flexibilisering, is dat LLO door instellingen meer en meer wordt gezien als een *integraal* onderdeel van de mbo-organisatie. Ruim de helft van de instellingen meldt expliciet zich in te zetten om het onderwijs voor jongeren én het onderwijs voor volwassenen meer te verweven en dit tezamen de integrale verantwoordelijkheid te maken van onderwijsteams. In het verleden (en ook nu vaak nog wel) was het contractonderwijs vaak georganiseerd in aparte private takken van de instelling. Die waren/zijn weliswaar voor de concrete onderwijstaken en onderwijsontwikkeling doorgaans afhankelijk van de capaciteit die binnen de reguliere onderwijsteams beschikbaar is. Maar de private tak opereerde toch vaak relatief gescheiden van de reguliere onderwijsteams. In de actuele strategische documenten (en ook in de interviews komt dit terug) is zichtbaar dat er op dit punt wat verandert en dat veel instellingen bezig zijn met een *herpositionering* van de LLO-activiteiten binnen de organisatie, waardoor initieel onderwijs en LLO de gezamenlijke verantwoordelijkheid wordt van onderwijsteams en er veel minder sprake is van gescheiden werelden en er veel meer sprake is van een breed spectrum aan onderwijsvormen voor studenten van jong tot oud. Daar past doorgaans ook een fundamentele herijking van de organisatorische, administratieve en logistieke systemen van de instelling bij. Een instelling verwoordt dit als volgt:

*‘Het is een bewuste keuze om niet alles [rond LLO] te centraliseren maar expertise LLO in de vakscholen te borgen om zo de verbinding met het initiële onderwijs te houden en kennisdeling te stimuleren. We werken aan een bedrijfsplan voor onze hele organisatie op het gebied van LLO’.*

Een andere instelling licht de aangepaste positionering van LLO binnen de organisatie als volgt toe:

*‘In 2021 is [...] de centraal georganiseerde aanbieder van LLO gestopt als eigenstandig onderdeel van [de instelling]. Op grond van het idee dat het privaat onderwijs dichter bij de scholen en bij voorkeur door de*

*scholen zelf uitgevoerd moet worden, is LLO vanaf dat moment opgepakt door de scholengroepen. Per scholengroep is in 2021 op een eigen wijze vormgegeven aan LLO.'*

Een derde instelling stelt:

*'[...] inbedding van LLO in de bestaande interne processen alsmede aansluiting bij de opleidingsteams [krijgt vorm]. Vanaf 1 januari 2022 krijgt het team de status van een zelfstandig zelfsturend team met een eigen budget. Daarnaast lanceert LLO een informatiepagina op intranet om de collega's beter te informeren over verschillende stappen en ontwikkelingen die worden gemaakt, intern en landelijk. De verbinding met de onderwijsteams wordt hierdoor nog meer versterkt, alle onderwijsteams worden nog meer betrokken bij LLO.'*

### Initiële studenten voorbereiden op LLO

Voorts valt in de documenten van veel instellingen op dat zij er naar streven om hun *initiële* studenten beter voor te bereiden op LLO c.q. op een leerloopbaan waarin ze blijven leren en terugkomen bij hun oude mbo-instelling voor kennisonderhoud. Daaronder vallen ook de *21st century skills* en een bewustmaking van het belang van kennisonderhoud. Een instelling meldt dat ze mensen willen opleiden tot een zogeheten '*knowmad*', dat wil zeggen iemand die zelf de *regie* pakt of leert pakken over zijn ontwikkeling en leerproces en die zich makkelijk aanpast door nieuwe dingen te leren. Deze inzet op 'leren leren' wordt ondersteund door de al genoemde onderwijsvisie - ook in het initieel onderwijs - waarbij de meeste instellingen naar eigen zeggen het accent verschuiven naar zelfregie, meer gepersonaliseerde leerwegen en modulair onderwijs. De gedachte hierbij is dat als studenten dit leren in hun initieel onderwijs, ze dat ook beter en vaker kunnen tonen in hun latere leerloopbaan als volwassene. Deze aanpak, waarbij (de mindset voor) LLO dus al start bij de initiële studenten, loopt vaak door in een actiever alumni beleid (zie hierna).

### Alumni beleid wordt vaak als speerpunt verbonden aan LLO

De meeste mbo-instellingen noemen expliciet een *alumni beleid* als een (vaak nieuw) speerpunt in het verlengde van LLO. De logische, natuurlijk beleidslijn is hiermee bij veel instellingen als volgt: instellingen willen eerst initiële studenten met gepersonaliseerd onderwijs meer rijp maken voor LLO en hen vervolgens later als alumni actiever betrekken bij de LLO-activiteiten van de instelling. In de strategische documenten van instellingen is de aandacht voor en de ambities met alumni in doorsnee als groot te beoordelen. Daarbij is in veel gevallen ook duidelijk dat het een nieuwe, recente inzet is. Deze aandacht voor alumni wordt ongetwijfeld mede gevoed door de landelijke aandacht hiervoor, zoals in het bestuursakkoord mbo. Meestal zijn alumni voor instellingen een (heel) belangrijke doelgroep *naast* andere doelgroepen van LLO; een paar instellingen richten zich bij LLO (princiepelijk) *alleen* op hun alumni. De inzet is bij de mbo-instellingen met een alumni beleid doorgaans gericht op het volgende:

- Alumni tot ambassadeurs maken voor vormen van nascholing bij hun oude instelling.
- Alumni input en feedback laten geven op de inhoud en vorm van het LLO-aanbod van de instelling. Veel instellingen nemen hiertoe enquêtes af, zetten alumni panels op of doen op een andere manier behoeftenonderzoek onder hun alumni.
- Netwerken en platforms vormen van alumni, voor het delen van ervaringen en kennis.
- Alumni binden aan de instelling, zodat ze daar scholing blijven afnemen.

### Aanpassingen voor flexibilisering en LLO worden groot en ingrijpend genoemd

In het verlengde van het voorgaande beschrijven veel instellingen dat de transitie naar flexibel onderwijs en LLO een groot en veelomvattend proces is. Minder dan voorheen is dit zoals gezegd een transitie die vooral in een private tak van de instelling speelt en meer en meer betreft dit een integrale transitie die de gehele instelling betreft. Dat gaat van de aanpassing van de administratieve en logistieke systemen, tot een

cultuurverandering binnen de gehele organisatie, veranderende docentrollen en (veel genoemd ook) de professionalisering van docenten om nieuwe rollen in een flexibel onderwijsopzet in te kunnen vullen. Veel genoemd door instellingen wordt de versnelling die de coronacrisis heeft veroorzaakt voor flexibilisering en LLO, op meerdere manieren: (1) De coronacrisis heeft een impuls op online leren gegeven. (2) Er is een impuls ontstaan op regionale samenwerking om kwetsbare personen tijdens de coronacrisis te activeren middels scholing en begeleiding. De *Regionale Mobiliteitsteams (RMT)* worden in dit verband vaak door instellingen genoemd als een van de belangrijke regionale verbanden waarin ze participeren ten behoeve van LLO.

### Inzet van kwartiermakers en nieuwe programmamanagers LLO

Het belang dat aan LLO wordt gehecht en de gevoelde noodzaak om hieraan een impuls te geven, weerspiegelt zich ook in het optuigen of herschikken van de interne projectorganisatie. Ongeveer een derde deel van de instellingen meldt in de afgelopen paar jaar een kwartiermaker of programmamanager LLO te hebben aangesteld met vaak een brede opdracht: het (her)positioneren van de instelling als LLO-speler in de regio en het aanpassen van de interne organisatie op LLO. In sommige gevallen zijn werkgroepen ingesteld die heel breed naar alle facetten van LLO binnen de instelling kijken en daarover advies uitbrengen aan het bestuur van de instelling. De recente instelling van kwartiermakers en programmamanagers en dergelijke is vooral zichtbaar bij instellingen die in de beginfase van LLO zitten én bij instellingen die zich willen herpositioneren of expliciet de interne organisatie willen aanpassen. Bij instellingen die een al wat langere positie in LLO hebben, coördineren meestal de bestaande managers of directeuren van de LLO-poten of -afdelingen (met anderen) de verdere ontwikkeling van LLO en de transitie binnen de organisatie.

### Motivatie voor en omzet uit LLO

De motivatie om sterk(er) in te zetten op LLO komt merendeels voort uit de gevoelde *maatschappelijke opdracht* om bij te dragen aan de regionale sociaaleconomische ontwikkeling. Daarnaast is een belangrijk genoemd argument dat de *innovatie* van het beroepsonderwijs gebaat is bij de contacten met en de kennis vanuit het werkveld die de LLO-activiteiten opleveren. Een meermaals vermelde overweging is daarnaast dat de krimp van de aantallen leerlingen in de leeftijd tot 18 jaar kan worden *gecompenseerd* met groeiende aantallen volwassen studenten. In hun financiële ramingen zetten daarom verschillende instellingen een groeiende opbrengst uit LLO tegenover dalende opbrengsten uit het initieel onderwijs, zodat de totale omzet min of meer gelijk kan blijven. De markt voor onderwijs verschuift hiermee dus (langzaam) van jong naar volwassen. Als we kijken naar de *huidige* opbrengsten uit LLO-activiteiten dan is op grond van de jaarverslagen een enigszins wisselend beeld te zien. Meestal is de opbrengst uit LLO (nog) heel laag (vaak minder dan of rond de 1 procent), soms is die beduidend hoger, waarbij echter niet altijd dezelfde aantallen worden meegeteld, zoals de volwassen deelnemers in de BBL. Als louter wordt gekeken naar de opbrengsten uit contractonderwijs inclusief cursussen en trainingen dan is ook bij de meest actieve instellingen wat betreft LLO de omzet doorgaans niet meer dan enkele procenten van de totale omzet.

### BBL en mbo-certificaten belangrijk voor LLO, complete opleidingen derde leerweg veel minder

De BBL wordt vaak genoemd als een speerpunt binnen de inzet op LLO. Dat gaat vaak gepaard met een inzet op een groei van het aanbod aan BBL-opleidingen en met een inzet op flexibilisering en modularisering van de opleidingen in de BBL (en ook de BOL), waarmee men de BBL meer aantrekkelijk wil maken voor volwassen deelnemers. In de derde leerweg wordt vooral veel melding gemaakt van ambities met een grotere inzet op MBO-certificaten. Zes op de tien instellingen noemen de mbo-certificaten als een belangrijk onderdeel van LLO, waarop ze sterker willen inzetten en waarbij ze het aanbod en de deelname willen uitbreiden. De introductie van mbo-certificaten heeft, zo stellen meerdere instellingen in hun

jaarstukken en strategische documenten, een *stimulans* voor LLO opgeleverd. Vaak wordt gemeld dat er wordt gewerkt aan een uitbreiding van het aanbod aan certificeerbare eenheden en aan de ontwikkeling van *nieuwe* certificeerbare eenheden. Meerdere instellingen merken hierbij op dat de vraag naar certificeerbare eenheden groeiende is.

Duidelijk veel minder vaak worden *complete* opleidingen in de derde leerweg genoemd, als belangrijk onderdeel van het LLO-aanbod. Ongeveer een kwart van de bekostigde instellingen meldt de mogelijkheid van opleidingen in de derde leerweg, en dan vaak in combinatie met de *Subsidieregeling flexibel beroepsonderwijs in de derde leerweg*, die mbo-instellingen stimuleert om in samenwerking met andere mbo-instellingen (waaronder minimaal één private partij) flexibele opleidingen in de derde leerweg te ontwikkelen en aan te bieden. Uit de actuele evaluatie van die subsidieregeling wordt duidelijk dat de meeste bekostigde instellingen en een klein deel van de nbi's meer of minder nauw bij zo'n publiek-private-samenwerking voor de derde leerweg zijn betrokken en dus nu in enige vorm bezig zijn met flexibele opleidingen in de derde leerweg. Dat gaat soms om landelijke samenwerkingsverbanden van een relatief groot aantal bekostigde mbo-instellingen waarin de concrete betrokkenheid van specifieke instellingen nog duidelijk moet worden en waarbij het nog te vroeg is om te bepalen wat uiteindelijk het resultaat zal zijn van die pps-en<sup>2</sup>.

### Inzet op kwetsbare personen en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Vrij veel instellingen (maar wel een minderheid) besteden in hun verslagen en visiedocumenten expliciet aandacht aan de scholing en begeleiding van kwetsbare personen en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, door middel van trajecten op maat. Vaak noemen deze instellingen de samenwerking in regionale verbanden en specifiek in de al genoemde Regionale Mobiliteitsteams. (Nog) niet zo vaak expliciet genoemd (door ongeveer 1 van de 5 instellingen) is de mogelijkheid om praktijkverklaringen af te geven en daarvoor gericht trajecten voor op te zetten voor personen voor wie nu een volledig certificerend of diplomerend traject niet haalbaar is.

---

2 Bron: *Tussenevaluatie Subsidieregeling flexibel beroepsonderwijs in de derde leerweg*, KBA/ResearchNed (concept rapport, eindrapport te verschijnen voor de zomer van 2023).

## Samenwerking met mbo-instellingen en andere partners

In veel documenten keren vormen van regionale samenwerking terug bij LLO en flexibilisering van onderwijs terug. In de samenwerking vanuit de bekostigde mbo-instellingen zijn hierbij drie type samenwerkingen te onderscheiden. Ten eerste de samenwerking met *werkgevers* en bedrievennetwerken, mede ten behoeve van nascholing, maatwerk en cocreatie. Die contacten zijn van oudsher vaak sterk en divers. Ten tweede is er de samenwerking tussen *opleiders* om samen LLO-aanbod te ontwikkelen, uit te voeren of te ontsluiten via een gezamenlijke portal. Dat is een samenwerking die aan belang lijkt te winnen. Ongeveer een derde deel van de instellingen meldt bijvoorbeeld het LLO-aanbod samen met andere instellingen te ontsluiten via een gezamenlijke (regionale, provinciale of landelijke) portal, of daarnaar te streven. Dat betreft in belangrijke mate instellingen die participeren in regionale of provinciale initiatieven zoals die in Noord-Brabant en in de regio Zwolle zijn ontstaan. Ook de samenwerking van ROC Nijmegen en ROC Rijn IJssel in Move to match en de samenwerking van ROC Kop van Noord-Holland en Clusius College (inmiddels gefuseerd tot Vonk) in de Onderwijsgroep Noordwest-Holland zijn hierbij te noemen. Voorts wordt meermaals een landelijke portal als [www.mbo.nl](http://www.mbo.nl), waarin zeven bekostigde mbo-instellingen samen met niet-bekostigde instellingen deelnemen, genoemd. Uit de interviews blijkt dat ook andere bekostigde mbo-instellingen in regio's of provincies hun aanbod (willen gaan) bundelen in een gezamenlijke portal en soms ook plannen hebben tot een gezamenlijke organisatie. *Ten derde* nemen veel mbo-instellingen deel in regionale netwerken met partners zoals gemeenten, UWV en provincie, onder meer voor de scholing en begeleiding van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ongeveer twee derde deel van de instellingen benoemt expliciet dat er wordt samengewerkt in vaak *meerdere* van dergelijke verbanden ten behoeve van de regionale sociaaleconomische ontwikkeling.

### 2.2 Interviews: aanvullend beeld van de strategische inzet op LLO en flexibilisering

De interviews die aanvullend met tien bekostigde mbo-instellingen zijn afgenomen, vullen de deskresearch goed aan. Bij deze instellingen zijn er die al relatief lang actief zijn op de markt voor LLO en ook die tot nu toe een kleinere rol hebben gespeeld bij LLO.

Door geïnterviewden genoemde motieven voor een flexibel LLO-aanbod zijn primair om beter aan te sluiten bij de wensen en behoeften van deelnemers en werkgevers om zo een grotere deelname te kunnen realiseren. In krimpgebieden speelt ook mee dat de daling van de scholingsdeelname bij jongeren kan worden gecompenseerd door de scholingsdeelname bij volwassenen. De geïnterviewde, ook de al langer op LLO gerichte instellingen, beamen dat de omzet die nu gehaald wordt uit LLO nog maar een klein deel (hooguit enkele procenten) van de omzet bij de reguliere opleidingen is. Om een LLO-aanbod mogelijk te maken zoeken instellingen volgens geïnterviewden naar manieren om flexibel onderwijs voor volwassenen tegelijkertijd meer toegankelijk én meer rendabel te maken. Toegankelijk wil zeggen dat er een breed aanbod is met bij voorkeur meerdere of geheel flexibele startmomenten. Omdat deelnemersaantallen bij LLO vaak nog laag zijn, is steeds hieraan de uitdaging gekoppeld om dat rendabel te maken. Samenwerken met andere instellingen is dan vaak een manier om voldoende volume te bereiken en om risico's en ontwikkelkosten voor de instelling te verminderen.

## Belangrijkste veranderingen in de LLO-markt in de afgelopen 5 tot 10 jaar

Aan geïnterviewden is gevraagd wat zij zien als de belangrijkste trends en ontwikkelingen bij LLO en flexibiliseren in de afgelopen jaren. Zij noemen dan het volgende:

- De opkomst van de mbo-certificaten en ook een toenemende vraag naar branche-certificaten. Meer in het algemeen wordt er een groeiende behoefte gesignaleerd aan korte trajecten die arbeidsmarktgericht zijn, dat wil zeggen gericht zijn op specifieke beroepstaken.
- De geïnterviewden beamen in het algemeen de trend dat de LLO-takken binnen bekostigde instellingen meer *geïntegreerd* worden in de totale mbo-organisatie. Daarbij is de opzet dat de (organisatorische) grenzen tussen initieel en post-initieel scholen vervagen en er een nauwere samenwerking en een gedeelde verantwoordelijkheid is van de reguliere onderwijsafdelingen en van de LLO-poot ten behoeve van doorgaande leerlijnen voor studenten en beginnende werkenden. Dat kan bijvoorbeeld ook door vaker deelnemersgroepen (initieel en post-initieel) te mixen en door lesroosters af te stemmen. Dat vergt wel dat docenten en de interne systemen hierin mee veranderen.
- Geïnterviewden zien een groeiende behoefte aan samenhang in nascholingstrajecten. Een modulaire opzet van trajecten en de stapelbaarheid van modules zijn belangrijker geworden. Het gaat minder om losse trajecten, meer om pakketten.
- Er is een trend naar meer samenwerking met anderen bij de ontwikkeling en het aanbod van LLO-trajecten. Reden is volgens geïnterviewden dat de vraag naar nascholing voor een belangrijk deel versnipperd, divers en onzeker is. Voor een afzonderlijke instelling is het lastig om op die vraag snel, goed en breed in te spelen; dat zou leiden tot aanmerkelijke bedrijfsmatige risico's en ook risico's dat trajecten niet kunnen starten vanwege onvoldoende deelname. Samenwerking vergroot de ontwikkel- en uitvoeringscapaciteit en vermindert risico's. Dit komt overigens ook terug in de interviews met niet-bekostigde instellingen.
- De trend in flexibel scholen is dat het meer online gaat en ook meer op de werkplek. Studenten vragen er ook steeds meer om; volwassen deelnemers willen minder naar school en meer online en op de werkplek leren.
- Trend is ook dat de deelname aan LLO groeit, maar met de belangrijke kanttekening dat het in veel sectoren langzaam gaat en dat de deelname nog wel in hoofdzaak beperkt is tot de sectoren zorg, techniek en groen.

## Brede vernieuwingsslag bij mbo-instellingen

Uit de interviews blijkt dat er - in aansluiting op de ambities in de instellingsdocumenten - een *vernieuwingsslag* gaande is bij veel instellingen wat betreft LLO en flexibilisering. Veel geïnterviewde instellingen zijn daarbij op een eigen manier bezig met de herijking van het LLO-aanbod, de vorm waarin dat wordt aangeboden en de manier waarop dat aan de buitenwereld wordt getoond (op de website). Rode draden in die moderniseringsslag zijn:

- Inzet op modulair onderwijs en kleinere taak- en functiegerichte eenheden, waaronder (bij voorkeur) certificeerbare eenheden en 'badges'. Streven is bij meerdere geïnterviewden om uiteindelijk een soort *shop-model* te bieden waarin studenten uit het hele modulaire aanbod kunnen kiezen, om beter aan te kunnen sluiten bij hun leervraag.
- Het streven om per traject meer of flexibele *startmomenten* te bieden waarbij de start van trajecten vaker kan worden *gegarandeerd*. Geïnterviewde instellingen hanteren daarbij meerdere strategieën: samenvoegen van groepen, meer samenwerken met andere aanbieders, meer *individuele* trajecten aanbieden of door binnen groepsonderwijs meer individuele ruimte en leerpaden te bieden.

- De inzet om de begeleidingscomponent in het begin van een traject intenser te maken. Veel volwassen deelnemers moeten volgens geïnterviewden wennen aan leren en geholpen worden om op het ‘goede leerpad’ komen. Naarmate ze verder in het traject zijn, kunnen deelnemers eventueel meer worden losgelaten.
- Een grotere inzet op *blended learning* met vormen van online leren.
- Zo mogelijk vaker in de avonduren en in schoolvakantie onderwijs laten doorgaan door middel van een flexibelere inzet van personeel.

### Vernieuwing websites voor LLO

De vernieuwingsslag betreft vaak ook de *website* waarop de instelling het LLO-aanbod presenteert. In het navolgende hoofdstuk is beschreven dat instellingen in het algemeen op hun website richting werkgevers een grote mate van flexibiliteit en vraaggerichtheid uitstralen. Uit de interviews blijkt ook dat de websites voor LLO vaak nog niet tot tevredenheid stemmen. Websites met het LLO-aanbod trekken vaak nog weinig bezoekers. De vindbaarheid van het aanbod via zoekmachines op internet en de aantrekkelijkheid van de presentatie op de website spelen hierbij volgens geïnterviewden een rol. Het gebrek in het algemeen aan bekendheid van het LLO-aanbod van mbo-instellingen bij werkgevers en potentiële deelnemers versterkt dit nog. Meerdere geïnterviewde ROC's gaan daarom hun website voor LLO drastisch veranderen en ook andere instellingen werken aan de presentatie en vindbaarheid van hun trajecten. Onderdeel daarvan is vaak ook het sterker inzetten op het ontsluiten van het regionale LLO-aanbod samen met andere instellingen via *regionale of provinciale portals*; de geïnterviewden herkennen de trend die uit de documentanalyse op dit punt komt. Ambitie is soms ook een duidelijkere presentatie van de keuzemogelijkheden voor twee verschillende groepen: (a) individuele inschrijvers en (b) werkgevers. De geïnterviewde instellingen verschillen echter nogal in de verwachtingen en ervaringen ten aanzien waar de deelname vandaan komt of gaat komen. Volgens sommige geïnterviewden leveren de losse inschrijvingen nu de meeste deelnemers op, maar worden de meeste kansen gezien bij het business-to-business aanbod. Het is dan logisch om de website nadrukkelijk op werkgevers te richten. Veel andere geïnterviewden zien juist een verschuiving van de inschrijvingen via werkgevers (waarop nu vaak accent ligt) naar *individuele* inschrijvingen, wat ervoor pleit om de website en de marketing sterker en beter op losse deelnemers te richten.

### Sector- en bracheorganisaties zien nog een kloof tussen ambities en realiteit in het bekostigd mbo

In de interviews met vertegenwoordigers van enkele sectororganisaties in de bouw, zorg en ict is gevraagd naar hun beeld van de plannen en de voortgang met LLO bij de bekostigde mbo-instellingen. Deze geïnterviewden zien samengevat nog de nodige aandachtspunten, maar zijn anderzijds ook *positief* over de opgaande lijn bij mbo-instellingen ten aanzien van LLO. Deze geïnterviewden zien bij veel opleiders, ook de bekostigde mbo-instellingen, op websites een aantrekkelijk en flexibel scholingsaanbod voor werkenden en werkzoekenden. In hun ervaring hebben de bekostigde instellingen echter vaak nog veel last van de regels, de context, de interne *mindset* en de overheidskaders voor het voltijds onderwijs voor jongeren. Het onderwijs binnen bekostigde instellingen is hierdoor volgens deze geïnterviewden vaak nog sterk aanbodgestuurd. Er is binnen instellingen nog weinig sprake van een echt op volwassenen gericht systeem, met onderwijs dat nauw aansluit op de kennis en behoeften van deelnemers. Doordat bekostigde instellingen voor de uitvoering van scholing van volwassenen meestal afhankelijk zijn van de docenten bij de reguliere opleidingen, is het vaak lastig om lessen in schoolvakanties en op ongebruikelijke tijden in te roosteren. In veel trajecten wordt er volgens deze geïnterviewden bovendien vanuit gegaan dat de deelnemer op nul begint en is er vaak weinig ruimte of aandacht voor vrijstellingen. Ook is in veel trajecten klassikaal onderwijs nog de koninklijke weg. Het mag volgens geïnterviewden vaker online met meer *blended learning*. De niet bekostigde instellingen worden op dit punt als gemiddeld flexibeler gezien en geïnterviewden zien ook dat de nbi's gemiddeld sneller inspringen op een nieuwe scholingsvraag.

Deze geïnterviewden zien echter ook dat de bekostigde instellingen met een *inhaalslag* bezig zijn en vaak in een ontdekkingstocht zitten om hun aanbod meer vraaggestuurd te maken. Veel mbo-scholen zijn volgens geïnterviewden ook bezig om het aantal instroommomenten te vergroten, door meer individuele trajecten aan te bieden. Geïnterviewden zien hierdoor in de afgelopen jaren wel een *positieve trend*; het flexibele scholingsaanbod voor volwassenen groeit, er is meer dynamiek bij instellingen en ook bij de deelname zien geïnterviewden groei. Met name daar waar de personele nood hoog is, werken instellingen en partners vaker samen om meer mensen te scholen richting tekortberoepen.

### 2.3 Overkoepelend beeld plannen en ambities rond LLO en flexibilisering

Alle bekostigde mbo-instellingen zien een belangrijke taak voor zich bij LLO, een enkele keer met name voor de eigen alumni, maar meestal breed voor alle doelgroepen. Bij de meeste instellingen is dit nog geen uitgekristalliseerde agenda met een uitontwikkelde organisatie. Een flink deel van de instellingen (circa 4 op de 10) is zich nog pas vrij recent echt goed op de LLO-markt aan het oriënteren. Bij andere instellingen is er vaak sprake van een herpositionering van het LLO-aanbod en/of wordt er nog gewerkt aan een verbreding en uitbreiding van het aanbod. Buiten de domeinen waar LLO al meer gebruikelijk is (met name in de zorg en de techniek) wordt dat soms een weerbarstige uitdaging genoemd. Ook zijn eigenlijk alle instellingen nog bezig met aanpassingen van de interne organisatie en van de administratieve systemen ten behoeve van LLO. Een trend hierbij is om de LLO-activiteiten sterker te verweven en integreren in de reguliere onderwijsafdelingen. Dat gaat vaak gepaard met een brede inzet op flexibilisering en modularisering van het *gehele* onderwijsaanbod. Aldus ontstaat bij veel instellingen (althans, is de ambitie dat dit ontstaat) een flexibel en modulair onderwijsaanbod dat voor *alle* doelgroepen - van jong tot oud - kan worden verzorgd en voor werkgevers nader op maat is te maken. Het onderscheid tussen initieel en post-initieel onderwijs en tussen de manier van leren in verschillende levensfasen, wordt hierdoor kleiner en de verwevenheid en synergie van initieel leren en LLO nemen hierdoor toe. Veel instellingen zien LLO daarbij ook als een manier om de krimp van de aantallen initiële studenten te compenseren. In opkomst is voorts een actief alumnibeleid in aansluiting op LLO en in aansluiting op een inzet om initiële studenten blijvend (ook na de initiële opleiding) meer eigenaar te maken van hun leerproces. Een trend lijkt verder de groeiende samenwerking tussen instellingen bij het ontwikkelen, uitvoeren, aanbieden en ontsluiten van LLO-activiteiten. De aandacht in de strategische documenten voor LLO en bijvoorbeeld de scholing van kwetsbare personen en voor alumnibeleid is mede te verklaren door de landelijke aandacht daarvoor. Veel instellingen verwijzen in hun documenten naar het bestuursakkoord mbo waarin ook deze speerpunten staan. Zichtbaar is hiermee dat landelijke speerpunten via de strategische plannen van instellingen ook de opleidingen bereiken. Dat is positief. Met het opschrijven en in samenhang brengen van flexibilisering, een actief alumnibeleid en een inzet op LLO, is dat echter nog niet zo maar gerealiseerd. Op elk onderdeel van deze ambitieuze, samenhangende agenda's is te stellen dat veel mbo-instellingen nog in een vrij pril stadium zitten. Samengevat: de visie is er, de realisatie moet voor een belangrijk deel nog volgen.

In de interviews met instellingen wordt beaamd dat veel instellingen op een groeipad zitten en dat de ambities er zeker wel zijn, maar dat het vaak nog een lange weg is voordat LLO en flexibilisering een volwaardig onderdeel zijn van de instelling. Ook geïnterviewden bij branche- en sectororganisaties zien een groei wat betreft LLO en flexibilisering bij bekostigde mbo-instellingen en noemen het vooral van belang dat het denken en handelen louter vanuit een onderwijssysteem voor jonge studenten wordt losgelaten.

### 3 De vraaggerichte propositie van instellingen richting werkgevers

In het voorgaande hoofdstuk is beschreven welke plannen en ambities instellingen in het algemeen met LLO en met flexibilisering van hun onderwijs hebben. In het voorliggende en navolgende hoofdstuk bekijken we hoe instellingen zich feitelijk presenteren met hun LLO-aanbod aan hun omgeving. Daarbij maken we een onderscheid tussen (1) hoe instellingen zich vraaggericht presenteren als *flexibele partner* aan werkgevers en andere opdrachtgevers, en (2) hoe instellingen hun nascholingsaanbod presenteren aan individuele deelnemers en werkgevers (beschreven in hoofdstuk 4).

In het voorliggende hoofdstuk ligt het accent dus op het business-to-business aanbod waarmee mbo-instellingen op aanvraag scholing beschikbaar hebben of snel beschikbaar kunnen maken voor opdrachtgevers, voor het op- of bijscholen van groepen werknemers/werkzoekenden. Dat kan ook geheel nieuwe scholing betreffen die een instelling ontwikkelt op verzoek en in directe samenspraak met een opdrachtgever. We putten voor dit hoofdstuk uit de volgende bronnen:

- Een analyse van hoe instellingen zich richting opdrachtgevers presenteren op hun websites. Deze analyse is gedaan voor alle bekostigde en voor vijftien niet bekostigde instellingen.
- Interviews met tien bekostigde en vijf niet-bekostigde instellingen.

#### 3.1 De propositie richting de markt bij bekostigde instellingen

Veruit de meeste bekostigde mbo-instellingen hebben een apart deel van de website ingericht voor werkgevers en voor losse deelnemers. Bij deze instellingen zijn de delen van websites die het LLO-aanbod presenteren, vaak sterk op werkgevers gericht (waarbij ook individuele inschrijving mogelijk is); een deel van de websites maakt expliciet onderscheid tussen informatie voor individuen en voor werkgevers of bedrijven. Vaak hebben mbo-instellingen *accountmanagers* per sector beschikbaar waarmee werkgevers contact kunnen leggen om maatwerk qua inhoud en opzet van scholing af te spreken. Die accountmanagers zoeken volgens geïnterviewden ook actief de markt op en leggen binnen hun sector contact met werkgevers en andere relevante partners. Websites die zich expliciet en duidelijk - qua taalgebruik en uitleg - vooral richten op *individuele* op- en omscholers zijn in de minderheid.

In de open propositie richting werkgevers is er op websites van instellingen met name aandacht voor maatwerkafspraken over flexibele BBL-opleidingen en over certificerende trajecten (leidende tot een mbo-certificaat). In de interviews is eveneens gemeld dat er met werkgevers doorgaans maatwerkroutes in de BBL zijn af te spreken. Daarbij schrijven de individuele deelnemers zich in voor de reguliere BBL bij de mbo-instelling en hebben zij zoals gebruikelijk in de BBL een dienstverband bij een werkgever. De mbo-instelling kan vervolgens aan die werkgever extra flexibiliteit bieden, zoals extra begeleiding of onderwijs of instructie op de werkplek. Als er inderdaad sprake is van zo'n extra inzet vanuit de mbo-instelling, kan er ook een *factuur* naar de werkgever gaan, ook als het om bekostigde opleidingen gaat. Extra kosten zijn er mogelijk als er inderdaad extra individuele begeleiding en extra instructie op de werkvloer is afgesproken. Een tweede situatie die meerdere keren genoemd is, is als er onderwijs en begeleiding voor een kleine groep werknemers wordt afgesproken die zonder nadere afspraken niet rendabel is te draaien voor de mbo-instelling. De werkgever betaalt dan extra voor de lege plekken (de zogenoemde '*lege-stoelentoeslag*'). Hierdoor is een groep van bijvoorbeeld acht werknemers rendabel te draaien, terwijl dat normaliter alleen zou kunnen bij bijvoorbeeld twaalf deelnemers.

Per type aanbieder (ROC, AOC, vakinstelling) is er voorts nog het volgende, kort samengevatte beeld.

ROC's: de ROC's stralen bijna allemaal op hun website richting werkgevers uit dat er bij LLO veel mogelijk is en dat maatwerk bespreekbaar is met werkgevers, zowel bij complete opleidingen als ten behoeve van afspraken over delen van opleidingen/certificaten of cursussen en trainingen. In-company trajecten bijvoorbeeld worden als optie vrij algemeen genoemd. Slechts enkele ROC's lijken op grond van hun websites nu weinig of niets te kunnen of willen betekenen voor maatwerkafspraken over LLO met werkgevers.

AOC's: De zes AOC's die in de websearch zijn bekeken, bieden op hun website allemaal een breed nascholingsaanbod in verschillende leerwegen, niveaus en duur voor hun specifieke doelgroep en werkveld aan. *Elke* website benoemt daarbij nadrukkelijk de mogelijkheid van maatwerk en van in-company trajecten voor opdrachtgevers. In belangrijke mate gaat het daarbij ook om functiegerichte trajecten waaraan een branchecertificaat is verbonden.

Vakinstellingen: In de websearch zijn dertien vakinstellingen met een specifiek aanbod betrokken. Dat betreft instellingen zoals de grafische lycea en het Hout- en Meubileringscollege. Bij deze instellingen is er een diverser beeld en valt op dat zij zich *gemiddeld* minder dan andere mbo-instellingen richten op de LLO-markt. Dat hangt ook samen met de sector/branche waarop een vakinstelling zich richt. Binnen bijvoorbeeld de zakelijke dienstverlening is er minder vraag naar bij- en nascholing dan in de zorg en de techniek. Op veel websites (8 van de 13 websites) van vakinstellingen is mede hierdoor weinig of niks te vinden over een (open) aanbod voor werkgevers. Soms is in het instellingsplan of op de website van zo'n instelling wel de ambitie verwoord om een grotere rol hierin te spelen, maar is dat op de website nog niet zichtbaar als een flexibel LLO-aanbod richting opdrachtgevers. Soms is er bij die instellingen wel een aanbod van korte (laagdrempelige) cursussen en trainingen dat met name bedoeld is voor losse deelnemers, maar is er geen duidelijk, open aanbod richting werkgevers. Bij de vijf overige vakinstellingen is er wel een duidelijke en vaak juist *sterke* propositie richting werkgevers die nascholing voor hun medewerkers zoeken.

Per saldo zijn op grond van de informatie op websites met name ROC's en AOC's en ook een deel van de vakinstellingen, zeer uitnodigend te noemen voor maatwerkafspraken over LLO met werkgevers. In de interviews met instellingen is dit ook wel weer genuanceerd. Daarin is ook wel gesteld dat - onverlet de open propositie op websites en de plannen en ambities in strategische documenten - bij veel instellingen LLO nog (deels) in de kinderschoenen staat. De interne systemen zijn nog niet goed voorbereid op een grote toeloop aan flexibel lerenden en ook de personele capaciteit is in veel gevallen nog onvoldoende (flexibel) om een grote stroom aan opdrachten van werkgevers aan te kunnen. Dat geldt niet voor alle instellingen, maar vaak wordt noodgedwongen gemikt op een *beheerste* groei bij LLO om de interne organisatie niet te veel onder druk te zetten. Dat leidt ten aanzien van de *marketingstrategie* wel soms tot dilemma's. Enerzijds doen veel bekostigde instellingen nog weinig aan een actieve marketing van hun LLO-aanbod (zeker, zo melden geïnterviewden, in vergelijking tot de mediacampagnes van sommige grote private opleiders) om beheerst te kunnen groeien, anderzijds noemen geïnterviewden het een belemmering dat veel werkgevers de mbo-school niet op het netvlies hebben staan als LLO-aanbieder. De balans daarin vinden lijkt een lastig punt. Dit beeld uit de interviews sluit aan op het beeld op basis van de analyse van de strategische documenten. Het totaalbeeld is dan dat de meeste bekostigde instellingen een warme hand uitsteken naar werkgevers in de regio, maar dat dit vaak niet betekent dat de interne mbo-organisatie al klaar is voor een grote stroom aan opdrachten en is er in de praktijk ook meestal nog geen sprake van veel opdrachten.

Samengevat is in de interviews wel gesproken van een spagaat: veel bekostigde instellingen willen graag actief de LLO-markt op, die markt is er ook, maar te snelle groei is voor hen soms niet te managen (qua

personele capaciteit en interne systemen) en hoofd en hart zitten vaak nog bij de doelgroep van (jonge) initiële deelnemers waardoor de actieve marketing richting volwassenen nog weinig ruimte krijgt. Te snel en te veel aanbod in de etalage zetten, kan dan tot knelpunten leiden. Dat is met name zichtbaar bij het aanbod van mbo-certificaatrajecten. Omdat de vraagkant nog moet wennen aan dat aanbod, trekken veel trajecten nog weinig deelname, wat de start van trajecten bemoeilijkt. Trajecten die niet rendabel zijn, verdwijnen soms ook snel weer of zijn alleen beschikbaar voor groepsgewijze inschrijvingen.

### 3.2 Propositie bij niet-bekostigde instellingen richting werkgevers

Bij de nbi's is zoals gezegd een deel (15) van de opleiders die erkende opleidingen aanbieden, in de websearch betrokken. Deze nbi's tellen in vergelijking tot de bekostigde mbo-instellingen relatief meer nichespelers die alleen of vooral actief zijn in bijvoorbeeld de techniek of de zorg. Van de bekeken nbi's zijn er zeven vooral actief in de zorg (3x), de handel & economie (3x) en de techniek (1x).

In de analyse valt op dat de gerichtheid op werkgevers bij nbi's veel diverser is dan bij bekostigde mbo-instellingen. Daar waar de meeste bekostigde instellingen een open handreiking doen aan werkgevers ten behoeve van maatwerk scholing en -opleidingen, varieert dit bij de nbi's van een complete gerichtheid op maatwerk voor werkgevers tot een complete gerichtheid op losse deelnemers. De websearch en de interviews leveren samengevat het volgende beeld op.

1. Sommige nbi's in de selectie van vijftien instellingen richten zich vooral op relatief jonge *tweedekansers* die via een (versneld) traject (alsnog) een diploma of certificaat willen halen, nadat dit in een eerder opleidingstraject niet lukte of nadat ze eerder de verkeerde studiekeuze maakten. Dit zijn doorgaans geen feitelijk werkenden of actief werkzoekenden. Voor die doelgroep bieden deze nbi's opleidingstrajecten die sterk kunnen lijken op voltijdse, klassikale trajecten bij bekostigde instellingen. Wel is er bij deze nbi's doorgaans sprake van meer persoonlijke coaching en kleinere klassen. Deze specifieke private opleiders zijn hiermee sterk gericht op individuele, relatief jonge deelnemers en doen daarnaast vaak weinig of niks aan overig LLO-aanbod richting werkgevers en richting werkenden en werkzoekenden. De begeleiding en het onderwijs zijn er primair op gericht om zo snel als mogelijk (nu wel) een diploma te behalen.
2. Aan de andere kant van het spectrum staan enkele nbi's in de selectie die zich enkel op maatwerk voor werkgevers richten. Bij de vijftien bekeken nbi's is enkele keren aangetroffen dat het scholingsaanbod op de website niet nader is gespecificeerd. Er staat dan op de website enkel dat er in specifieke domeinen - zoals de zorg - allerlei flexibele vormen van opleiden en nascholen mogelijk zijn voor werkgevers ten behoeve van het groepsgewijs scholen en opleiden van werknemers. Niet nader benoemd is dan om welke concrete trajecten dat gaat. Deze instellingen werken dus geheel vraagvolgend, in opdracht van een werkgever. Een expliciet aanbod op de website voor losse, individuele inschrijvers ontbreekt.
3. De meeste nbi's in de selectie richten zich op een brede doelgroep van individuele volwassenen (opscholvers, omscholvers/zij-instromers en bijscholvers) én tevens op werkgevers voor maatwerk. Deze nbi's lijken in vergelijking met bekostigde mbo-instellingen wel vaak sterker gericht op individuele inschrijvers die vaak gepersonaliseerde, individuele, modulaire opleidingsroutes bij hen kunnen volgen. Deze nbi's zijn dus gemiddeld minder dan de bekostigde instellingen gericht op groepsgewijze trajecten voor werkgevers en andere opdrachtgevers. Dit wisselt wel per nbi. Dat komt mede doordat sommige, met name de grote, landelijk opererende nbi's, niet beschikken over de regionale netwerken en contacten met regionale werkevers die bekostigde instellingen vaak wel hebben. Door hun grotere werkgebied en de beschikbaarheid van meerdere les- en examenlocaties verspreid over het land, zijn de grote, brede nbi's anderzijds juist wel goed in staat om de vraag te beantwoorden van grote *landelijke* werkgevers met medewerkers in alle delen van het land.

Er zijn ook (kleinere) nbi's die nadrukkelijk wel een regionaal werkgebied hebben en binnen hun regio goede contacten met werkgevers kunnen hebben. Ook zijn er in sectoren zoals de techniek en de zorg meerdere grote, *gespecialiseerde* private opleiders. Die kunnen ook een sterke positie bij werkgevers hebben en kunnen bijvoorbeeld veel branchetrainingen op maat verzorgen voor werkgevers in de branche.

Samengevat is het beeld bij de nbi's dus divers. Niettemin is het ook duidelijk, onverlet het relatief grote belang van losse deelnemers voor sommige nbi's, dat werkgevers bij de meeste nbi's meer dan welkom zijn voor maatwerkafspraken over opleiden en nascholen. Kenmerk van de meeste nbi's is dat ze op dit punt wendbaar en flexibel zijn.

### 3.3 Overall beeld bekostigde en niet-bekostigde instellingen

Voor alle soorten instellingen geldt dat zij meestal op hun website melden dat in overleg alle soorten van maatwerkafspraken met opdrachtgevers mogelijk zijn. Er zit daarbij wel verschil in de mate waarin opleiders zich richten op werkgevers voor het op maat scholen van werknemers. In het algemeen is te stellen dat de *bekostigde* instellingen zich gemiddeld sterker richten op groepsgewijze trajecten voor regionale werkgevers en dat de nbi's zich gemiddeld sterker richten op individuele, flexibele trajecten voor losse deelnemers. Daarnaast staan de bekostigde instellingen ook open voor losse inschrijvers. Bij de nbi's is er een meer verschillend beeld. De grote nbi's met een breed aanbod richten zich gemiddeld sterker op losse inschrijvers en daarnaast ook wel, maar minder nadrukkelijk, op werkgevers. Grote, landelijke werkgevers echter kunnen door deze grote nbi's juist makkelijker worden bediend dan door regionaal opererende bekostigde mbo-instellingen. De niet-bekostigde *gespecialiseerde* opleiders, zoals in de zorg en de techniek, richten zich ook sterk op maatwerkafspraken met de werkgevers in hun branche, naast losse deelnemers. Voorts zijn er bij de bekeken nbi's enkele opleiders die zich vooral richten op diplomatrajecten voor losse deelnemers en niet op werkgevers. Tenslotte zijn er bij de bekeken nbi's enkele opleiders die zich enkel richten op maatwerk voor werkgevers en in het geheel niet op losse deelnemers.

In de interviews met nbi's en met bekostigde instellingen keert het bovenstaande verschil ook vaak terug. Geïnterviewden bij bekostigde instellingen waarden bij nbi's vaak de ervaring en *knowhow* met betrekking tot flexibele, *individuele* scholingstrajecten. De geïnterviewden bij nbi's waarden bij de bekostigde instellingen vaak het *regionale netwerk* bij werkgevers waarover die beschikken. In samenwerkingsverbanden van bekostigde en niet-bekostigde instellingen keert dit ook terug als wederzijds erkende sterktes<sup>3</sup>.

---

3 Zie bijvoorbeeld de Tussenevaluatie van de Subsidieregeling flexibel beroepsonderwijs in de derde leerweg (binnenkort te verschijnen).

## 4 Aanbod scholing en flexibiliteit voor losse deelnemers

In het navolgende is het op websites van bekostigde en niet-bekostigde instellingen aangetroffen scholingsaanbod voor werkenden en werkzoekenden per soort aanbod beschreven: de BOL, de BBL, complete opleidingen in de derde leerweg, mbo-certificaten, praktijkverklaringen, branche-certificaten en het overige aanbod aan (vaak kortdurende) cursussen en trainingen. In de tweede helft van 2022 is een websearch uitgevoerd naar het flexibel opleidingsaanbod van bekostigde en niet-bekostigde instellingen, op mbo-niveau. De websearch richtte zich op alle bekostigde mbo-instellingen en op vijftien geselecteerde nbi's. Het gevonden nascholingsaanbod is beschreven aan de hand van een analysekader waarmee trajecten zijn gescoord op een aantal kenmerken en aspecten van flexibiliteit. Dit is in het onderstaande kader samengevat.

<b>Objectieve kenmerken</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Aanbod naar type (BOL, BBL, 3<sup>e</sup> leerweg, certificaten, trainingen, cursussen)</li><li>▪ Niveau (1-4)</li><li>▪ Sector</li><li>▪ Civiel effect (diploma, mbo-certificaat, branchecertificaat, overig)</li><li>▪ Duur (sbu, raming)</li><li>▪ Doelgroep (werkenden, werkzoekenden, zzp-ers, mensen met afstand tot werk)</li><li>▪ algemeen of beroepsspecifiek</li></ul>
<b>Kenmerken van flexibiliteit</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Leermix (online, klassikaal, werkplekleren, zelfstudie)</li><li>▪ Tijd- en plaatsafhankelijk</li><li>▪ Vrijstellingen, versnellingen en kortingen</li><li>▪ Gestandaardiseerde versus open leerwegen/keuzes mogelijk qua inhoud/accenten?</li><li>▪ Toetsing (leerweg(on)afhankelijk, beroepsproducten)</li><li>▪ Individueel/groepsgewijs</li><li>▪ Modulair, stapelbaar</li><li>▪ Startmomenten</li><li>▪ Modulair, stapelbaar</li><li>▪ Flexibiliteit in lestijden (avond, weekend)</li><li>▪ Flexibiliteit in volgorde</li><li>▪ Locatie, in-company</li></ul>

De scores van de kenmerken van het scholingsaanbod zijn in een gezamenlijk bestand gezet en deels handmatig en deels met behulp van het statistische programma SPSS geanalyseerd. In de navolgende paragrafen zijn per soort nascholingsaanbod de resultaten van de websearch beschreven, te beginnen bij de diplomatrajecten in de BOL, BBL en de derde leerweg.

### Scholingsaanbod is zeer divers, niet altijd direct zichtbaar en deels ad hoc

Bij de analyse past vooraf de opmerking dat het totale nascholingsaanbod op websites een zeer groot en zeer divers en vaak dynamisch geheel is, dat deels aan snelle veranderingen onderhevig kan zijn. Er zijn daarbij grote verschillen tussen sectoren en tussen instellingen. Die verschillen zijn deels terug te voeren tot feitelijke verschillen in het aanbod, maar deels ook tot verschillen in *keuzes* van instellingen; sommige instellingen kiezen er voor om niet al hun nascholingsaanbod op de website zichtbaar voor alle individuele belangstellenden te presenteren. Het niet op de websites geplaatst aanbod kan dan wel beschikbaar zijn voor werkgevers ten behoeve van de scholing van groepen werknemers. In de navolgende analyse is dat aanbod niet meegenomen.

#### 4.1 Beroepsopleidende leerweg (BOL)

De BOL-opleiding is de meest voorkomende leerweg in het mbo voor jonge studenten. In de BOL staat onderwijs op de mbo-instelling centraal en hebben deelnemers daarnaast een of meer periodes van beroepspraktijkvorming bij een werkgever (stage). De meeste deelnemers in de BOL zijn jongeren, maar

ook volwassenen kunnen zich inschrijven. Het BOL-aanbod is in deze rapportage niet nader omschreven; dat zou feitelijk neerkomen op een samenvatting van bijna het gehele mbo-opleidingsaanbod. Ten behoeve van dit onderzoek is met name gekeken naar *extra* flexibele elementen en beschrijvingen van BOL-trajecten die de deelname door volwassenen faciliteren.

Kanttekening hierbij is dat in BOL- (en in BBL-)trajecten doorgaans individuele afspraken zijn te maken met een deelnemer, als er daarvoor aanleiding is (zoals in het geval van fysieke beperkingen). Dit individuele maatwerk is vaak niet op een website vermeld. Het gaat in de onderstaande analyse om flexibele elementen en routes waarvoor een deelnemer kan kiezen, ongeacht diens achtergrond, kenmerken en bijzondere behoeften en zonder nader overleg met de instelling.

#### 4.1.1 Flexibele BOL bij bekostigde instellingen

Uit deze analyse blijkt dat de meeste bekostigde instellingen de BOL primair presenteren op een basale manier, dus zonder extra flexibele elementen. In het LLO-aanbod voor werkenden en volwassenen wordt de BOL meestal ook niet apart genoemd als een leerroute voor volwassenen; in het opleidingsaanbod voor volwassenen domineert de BBL. Er zijn twee vermeldenswaardige uitzonderingen, namelijk de ‘praktijkroutes’ in de BOL en de verkorte of versnelde BOL-trajecten.

##### Praktijkroutes in de BOL

Een vrij groot aantal mbo-instellingen biedt zogeheten *praktijkroutes* (vaak onder een wat andere naam) aan. Dit betreft werkend leren maar op een andere manier dan in BBL waarin leren en werken worden gecombineerd. Kenmerk van een praktijkroute is dat er onderwijs en/of instructie is op de werkplek. Studenten gaan in een praktijkroute hierdoor niet of veel minder naar school dan in de reguliere BOL. Docenten komen naar de leerwerkplek toe om daar les te geven en er is begeleiding van praktijkopleiders. Het curriculum wordt vaak mede bepaald aan de hand van wat studenten in de praktijk tegenkomen (leervragen van studenten zelf zijn leidend) en opzet is vaak dat deelnemers zelf *regie* nemen op hun opleiding. Praktijkroutes worden meestal genoemd als een variant op de BOL, maar zijn ook mogelijk als variant op de BBL. Het scharen onder de BOL ligt voor de hand omdat in de praktijkroute er op de meeste dagen onderwijs is, maar dan op een leerwerkplaats (vaak met een groep studenten). Door deze lessen op de werkplek kan een opleiding toch voldoen aan de wettelijke urennorm voor de BOL. In de BBL is onderwijs op de werkplek ook mogelijk; de onderwijsdag die er normaliter op de mbo-instelling is, wordt dan ingevuld op de leerwerkplaats.

Met praktijkroutes (ook wel *hybride* onderwijs genoemd) wordt op verschillende plekken in het land al langer of korter ervaring opgedaan. Het initiatief tot een praktijkroute komt vaak uit de sector *zorg en welzijn*, ingegeven door tekorten aan zorgpersoneel. Via de praktijkroute hoopt men meer deelnemers (vooral meer zijinstromers) te trekken. Te noemen zijn onder meer de volgende aanpakken, met elk eigen accenten en kleine verschillen:

- Een ROC biedt al enige jaren binnen de BOL (en de BBL) voor een aantal opleidingen een praktijkroute waarin de deelnemer regie heeft op het eigen traject en leert binnen een bedrijf. Generieke vakken worden individueel gevolgd. Deelnemers gaan enkel naar school voor een wekelijkse groepscoaching. Deelnemers kunnen vaak direct starten.
- Een ROC biedt voor enkele opleidingen in de zorg een BOL die *volledig* in de praktijk wordt gevolgd. Een werkbegeleider begeleidt vanuit het ROC het leerproces.
- Een ROC biedt een modulair traject met onderwijs in de praktijk. Begeleiding is er van ‘docenten on the job’ en van praktijkopleiders.

- Een ROC biedt een praktijkroute in de BOL waarbij de deelnemer alleen voor lessen Nederlands en rekenen naar school komt. Docenten begeleiden op de leerwerkplaats.
- Een ROC biedt een praktijkroute BOL waarin studenten twee dagen per week klassikaal les volgen voor de generieke vakken en daarnaast 20 uur per week stage lopen. De opleiding is in eigen tempo te volgen. Klassen zijn maximaal 12 leerlingen groot.
- Een ROC biedt een opleiding aan als praktijkroute met leren op locatie. Wekelijks is er één lesdag op school, één lesdag op locatie en verder draait de deelnemer mee in de praktijk. Vanaf leerjaar 2 komt de student weer in een lesgroep op school en is er een stage.
- Een ROC biedt ‘praktijkgestuurd leren’ aan voor zeven opleidingen in de zorg & welzijn. Er zijn geen lessen op school; studenten leren en lopen stage in de gehandicapten- of ouderenzorg.
- In de BOL is er voorts een landelijke experiment ‘*Zorg voor de Toekomst*’. Hierin werken vier mbo-instellingen samen aan verschillende praktijkroutes in de zorg en laten zij onderzoeken wat goed werkt. In een aanpak bijvoorbeeld wisselen studenten van afdeling/locatie wanneer zij voor dat moment zijn uitgeleerd op een plek.

### Verkorte en versnelde BOL-trajecten

Andere flexibele BOL-routes die vermeldenswaardig zijn, zetten met name in op versnellen (of vertragen) en modularisering. Verkorte, versnelde opleidingen zijn vooral bedoeld voor (volwassen) studenten of zij-instromers met een relevante vooropleiding en/of levens- en werkervaring. Tijdens de intakeprocedure wordt gekeken naar motivatie (met name als er versneld wordt waardoor het traject relatief intensief kan zijn), naar werkervaring, vooropleiding en naar persoonlijke studievaardigheden zoals plannen, organiseren en digitale vaardigheden (opnieuw vooral van belang als er versneld wordt en er uitgegaan wordt van veel zelfwerkzaamheid). Op basis van de intake worden dan waar indien mogelijk *vrijstellingen* verleend of versnellingen of intensiveringen overeengekomen. Veel instellingen bieden deze mogelijkheid van verkorting op basis van kennis, ervaring en vooropleiding. De meeste verkorte mbo-opleidingen betreffen niveau 4, omdat die vaker kunnen voortbouwen op een eerder gevolgde mbo-opleiding op bijvoorbeeld niveau 2 of 3.

Versnelling door harder of sneller te werken vergt doorgaans een individueel traject op maat, doordat de student een van de groep afwijkend tempo heeft. Het kan echter ook in een groepstraject waarin elke deelnemer sneller door de stof gaat. Die groepstrajecten zijn bijvoorbeeld mogelijk als alle deelnemers een minimale vooropleiding hebben (zoals havo) en iedereen voldoende gemotiveerd is. Te noemen zijn bijvoorbeeld:

- Een ROC biedt tien *versnelde BOL-opleidingen* aan. Die doen een groter beroep op het zelfstandig lerend vermogen van deelnemers. Keuzedelen zijn beperkt tot de voor de opleiding relevante keuzes.
- Een ROC biedt vier BOL-opleidingen in de sectoren toerisme, economie/handel en uiterlijke verzorging. Daarin heeft de deelnemer *regie* over de samenstelling van de opleiding (verdiepen of verbreden) en kan die zelf versnellen of juist vertragen.
- Een ROC biedt sinds september 2022 *flexibel onderwijs* aan in de BOL en de BBL, waarbij van de student een *actievere studiehouding* en eigen *regie* op de opleiding wordt gevraagd. De student bekijkt samen met de docent welk onderwijs in de komende periode gevolgd gaat worden, bijvoorbeeld in aansluiting op thema’s die op de leerwerkplek aan de orde zijn. Binnen het concept is een aantal modules vastgesteld die samen een leereenheid vormen, die weer gekoppeld zijn aan een mbo-certificaat. Studenten kunnen dus ook een deel van de opleiding volgen, in blokken van 20 weken. Een student die eerder stopt kan op basis van kennis en ervaring een mbo-certificaat krijgen. Als die later de studie weer wil oppakken, is een vrijstelling mogelijk.

Uit deze beschrijvingen blijkt dat de flexibiliteit er mede uit bestaat dat deelnemers zelf het tempo bepalen en zelf regie voeren over de opleiding. De eigen regie betekent dat (volwassen) deelnemers niet alleen een intensief, versneld traject kunnen samenstellen, maar ook een vertraagd traject waardoor de deelnemer het traject beter kan combineren met andere bezigheden.

#### 4.1.2 Flexibele BOL bij de niet-bekostigde instellingen

Omdat alle opleidingen bij nbi's per definitie niet bekostigd zijn, zijn nbi's vrijer in de afweging tussen de BBL, de BOL of de derde leerweg. Een opleiding in de BBL of BOL vergt dat de private opleider zich houdt aan urennormen, maar dit kan richting deelnemers en werkgevers wel meer herkenbaarheid geven. Een BOL-traject geeft voorts zoals gezegd voor deelnemers mogelijk aanspraak op studiefinanciering. Er zijn dus enkele overwegingen waardoor ook nbi's kunnen kiezen voor een BOL-aanbod.

De meeste bekeken nbi's bieden *geen* opleidingen in de BOL aan, ongeveer een kwart wel. In het CREBO is het aanbod in de BOL van *alle* niet-bekostigde instellingen opgenomen. Daaruit blijkt (stand eind februari 2023) dat er 39 nbi's zijn die tezamen 331 opleidingen in de BOL aanbieden. Een relatief groot deel van deze opleiders en opleidingen betreft opleidingen tot kapper of haarstylist of iets dergelijks.

De BOL-opleidingen bij de bekeken en geïnterviewde nbi's hebben doorgaans een relatief 'traditionele' opzet met onderwijsdagen op school, waarbij zoals gezegd er wel extra begeleiding en maatwerk en relatief kleine klassen kunnen zijn om de succeskans van deelnemers te verbeteren. Dit komt mede doordat de BOL-trajecten bij nbi's zich relatief sterk richten op tweedekansers en omscholvers die een snel, maar wel relatief gestructureerd traject zoeken dat hen door de opleiding helpt. Een enkele bekeken nbi biedt de BOL 'extra flexibel' aan, bijvoorbeeld door lessen (voor de generieke vakken) online te verzorgen.

### 4.2 Aanbod en flexibiliteit beroepsbegeleidende leerweg (BBL)

De BBL is de leerweg waarbij deelnemers een dienstverband hebben bij een werkgever en daarnaast een of twee dagen per week onderwijs of zelfstudie hebben. Veel deelnemers aan deze leerweg zijn jongeren, maar vaak (ongeveer de helft van de deelnemers) betreft het omscholvers en zij-instromers of tweedekansers die eerder zijn uitgevallen uit het initiële onderwijs. De BBL geldt als geschikt voor volwassenen, vanwege de combinatie met een werkplek.

#### 4.2.1 Flexibele BBL bij bekostigde instellingen

De websearch is benut om te bezien welke *extra* flexibele elementen op websites van instellingen worden genoemd, die de deelname van volwassenen kunnen stimuleren. De basisvorm van de BBL (3 of 4 dagen per week werken en 1 of 2 dagen per week onderwijs op de mbo-instelling) is hierbij als basis genomen. Elk flexibel element daarbovenop is beschreven.

##### Aanbod BBL bij bekostigde instellingen

Het aantal deelnemers in de BBL is kleiner dan in de BOL en ook het opleidingsaanbod is wat kleiner. Enkele bekostigde instellingen (met name vakscholen) bieden enkel de BOL aan en geen opleidingen in de BBL. De meeste instellingen bieden in beide leerwegen opleidingen aan. Een opleiding kan zowel in de BOL als in de BBL beschikbaar zijn, soms alleen in de BOL en soms alleen in de BBL.

Omdat de BBL een geschikte opleidingsroute is voor volwassenen, zijn er recent zorgen over het aanbod aan BBL-routes en over de deelname daaraan. In hoofdstuk 1 is kort de inzet op een uitbreiding van het BBL-aanbod beschreven (het 'BBL-offensief') en in hoofdstuk 2 is beschreven dat veel mbo-instellingen de BBL

zien als een belangrijk onderdeel van hun LLO-aanbod en dat zij - met het kabinet - de ambitie hebben om het BBL-aanbod en de flexibiliteit en aantrekkelijkheid daarvan voor volwassenen te *vergroten*.

Voor de beschrijving van het huidige aanbod aan BBL is het DUO-opleidingenregister benut. In de analyse zijn enkel de opleidingen in de BBL meegenomen die in de twee voorgaande jaren (2020 en 2021) minimaal 1 deelnemer hadden. Bij de bekostigde mbo-instellingen zijn er aldus bijna 4.600 unieke combinaties gevonden van BBL-opleiding & instelling. De meeste BBL-trajecten zijn te vinden in de techniek en daarin met name op de niveaus 2 en 3. De oververtegenwoordiging van niveau 2 en 3 in de techniek is verklaarbaar doordat er in de techniek relatief weinig niveau 4 opleidingen zijn. In de sectoren Zorg & welzijn en Groen is er ook een groot BBL-aanbod en in de zorg dan vooral op niveau 4.

Tabel.4.1: Aantal BBL-opleidingen met deelname in 2020/21, bekostigd mbo

	Totaal	Sector				
		w.v.	Z&W	Techniek	Groen	Overig
Niveau 1	285					285
Niveau 2	1289		66	586	235	402
Niveau 3	1631		245	709	291	386
<u>Niveau 4</u>	<u>1377</u>		<u>452</u>	<u>293</u>	<u>196</u>	<u>436</u>
<b>Totaal</b>	<b>4582</b>		<b>763</b>	<b>1588</b>	<b>722</b>	<b>1509</b>

#### BBL vaak expliciet onderdeel van het LLO-aanbod op websites

De meeste bekostigde mbo-instellingen hebben zoals gezegd een apart deel van de website ingeruimd voor een scholingsaanbod voor volwassenen en bedrijven. Binnen dat aanbod wordt doorgaans ook het BBL-aanbod genoemd als specifiek geschikt voor volwassenen. Richting individuele inschrijvers worden daarbij meestal geen bijzondere flexibele elementen genoemd. Dat wil zeggen dat een volwassene die zoekt naar een opleiding en op het LLO-deel van de website op de knop 'Aanbod in de BBL' (of iets dergelijks) klikt, meestal uitkomt op de webpagina's met het reguliere BBL-aanbod voor jongeren. Er is dan meestal geen aparte uitleg over de BBL-opleiding specifiek voor de volwassen geïnteresseerde. Zoals gezegd kan een werkgever bij de meeste instellingen wel maatwerk en flexibiliteit in de BBL afspreken voor het groepsgewijs scholen van werknemers.

Een aantal instellingen biedt in de BBL ook voor losse deelnemers extra flexibiliteit. Dat kan net als in de BOL worden vormgegeven in praktijkroutes (die wel vooral in de BOL en minder bij de BBL worden genoemd) en mogelijkheden tot versnellen en verkorten. Daarbij is soms voor individuele deelnemers extra flexibiliteit mogelijk. Te noemen zijn bijvoorbeeld:

- Een ROC biedt voor negen zorgopleidingen *een volledig modulair* opgezette opleiding die individueel is te starten en een individueel programma biedt. De deelnemer voert zelf regie over het traject en is zelf verantwoordelijk voor de studievoortgang en planning, wel onder begeleiding van een studiecoach.
- Een ROC biedt binnen de BBL de opleiding 'Verzorgende IG *Flexibel & verkort*'. In die opleiding zijn er geen vakken, maar modules waarin de deelnemer delen van vaardigheden leert die nodig zijn voor de beroepsuitoefening. Gaandeweg de opleiding kan de deelnemer meer zijn eigen route bepalen en ook de volgorde van modules bepalen.

- Een ROC biedt in de techniek een ‘BBL-plus’ traject aan. Deelnemers hebben daarin de keuze tussen een basisprogramma of een intensief traject (met meer praktijkleerdagen). Het ROC neemt in dit traject het praktijkdeel en de begeleiding van studenten over van het leerbedrijf.

Te noemen zijn net als bij de BOL voorts nog de ‘kort-MBO opleidingen’ waarin leerlingen alleen de beroepsgerichte modules binnen een opleiding volgen en de generieke vakken overslaan. Een ROC bijvoorbeeld biedt in de zorg drie BBL-opleidingen in een ‘maatwerk-volwassensvariant’. Hierin ligt de focus op de beroepsvaardigheden; dit ROC gaat er in deze trajecten vanuit dat volwassenen de persoonlijke en generieke vorming al afdoende achter de rug hebben, waardoor ze sneller door de opleiding kunnen.

Samengevat kan ook de BBL in een praktijkroute worden verzorgd en zijn er daarnaast ook flexibele routes voor individuele deelnemers. De beschreven voorbeelden zitten opnieuw met name in de sector zorg & welzijn.

#### 4.2.2 Flexibele BBL bij niet-bekostigde instellingen

Bij de nbi’s wordt de BBL vaker dan de BOL aangeboden. Bij de bekeken nbi’s biedt een op de drie instellingen met name opleidingen aan in de BBL. Nog eens een kwart biedt opleidingen aan in ofwel de BBL ofwel in de derde leerweg, afhankelijk van de vraag of meer of minder flexibiliteit is gewenst qua onderwijs- en begeleidingstijd.

Op basis van het CREBO is het potentiële aanbod in de BBL van alle niet-bekostigde instellingen bekeken. Daaruit blijkt (stand eind februari 2023) dat er 65 nbi’s zijn die tezamen ruim 1.100 opleidingen in de BBL mogen aanbieden. Net als bij de BOL gaat het hierbij om erkenningen; op grond van de WEB moet een instelling voor het aanbieden van een opleiding ongeacht de leerweg een diploma-erkenning aanvragen. Het is niet gezegd dat al deze opleidingen bij de nbi’s actueel ook daadwerkelijk een deelname trekken in de BBL<sup>4</sup>.

De geïnterviewde nbi’s die opleidingen in de BBL aanbieden, bieden dit doorgaans aan in een *individueel* of *groepsgewijs maatwerktraject* met naar keuze in-company onderwijs en flexibele start- en lestijden en mogelijkheden van online leren en een modulaire opbouw. De mogelijke flexibiliteit is hierbij in het algemeen bij de nbi’s groot te noemen, waarbij ook kort-mbo opleidingen mogelijk zijn, waarin deelnemers alleen de beroepsgerichte modules volgen.

#### 4.3 Aanbod en flexibiliteit complete opleidingen in de derde leerweg

Opleidingen in de BOL en BBL zijn onder meer gereguleerd op het punt van minimale begeleidende onderwijstijd. Alle opleiders (bekostigd en niet-bekostigd) moeten daaraan voldoen. Elke instelling (bekostigd en niet-bekostigd) kan een aanvraag indienen om erkende opleidingen in de derde leerweg aan te bieden. Opleidingen in de derde leerweg bieden instellingen meer vrijheden bij het vormgeven van het traject en zijn niet bekostigd (zie ook tekstkader). Belangrijkste vrijheid is dat er geen verplichte urennorm vanuit de overheid is. Daardoor kan de derde leerweg makkelijker op maat gemaakt worden, zoals met een versneld traject in aansluiting op eerdere werk- en leerervaring van een deelnemer.

4 Op grond van de WEB kan de minister bij opleidingen die langer dan één jaar geen studenten geregistreerd hebben staan in het register onderwijsdeelnemers, de crebo-registratie beëindigen. De Inspectie adviseert de minister hiertoe, als zij kwaliteitsrisico’s verwacht bij het (weer) starten van de opleiding. In andere gevallen kan een opleiding in voorkomende gevallen meerdere jaren geen of nauwelijks deelnemers hebben.

#### *Opleidingen en trajecten in de derde leerweg*

In 2014 is de bekostiging van de deeltijd-BOL gestopt en is de derde leerweg ingevoerd. Idee hierachter was dat publiek geld bestemd is voor kwalificerend beroepsonderwijs voor jongeren; de deeltijd-BOL trok echter vooral volwassen deelnemers. Met de derde leerweg bleef het mogelijk om diploma-onderwijs op maat voor volwassenen te bieden, maar dan niet-bekostigd. Studenten hebben geen aanspraak op studiefinanciering. In de derde leerweg zijn instellingen vrijer dan in de BBL/BOL in de wijze waarop zij de opleiding vormgeven; een opleiding kan zelf bepalen hoeveel uur beroepspraktijkvorming er is en er zijn geen wettelijke normen voor onderwijstijd. Wel gelden andere wettelijke vereisten zoals vooropleidingseisen en moeten opleidingen passen in de landelijk vastgestelde kwalificatiestructuur.

Instellingen moeten een aparte erkenning bij DUO aanvragen om de derde leerweg aan te mogen bieden. Bij de beoordeling van de aanvraag staan de kwaliteit van de examens en de kwaliteitszorg centraal. Ook in het toezicht van de Inspectie op de opleidingen in de derde leerweg ligt de nadruk op de examinering. Deelnemer en instelling kunnen in de derde leerweg ook een onderwijsovereenkomst afsluiten voor een *deel* van de opleiding. De derde leerweg kan daardoor ook geschikt zijn om een *mbo-certificaat* of een *praktijkverklaring* (als onderdeel van de mbo-verklaring) te behalen.

Opleidingen in de derde leerweg zijn eigenlijk *per definitie flexibel*, omdat de hoofdreden om opleidingen in de derde leerweg aan te bieden juist de wens van meer flexibiliteit is en er (los van urennormen) maatwerk kan worden geboden. In dit onderzoek is daarom primair gekeken naar het aanbod van complete opleidingen in de derde leerweg.

#### **Aanbod en flexibiliteit derde leerweg bij bekostigde instellingen**

De websearch levert een mager actief aanbod aan complete opleidingen in de derde leerweg op bij de bekostigde instellingen. Concreet vindbaar zijn maar enkele tientallen opleidingen. Op grond van het CREBO is een veel groter aanbod mogelijk; bijna alle bekostigde mbo-instellingen hebben toestemming om een of meer opleidingen in de derde leerweg aan te bieden. In totaal gaat het om bijna 3.000 opleidingen die onbekostigde instellingen in de derde leerweg mogen aanbieden. Het feitelijk vindbare aanbod aan complete opleidingen ligt daar dus ver onder. Hierbij passen twee kanttekeningen:

- In overleg met een werkgever kan een mbo-school uiteraard een opleiding die naast de BOL of BBL ook als derde leerweg is erkend, zo gewenst in de derde leerweg aanbieden.
- De bekostigde instellingen benutten de derde leerweg met name om trajecten aan te bieden die leiden tot een mbo-certificaat. Bekostigde instellingen bieden dus in de praktijk vooral *delen* van opleidingen in de derde leerweg aan. In de interviews met bekostigde instellingen is ook gesteld dat zij vooral een toenemende vraag zien naar korte, beroepsgerichte modules en mbo-certificaten.

Het kleine actieve aanbod is voorts mede verklaarbaar doordat dit onbekostigde trajecten zijn die daardoor een specifiekere, kleinere doelgroep trekken waardoor het lastiger kan zijn om groepen te vullen. Omdat de bekostigde instellingen zich gemiddeld meer dan de nbi's richten op groepen, kan dit complicerend zijn. Wel is er een (voorzichtige) aanzet te bespeuren om opleidingen in de derde leerweg *geheel* op te splitsen in bij voorkeur certificeerbare eenheden. Door leereenheden en certificaten te stapelen kan dan een deelnemer uiteindelijk het diploma halen. Dit streven naar compleet in delen certificeerbare opleidingen stelt de opleiding wel voor de uitdaging om aan te tonen dat elk onderdeel van de opleiding een zelfstandige betekenis op de arbeidsmarkt heeft, hetgeen een eis is om een mbo-certificaat erkend te krijgen. Als het (nog) niet lukt om alle leereenheden te laten certificeren, kunnen opleidingen in de derde

leerweg bestaan uit één of enkele certificaatrajecten en daarnaast uit een aantal niet certificeerbare modules of leereenheden.

Complete opleidingen in de derde leerweg zijn zoals gezegd eigenlijk per definitie flexibele trajecten op maat, bij de bekostigde instellingen vaak ook in samenwerking met een niet-bekostigde opleider<sup>5</sup>.

#### Aanbod en flexibiliteit derde leerweg bij nbi's

Bij de bekeken nbi's biedt een derde deel hun opleidingen *enkel* in de derde leerweg aan en nog eens ruim een derde deel *ook* in de derde leerweg (naast doorgaans de BBL). Uit het CREBO blijkt dat er bijna 70 nbi's zijn die tezamen toestemming hebben om voor in totaal ruim 1.200 opleidingen een diploma uit te reiken in de derde leerweg. Anders dan de bekostigde instellingen bieden de nbi's die complete opleidingen in de derde leerweg vaker ook daadwerkelijk actief aan. De nbi's bieden vaak ook delen van opleidingen in de derde leerweg aan, als los te volgen modules. Dat betreft in vergelijking met bekostigde instellingen juist minder vaak certificerende trajecten en vaker door de instelling zelf vaststelde leereenheden/modules.

De nbi's kiezen net als de bekostigde instellingen voor de derde leerweg omdat die meer mogelijkheden tot een flexibele opzet van het traject biedt, met zelfstudie en online leren en mogelijkheden tot versnellen en verkorten. Vaak is bij de nbi's een flexibele start mogelijk en bepaalt de deelnemer vaak zelf waar en wanneer die studeert. Ook kunnen deelnemers vaak kiezen of zij een individueel traject op maat willen volgen of juist een groepstraject of dat ze willen leren op de werkplek, met doorgaans een modulaire opbouw. Ook zijn er mogelijkheden voor lessen in de avond en in het weekend. De geboden flexibiliteit in de derde leerweg is bij de nbi's in het algemeen groot te noemen.

Ook bij de nbi's past de opmerking dat in overleg met een werkgever doorgaans een opleiding in de derde leerweg ook in de BBL of BOL (flexibel) kan worden ingevuld.

#### Overall beeld opleidingen in de derde leerweg

Veel bekostigde en niet-bekostigde mbo-instellingen hebben toestemming om tezamen een groot aantal mbo-opleidingen in de derde leerweg aan te mogen bieden. Er is hierbij een kenmerkend verschil. De bekostigde instellingen benutten de derde leerweg weinig om complete opleidingen actief in de derde leerweg aan te bieden. Zij benutten de derde leerweg met name voor trajecten gericht op een mbo-certificaat (zie ook de navolgende paragraaf). De niet-bekostigde instellingen bieden wel een groot aantal complete opleidingen in de derde leerweg actief aan, die doorgaans ook modulair te volgen en af te nemen zijn. Bij dat modulaire aanbod in de derde leerweg zijn de nbi's (vooralsnog) minder dan de bekostigde instellingen gericht op trajecten die leiden tot een mbo-certificaat (zie de navolgende paragraaf) en bieden zij vaker door hen zelf samengestelde modules c.q. leereenheden aan als delen van de opleiding.

### 4.4 Certificaatrajecten in de derde leerweg (mbo-certificaten)

In deze paragraaf gaan we nader in op het aanbod aan trajecten die leiden tot een mbo-certificaat, binnen de derde leerweg. Deze trajecten zijn te zien als een belangrijk onderdeel van het LLO-aanbod in het mbo, omdat dit aanbod er expliciet is gekomen om de deelname aan nascholing door werkenden en werkzoekenden te vergroten. Doordat het gaat om relatief korte trajecten en er een civiel effect is (met een door de overheid erkend certificaat), kan worden verwacht dat er vraag is naar deze trajecten. Ook veel geïnterviewden, met name bij de bekostigde instellingen, noemen de mbo-certificaten een belangrijk onderdeel van het LLO-aanbod.

<sup>5</sup> Zie bijvoorbeeld: [Flexibele audicienopleiding op maat: kwalitatief, wendbaar en versneld studeren aan de Dutch HealthTec Academy - Dutch HealthTec Academy](#) DHTA is onderdeel van MBO Amersfoort.

## Ontwikkeling in het aantal vastgestelde mbo-certificaten

De minister van OCW stelt op voordracht vanuit het mbo en het bedrijfsleven de mbo-certificaten vast. Het aantal *vastgestelde* mbo-certificaten is vanaf 2020 gestaag gegroeid. Er zijn hierbij zoals gezegd twee type mbo-certificaten: (1) *keuzedelen* met een zelfstandige betekenis op de arbeidsmarkt en (2) *beroepsgerichte delen* van een kwalificatie die tezamen een zelfstandige arbeidsmarktbetekenis hebben. Die trajecten zijn te zien als een kern van een beroepsopleiding waarin de deelnemer de onderdelen van een kwalificatiedossier volgt die voor een bepaalde beroepstaak relevant zijn. Dit type certificaat is vaker wat groter in omvang, gemeten in equivalent van studiebelastingen.

Tabel 4.2: Aantal vastgestelde mbo-certificaten naar type.

	Keuzedelen	beroepsgerichte onderdelen	Totaal
Mei 2020	176	20	196
Eind 2021	232	45	277
Eind 2022	252	102	354

Bron: Monitor mbo-certificaten 2022, SBB.

De groei van het aantal vastgestelde certificaten zit het laatste jaar met name bij de beroepsgerichte onderdelen. Het aantal vastgestelde certificaten per einde 2022 is per type en domein als volgt nader te specificeren.

Tabel 4.3: Vastgestelde mbo-certificaten naar type en domein, stand eind 2022

Domein	keuzedelen	beroepsgerichte onderdelen
Handel	30	3
ICT en creatieve industrie		41
Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem	13	6
Specialistisch vakmanschap	-	2
Techniek en gebouwde omgeving	80	14
Voedsel, groen en gastvrijheid	35	5
Zakelijke dienstverlening en veiligheid	5	-
Zorg, welzijn en sport	48	32
	252	63 (+ 39 niet ingedeeld)

Bron: SBB.

Bij de keuzedelen is er hiermee eind 2022 in alle domeinen een redelijk tot groot aantal vastgestelde mbo-certificaten, met het grootste aantal in techniek, zorg & welzijn en ICT & creatieve industrie. Bij de beroepsgerichte onderdelen waren er in 2020 vooral mbo-certificaten in de techniek en de zorg & welzijn. Ook bij deze certificaten is het aanbod verbreed en zijn die nu ook in andere sectoren haalbaar.

## Op websites vindbaar aanbod

Dat een mbo-certificaat is vastgesteld is, betekent nog niet dat er in de praktijk een actief, op websites vindbaar scholingsaanbod voor is. Uit de Monitor mbo-certificaten<sup>6</sup> bleek dat begin 2022 de meeste erkende certificaatrajecten *niet* vindbaar zijn op websites van instellingen. Dat wil zeggen dat de meeste certificaatrajecten door *geen enkele* aanbieder actief werden aangeboden aan individuele deelnemers. De reden daarachter is dat veel trajecten als groepsonderwijs worden verzorgd, maar dat die vaak slechts weinig deelnemers trekken per instelling. Daardoor moeten instellingen losse inschrijvers nogal eens teleurstellen als een traject vanwege te weinig inschrijvingen niet of pas veel later kan doorgaan. Om dat te voorkomen zetten instellingen alleen het scholingsaanbod online dat ofwel individueel is te volgen ofwel waarvan ze de ervaring en het vertrouwen hebben dat die voldoende deelnemers trekken.

De stand van zaken bij het op website vindbare mbo-certificaten aanbod is als volgt:

- Begin 2022 hadden 34 bekostigde instellingen een op de website vindbaar aanbod van één of meer certificaatrajecten. Een jaar later (eind 2022) is het aantal aanbieders bij de bekostigde instellingen gegroeid van 34 naar 39. Dat betekent dat de meeste bekostigde instellingen nu een mbo-certificatenaanbod op de websites hebben staan. De bekostigde instellingen met een certificatenaanbod bieden gemiddeld elk ongeveer tien certificaatrajecten aan. Daarbij zijn er grote verschillen. Er zijn negen ROC's met minimaal vijftien certificaatrajecten en anderzijds acht mbo-instellingen met hooguit drie trajecten op de website.
- De niet-bekostigde instellingen zijn gemiddeld minder actief dan de bekostigde instellingen. Van de in dit onderzoek nader bekeken vijftien nbi's hebben er vijf een mbo-certificatenaanbod. Meestal betreft dat maar één of enkele trajecten. Twee opleiders (in de techniek en in de zorg) hebben een groter aanbod dat bij beide uit circa vijftien te behalen mbo-certificaten bestaat.

Niet alleen het aantal aanbieders, maar ook het aantal vindbare trajecten op websites van bekostigde instellingen is groeiende. Van de in totaal 352 erkende trajecten zijn er eind 2022 ruim 150 traceerbaar bij de bekostigde instellingen (stand eind 2022). Dat betekent niettemin dat nog steeds de *meeste* vastgestelde mbo-certificaten *niet vindbaar* zijn als actief aanbod op websites. Er is vooral een vindbaar aanbod in de zorg & welzijn en in de techniek & gebouwde omgeving. Ook is er een redelijk aanbod in de sectoren ict & creatieve industrie en mobiliteit, transport en logistiek.

Ook blijft de situatie dat vindbare trajecten vaak maar een of twee aanbieders hebben. Hierdoor is de kans dat een bepaald mbo-certificaatraject dichtbij huis kan worden gevolgd, klein voor losse deelnemers. Als voorbeeld is het aanbod in de techniek te nemen. Daar wordt elk vindbaar mbo-certificaatraject gemiddeld maar door anderhalve instelling aangeboden. In de zorg is dat al een stuk beter; daar worden de 53 vindbare certificaatrajecten elk gemiddeld door vier instellingen op een website vermeld. Echter, het beeld in de zorg wordt vertekend doordat een klein aantal trajecten een relatief groot aantal aanbieders kent (zoals 'Helpende plus' met 27 aanbieders). Daardoor is er ook in de zorg de situatie dat de meeste certificaatrajecten maar door één of enkele instellingen actief worden aangeboden.

Eind 2022 is de situatie bij de bekostigde instellingen samengevat als volgt.

---

6 Consortium 2bMBO, Tweede tussenrapportage mbo-certificaten, oktober 2022.

Tabel 4.4: Op website gepresenteerde mbo-certificaten naar sector en aantallen aanbieders, bekostigd mbo

Sector	aantal aanbieders	totaal aanbod	aantal unieke trajecten
Zorg	31	212	53
Techniek	17	63	42
ICT	9	23	10
Mobiliteit	9	17	10
Overige sectoren	25	65	37
Totaal	39	390	152

Bron: websearch 2022.

Per saldo blijft de situatie dat voor individuele deelnemers in een regio het aantal bij een instelling vindbare mbo-certificaten meestal klein is.

### Doelgroep en flexibiliteit mbo-certificaatrajecten

Uit de websearch blijkt dat vanuit de meeste mbo-certificaatrajecten werkenden als doelgroep benoemen. Bij ongeveer 1 op de 7 trajecten worden op de website ook werkzoekenden benoemd als expliciete doelgroep. Sommige trajecten zoals Koken in de horeca zijn specifiek bedoeld als zijnstroomtrajecten voor werkzoekenden. Het feit dat werkzoekenden niet expliciet worden genoemd, betekent overigens niet dat zij geen deelnemer kunnen zijn; sommige mbo-certificaatrajecten zijn bij uitstek geschikt als zij-instroom- of kennismakingstraject voor werkzoekenden.

Bij veel trajecten is in de interviews opgemerkt dat een *relevante werkplek* een sterke wens of eis vanuit de opleider kan zijn. Dat kan mede de reden zijn dat werkzoekenden geen (nadrukkelijke) doelgroep vormen. Uit de websearch blijkt ook het belang van werkplekleren in de leermix bij mbo-certificaatrajecten. Bij ruim een derde deel van deze trajecten wordt expliciet vermeld dat ook op de werkplek wordt geleerd. Vaak is er dan een mix van klassikaal en werkplekleren. Klassikaal leren, al dan niet in combinatie met online leren en/of werkplekleren, komt het meeste voor bij certificaatrajecten; dat wordt bij de grote meerderheid van de certificaten benoemd als 'leervorm'. Daarmee in overeenstemming is dat uit de websearch en uit de interviews blijkt dat de meeste mbo-certificaatrajecten in groepen en niet individueel worden verzorgd. De groepstrajecten met open inschrijving hebben doorgaans een vast startmoment en doorgaans ook vaste lestijden. Het betreft hiermee relatief gestructureerde trajecten.

Een deel van de mbo-certificaatrajecten wordt in opdracht van een werkgever verzorgd voor groepen werknemers (eventueel aangevuld met losse inschrijvers). In die gevallen zijn doorgaans nadere afspraken mogelijk met de opdrachtgever die dan mede de locatie, de lestijden en (binnen voorwaarden) ook de inhoud en de casuïstiek die in het traject aan de orde komen, kan bepalen.

### Modulair, stapelbaar

In de websearch is bekeken of bij de beschrijving van het certificaatraject is aangegeven of dit modulair dan wel stapelbaar is, dat wil zeggen of het traject inpasbaar is in een groter traject, meestal een diplomatraject. Uit de websearch blijkt dat dit aspect vaak niet wordt vermeld. Als dit aspect wel vermeld wordt, dan wordt in ongeveer de helft van de gevallen gemeld dat het om een module gaat die in een ander (diploma)traject tot vrijstellingen kan leiden. Relatief vaak echter ontbreekt hierover dus informatie.

## Vrijstellingen, versnellingen

De mogelijkheid van vrijstellingen en versnellingen is met name interessant bij opleidingstrajecten. Certificaatrajecten worden vaker gericht gevolgd om in een specifieke kennisbehoefte te voorzien. Vrijstellingen liggen dan minder voor de hand. De mogelijkheid van versnellen of verkorten kan eventueel toch interessant zijn. In de websearch is voor de mbo-certificaten bekeken wat er over versnellingen gemeld wordt. Bij deze trajecten word in circa 1 op de 10 gevallen op de website vermeld dat versnellingen of verkortingen mogelijk zijn, al dan niet in overleg met de werkgever. In de interviews met instellingen is ook aangegeven dat bij maatwerk voor werkgevers er meestal ook de mogelijkheid is van verkorten of versnellen voor individuele of groepen deelnemers. In de meeste gevallen echter bevat de website geen informatie over versnellen en verkorten van het traject.

## Onderhands (niet op websites zichtbaar) aanbod

Sommige mbo-instellingen vermelden zoals gezegd niet alle of geen certificaatrajecten op hun website, maar kunnen op verzoek wel voor werkgevers of andere opdrachtgevers certificerende trajecten organiseren voor groepen werknemers of werkzoekenden. Een deel van het aanbod is hierdoor niet zichtbaar op websites. Achtergrond hiervan is zoals gezegd dat mbo-instellingen trajecten waarnaar weinig vraag is bij losse deelnemers, liever niet op hun website melden, omdat die trajecten vaak niet (direct) kunnen starten vanwege een te kleine groep. Uit de actuele interviews blijkt dat sommige instellingen nog steeds terughoudend zijn om (al) hun nascholingsaanbod op de website te tonen voor losse inschrijvers. Sommige instellingen tonen geen enkel certificatenaanbod of alleen de trajecten die redelijk tot goed lopen.

Uit eerdere analyses in het kader van de Monitor Mbo-certificaten bleek dat tot nu toe het onderhandse aanbod voor werkgevers tot amper deelname leidt; veruit de meeste deelname wordt gegenereerd bij het certificatenaanbod dat wel zichtbaar op een website staat.

## Nog soms afwachtende houding ten aanzien van mbo-certificaten bij instellingen

Uit de recente interviews met mbo-instellingen en ook uit de deskresearch blijkt dat de bekostigde instellingen overwegend positief zijn over de mbo-certificaten, maar nog wel worstelen met de vaak nog lage deelname aan certificaatrajecten en zoeken naar een doelmatige opzet van deze trajecten. Bij de geïnterviewde nbi's is wat vaker een nog afwachtende houding zichtbaar. Dat is mede verklaarbaar doordat nbi's vaak in de derde leerweg al eigen vormen van een modulair of flexibel aanbod hebben ontwikkeld, dat al aansluit op de vraag in de markt. Sommige nbi's zijn terughoudend om dat door henzelf ontwikkelde modulaire aanbod in te wisselen voor certificaatrajecten. De geïnterviewde nbi's zien daarbij nog weinig vraag naar certificaatrajecten, maar zij zien anderzijds recent ook wel een groei in de belangstelling vanuit de markt voor mbo-certificaten. Als die groei doorzet, ligt een grotere inzet op mbo-certificaten voor de hand.

## 4.5 Praktijkverklaring in de derde leerweg

Voor volwassenen voor wie het halen van een diploma of certificaat om verschillende redenen nu niet haalbaar of wenselijk is, kan het wel mogelijk zijn om een praktijkverklaring te behalen. Daarbij laat een volwassene op een werkplek zien dat die bepaalde vaardigheden en kennis heeft, op basis waarvan een instelling een praktijkverklaring kan afgeven. Praktijkverklaringen worden afgegeven door Pro en VSO-scholen (leerlingen in de route 'Arbeid') en door mbo-instellingen. In deze rapportage focussen we op de mbo-instellingen (bekostigd en niet-bekostigd).

Op de meeste websites van mbo-instellingen wordt de mogelijkheid van praktijkverklaringen niet of slechts kort of zijdelings benoemd. In de interviews zijn meerdere redenen hiervoor genoemd:

- De doelgroep van praktijkverklaringen kan toch niet goed bereikt worden met informatie op websites over nascholing. Deze doelgroep wordt meestal bij een dergelijk traject betrokken via de gemeente c.q. de sociale dienst of het UWV. Het gaat bovendien om individuele trajecten, die op maat van de deelnemer worden gemaakt. Daardoor kan er minder makkelijk in algemene zin over deze trajecten gecommuniceerd worden.
- De trajecten gericht op praktijkverklaringen vergen expertise en kennis van de doelgroep. Niet iedere instelling beschikt daar voldoende over en rekent deze groep daardoor niet tot de doelgroep.
- Het gaat bij praktijkverklaringen meestal om kleine aantallen. Sommige geïnterviewden noemen aantallen afgegeven verklaringen in de orde van grootte van tien.

Mede vanwege het bovenstaande is de situatie nu als volgt:

- Op de websites van de meeste bekostigde instellingen is (vrijwel) niks over praktijkverklaringen te vinden.
- Een minderheid van de instellingen noemt in algemene zin de mogelijkheid om een praktijkverklaring te behalen, waarbij deze informatie meestal gericht is op werkgevers en niet op deelnemers.
- Enkele instellingen hebben op hun website een specifiek aanbod staan, dat leidt tot een praktijkverklaring. Deze trajecten zijn *altijd maatwerk* en richten zich op de individuele begeleiding van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- Bij de niet-bekostigde instellingen is nog minder vaak dan bij de bekostigde instellingen informatie te vinden over praktijkverklaringen. Echter, bij de private opleiders is er anderzijds wel een opleider die zich juist vooral richt op praktijkverklaringen en daarin een belangrijke speler is (zie ook hoofdstuk 5 met deelnamegegevens).

Het overall beeld is dat veel instellingen de doelgroep van praktijkverklaringen nog weinig of niet tot een expliciete doelgroep rekenen. Uit de analyse van de strategische documenten (hoofdstuk 2) is anderzijds duidelijk dat veel instellingen - in het sociaaleconomische regionaal overleg - wel aan trajecten voor deze doelgroep willen meewerken. Trajecten die wel worden geboden zijn *altijd* individueel maatwerk.

#### 4.6 Aanbod en flexibiliteit overig scholingsaanbod: modules,(branche-)cursussen en trainingen

Ten slotte hebben we in de websearch gekeken naar het overige aanbod aan nonformele, losse cursussen en trainingen, inclusief trajecten gericht op het behalen van een branchecertificaat. Bij vooral de nbi's gaat het hierbij ook om los te volgen modules die niet leiden tot een formeel mbo-certificaat. Scholing die op maat geheel nieuw wordt ontwikkeld, valt buiten deze analyse; dit betreft cursusaanbod dat per definitie niet op een website staat beschreven en onderdeel is van de open propositie van opleiders richting opdrachtgevers. In totaal zijn circa 3.000 losse scholingstrajecten gescoord op kenmerken en flexibele aspecten. Hieronder presenteren we de belangrijkste uitkomsten.

##### Aanbod aan nonformele scholing per type opleider

Allereerst is gekeken naar de aantallen scholingstrajecten per soort aanbieder. Daaruit blijkt grosso modo het volgende. Met name de AOC's en vaak ook de ROC's hebben een relatief groot nonformeel scholingsaanbod voor losse deelnemers, dat vooral bestaat uit op professionals gerichte trainingen en (branchegerichte) cursussen. Bij de ROC's zijn er ook enkele instellingen met weinig of geen concreet online nonformeel scholingsaanbod. Die kunnen blijkens de interviews wel een business-to-business aanbod hebben, dat niet concreet op de website is beschreven. De vakinstellingen hebben afgezien van enkele zeer

actieve aanbieders vaak een relatief klein non-formeel scholingsaanbod. Dat aanbod is enkele keren bovendien meer gericht op liefhebbers/hobbyisten (zoals thuiskoks) dan op professionals.

De situatie bij de nbi's varieert sterk. Er zijn meerdere grote, brede nbi's met een groot modulair of los scholingsaanbod op de website; bij de nbi's gaat het vaker dan bij de bekostigde instellingen om los te volgen modules (zonder formeel certificaat) die wel zo gewenst inpasbaar zijn in een diplomatraject. Er zijn zoals gezegd ook nbi's die zich vooral richten op complete opleidingen en daarnaast geen of amper korte(re) trajecten of losse modules aanbieden. Ook is hiervoor aangegeven dat er bij enkele nbi's alleen een open propositie is richting werkgevers; een concreet aanbod voor losse deelnemers ontbreekt dan.

### Scholingsaanbod per sector

Het aanbod per sector is in deze paragraaf alleen beschreven voor de bekostigde instellingen. De selectie van 15 nbi's is niet representatief voor alle private opleiders en de verdeling van het aanbod over sectoren geeft daarom waarschijnlijk een vertekend beeld. Bij de bekostigde instellingen is het overgrote deel van het non-formele scholingsaanbod op websites te vinden in vier sectoren, namelijk Voedsel, Groen en Gastvrijheid (28%), Mobiliteit, Transport, Logistiek & Maritiem (21%), Zorg, Welzijn & Sport (19%) en Techniek en Gebouwde Omgeving (14%). Het aandeel Voedsel, Groen en Gastvrijheid is mede een gevolg van het grote aanbod van de AOC's. Bijvoorbeeld branchecertificaten zijn het meest in de sector Groen en daarnaast in de Zorg & welzijn te behalen.

### Doelgroepen van scholing

De doelgroep van het scholingsaanbod bestaat bijna altijd (vooral) uit werkenden. In sommige gevallen, met name bij de bekostigde instellingen, zijn ook werkzoekenden en zijinstromers als doelgroep vermeld. Aanbod dat alleen of specifiek is gericht op werkzoekenden en op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is schaars op websites van instellingen, ook als we het overige (formele) scholingsaanbod zoals de praktijkverklaringen en mbo-certificaten bij deze analyse betrekken. In de interviews is hierbij als verklaring gegeven dat deze trajecten, zoals ten behoeve van praktijkverklaringen, vaak in directe samenspraak met een gemeente of UWV tot stand komen, waarbij de kandidaten ook door of via deze instanties worden aangeleverd. Daarbij is in de interviews ook opgemerkt dat in de laatste jaren, vanwege de krappe arbeidsmarkt, er bijna geen kandidaten zijn voor dergelijke trajecten. Trajecten op de website plaatsen voor losse deelnemers heeft hierdoor weinig zin omdat onzeker is of en wanneer de betreffende scholing kan starten (afhankelijk van de deelname). Ook is de ervaring bij geïnterviewden dat de doelgroep van deze scholing niet goed bereikt kan worden via informatie op websites.

Als we dit uitsplitsen naar type scholing, dan blijkt dat het aanbod aan cursussen en trainingen bijna exclusief bedoeld is voor werkenden. Dat betreft dan bijvoorbeeld vormen van opfriscursussen en bijscholing voor professionals. Trajecten gericht op het behalen van een branche-certificaat hebben wat vaker (ongeveer 1 op 5) ook werkzoekenden en zijinstromers als aangeduide doelgroep (zoals we hiervoor ook zagen bij de mbo-certificaten).

### Leermix in het nonformele scholingsaanbod

In de websearch is voorts bekeken wat bij een scholingstraject is vermeld over de leermix, dat wil zeggen de vorm(en) waarin het onderwijs wordt verzorgd (klassikaal, online, werkplekleren). Daarin is een duidelijk verschil tussen de bekostigde instellingen en de bekeken nbi's zichtbaar. Bij de bekostigde instellingen gaat het vaak om enkel klassikaal onderwijs, in ongeveer een kwart van de gevallen aangevuld met online lessen en/of werkplekleren. Bij de nbi's gaat het meestal om een *combinatie* van klassikaal en online onderwijs. Bij de bekostigde instellingen is werkplekleren vaker dan bij de nbi's deel van de leermix. Maar ook bij de bekostigde instellingen is werkplekleren maar in 15 procent van de gevallen een leervorm.

Werkpleklers zit bij de beide type opleiders in het algemeen dus niet zo sterk in het nascholingsaanbod. Dat is dan ook een element dat we veel meer zien bij *complete* opleidingstrajecten en minder bij de kortere, non-formele scholingstrajecten die in deze paragraaf centraal staan. Als we uitsplitsen naar soort nascholing dan blijkt dat werkpleklers wel vaker wordt genoemd bij branchecertificaatrajecten (bij ongeveer een derde deel van deze trajecten). In een voorgaande paragraaf was dit ook al zichtbaar bij de mbo-certificaten. Certificerende trajecten duren vaak langer dan trainingen/cursussen en lenen zich in principe voor werkpleklers doordat het traject zich richt op bepaalde beroepstaken die in de praktijk kunnen worden geoefend. Enkel klassikaal onderwijs, eventueel in aanvulling met online lessen, komt vooral vaak voor bij trainingen en cursussen.

### Individuele versus groepstrajecten

Voorts is in websearch beoordeeld of nascholing individueel of groepsgewijs is te volgen. Uit de tabel blijkt dat de meeste non-formele trajecten (enkel) groepsgewijs zijn te volgen. Dat is het sterkst het geval bij de bekostigde instellingen. Bij de nbi's is een duidelijk groter deel (ruim een derde deel tegenover ongeveer een tiende bij de bekostigde instellingen) van de nascholing op individuele basis te volgen. Dat hangt mede samen met de geboden leermix. Nbi's bieden vaker ruimte voor online leren, waardoor trajecten ook vaker individueel te volgen zijn. De bekostigde instellingen bieden vaker dan de nbi's trajecten die vooral of geheel klassikaal zijn te volgen.

### Tijd- en plaatsafhankelijk scholen

De aspecten individueel/groepsgewijs scholen en online/klassikaal leren hangen sterk samen met de vraag of nascholing tijd- en plaatsafhankelijk is te volgen. Omdat de nbi's vaker individuele en online trajecten bieden, is het niet verrassend dat de trajecten bij nbi's ook vaker tijd- en plaatsafhankelijk zijn te volgen.

### Locatie van de opleiding

Bij de locatie van het nascholingsaanbod is meestal vermeld dat de locatie een plek op de school is. 'In-company' is vaak wel mogelijk in overleg met een opdrachtgever. Uit de overige deskresearch en de interviews bleek hiervoor al dat bij groepstrajecten in opdracht van werkgevers in overleg eigenlijk *altijd* in-company trajecten mogelijk zijn.

### Startmomenten, flexibel starten

Voorts is gekeken naar het aantal startmomenten bij scholingstrajecten. In de interviews is aangegeven dat een belangrijk flexibel aspect richting individuele deelnemers is dat er een gegarandeerde en een snelle start mogelijk is. Dat vertaalt zich bij veel instellingen in ambities om vaker meerdere of zelfs geheel flexibele startmomenten te bieden en om garanties te bieden dat het traject ook echt concreet van start gaat, ongeacht het aantal inschrijvers. Dit geldt ook voor formele scholing zoals gericht op mo-certificaten. Dit aspect is belangrijker geworden na invoering van de STAP-regeling met subsidie voor scholing. De STAP-regeling stipuleert dat de deelnemer binnen drie maanden na afloop van het tijdvak waarin de subsidie is aangevraagd, concreet start met de scholing.

De analyse van het concrete aantal startmomenten per scholingstraject op grond van de websites wordt bemoeilijkt doordat instellingen vaak enkel de *eerstvolgende* startdatum noemen op hun websites. Het feitelijke aantal startmomenten is dan niet te achterhalen. Het aantal startmomenten op websites dat wel is te achterhalen is voor het overige gevarieerd. Bij individuele trajecten wordt vaak gemeld dat start per direct mogelijk is of flexibel is. Bij nbi's kan dat hierdoor (omdat zij vaker een individueel traject bieden) vaker dan bij de bekostigde instellingen. Bij groepstrajecten wordt soms vermeld dat de start afhankelijk is

of er voldoende inschrijvers zijn of pas kan doorgaan zodra er voldoende inschrijvers zijn. In de overige gevallen zijn er meestal 1 of 2 startmomenten per jaar.

#### Overall beeld non-formeel scholingsaanbod op websites

In het algemeen kunnen zowel bekostigde als niet-bekostigde mbo-instellingen aan werkgevers veel meer flexibiliteit bieden dan aan losse inschrijvers. Dit geldt voor zowel formele als non-formele scholing. Dat komt doordat het aanbod voor losse deelnemers - als dat groepsonderwijs betreft - vaak onvermijdelijk diverse vastgelegde (voorgestructureerde) kenmerken heeft, zoals een bepaalde startdatum en leslocatie die gecommuniceerd moet worden op de website. Trainingen en cursussen worden dan ook vaak weinig flexibel aangeboden; het aanbod op websites is vaak sterk aanbodgestuurd. Opnieuw past hierbij de opmerking dat als een werkgever erom vraagt, er doorgaans maatwerk voor een groep werknemers mogelijk is.

Tussen bekostigde en niet-bekostigde instellingen zijn in het algemeen verschillen te zien in de wijze waarop nonformele scholing wordt verzorgd; het aanbod van nbi's is in het algemeen vaker individueel te volgen en met name hierdoor flexibeler van aard. Nbi's gebruiken vaker online leren in hun leermix en het komt bij nbi's minder vaak voor dat het aanbod enkel uit klassikale lessen bestaat. Doordat de nbi's vaker dan bekostigde instellingen de mogelijkheid voor individuele trajecten bieden is het ook vaker mogelijk om geheel of deels in eigen tempo (tijd- en plaatsonafhankelijk) te leren en flexibel te starten. Voor zover een los te volgen module bij een nbi voor een deelnemer een start vormt van een langer (diplomagericht) scholingstraject, geldt de flexibiliteit - mutatis mutandis - ook voor dat vervolgtraject.

## 5 Deelname door volwassenen aan mbo-scholing

In dit hoofdstuk vatten we samen wat we weten over de deelname door volwassenen aan verschillende vormen van scholing in het mbo. Informatie over *losse cursussen en trainingen* is niet opgenomen, omdat er geen geschikte data beschikbaar is over de deelname daaraan.

### 5.1 Deelname aan de BBL

In 2021 waren er in totaal 129.473 deelnemers ingeschreven in een BBL-opleiding aan een *bekostigde* mbo-instelling. Mannen zijn met 78.405 deelnemers, tegenover 51.068 vrouwen, duidelijk in de meerderheid (bron: DUO). Dat is als volgt verdeeld over de niveaus. Enkele opvallende zaken bij de BBL zijn de zeer sterke oververtegenwoordiging van mannen op niveau 2 en de sterke oververtegenwoordiging van vrouwen op niveau 4.

Tabel 5.1: Inschrijvingen BBL naar niveau en geslacht, 2021

Niveau	Mannen	Vrouwen	Totaal
Niveau 1 (entree)	2019	1117	3136
Niveau 2	23249	5944	29193
Niveau 3	33556	20697	54253
Niveau 4	19581	23310	42891
Totaal	78405	51068	129473

Naar sector bezien zijn mannen zeer sterk oververtegenwoordigd in BBL-opleidingen in de sectoren Techniek en gebouwde omgeving, Ict en creatieve industrie en Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem. Vrouwen zijn zeer sterk oververtegenwoordigd in de zorg & welzijn; ruim 70 procent van de vrouwen kiest in de BBL daarvoor.

Bijna de helft van de deelnemers in de BBL is 23 jaar of ouder (bijna 62.000 personen in 2021/2022), hetgeen het belang van de BBL voor de scholing van volwassenen aangeeft. Die aantallen lopen bij de bekostigde instellingen uiteen van nul (voor enkele vakinstellingen die geen BBL aanbieden) tot 3.000 volwassen deelnemers bij enkele grote ROC's.

Bij de niet-bekostigde instellingen lag het aantal deelnemers in de BBL in studiejaar 2019-2020 op in totaal ruim 11.000<sup>7</sup>. Dit zijn vermoedelijk in grote meerderheid of vrijwel allemaal (jong)volwassen deelnemers.

### 5.2 Deelname aan opleidingen in de derde leerweg

Bij de bekostigde instellingen stonden in studiejaar 2020-2021 in totaal 1.940 deelnemers in een diplomatraject in de derde leerweg ingeschreven. Dat aantal is in belangrijke mate afkomstig van maar een handvol instellingen; ruim de helft (1.049) van deze deelnemers stond ingeschreven bij vijf bekostigde mbo-instellingen. Een substantieel deel van de bekostigde instellingen (ongeveer de helft) had geen enkele deelnemer in de derde leerweg (bron: DUO, peildatum 1 oktober 2021). Deze aantallen geven het relatief

7 Bron: DUO/Inspectie (Technische rapporten bij Staat van het Onderwijs 2018-2021).

geringe belang van de derde leerweg voor het bekostigd onderwijs weer; het aantal volwassenen in de BBL is ruim 30 keer hoger dan in de derde leerweg. Niet verrassend is dat dit beeld bij de nbi's omgekeerd is. In studiejaar 2019-2020 stonden bij de nbi's tezamen circa 22.500 deelnemers in de derde leerweg ingeschreven, meer dan in de BOL en de BBL tezamen<sup>8</sup>.

### 5.3 Deelname aan mbo-certificaatrajecten in de derde leerweg

De deelname aan mbo-certificaatrajecten is vanaf 2018 mogelijk. Aanvankelijk ging het om zeer kleine aantallen. In de afgelopen jaren (tot en met 2021) is de deelname, op basis van het aantal *behaalde* certificaten, elk jaar ruwweg verdubbeld<sup>9</sup>. Exclusief de LNV-certificaten<sup>10</sup> is een toename zichtbaar van 42 behaalde certificaten in 2018 naar 1.845 behaalde certificaten in 2021.

Tabel 5.2: Totaal behaalde certificaten in de derde leerweg, exclusief LNV-certificaten

	2018	2019	2020	2021
Totaal	42	357	805	1845

Bron: DUO (eigen bewerking).

Als we kijken naar het recent aantal *ingeschreven* deelnemers in een mbo-certificaatraject (overige opleidingen deeltijd in de derde leerweg, ODT) dan komt dat uit op in totaal ruim 5.200 deelnemers bij de bekostigde instellingen, inclusief LNV-certificaten<sup>11</sup>. Exclusief de AOC's gaat het om bijna 4.000 deelnemers. Dit staat tegenover de hierboven al beschreven 1.940 inschrijvingen in een complete opleiding in de derde leerweg bij de bekostigde instellingen.

Dit bevestigt de conclusie uit het voorgaande hoofdstuk dat bij de bekostigde instellingen binnen de derde leerweg het *accent* ligt op *certifi caatrajecten*. Ook de observatie uit het voorgaande hoofdstuk dat dit bij de nbi's andersom is, wordt door de cijfers bevestigd. Bij de nbi's stonden in studiejaar 2019-2020 in totaal 194 deelnemers ingeschreven in een certificaatraject<sup>12</sup>, tegenover de al genoemde circa 22.500 deelnemers in een diplomatraject in de derde leerweg.

#### Groei deelname aan mbo-certificaatrajecten zet door

De recente deelnamecijfers bij de bekostigde instellingen geven aan dat de groei van het aantal deelnemers in een mbo-certificaatraject verder doorzet na 2021. De verwachting bij de geïnterviewden is wel dat het groeitempo bij de deelname aan mbo-certificaatrajecten kan dalen. Dat komt mede doordat de Nationale Zorgklas, die met een subsidie een flinke impuls gaf aan de deelname aan drie mbo-certificaten in de zorg, is gestopt en doordat de deelname buiten de zorg en techniek nog traag groeit.

De meeste mbo-certificaten zijn tot en met 2021 behaald door studenten van bekostigde instellingen. In 2021 is echter een relatief grote toename te zien (van 85 naar 248) van het aantal bij nbi's behaalde mbo-certificaten. In de interviews met nbi's blijkt zoals gezegd dat zij meer dan de bekostigde instellingen een afwachtende houding hebben ten aanzien van de mbo-certificaten. Zij vertrouwen nog vaak op hun eigen, bestaande modulaire aanbod en wachten af hoe de vraag in de markt naar mbo-certificaten ontwikkelt. In de komende jaren is aannemelijk dat als de vraag naar certificerende trajecten groeit, de groei van de deelname bij de nbi's ook verder doorzet.

<sup>8</sup> Bron: DUO/Inspectie (Technische rapporten bij Staat van het Onderwijs 2018-2021).

<sup>9</sup> Bron: Consortium 2bMBO, *Tweede tussenrapportage mbo-certificaten*, oktober 2022.

<sup>10</sup> Dit gaat om een aantal wettelijk verplichte certificaten in de sector groen.

<sup>11</sup> Bron: DUO, peildatum 1 oktober 2022.

<sup>12</sup> Bron: DUO/Inspectie (Technische rapporten bij Staat van het Onderwijs 2018-2021). Recentere cijfers zijn niet voorhanden.

Tabel 5.3: Totaal behaalde mbo-certificaten in de derde leerweg, exclusief LNV-certificaten, naar aanbieder

	2018	2019	2020	2021
Bekostigde Instellingen	38	295	720	1597
Niet-bekostigde instellingen	4	62	85	248

Bron: DUO (eigen bewerking).

### Keuzedelen versus beroepsgerichte onderdelen

In 2018 betroffen alle behaalde certificaten logischerwijze keuzedelen; het behalen van certificaten voor beroepsgerichte onderdelen is pas vanaf 2019 mogelijk. In 2021 is een inhaalslag zichtbaar bij deze certificaten; ongeveer een derde deel van alle uitgereikte certificaten betrof toen een beroepsonderdeel.

Tabel 5.4: Totaal behaalde certificaten in de derde leerweg, exclusief LNV-certificaten, naar type

	2018	2019	2020	2021
Beroepsonderdelen	0	32	43	578
Keuzedelen	42	325	762	1267

Bron: DUO (eigen bewerking).

In 2019 en 2020 werden de certificaten voor beroepsonderdelen bijna allen behaald aan bekostigde instellingen. In 2021 is er voor het eerst ook bij de nbi's een substantieel aantal certificaten voor beroepsgerichte onderdelen van kwalificaties behaald.

Tabel 5.5: Totaal behaalde certificaten in de derde leerweg, exclusief LNV-certificaten, naar aanbieder en type

		2018	2019	2020	2021
Bekostigde Instelling	Beroepsonderdelen	0	32	37	466
	Keuzedelen	38	263	683	1131
Niet-bekostigde instelling	Beroepsonderdelen	0	0	6	112
	Keuzedelen	4	62	79	136

Bron: DUO (eigen bewerking).

### Behaalde certificaten per sector: zorg & welzijn domineert

Bij de bekostigde instellingen zijn mbo-certificaten in hoofdzaak behaald in de sector Zorg, welzijn en sport. Het aantal behaalde certificaten is wel enigszins in opkomst in de sectoren Techniek en gebouwde omgeving en Voedsel, groen en gastvrijheid. Bij de nbi's zijn de uitgereikte certificaten nog sterker dan bij de bekostigde geconcentreerd in de zorg en welzijn (niet in tabel).

Tabel 5.6: Behaalde mbo-certificaten bekostigde instellingen, exclusief LNV-certificaten, naar type en sectorkamer

	Sectorkamer	2018	2019	2020	2021
Beroepsonderdelen	Techniek en gebouwde omgeving	0	8	0	24
	Voedsel, groen en gastvrijheid	0	3	0	10
	Zorg, welzijn en sport	0	21	37	432
Keuzedelen	Handel	0	0	0	13
	ICT en creatieve industrie	1	3	4	7
	Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem	0	0	1	13
	Techniek en gebouwde omgeving	0	7	0	34
	Voedsel, groen en gastvrijheid	0	0	18	8
	Zakelijke dienstverlening en veiligheid	0	0	0	1
	Zorg, welzijn en sport	37	253	660	1055

Bron: DUO (eigen bewerking).

Per saldo is te concluderen dat - buiten de sector zorg en welzijn - de mbo-certificaten een nog kleine rol spelen voor de scholing van volwassenen. In het voorgaande hoofdstuk zagen we al dat het aanbod aan certificerende trajecten buiten de zorg vaak klein is; hier komt dus de constatering bij dat het feitelijk aantal behaalde certificaten buiten de zorg zeer klein is. De groei van de deelname aan mbo-certificaatrajecten zet in totaliteit wel door.

## 5.4 Behaalde praktijkverklaringen

Voor de analyse van de huidige stand van zaken omtrent praktijkleren met een praktijkverklaring zijn gegevens uit drie verschillende praktijkloketten benut<sup>13</sup>.

- Het Praktijkloket MBO: het platform van onderwijs en bedrijfsleven om een praktijkverklaring te genereren voor kandidaten die geen mbo-diploma kunnen behalen en voor studenten van mbo-opleidingen die enkel een deel van de opleiding hebben gevolgd en/of afgerond.
- Het Boris Praktijkloket. De Boris-aanpak is bedoeld voor leerlingen van Praktijkonderwijs (PrO) en voortgezet speciaal onderwijs (vso) die geen mbo-diploma kunnen behalen en die de route 'Arbeid' volgen. Voor hen kan een Boris Praktijkverklaring voor maatwerktrajecten worden samengesteld.
- Beide loketten worden gefaseerd vervangen door het SBB Praktijkloket. Vanaf oktober 2021 zijn hierin de eerste praktijkverklaringen geregistreerd. Vanaf 1 januari 2023 vervallen de beide oude loketten en worden praktijkverklaringen alleen nog bij het SBB praktijkloket geregistreerd.

In de beide 'oude' loketten zijn per deelnemer gegevens over (behaalde) praktijkverklaringen opgenomen; dat kan meer dan één praktijkverklaring per deelnemer zijn. In het nieuwe SBB Praktijkloket zijn alleen gegevens over de behaalde praktijkverklaringen opgenomen en is niet te achterhalen hoeveel deelnemers het betreft.

<sup>13</sup> SBB heeft de gegevens in deze paragraaf aan KBA Nijmegen ter beschikking gesteld ten behoeve van het lopende onderzoek rondom de praktijkverklaringen. De data in deze paragraaf worden ook nog separaat gepubliceerd.

De stand bij de praktijkklokken vanaf 1 januari 2021 is als volgt:

- In de praktijkklokken van SBB zijn 2.055 praktijkervaringen voor het mbo geregistreerd met (minimaal) 1.566 individuele deelnemers.
- In het Boris Praktijkklokken en het SBB Praktijkklokken PRO/VSO zijn 1.952 praktijkverklaringen geregistreerd met (minimaal) 1.287 individuele deelnemers.

In totaal gaat het dus in de afgelopen twee jaar (vanaf 1 januari 2021) om circa 4.000 afgegeven praktijkverklaringen, ruwweg 2.000 per jaar. Daarmee zit dit aantal (vooralsnog) in dezelfde orde van grootte als de mbo-certificaten.

### Afgegeven aantallen praktijkverklaringen per instelling

Uit de data op de praktijkklokken kan ook worden afgeleid welke instelling de praktijkverklaring heeft afgegeven. Dat gaat in belangrijke mate om PrO- en vso-scholen. Voor deze rapportage kijken we enkel naar de mbo-instellingen (bekostigd en niet bekostigd). Uit die analyse blijkt het volgende.

- De meeste bekostigde mbo-instellingen hebben in de afgelopen twee jaar praktijkverklaringen afgegeven. Meestal (bij ruim 30 instellingen) gaat dat om kleine aantallen, dat wil zeggen (veel) minder dan 50 in totaal en soms gaat het maar om een handjevol verklaringen. Daaronder zitten ook meerdere grote ROC's. Bij zeven bekostigde instellingen gaat het om meer dan 50 praktijkverklaringen, met een maximum van ruim 100. Dat betreft merendeels grote ROC's, maar ook een relatief klein ROC. Er is in het algemeen geen verband te leggen tussen type en omvang van de mbo-instellingen en het aantal afgegeven praktijkverklaringen.
- Bij de nbi's is het aantal opleiders met ervaring met praktijkverklaringen klein, slechts een handjevol instellingen. Wel is daaronder de instelling met veruit het grootste aantal afgegeven praktijkverklaringen. Dat gaat om de Marlijn Academie, die zich specifiek toelegt op praktijkleren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De Marlijn Academie heeft sinds 2021 circa 700 praktijkverklaringen afgegeven en zorgt daarmee voor een belangrijk deel van deze trajecten.

Samengevat is het beeld dat veel instellingen maar hooguit een handjevol praktijkverklaringen hebben afgegeven. Gelet op de ambities die blijken uit de strategische documenten (zie hoofdstuk 2) dan zou dit kunnen gaan groeien. De relatief zeer grote deelname bij een private opleider die zich heel actief op de doelgroep van praktijkverklaringen richt, indiceert dat er mogelijk nog veel ruimte zit bij de deelname aan deze trajecten.

## 6 Drempels, succesfactoren en good practices bij LLO

We vervolgen deze rapportage met een inzicht in drempels, succesfactoren en good practices bij instellingen wat betreft flexibilisering en hun LLO-activiteiten. Naast de inzichten vanuit de deskresearch zijn interviews afgenomen bij vijftien mbo-instellingen waarvan tien bekostigde en vijf niet-bekostigde instellingen<sup>14</sup>. Ook zijn enkele branche- en sectororganisaties voor de zorg, bouw en infrastructuur en de ICT geïnterviewd.

### 6.1 Succesfactoren bij een flexibel scholingsaanbod

De verzamelde inzichten zijn onderverdeeld in organisatorische/beleidsmatige en onderwijskundige succesfactoren.

#### Organisatorisch/beleidsmatig

In het algemeen wordt de huidige grote steun en aandacht voor LLO en flexibilisering in het mbo, zoals in de bestuursakkoorden mbo, als positief ervaren. Ook nieuwe mogelijkheden zoals de mbo-certificaten geven een extra impuls aan de scholing van volwassenen, volgens veel geïnterviewden.

In de organisatie bij veel bekostigde instellingen is zoals gezegd zichtbaar dat de 'LLO-tak' wordt geïntegreerd in de reguliere organisatie. Het onderwijs voor volwassenen wordt dan minder gezien als een aparte activiteit; in plaats daarvan worden volwassenen meer gezien als een reguliere doelgroep naast de jonge studenten. De voordelen hiervan zijn volgens geïnterviewde onder meer dat de gehele organisatie kan worden ingericht op flexibel onderwijs, ongeacht de doelgroep daarvan.

*Subsidieregelingen* voor LLO kunnen ook behulpzaam zijn, maar die leiden in de huidige praktijk ook tot veel werk en ze gaan gebukt onder een grote diversiteit en een gebrek aan overzicht. Sommige regelingen worden aangeduid als good practices. Zoals de Regeling praktijkleren, mede doordat die makkelijk is aan te vragen. Ook bijvoorbeeld de subsidieregeling 'NL leert door' is genoemd als een positieve impuls, doordat die regeling ten tijde van de coronapandemie korte (online) trajecten voor individuele deelnemers gratis maakte. Tot eind 2022 bood deze regeling een zeer groot aanbod van veelal online te volgen trajecten. De STAP-regeling wordt per saldo vaak ook een positieve impuls genoemd, maar heeft volgens geïnterviewden ook duidelijke minpunten. Met name is volgens geïnterviewden een knelpunt dat het totale STAP-budget niet toereikend is om alle aanvragers tegemoet te komen, wat tot onzekerheden en ongelijkheid bij deelnemers leidt. Ook stimuleert STAP vooral het volgen van korte trajecten en niet van complete mbo-opleidingen.

Onverlet het feit dat subsidies een succesfactor kunnen zijn, wordt het aantal relevante subsidies voor flexibel onderwijs en LLO (afkomstig van het rijk, provincies, gemeenten, sectoren en dergelijke) als te groot ervaren. Een geïnterviewde meldt dat hij te maken heeft met 'minstens 25 manieren waarop projecten gesubsidieerd kunnen worden'. Aanvraag van subsidies kost vaak veel tijd, mede doordat voorwaarden wisselen per regeling. Het makkelijker en toegankelijker maken van de subsidieregelingen voor doelgroepen wordt belangrijk gevonden; begeleidende teksten bij subsidieregelingen zijn volgens geïnterviewden vaak ook niet geschikt voor lager opgeleiden of laaggeletterden. Juist voor deelnemers die het meest gebaat zijn bij scholing vanwege het ontbreken van competenties, zijn subsidieregelingen weinig toegankelijk.

<sup>14</sup> Geïnterviewd zijn stafmedewerkers en/of managers van de contractpoten van Koning Willem I College, ROC Mondriaan, Deltion college, ROC Friese poort, Vista college, ROC Twente, Regio college, ROC ter AA, St. Lucas, Yuverta. Bij de niet bekostigde instellingen ging het om NCOI, LOI, Marlijn Academie, Technicom en Capabel Onderwijsgroep.

Een veelgenoemde succesfactor is *samenwerking*. Veel instellingen vinden het lastig om op eigen kracht een breed en flexibel LLO-aanbod te ontwikkelen en rendabel in de markt te zetten. Samenwerking wordt vaak noodzakelijk geacht om een voldoende schaal en een voldoende markt te bereiken. In het algemeen noemen mbo-instellingen de LLO-markt te versnipperd, te onzeker en te divers om daar als instelling solo breed op in te spelen. Samenwerking met andere instellingen zorgt voor meer ontwikkel- en uitvoeringscapaciteit, biedt mogelijkheden om over en weer van elkaars expertise en netwerken gebruik te maken en vermindert de bedrijfsrisico's bij het aanbieden van LLO-activiteiten voor afzonderlijke instellingen. In de zorg is in dit kader de *Nationale Zorgklas* (NZK) een succes genoemd. Daarin ontwikkelden verschillende opleiders samen een scholingsaanbod op mbo-niveau en boden dat ook onderling afgestemd aan, ondersteund door een subsidie van het Ministerie van VWS. De start van deze trajecten was gegarandeerd doordat zo nodig deelnemers bij andere aanbieders konden worden geplaatst, zodat er steeds voldoende deelnemers waren voor een snelle start.

Geïnterviewden bij bekostigde instellingen melden dat de samenwerking met andere bekostigde instellingen vaak ook goed gaat. Instellingen zien toegevoegde waarde in samenwerking. Tussen bekostigde instellingen en nbi's gaat de samenwerking soms stroever, vanwege verschillen in cultuur en faciliteiten. Anderzijds is opgemerkt dat bekostigde instellingen van nbi's kunnen leren hoe je een ondernemende cultuur genereert en hoe je in een vraaggerichte context teams en docenten aanstuurt. Sommige mbo-instellingen noemen samenwerking geen heel belangrijke zaak, omdat ze al een goede structuur en wervingsstrategie en deelname hebben. Geïnterviewden bij de nbi's zien de meerwaarde van samenwerking ook vaak, maar samenwerking met bekostigde mbo-instellingen leidt volgens hen vaak tot langdurige en stroperige processen. Dat past niet bij de nbi's, die gewend zijn snel te schakelen als zich kansen voordoen. Gesproken wordt ook bij hen van cultuurverschillen en verschillen in mate van ondernemend denken. Bovendien ervaren de nbi's dat veel docenten bij de bekostigde instellingen sterk denken vanuit het voltijdse onderwijs en minder vanuit de arbeidsmarktbehoefte. De meerwaarde van bekostigde mbo-instellingen voor de nbi's wordt hierdoor meermaals beperkt genoemd. Toch is er bij de geïnterviewde nbi's ook enthousiasme over een publiek-private samenwerking, zoals naar aanleiding van de *Subsidieregeling flexibel beroepsonderwijs in de derde leerweg*. Met name het samen ontwikkelen van nieuwe leermiddelen die passen bij een modulaire opzet van trajecten wordt gewaardeerd. Ook de kennis van regionale netwerken en ondernemers bij bekostigde instellingen is voor veel nbi's een meerwaarde.

Samenwerking is meer dan samenwerking tussen opleiders. Samenwerking - vaak in de regio - met maatschappelijke partners zoals gemeenten, UWV en werkgevers, is ook een succesfactor. In de zorg is bijvoorbeeld gewezen op de regionale structuren voor de arbeidsmarkt in de zorg, waarbij elke regio een eigen structuur heeft waarin zorgaanbieders samenwerken met onderwijsinstellingen en partners als UWV. Geïnterviewden bij sector- en brancheorganisaties geven aanvullend nog aan dat het belangrijk is dat volwassenen vanaf de start van trajecten direct al productief kunnen zijn en een salaris kunnen verdienen.

Vanuit de nbi's is nog aangegeven dat een succesfactor zou zijn als de nbi's vaker worden gezien als serieuze, creatieve aanbieders. Private opleiders worden vaak gezien als louter commercieel, maar zijn volgens geïnterviewden soms juist ideëel ingesteld en hebben vaak een groot kwaliteitsbesef. Daarnaast zijn er diverse (soms kleine) wendbare aanbieders die als belangrijke innovators gelden. Zij werken vaak nauw met bedrijven samen. Daar zit veel innovatie en kennis van co-creatie en van maatwerktrajecten.

### Onderwijskundige succesfactoren

In onderwijskundige zin wordt het belangrijk genoemd dat het onderwijs voor volwassenen aansluit op de leerwensen en - behoeften bij deelnemers (en werkgevers). Belangrijk wordt hierbij ten eerste genoemd om een snel beschikbaar, to-the-point en duidelijk aanbod te hebben dat ook de meerwaarde voor deelnemers helder neerzet. Zoals met (mbo-)certificaten en edu-badges (de digitale insignes die op sociale

media of persoonlijke websites laten zien dat iemand bepaalde kennis of bepaalde vaardigheden heeft). Korte certificeringstrajecten (met badges) die grote (internationale) bedrijven zoals Microsoft opzetten, worden met name succesvol genoemd. Minder in volledige opleidingen denken, maar wat iemand nog moet leren voor een plek op de arbeidsmarkt, werkt goed in de ervaring van geïnterviewden.

Voorts zijn *meerdere, flexibele en gegarandeerde startmomenten* vaak genoemd als succesfactor. Daarbij kijken veel bekostigde instellingen voor inspiratie naar nbi's die vaak flexibele startmomenten in individuele trajecten bieden. Maar ook bij de bekostigde instellingen zien geïnterviewden inspirerende aanpakken, zoals bij een ROC dat een aanpak heeft waarin deelnemers op elk moment kunnen starten met een module of met een modulair opgebouwde opleiding. Doordat bij dit ROC verschillende leerstromen (initieel en post-initieel) kunnen mixen, zijn er voor individuele deelnemers na de start verschillende mogelijkheden om aan te haken bij groepsonderwijs. Dit ROC noemt dat zelf een 'puzzel' die voor elke werkgever en individuele deelnemer wordt gelegd.

Na de start van een scholingstraject is veel genoemd dat het belangrijk is om een *positieve leerervaring* te bieden, zodat deelnemers door willen leren. Veel (potentiële) deelnemers hebben in de ervaring van geïnterviewden negatieve leerervaringen; voor deze deelnemers is het vooral lastig om de eerste stap te zetten. Studenten kunnen daarna aangehaakt worden gehouden met goede begeleiding die hen gedoseerd laat wennen aan leren en hen eventueel meer zelf regie leert nemen op de eigen leerloopbaan. Onderwijs moet echter volgens geïnterviewden vooral niet als gemakkelijk worden gepresenteerd; volwassen studenten vallen met name in diplomagerichte trajecten vaak uit omdat ze te makkelijk dachten over de scholing. Dat levert een dilemma op: hoe kun je zoveel mogelijk studenten trekken, maar ze ook een realistisch beeld geven van de zwaarte van een opleiding? Succesvol zijn hierbij volgens geïnterviewden graduele aanpakken: realistisch zijn over het niveau, niet te moeilijk beginnen en stapsgewijs, onder begeleiding, het uitdagingsniveau verhogen. De ervaring bij geïnterviewden is hierbij dat het goed werkt als studenten bij (de eerste) opdrachten veel eigen input kunnen geven en waar mogelijk kunnen aansluiten bij hun eigen werk- en leerervaring. Dat levert gemotiveerde studenten op, is de ervaring.

Verder helpt *minder talig en meer visueel* onderwijs volgens geïnterviewden om studenten gemotiveerd en betrokken te houden. Met name op de mbo-niveaus 1 en 2 is dit van belang. Geïnterviewden merken op dat deelnemers anno 2023 verwachten dat er interactieve en moderne vormen van onderwijs zijn. Webinars en visuele en interactieve leervormen zoals video learning en 'visuals' (animaties, infographics, interactieve foto's, 3D-modellen en virtual reality) kunnen aldus leren aantrekkelijker maken. In de zorg bijvoorbeeld zijn er *virtual labs* waar studenten verpleegtechnische handelingen kunnen oefenen in virtual reality, die leren en oefenen aantrekkelijk maken en bovendien de benodigde begeleidingscapaciteit kunnen verminderen.

## 6.2 Belemmeringen en drempels

De voorliggende analyse laat zien dat er bij de meeste mbo-instellingen veel ambities zijn rondom LLO en flexibiliseren. Ook is er in de laatste jaren een versnelling zichtbaar bij de inzet op LLO bij de bekostigde mbo-instellingen. Daarmee zijn drempels binnen instellingen uiteraard nog niet opgeruimd. In de interviews is samengevat het navolgende benoemd, waarbij drempels met name organisatorisch/beleidsmatig van aard zijn.

Algemeen genoemd is de interne cultuur bij de bekostigde instellingen die flexibiliseren nog afremt. Werknemers zijn - gemiddeld gezien - gekenschetst als behoudend en zekerheid zoekend, als weinig ondernemend en gehecht aan reguliere werktijden en vakanties. Complicerend hierbij is volgens geïnterviewden dat veel bekostigde mbo-instellingen nog vooral denken en werken vanuit de context en

regels voor diplomagerichte trajecten voor jongeren. Dit leidt ook tot capaciteitsproblemen bij instellingen bij het verzorgen van flexibel onderwijs aan volwassenen. Snel en flexibel regelen van personeel (en van ruimtes) is vaak lastig. Docenten zijn vaak weinig flexibel inzetbaar. Het aantrekken van nieuwe docenten is daarbij door een groot tekort aan leerkrachten moeilijk haalbaar.

Naast de interne cultuur zitten de interne systemen van instellingen dwars. Bekostigde instellingen kennen veel systemen voor administratie, het volgen van studenten volgen, roosteren, leerplatformen en dergelijke. Daarop moeten de LLO-activiteiten aansluiten en dat kost veel tijd. Uit de interviews blijkt dat het een grote uitdaging is om de slagkracht en de wendbaarheid van de eigen organisatie ten behoeve van LLO te vergroten. De inzet is nu bovendien vaak om de organisatie en logistiek integraal te veranderen zodat flexibel onderwijs de norm kan worden. Deze integrale inzet maakt de opdracht nog complexer en omvattender.

Flexibel maatwerk ontwikkelen en uitvoeren kost voorts veel tijd. Het vergt vaak een grote schaal en grote deelnemersvolumes om het goed en rendabel te kunnen organiseren. Samenwerking is al genoemd als oplossing om de schaal te vergroten. Schaalvergroting kan ook gaan via reclame maken en het *vergroten van de bekendheid* van de instelling als scholingspartner voor volwassenen en werkgevers. Veel geïnterviewden noemen als drempel dat er over en weer nog veel onbekendheid is bij mbo-instellingen en werkgevers; opleiders spreken vaak niet de taal van bedrijven, bedrijven kennen het mbo-aanbod niet goed. Bekostigde instellingen zijn daarbij volgens geïnterviewden niet gewend om te investeren in een marketingstrategie voor LLO en doen dat dan ook weinig.

Bekostigde instellingen dienen hun bekostigde en private activiteiten goed gescheiden te houden om vermenging van bekostigde en private geldstromen te voorkomen. Dit vormt voor veel instellingen een complicatie. De verwevenheid van de LLO-activiteiten met de bekostigde mbo-instelling is vaak groot, waarbij de private activiteiten voor de inzet van docenten en het gebruik van ruimtes en materialen afhankelijk zijn van de reguliere opleidingsteams. De inhuur van zzp-ers voor LLO-activiteiten wordt voor bekostigde mbo-instellingen belemmerd door regelgeving, wat een flexibele personele inzet verder vermindert.

Ook de bekostiging van scholing voor volwassenen is als knelpunt benoemd. Voor bekostigde mbo-instellingen is een dilemma dat opleiden in de BBL en in de derde leerweg minder bekostiging of inkomsten oplevert dan in de BOL. Daardoor is er een oneigenlijke stimulans om in de BOL op te leiden. Hogere bekostiging van de BBL of een bekostiging in de derde leerweg wordt niet direct een passende oplossing gevonden omdat dit de concurrentieverhoudingen met de nbi's verandert. Oplossingen in de sfeer van individuele leerrechten zijn wel genoemd als oplossingsrichtingen.

Voorts zijn er veel bedrijven, met name in het MKB, zonder een leer- en opleidingscultuur. Werknemers bij die bedrijven doen voornamelijk wat ze opgedragen worden. Dat betreft ook de eigen loopbaanontwikkeling; werknemers hebben daarop vaak weinig grip of regie. Scholing loopt vaak alleen via de werkgever en die heeft er geen geld voor als het bedrijf slecht gaat en geen tijd voor als het bedrijf goed gaat. Dat doorbreken is een belangrijke uitdaging.

Beperkingen worden ook gezien bij de *mbo-regelgeving* en de *kwalificatiestructuur*. Er is met name behoefte aan een mbo-structuur die een duidelijker kader geeft voor modules en arbeidsmarktgerichte onderdelen van kwalificaties. De modularisering van mbo-opleidingen sluit niet altijd goed aan op de modularisering op basis van een zelfstandige betekenis van leereenheden op de arbeidsmarkt. Vrijstellingen voor deelnemers die na een mbo-certificaat verder willen met een volledige opleiding, kunnen daardoor lastig vast te stellen zijn. Mbo-certificaten zijn nu alleen mogelijk voor delen van een opleiding die

daarvoor aangemerkt zijn. Sommige geïnterviewden geven de voorkeur aan een transparant en *volledig* op certificaten gebaseerd onderwijsmodel. Bepleit is om de innovatie van het mbo van onderop te benaderen zodat die sneller kan verlopen. De innovatie die in kleine (arbeidsmarkgerichte) eenheden plaatsvindt zou volgens geïnterviewden de innovatie van een kwalificatiedossier moeten bepalen in plaats van andersom. De vaststelling van een nieuw mbo-certificaat vergt nu ook veel tijd. Na vaststelling kan daarbij nog een complicatie zijn dat als een kwalificatiedossier wijzigt, ook een daarop gebaseerd certificaat gewijzigd moet worden, ook als dat certificaat volgens het werkveld geen wijzigingen behoeft.

Geïnterviewden benoemen ten slotte dat veel werkgevers, zoals in de zorg waar de werkdruk hoog is, moeite hebben om de begeleiding van lerenden te organiseren. Werkdruk en verzuim zijn hoog. Soms nemen opleiders daarom een deel van de begeleiding van de zorginstellingen over, maar daar moet dan wel ook bij de opleider ruimte voor zijn.

### 6.3 Relatie tussen deelname en flexibele kenmerken van nascholing

Een belangrijke vraag in dit onderzoek is in hoeverre bepaalde flexibele kenmerken leiden tot een grotere deelname. In de kwantitatieve analyse is het nu niet mogelijk om een goede relatie te leggen tussen flexibele kenmerken van scholings- en opleidingstrajecten en de deelname daaraan. De flexibele kenmerken van verschillende typen scholing voor werkenden en werkzoekenden wisselen daarvoor ook te veel en de gegevens over deelname vertonen hiaten. De interviews met opleiders geven wel meer inzicht in deze vraag:

1. Een flexibele, snelle en gegarandeerde start vinden geïnterviewden belangrijk voor de deelname. Bij de mbo-certificaatrajecten in de zorg bijvoorbeeld (in het kader van de nationale zorgklas) is gebruik gemaakt van de mogelijkheid om deelnemers te herplaatsen bij andere instellingen als de groep deelnemers bij de eigen instelling te klein was om te starten. Hierdoor kon veel vaker de start van het scholingstraject worden gegarandeerd. De STAP-regeling heeft dit nog extra urgent gemaakt doordat een subsidietoekenning in STAP stipuleert dat de scholing binnen een bepaalde periode moet starten.
2. Vanwege het belang van een snelle en gegarandeerde start is zichtbaar dat instellingen vaker zoeken naar ofwel mogelijkheden voor een geïndividualiseerd traject ofwel samenwerking zoeken met andere instellingen zodat een minimum aantal deelnemers meer zeker is.
3. Alle geïnterviewden merken op dat de vraag naar korte, beroepsgerichte trajecten, bij voorkeur modulair van opzet, groeit. Een civiel effect via certificaten of badges (microcredentials) helpen daarbij.
4. Validatie van reeds aanwezige kennis en ervaring wordt belangrijk genoemd voor de deelname, zodat daadwerkelijk versneld of verkort kan worden in een gepersonaliseerd traject.
5. Maar met name bepalend voor de deelname wordt genoemd de vraag vanuit de arbeidsmarkt naar bepaalde vaardigheden. Als een werkgever vervolgens de opleider weet te vinden om samen die gewenste vaardigheden bij werknemers of zij-instromers te vergroten, is voldaan aan de belangrijkste voorwaarde om scholing te organiseren. De flexibele elementen in zo'n traject kunnen vervolgens in direct contact met de werkgever worden afgesproken. Het belangrijkste voor de deelname is dus dat de werkgever de instelling weet te vinden voor beroepsgerichte scholing en daarvoor ruimte vrijmaakt. Hiermee geven geïnterviewden ook aan dat de drempels voor een deelname niet alleen of niet zozeer zitten aan de aanbodkant, maar bij de ontmoeting tussen aanbod- en vraagzijde. Aan vraagzijde is er met name een gebrek aan vraagarticulatie en zijn er issues met het willen of kunnen vrijmaken van voldoende tijd voor scholingsdeelname en voor de begeleiding op de werkplek van lerenden, die met name de deelname aan LLO hinderen.

## 7 Slotbeschouwing en voorstel voor een vervolgmonitoring

Het voorliggende verslag betreft een eerste onderzoekjaar. Bedoeling van het ministerie van OCW als opdrachtgever was daarbij ook om ervaring op te doen met de monitoring van LLO en van de flexibilisering van het mbo en op die basis ideeën te vormen over een zinvolle voortzetting in een vervolgmonitoring.

Bij voorstellen voor een vervolgmonitor past een reflectie op het te onderzoeken veld. Gebleken is, niet geheel verrassend, dat dit onderzoek een zeer gevarieerd en omvangrijk werkveld in het mbo betreft. Complicerend is dat er grote verschillen zijn tussen bekostigde instellingen onderling, tussen bekostigde en niet-bekostigde instellingen en ook tussen de onderling sterk verschillende niet-bekostigde instellingen. De variatie aan scholingstrajecten is enorm, evenals de mogelijke flexibiliteit die daarbij kan worden geboden. Dat maakt het doen van generieke uitspraken lastig. In het algemeen geldt wel dat een werkgever die een bepaald flexibel scholingstraject wil inkopen voor een groep werknemers, daarvoor in principe altijd wel een opleider kan vinden. Ook bij LLO volgt het aanbod in het algemeen wel op een duidelijke vraag. In het voorliggende onderzoek is ook gebleken dat de meeste mbo-instellingen (bekostigd en niet-bekostigd) daartoe een warme handreiking doen aan werkgevers. Daarnaast is maatgevend welke flexibiliteit opleiders aan *individuele* deelnemers kunnen bieden. Losse deelnemers kunnen veel lastiger zelf aanvullend maatwerk afspreken met een opleider en zijn doorgaans afhankelijk van de mogelijkheden en ruimte die een opleider hen biedt.

Dat gezegd hebbende zijn de volgende elementen te adviseren in een vervolgmonitor:

1. De analyse van instellingsdocumenten zoals jaarverslagen en visiedocumenten is onzes inziens een zinvolle toevoeging gebleken aan de monitor. De analyse geeft een overkoepelend beeld van de plannen en ambities met LLO en flexibilisering. In een vervolgmonitor zou deze analyse een nog wat zwaarder accent kunnen hebben, door de volgende stappen toe te voegen:
  - a. De jaarstukken van instellingen bevatten *cijfermatige* informatie over de deelname en de omzet bij LLO. In de voorliggende analyse is die cijfermatige analyse niet uitgevoerd en lag een accent op een kwalitatief beeld. In een vervolgmonitor zou een kwantitatieve analyse van alle data met betrekking tot LLO en flexibiliseren een meerwaarde hebben.
  - b. De selectie van de te interviewen instellingen kan in een vervolgmonitor mede worden gebaseerd op patronen en instellingskenmerken ten aanzien van LLO die uit de analyse van de documenten blijkt. In gesprekken met scholen kan vervolgens het beeld op basis van de analyse van de instellingsdocumenten (samen met de analyse van de website van de instelling) als een vertrekpunt worden genomen. Vragen zijn dan bijvoorbeeld hoe het staat met de realisatie van plannen en ambities, waar men tegenaan loopt en wat er nodig is (intern en extern) om concrete stappen te maken.
2. De analyse van de websites is onzes inziens eveneens een zinvol onderdeel gebleken van dit onderzoek. Zoals hierboven is aangegeven is daarbij het maatwerk dat aan *losse* deelnemers kan worden geboden het meest maatgevend voor de stand met LLO. In de analyse van het aanbod voor losse deelnemers op websites kan daarom nog sterker het accent liggen op de flexibiliteit en stapelbaarheid van dat aanbod. In aansluiting daarop kan in interviews met instellingen daarop worden doorgevraagd.
3. In de voorliggende analyse zijn alle bekostigde instellingen en vijftien niet-bekostigde instellingen betrokken. In dit onderzoek is echter gebleken dat de situatie ten aanzien van LLO en flexibiliseren bij de *nbi's* meer divers is dan bij de bekostigde instellingen en ook dat er bij *nbi's* inspirerende

aanpakken kunnen voorkomen. Dit pleit er voor om in een vervolgmonitor meer nbi's mee te nemen die tezamen een meer representatief beeld geven van de situaties bij nbi's. In een vervolgmonitor zou daarom uitgegaan moeten worden van minimaal 25-30 te betrekken nbi's.

4. Interviews met bekostigde en niet-bekostigde mbo-instellingen zijn essentieel voor een goed en actueel beeld van de stand van zaken en van drempels en succesfactoren. Interviews zouden daarom opnieuw een onderdeel moeten zijn van een vervolgmonitor. In die interviews is het van belang om ook concreet door te vragen naar de kloof tussen ambities en realiteit en de precieze redenen daarvan. Welke dilemma's spelen er daarbij op verschillend niveau binnen instellingen (bestuur, opleidingen, LLO-poten) wat betreft de inzet op LLO? Wat is er nodig aan interne systemen, capaciteit en mindset om de kloof tussen ambities en realiteit te dichten?
5. Bij de interviews met instellingen is het bepalend met welke personen in de organisatie wordt gesproken. Ideeën en beelden bij LLO kunnen intern erg verschillen, door het perspectief van waaruit met kijkt naar LLO. In een vervolgmonitoring is het daarom aan te bevelen om met verschillende personen binnen een instelling te spreken, zoals:
  - de manager van de LLO-poot of -tak binnen de organisatie,
  - een stafdirecteur strategie,
  - een opleidingsmanager in een sector met veel belang bij LLO, zoals de zorg of de techniek.
6. Daarbij stellen we voor het aantal te interviewen instellingen te verhogen, met name bij:
  - De vakinstellingen, vanwege de gebleken relatief grote diversiteit bij deze instellingen.
  - Nbi's met een regionaal werkgebied, vanwege de innovatieve en vraaggerichte aanpakken die er daar kunnen zijn.
  - Gespecialiseerde nbi's, zoals in de zorg en techniek, vanwege hun vaak brede scoop met zowel aandacht voor maatwerk voor werkgevers als voor losse deelnemers.

Dat leidt grosso modo tot de volgende aantallen te interviewen instellingen:

ROC's	6
AOC's	2
Vakinstellingen	4
Nbi's landelijk	4
Regionaal werkende nbi's	4
Gespecialiseerde nbi's	5
Totaal:	25 (was 15)

7. Het ophalen van drempels en succesfactoren had in dit onderzoek mede tot doel om ervan te leren en daarmee ook handvatten te kunnen geven aan aanbieders om de flexibiliteit van het aanbod te vergroten. De voorliggende rapportage geeft inzicht in diverse succes- en faalfactoren maar veel minder in good practices. Dat heeft twee redenen: geïnterviewden deden daarover geen heel stellige of eenduidige uitspraken en ten tweede zijn veel aanpakken nog van recente datum en moet nog blijken in hoeverre die een good practice blijken te zijn. Bovenal blijkt uit de voorliggende rapportage dat de meeste mbo-instellingen in een versnellingsfase zitten naar meer aandacht voor LLO, flexibilisering en alumni beleid. Daarbij passen ook nieuwe aanpakken die mogelijk achteraf minder goed kunnen uitwerken. Het ligt voor de hand om een vervolgmonitor gaandeweg wel sterker te richten op het identificeren van good practices en praktische handvatten waarvan gebleken is dat die van meerwaarde zijn voor andere instellingen.

8. In een vervolgmonitor kan extra focus liggen op enkele (mogelijke) trends die uit de voorliggende rapportage blijken en die van belang zijn voor de voortgang met LLO. Te noemen zijn in elk geval:
- a. De *samenwerking* ten behoeve van (a) het ontwikkelen, (b) het ontsluiten en (c) het uitvoeren van LLO-aanbod en de meerwaarde c.q. de opbrengsten daarvan.
  - b. De inzet op het bieden van meerdere of geheel flexibele *startmomenten* voor individuele deelnemers.
  - c. De invulling van het *alumnibeleid* in het kader van LLO en de opbrengsten daarvan.
  - d. De *modularisering* van het initiële onderwijs en van het LLO-aanbod versus de inzet op certificeerbare eenheden.
  - e. De integratie en verweving van LLO-activiteiten en van het reguliere onderwijs en de ervaringen daarmee.
  - f. De inzet op gepersonaliseerde trajecten en dat studenten ook in het initieel onderwijs meer regie nemen op hun initiële opleiding, is een interessant onderdeel van dit onderzoek. De visie van veel mbo-instellingen ten aanzien van flexibel onderwijs en LLO laat zich op grond van de voorliggende rapportage samenvatten in een *drie-traps-raket*:
    - i. Eerst jonge mensen opleiden tot leergierige vaklui die weten wat en waarom ze leren en die graag willen blijven doorleren.
    - ii. Via een actief alumnibeleid een sterke band met alumni smeden, die blijft voortduren na de diplomering.
    - iii. Vervolgens wordt de alumni een flexibel en aantrekkelijk nascholingsaanbod aangeboden dat vanwege de sterkere band tussen instelling en alumni tot een grotere deelname kan leiden dan voorheen.

In een vervolgmonitor is het interessant om na te gaan in hoeverre deze samenhangende strategie effectief is.

Bij de deelnamegegevens is een vervolgmonitor afhankelijk van DUO voor de levering van actuele data over de deelname en diplomering van volwassenen in de BBL en BOL, de deelname en diplomering in de derde leerweg en idem wat betreft de trajecten die leiden tot een mbo-certificaat. In de voorliggende rapportage ontbreken de meest actuele data van DUO. Voor een vervolgmonitor is het noodzakelijk om hierover tijdig sluitende afspraken met DUO te maken.

