BEDRIJFSSCHOLEN EN BEDRIJFSOPLEIDINGEN

Een quickscan van omvang en diversiteit

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

REGIOPLAN

BEDRIJFSSCHOLEN EN BEDRIJFSOPLEIDINGEN

Een quickscan van omvang en diversiteit

- eindrapport -

Helga Dekker
Coen van Rij

Amsterdam, 25 februari 2009
Regioplan publicatienr. 1786

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: +31 (0)20 - 5315315
Fax : +31 (0)20 - 6265199

Onderzoek, uitgevoerd door Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

VOORWOORD

Tussen bedrijfsleven en beroepsonderwijs zullen altijd aansluitingsproblemen zijn. Economische, technische en bedrijfsmatige ontwikkelingen wijzigen steeds weer de vraag vanuit de markt en demografische ontwikkelingen (vergrijzing en ontgroening) zijn van invloed op het aanbod van deelnemers.

In diverse sectoren zijn dan ook samenwerkingsverbanden tot stand gekomen tussen bedrijfsleven en het onderwijs (bekostigd of niet-bekostigd) om het werkend leren beter op elkaar af te stemmen en flexibel met de ontwikkelingen om te kunnen gaan. Binnen deze samenwerkingsverbanden focussen wij in dit onderzoek op de zogenaamde bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen. Deze initiatieven variëren van zogenaamde mini-ondernemingen tot uitgebreide incompanytrainingen en bieden zowel voordeel voor de betrokken bedrijven en onderwijsinstellingen als voor de deelnemers.

Het onderzoek is door Regioplan in opdracht van het ministerie van OCW uitgevoerd en geeft een eerste beeld van de markt van bedrijfsscholen en -opleidingen. Onze onderzoeksassistenten en Josine Rigter namen het eerste deel van de dataverzameling voor hun rekening. Dit was echter niet mogelijk geweest zonder de bereidwillige medewerking van het veld. We zijn alle (particuliere) onderwijsinstellingen en diverse vertegenwoordigende organen hiervoor dank verschuldigd. Ook willen we de klankbordgroep bedanken waarin zitting namen: de Onderwijsinspectie, Paepon, Colo, MKB-NL, VNO-NCW, MBO-raad, de miniseries van LNV (directie Kennis), SZW (directie ASEA), EZ (directie Ondernemen) en OCW (directie Kennis, BVE, VSV en Expertisecentrum Publiek-Privaat) en Projectdirectie Leren en Werken.

Daarnaast bedanken we de begeleidingscommissie van OCW (Loes Evers, Louise van de Venne, Antoinette van Wanroij) voor al hun suggesties, aanscherpingen en nooit saaie discussies.

Helga Dekker
Coen van Rij

Projectteam Regioplan

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting ..... **I**

1 Inleiding **1**
1.1 Achtergrond 1
1.2 Beleidscontext middelbaar beroepsonderwijs 1
1.3 Probleemstelling en aanpak 3
1.4 Leeswijzer 4

2 Definitie en afbakening **5**
2.1 Raadpleging van het veld 5
2.2 Afbakening 9

3 Schets van de markt **13**
3.1 Omvang 13
3.2 Initiatief en doelstelling 15
3.3 Samenwerking en afspraken 16
3.4 Onderwijsinhoudelijk 17
3.5 Financiering 19

4 Typologie **23**
4.1 Type 1: BBL-extra 24
4.2 Type 2: Branchescholing 26
4.3 Type 3: Maatwerkopleidingen 29
4.4 Type 4: In-company training 31

5 Succes van bedrijfsschool en -opleiding **35**
5.1 Succesfactoren en aandachtspunten 35
5.2 Sterkte en zwaktes van bedrijfsscholen en -opleidingen 39

6 Conclusies en vervolgonderzoek **43**
6.1 Varianten van bedrijfsscholen en -opleidingen 43
6.2 Wat maakt de bedrijfsschool of -opleiding een succes? 45
6.3 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek 46

Bijlagen **49**
Bijlage 1 Geraadpleegde bronnen 51
Bijlage 2 Methoden 53
Bijlage 3 Respondenten 57
Bijlage 4 Vragenlijst 59
Bijlage 5 Selectie voorbeelden uit fase 1a Quickscan 61
Bijlage 6 Keuzeschema cases 67

SAMENVATTING

De aanleiding voor het onderzoek
De verwachting is dat in de nabije toekomst, ondanks de huidige crisis in diverse sectoren, nog grotere personeelstekorten zullen ontstaan. Bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen kunnen een belangrijke schakel in de oplossing van (toekomstig) personeelstekort vormen. Om dit te kunnen beoordelen moet de markt voor bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen, evenals de mate van succes van deze initiatieven, in kaart worden gebracht. Voorliggend onderzoek is opgezet om hiervan een eerste beeld te schetsen.

Een inventarisatie van het aanbod
Het onderzoek bestond uit twee fasen: het in kaart brengen van de omvang en diversiteit van het verschijnsel bedrijfsschool en bedrijfsopleiding en het indelen en beoordelen van het aanbod van dergelijke initiatieven. De benodigde informatie hebben we verzameld door het verrichten van deskresearch en casestudies, het bevragen van diverse (belanghebbende) partijen in het veld, van particuliere onderwijsinstellingen en van zo goed als alle bekostigde onderwijsinstellingen in het mbo.

Afbakening van een breed begrip
Een eerste stap in het onderzoek was te komen tot een logische en heldere afbakening en definitie van het fenomeen. We kunnen concluderen dat bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen verschillen in doelgroep, maar in andere opzichten vergelijkbare kenmerken hebben. Hier volgen de uiteindelijk door ons gekozen definities:

Bedrijfsschool	Bedrijfsopleiding
gericht op jeugdige deelnemers	gericht op werknemers en werkzoekenden
• een intensief samenwerkingsverband tussen bedrijfsleven en onderwijs • bekostigd of niet-bekostigd • er wordt een crebo-opleiding aangeboden (een mbo-beroepsopleiding die is erkend door het ministerie van OCW of LNV) • een volledige mbo-opleiding (bbl) • onderwijs vindt (zo goed als) geheel plaats in het bedrijf (op locatie) • de intensieve samenwerking is onderwijsinhoudelijk, financieel en/of juridisch vormgegeven	

Omvang en diversiteit
Het is moeilijk in te schatten of het fenomeen bedrijfsschool en bedrijfsopleiding een wijdverspreid of marginaal verschijnsel is. Duidelijke cijfers ontbreken en het verschijnsel is in de uitvoering te divers om volledig in kaart te brengen met een quickscan. Met name het aanbod waarin particuliere onderwijsinstellingen participeren, is een omvangrijk en weinig

gedocumenteerd terrein. Afgezet tegen het aantal deelnemers en (crebo-) opleidingen is het fenomeen marginaal. Daartegenover staat dat alle bekostigde onderwijsinstellingen er op een of ander manier mee aan de slag zijn. Uit de interviews maken we verder op dat het aantal bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen de laatste jaren is toegenomen. Het is echter nog onduidelijk welke invloed het huidige economische klimaat zal hebben op deze trend.

Op basis van de inventarisatie onderscheiden we vier typen bedrijfsscholen en -opleidingen:

	Bedrijfsscholen	**Bedrijfsopleidingen**
	Gericht op jeugdige deelnemers	Gericht op werknemers en werkzoekenden
Bekostigd onderwijs i.s.m. bedrijfsleven	**'bbl-extra'**	**'maatwerkopleiding'**
Niet-bekostigd onderwijs i.s.m. bedrijfsleven	**'branchescholing'**	**'incompanytraining'**

Deze typologie is niet uitputtend en uitsluitend, maar is goed te gebruiken om de diversiteit van het veld te kunnen hanteren: van Corus Training Centre tot Bolletjes School en van Sapfabriek tot Opleidingshuizen.

Bedrijfsscholen succesvol?
Sterke punten van bedrijfsscholen en -opleidingen zijn onder andere het geboden maatwerk voor het bedrijf, het binden en boeien van deelnemers, en het leveren van een bijdrage aan een Leven Lang Leren.
Zwakke punten zijn onder andere dat een solide contractuele en financiële basis veelal ontbreekt en dat onderwijsinstellingen zich nog niet marktgericht en flexibel genoeg (kunnen) opstellen.
Een mogelijke bedreiging voor de bedrijfsschool vormt het huidige economische klimaat, maar het kan ook juist een kans zijn voor bedrijven om juist nu te investeren in scholing. Andere kansen zijn de aanknopingspunten voor het beleid gericht op vroegtijdig schoolverlaters en het bieden van een potentiële groeimarkt voor het MKB. Momenteel zien we namelijk vooral dat grote bedrijven participeren in bedrijfsscholen en -opleidingen, maar door intensiever samen te werken liggen er wellicht ook kansen voor het MKB.

Als we afgaan op de tevredenheid van de partners in de bedrijfsscholen en -opleidingen dan kunnen we spreken van succesvolle initiatieven. Objectief is het succes echter moeilijker vast te stellen. Toch is het onderwijskundig succes in de aard van het concept gelegen: bedrijfsscholen en -opleidingen bieden een leeromgeving die is afgestemd op de praktijk. Hierdoor sluiten de geleerde vaardigheden en competenties van deelnemers beter aan bij de behoefte van het bedrijfsleven, én de behoefte van de deelnemer.

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond

De verwachting is dat in de nabije toekomst, ondanks de huidige crisis in diverse sectoren, (kwantitatieve en kwalitatieve) personeelstekorten ontstaan. De vergrijzing en ontgroening spelen hier een belangrijke rol (zie ook Strategische Agenda BVE 2008-2011). Hierdoor is er voor het bedrijfsleven en de overheid (als werkgever) een direct belang om jonge mensen, maar ook het zittende personeel, (continu) op te leiden en bij te scholen. Bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen kunnen een belangrijke schakel in de oplossing van (toekomstig) personeelstekort vormen.

Zowel de Participatietop (p.27) als de Strategische Agenda BVE 2008-2011 (p.23) spreken zich uit voor een intensivering van de samenwerking tussen middelbaar beroepsonderwijs en het bedrijfsleven. De bedrijfsschool is een van de mogelijkheden deze wens handen en voeten te geven. Voor het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap en het ministerie van Landbouw Natuur en Voedselkwaliteit (maar ook Sociale Zaken en Werkgelegenheid) is zodoende de vraag aan de orde hoe hier het best – binnen de kaders van de wet – mee om te gaan: intensiveren, faciliteren, subsidiëren of helemaal aan de markt overlaten? En dit allemaal op een zodanige wijze dat de inhoudelijke kwaliteit en toegankelijkheid van het onderwijs (in een bedrijfsschool) zijn gegarandeerd.

Voordat deze vragen kunnen worden beantwoord, moet de markt voor bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen, alsmede de mate van succes van deze initiatieven, in kaart worden gebracht. Voorliggend onderzoek is opgezet om hiervan een eerste beeld te schetsen.

1.2 Beleidscontext middelbaar beroepsonderwijs

OCW stelt in haar visie op de toekomst (2008-2011) dat het middelbaar beroepsonderwijs studenten de garantie moet geven dat ze goed voorbereid zijn op zowel de samenleving als op de arbeidsmarkt. Daarom is het belangrijk dat het onderwijs dat ze hebben genoten, goed aansluit op de wensen en behoeften van de arbeidsmarkt.
Hieruit is de volgende drievoudige opdracht voor het mbo afgeleid:[1]

- zorg voor goed initieel beroepsonderwijs, minimaal tot startkwalificatie, en liefst nog verder in het kader van de eisen die de kenniseconomie stelt, met een adequate uit- respectievelijk doorstroom naar zowel de arbeidsmarkt als naar het hbo;

[1] Bron: brief minister van OCW 23 december 2008, BVE/91312.

- zorg voor scholingsmogelijkheden in het kader van Leven Lang Leren (flexibele opscholing van werkenden, dan wel zij die met werkloosheid worden bedreigd, bij voorkeur via bbl-trajecten en mogelijk ook met medefinanciering door andere partijen, zoals werkgevers, gemeenten en UWV);
- zorg voor een adequate vangnetfunctie voor het gehele onderwijsbestel, die zijn uitwerking heeft gekregen in een bewust drempelloze toelating tot de niveaus 1 en 2.

De mbo-instellingen, dus de regionale opleidingscentra (roc's), de vak-instellingen en de aoc's, hebben deze drie doelen tegelijkertijd te bedienen. Zij ontvangen hiervoor een financiële bijdrage van de overheid. De zogenaamde bekostiging in de bve is grotendeels gebaseerd op aantallen ingeschrevenen en aantallen diploma's. De verdeling van financiële middelen gebeurt op basis van rekenregels die het beschikbare macrobudget verdelen over de instellingen. De Notitie Helderheid (2004) geeft daarbij een aantal regels voor de toepassing van het bekostigingsregime. In 2005 is dit systeem, dat sinds 2000 in gebruik is, geëvalueerd. Momenteel werkt het ministerie aan een voorstel tot modernisering van de bekostiging in het mbo.[2]

Niet alle onderwijsinstellingen worden uit de openbare kas bekostigd. De Wet educatie beroepsonderwijs (WEB) onderscheidt naast de drie genoemde soorten mbo-instellingen ook het niet-bekostigd onderwijs. De niet-bekostigde instellingen bieden opleidingen aan die binnen de reikwijdte van de kwalificatiestructuur van de WEB vallen (en aldus diploma-erkenning hebben verkregen) maar niet voor bekostiging in aanmerking komen. Om diploma-erkenning te verkrijgen dient de instelling te voldoen aan bepaalde wettelijke voorschriften op het punt van de kwaliteitszorg, het onderwijs, de rechts-bescherming van de deelnemers aan het onderwijs, de onderwijsovereen-komst, de vooropleidingseisen en de opneming in het Centraal Register Beroepsopleidingen (crebo).

In de bedrijfsschool en bedrijfsopleiding kunnen verschillende onderwijs- en participatiedoelstellingen samenkomen. De bedrijfsschool of -opleiding

- kan de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt verbeteren door nog intensievere samenwerking tussen onderwijs;
- kan bijdragen aan doelstellingen in het kader van Leven Lang Leren en elders verworven competenties (evc) door ook werknemers de mogelijk-heid te bieden een erkend mbo-diploma te behalen;
- en kan mensen die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben scholen en begeleiden, zodat ook zij kunnen deelnemen aan het arbeidsproces.

Binnen deze beleidskaders zijn de bedrijfsschool en de bedrijfsopleiding interessante instrumenten en/of fenomenen die om deze redenen nader zijn onderzocht.

[2] Bron: brief minister OCW 23 december 2008, BVE/91312.

1.3 Probleemstelling en aanpak

Er is gekozen voor een *quickscan*onderzoek en niet voor een diepgaand onderzoek. Het onderzoek diende beschrijvend te zijn, een zo representatief mogelijk beeld te geven van de bedrijfsscholen en hun kenmerken op te leveren.[3]

De centrale onderzoeksvraag is:

Welke varianten van bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen zijn er en welke varianten zijn succesvol?

Omdat het hier een quickscan en eerste inventarisatie betreft, zijn veel deelvragen geformuleerd. In bijlage 4 vindt u een lijst van vragen die in dit onderzoek richtinggevend waren.

Vanwege de tweeledige vraagstelling is het onderzoek verdeeld in twee fasen.

Fase 1 Quickscan: Omvang en diversiteit
Het doel van de eerste fase is een beeld te krijgen van de omvang en de variëteit in soorten bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen in Nederland.

In deze fase van het onderzoek zijn verschillende partijen in het veld benaderd: Colo, Paepon, VNO-NCW en MKB Nederland, Inspectie van het Onderwijs, enkele particuliere onderwijsinstellingen, enkele kenniscentra en enkele sectorfondsen. Het grootste deel van de inventarisatie bestond echter uit het benaderen van alle roc's, aoc's en vakinstellingen.

Daarna vond een verdieping plaats door enkele voorbeelden (cases) verder uit te diepen door gesprekken te voeren met het betrokken bedrijf en de onderwijsinstelling. Op deze wijze kregen we beter inzicht in de aard van het concept bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen: hoe is de samenwerking vormgegeven, met welk doel en welke doelgroepen en hoe is het juridisch, financieel en onderwijsinhoudelijk vormgegeven? Het biedt ook een voorlopig inzicht in succes- en faalfactoren.

Naast de inventarisatie via partijen in het veld, zijn verschillende bronnen (via het internet en van het Cfi) geraadpleegd om het beeld te complementeren.

Fase 2 Analyse en rapportage: Indeling en succes
Het doel van het tweede deel van het onderzoek is om op basis van de indeling de verschillende varianten van bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen verder uit te werken en te kijken welke varianten succesvol zijn.

[3] De uitkomsten van dit onderzoek dienen als input voor een eventuele nadere analyse van het concept bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen. Deze nadere analyse valt niet binnen dit onderzoek.

Fase 2 bouwde voort op de ervaringen uit fase 1. Deze fase heeft geleid tot een analyse van de markt en leidde tot een beantwoording van de onderzoeksvragen.

1.4 Leeswijzer

De hoofdstukindeling komt voor een groot deel overeen met de opzet en uitvoering van het onderzoek. Hoofdstuk 2 beschrijft de uitkomst van de eerste zoektocht in het veld; de omvang en diversiteit. Dit hoofdstuk eindigt met een nadere afbakening van de bedrijfsschool en bedrijfsopleiding. Een eerste analyse van de markt staat in hoofdstuk 3. In hoofdstuk 4 presenteren we op basis van deze analyse een typologie van bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen. Hoofdstuk 5 gaat in op het succes en sterktes en zwaktes van de bedrijfsschool en/of -opleiding.

2 DEFINITIE EN AFBAKENING

Samenvatting
- Bijna alle instellingen bieden in meer of mindere mate contractonderwijs aan en gebruiken daarvoor eigen benamingen.
- Een eerste inventarisatie in het bekostigd onderwijs levert meer dan 140 voorbeelden van bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen op.
- Er is een beperkt aantal niet-bekostigde (particuliere) onderwijsinstellingen dat crebo-opleidingen aanbiedt en daarmee een potentiële partner is in bedrijfsscholen of -opleidingen.
- Een verdere aanscherping van de definitie is gemaakt om helderheid te krijgen in de diversiteit, de omvang te beperken en nadere analyse mogelijk te maken.

In dit hoofdstuk beschrijven we het eerste beeld van de omvang en de variëteit in soorten bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen in Nederland. De beschrijving is gebaseerd op het bevragen van alle roc's, aoc's en vakinstellingen en diverse vertegenwoordigende organisaties.

2.1 Raadpleging van het veld

Normaliter start een onderzoek met een duidelijke definitie van het onderwerp: wat is een bedrijfsschool en wat is een bedrijfsopleiding? Het bleek in dit onderzoek niet mogelijk vooraf een uitputtende en uitsluitende indeling te maken. Dit komt vooral omdat er verschillende beelden en definities door het onderwijsveld en daarbuiten worden gehanteerd. Een onderdeel van de huidige studie vormde zodoende ook het afbakenen en definiëren van de fenomenen bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen.

Een recente definitie staat beschreven in de Strategische Agenda Beroepsonderwijs:

> *Onder bedrijfsscholen verstaan we in dit verband authentieke werkomgevingen, waar volledige leertrajecten (theorie en praktijk) doorlopen kunnen worden.* Ze zijn vooral te vinden bij grotere bedrijven en in de opleidingsinfrastructuur van samenwerkende bedrijven in een regio of een branche. Op bedrijfsscholen kunnen jongeren en volwassenen direct beginnen met werken en ondertussen op de werkvloer het 'theoretische' onderwijs krijgen. Ze kiezen daarmee voor onderwijs (werkend leren) en een vast contract.

Deze definitie is echter beperkt tot de term 'bedrijfsscholen', terwijl ook de term 'bedrijfsopleidingen' soms als synoniem, soms als onderscheidende vorm wordt gebruikt. Samenwerkingsverbanden variëren van bedrijven met bekostigde tot niet-bekostigde onderwijsinstellingen, en van onderwijsprogramma's die opleiden tot een erkend mbo-diploma tot een door de (vereniging van) werkgevers erkend diploma.

We begonnen dit onderzoek met het volgende onderscheid tussen bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen.

Definitie bedrijfsschool
Een bedrijfsschool is een bekostigd onderwijsprogramma op mbo-niveau dat binnen een bedrijf wordt uitgevoerd en waarbij een onderwijsinstelling en één of meerdere bedrijven nauw samenwerken. Hierbij wordt op een geformaliseerde, intensieve, innovatieve, publiek-private manier samengewerkt en wordt aan de wettelijke eisen voldaan. De opleiding wordt afgerond met een erkend mbo-diploma (crebo).

Definitie bedrijfsopleiding
Een bedrijfsopleiding is een private, geformaliseerde opleiding op mbo-niveau. Deze opleiding wordt aangeboden aan werknemers van het bedrijf. De opleiding leidt tot een erkend diploma (crebo) of certificaat dat wordt erkend door de landelijk brancheverenigingen.

In schema:

Figuur 2.1 Globaal onderscheid bedrijfsschool en bedrijfsopleiding

	Erkend MBO-diploma	*Door de werkgevers erkend diploma*
Bekostigd Onderwijs i.s.m. bedrijfsleven	Bedrijfsscholen	
Particulier onderwijs i.s.m. bedrijfsleven		Bedrijfsopleidingen

Met bovenstaande definitie en afbakening heeft Regioplan het veld benaderd met als doel een zo compleet mogelijk beeld krijgen van (alle) mogelijke bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen en voorbeelden te verzamelen om in de volgende fase van het onderzoek uit te diepen.

Bekostigde onderwijsinstellingen
We hebben contact gezocht met de 67 instellingen (roc's, aoc's en vakscholen) en stelden ze vragen als:
- Kent uw onderwijsinstelling dergelijke samenwerkingsverbanden?
- Met welke partijen wordt samengewerkt?
- Welke afspraken zijn er gemaakt over taken, verantwoordelijkheden en financiering?
- Tot welke diploma's wordt opgeleid?

De instellingen zijn via het algemene telefoonnummer benaderd. Via deze ingang probeerden we bij de juiste sector of afdeling en contactpersoon uit te komen.
Het bleek lastig de juiste persoon aan de telefoon te krijgen, mede door de verwarring over wat bedrijfsopleidingen en bedrijfsscholen zijn. Uiteindelijk zijn respondenten gevonden in functies van directeur tot docent. Daarbij bleken commerciële afdelingen van roc's goed te bereiken, omdat daar vaak een accountmanager aanwezig is om vragen te beantwoorden. Bij de andere afdelingen was de juiste contactpersoon lastiger te vinden.
We kwamen op deze wijze al snel tot meer dan 140 initiatieven/samenwerkingsverbanden. Zie voor een toelichting op enkele van deze initiatieven bijlage 5.

Tabel 2.1 Aantal instellingen bereikt en aantal voorbeelden besproken (op basis van database)

	Totale veld	Bereikt	Niet bereikt (geen tijd, weigering)	Aantal BS en BO besproken
Roc	41	36	5	107
Aoc	13	7	6	15
Vakinstellingen	13	12	1	21
Totaal	**67**	**55**	**12**	**143**

Deze initiatieven varieerden in de mate waarin ze nieuw of vernieuwend zijn. Daarnaast bleek ook dat het onderscheid tussen bedrijfsopleidingen en bedrijfsscholen niet altijd even duidelijk te maken was voor de respondenten.

Enkele kwalitatieve uitkomsten na de eerste inventarisatie bij bekostigde instellingen:
- Alle instellingen konden één of meer voorbeelden noemen van intensieve samenwerking met het bedrijfsleven.
- Alle roc's beschikken over een commerciële afdeling waar bedrijfsopleidingen en -cursussen worden aangeboden.
- De samenwerkingrelatie varieert van zeer langlopend tot nieuw. Daarmee variëren (het vastleggen van) afspraken van een plan van aanpak (of intentieverklaring) tot het oprichten van een stichting of bv.
- Er zijn drie doelgroepen: reguliere deelnemers (dat wil zeggen: zonder bedrijfsschool zouden zij waarschijnlijk in een regulier bbl- of bol-traject zitten), werkenden (opscholen en bijscholen) en werkzoekenden (met name re-integratie).
- De financiering komt van de overheid en het bedrijfsleven.
- Respondenten noemen vooral veel voorbeelden in de zorg (verzorging/-verpleging) en de techniek (installatie- en elektrotechniek).

Deze eerste uitkomsten worden later in dit rapport nader uitgewerkt.

Niet-bekostigde onderwijsinstellingen

Er zijn ook particuliere onderwijsinstellingen die crebo-opleidingen aanbieden. Dit zijn de zogenaamde aangewezen onderwijsinstellingen. Zij zijn vaak kleinschaliger en kennen een intensieve vorm van onderwijs. Daarmee zijn zij (potentiële) partners in een bedrijfsschool of bedrijfsopleiding.

Divers

In de niet-bekostigde sector biedt een grote diversiteit aan instellingen het onderwijs aan. Het varieert van afsplitsingen van roc's tot kleine scholen die één opleiding aanbieden. Deze particuliere sector is, in tegenstelling tot de bekostigde sector, te omvangrijk om integraal te benaderen. Om die reden hebben we gekeken naar (statistisch) relevante informatie over het aanbod en hebben we steekproefsgewijs enkele 'typische' aanbieders geraadpleegd en gevraagd naar hun ervaringen met bedrijfsscholen en -opleidingen, volgens onze definitie.

Aanbod

Op basis van gegevens van het CFI hebben we een lijst gemaakt van 138 particuliere onderwijsinstellingen die ook crebo-opleidingen aanbieden en daarom *potentiële partners* vormen in een bedrijfsschool of bedrijfsopleiding. We hebben de instellingen geselecteerd met opleidingen die voldoen aan onze definitie. Zo vallen instellingen af die alleen bol-opleidingen, alleen cursussen of thuisonderwijs aanbieden (want niet op de werkplek).
Op deze manier bleven nog 42 instellingen over die *potentieel partner* voor bedrijfsscholen of -opleidingen zouden kunnen zijn.

Sector

De meeste van deze 42 particuliere instellingen bieden opleidingen in de beveiliging, uiterlijke verzorging en zorg & welzijn of in meerdere sectoren (zie tabel 2.2).

Tabel 2.2 Aantal niet-bekostigde instellingen naar aanbod crebo-opleidingen per sector

	Aantal instellingen
Algemeen*	8
Beveiliging	10
Uiterlijke verzorging (met name kappers)	9
Zorg & welzijn	6
Metaal, elektro en techniek	4
Overig	5
Totaal	**42**

* Aanbod van opleidingen in meer dan vijf sectoren.

Bovenstaande duidt nogmaals alleen welke volledige crebo-opleidingen worden aangeboden, waarbij de mogelijkheid bestaat dat ze (zo goed als) geheel op de werkplek plaatsvinden in samenwerking met het bedrijfsleven. Dat zou betekenen dat dus ook vooral in genoemde sectoren, de meeste bedrijfsscholen en -opleidingen voorkomen.
Daarbij moet worden opgemerkt dat de instellingen die hier onder de noemer 'algemeen' staan vermeld, de grote aanbieders betreft instellingen als NTI en NCOI die meer dan honderd crebo-opleidingen aanbieden.

Aan de hand van enkele interviews binnen deze 42 instellingen konden we dieper ingaan op de daadwerkelijke samenwerking tussen private onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven in de vorm van bedrijfsscholen of -opleidingen

Enkele kwalitatieve uitkomsten na de eerste inventarisatie bij particuliere instellingen:
- De instellingen hebben bijna per definitie een intensieve samenwerking met het bedrijfsleven.
- Sommige instellingen komen voort uit of zijn nog gelieerd aan het bekostigde onderwijs.
- De private bedrijfsscholen en -opleidingen bieden opleidingen voor dezelfde doelgroep als de bekostigde bedrijfsscholen en –opleidingen: deelnemers, werknemers en werkzoekenden.
- Private aanbieders en daarmee hun bedrijfsscholen verschillen van bekostigde instellingen in hun flexibiliteit waarmee ze het onderwijs aanbieden. Ze hebben flexibele instapmomenten, kunnen trajecten sneller aanbieden en zijn meer op de individuele deelnemer gericht.
- Private aanbieders vormen ook samenwerkingsverbanden met re-integratiebureaus, gemeenten en met bekostigde instellingen.

Deze eerste uitkomsten worden later in dit rapport nader uitgewerkt.

2.2 Afbakening

Op basis van de eerste verkenning in het veld hebben we een beeld gekregen dat het onderwijs en het bedrijfsleven veel (nieuwe) initiatieven ontplooien, verschillende samenwerkingsverbanden zoeken, maar dat er nog geen dominant model van een bedrijfsschool of -opleiding is uitgekristalliseerd. Om verder onderzoek mogelijk te maken, is daarom afbakening nodig.
Regioplan heeft samen met de begeleidingscommissie en het ministerie van OCW het onderzoeksonderwerp nader vastgesteld. We realiseren ons dat we daarbij interessante voorbeelden wellicht uitsluiten, maar ook dat de nieuwe definitie niet uitsluit dat er voorbeelden bestaan in de marge (de ‘rafelrandjes’). Uiteindelijk is de volgende omschrijving tot stand gekomen:

Een bedrijfsschool of -opleiding is:
- een intensief samenwerkingsverband tussen bedrijfsleven en onderwijs;
- bekostigd of niet-bekostigd;
- er wordt een crebo-opleiding aangeboden (een mbo-beroepsopleiding die is erkend door het ministerie van OCW of LNV);
- een volledige mbo-opleiding (bbl);
- onderwijs vindt (zo goed als) geheel plaats in het bedrijf (op locatie);
- de intensieve samenwerking is onderwijsinhoudelijk, financieel en/of juridisch vormgegeven.

Om tot deze definitie te komen zijn verschillende afwegingen en keuzes gemaakt, die we in deze paragraaf zullen bespreken.

Crebo

In de eerdere definitie werd onderscheid gemaakt tussen crebo-opleidingen en door de branche erkende opleidingen. Door beide typen opleidingen in ons onderzoek te betrekken, werd de diversiteit echter te groot. Het varieerde van bedrijfsscholen waar hele opleidingen werden doorlopen tot een bedrijfsopleiding voor een enkel certificaat, zoals een BHV-cursus.
Branchecertificaten en opleidingen die niet tot diploma's leiden, beslaan een groot gedeelte van de markt waar vooral particuliere onderwijsinstellingen actief zijn. Het is zeker niet zo dat bedrijfsscholen die in dit marktsegment actief zijn als minder interessant kunnen worden bestempeld. In sommige sectoren is een branche-erkend diploma meer waard dan een 'crebo-diploma'. Deze keuze en afbakening van het onderzoek is vooral ingegeven door overzicht, beschikbare tijd en menskracht.

Volledige opleiding

We hebben ervoor gekozen alleen volledige opleidingen in het onderzoek mee te nemen. Hiervoor is gekozen omdat het in een bedrijfsschool niet gaat om het behalen van een deelkwalificatie of cursus. Er zijn duizenden korte bedrijfsopleidingen voor werknemers die voor betrokkenen zeker interessant zijn, maar het zou te ver gaan dit allemaal als een school of opleiding te bestempelen.

Op locatie

De beroepsbegeleidende leerweg (bbl) is een opleiding die al voor een groot deel op de werkvloer plaatsvindt (80%). Hierdoor is het een logische keuze om af te bakenen bij dit type opleiding. De beroepsopleidende leerweg, waarbinnen het praktijkleren slechts twintig procent van de opleiding beslaat, valt daarmee dus buiten het onderzoek.
Door te kiezen voor de bbl als kenmerk van een bedrijfsschool of -opleiding wordt het verschil duidelijker tussen een regulier bbl-traject en die op een bedrijfsschool. In de reguliere trajecten komen de deelnemers één dag in de week op school. In de bedrijfsschool vindt ook het theorieonderwijs grotendeels in het bedrijf plaats.

Intensief

Het is belangrijk dat de samenwerking anders en intensiever is dan gebruikelijk bij de vormgeving van een bbl-traject. Dat kan onderwijsinhoudelijk, financieel en/of juridisch worden vormgegeven. Met deze keuze proberen we 'pilots', maar ook onduidelijke samenwerkingsvormen buiten beschouwing te laten.

School of opleiding

Als laatste keuze, maken we onderscheid tussen de twee types: bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen. Zoals eerder genoemd dient de bve-sector drie doelen en drie doelgroepen tegelijkertijd, die ook worden bedient in bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen, namelijk:[1]

[1] Bron: brief minister OCW 23 december 2008, BVE/91312.

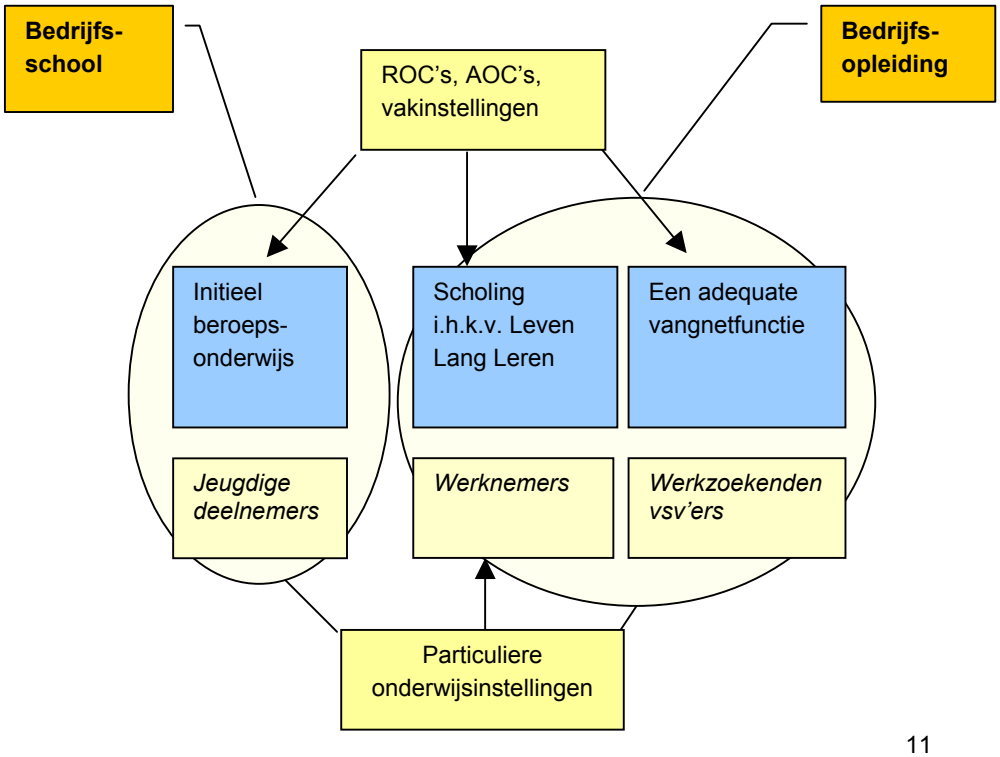
- Reguliere deelnemers tot 27 jaar. Zorg voor goed initieel beroepsonderwijs, minimaal tot startkwalificatie.
- Werknemers. Zorg voor scholingsmogelijkheden in het kader van Leven Lang Leren (flexibele opscholing van werkenden, dan wel zij die met werkloosheid worden bedreigd, bij voorkeur via bbl-trajecten en mogelijk ook met medefinanciering door andere partijen, zoals werkgevers, gemeenten en UWV).
- Werkzoekenden en voortijdig schoolverlaters (vsv'ers). Zorg voor een adequate vangnetfunctie voor het gehele onderwijsbestel, die zijn uitwerking heeft gekregen in een bewust drempelloze toelating tot de niveaus 1 en 2.

De mbo-instellingen, dus de Regionale Opleidingscentra (roc's), de vak-instellingen en de aoc's, hebben deze drie doelen tegelijkertijd te bedienen.

Daarnaast zijn er in het veld ook particuliere, niet-bekostigde onderwijs-aanbieders van reguliere crebo-opleidingen, met name voor werknemers (vanuit instellingen als de NTI, NCOI, LOI), maar in enkele gevallen ook branchespecifieke particuliere opleidingsinstellingen (kappersschool, slagersschool et cetera). Onder de particuliere aanbieders verstaan wij ook de aparte stichtingen en samenwerkingsverbanden van bekostigde onderwijs-instellingen die niet-bekostigd onderwijs aanbieden.

We kunnen bovenstaande elementen als volgt in een figuur weergeven (figuur 2.1). Deze elementen vormen het verband en onderscheid tussen bedrijfs-scholen en bedrijfsopleidingen.

Figuur 2.2 Verband en onderscheid bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen



Samenvattend:
- een bedrijfsschool is een samenwerkingsverband gericht op jeugdige deelnemers en
- een bedrijfsopleiding is gericht op werknemers en werkzoekenden.

Bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen onderscheiden zich dus op bovenstaand punt, maar hebben meer punten die gemeenschappelijk zijn (zoals eerder gemeld op pagina 9):
- een intensief samenwerkingsverband tussen bedrijfsleven en onderwijs;
- bekostigd of niet-bekostigd;
- er wordt een crebo-opleiding aangeboden (een mbo-beroepsopleiding die is erkend door het ministerie van OCW of LNV);
- een volledige mbo-opleiding (bbl);
- onderwijs vindt (zo goed als) geheel plaats op het bedrijf (op locatie);
- de intensieve samenwerking is onderwijsinhoudelijk, financieel en/of juridisch vormgegeven.

Op basis van de quickscan is een voorlopig overzicht van de markt voor bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen gemaakt. In het volgende hoofdstuk presenteren we de uitkomst van deze inventarisatie en het overzicht.

3 SCHETS VAN DE MARKT

Samenvatting

- De belangrijkste aanleiding tot het oprichten van bedrijfsscholen en -opleidingen is de mismatch (kwantitatief of kwalitatief) die bestaat tussen de vraag naar personeel en het aanbod van onderwijsinstellingen.
- Samenwerking wordt gezocht tussen (groepen) bedrijven en (groepen) onderwijsinstellingen. Afspraken worden voor korte tot middellange termijn gemaakt.
- Bedrijfsscholen en -opleidingen wijken af van andere opleidingsconstructies in inhoud, duur en/of studiebelasting.
- De financiering van de diverse samenwerkingsverbanden is op verschillende manieren vormgegeven. Er zijn wel overeenkomstige elementen.

In het vorige hoofdstuk hebben we het begrip bedrijfsschool en bedrijfsopleiding ten behoeve van het onderzoek nader afgebakend. Voordat we nu overgaan tot een typering van bedrijfsscholen en -opleidingen (in hoofdstuk 4) geven we in dit hoofdstuk een algemene schets. Deze schets is samengesteld op basis van de interviews met (bekostigde en niet-bekostigde) onderwijsinstellingen, bedrijven en branches, en vertegenwoordigende organen (zie ook bijlage 3). Het analysedeel is vooral beschrijvend en zoekt naar gemeenschappelijkheid en diversiteit op de markt. Centraal staan hierbij omvang, initiatief, samenwerking, onderwijsinhoud en financiering.

3.1 Omvang

Crebo

We geven eerst een beeld van de potentiële omvang van de markt van bedrijfsscholen en -opleidingen. Volgens de definitie uit hoofdstuk 2 beperken we ons tot crebo-opleidingen in de bbl. Op dit moment zijn er 88.452 crebo-opleidingen geregistreerd, waarvan 46.744 in de bbl (bron: CFI 2008).[1] De meeste van deze opleidingen worden door een bekostigde onderwijsinstelling verzorgd (zie tabel 3.1). Dit zijn er in het totaal ruim 42.000. Niet-bekostigde onderwijsinstellingen verzorgen twaalf procent (3871) van het totale aantal crebo-opleidingen in de bbl.

Tabel 3.1 Crebo-opleidingen uitgesplitst naar bbl en bol, en bekostiging (2008)

	Bekostigd	Niet-bekostigd	Totaal
Bbl	42.873	3.871	46.744
Aantal aanbieders	69	137	206

Bron: CFI 2008

Op basis van de laatste cijfers van het ministerie van OCW (bron: referentieraming 2007) zijn er ruim 150.000 deelnemers aan een bbl. Na 1998 is het

[1] Dit betekent overigens niet dat al deze opleidingen ook daadwerkelijk worden aangeboden. Het is echter onduidelijk hoeveel opleidingen op dit moment zogenoemd 'slapend' zijn.

aantal mbo'ers een aantal jaar toegenomen, vooral als gevolg van een groeiende zijinstroom (niet direct uit het vmbo).
Wanneer het slechter gaat met de economie, heeft dat vaak direct zijn weerslag op het aantal aanmeldingen in de bbl. Zo was de toename van het aantal bbl'ers in 2003 gestopt als gevolg van een verslechterde arbeidsmarkt. In 2007 is dat aantal weer aangetrokken. (zie ook hoofdstuk 2). De verwachting is dat het aantal bbl'ers in de huidige economische situatie zal afnemen.

Schatting

Als we nogmaals kijken naar onze inventarisatie (zie hoofdstuk 2), dan komen we met de huidige definitie op vijftig à zeventig bedrijfsscholen uit.[2] De marge heeft verschillende redenen. Ook nu de definitie is aangescherpt, blijven er twijfelgevallen bestaan: is de gevonden case nu een bedrijfsschool/-opleiding of toch een reguliere bbl? Daarnaast is de beschikbare informatie soms ontoereikend om een beslissing te kunnen nemen. Dit heeft te maken met de aard van het veldwerk (*quickscan*). We hebben een groot aantal onderwijsinstellingen bereikt, maar niet alle instellingen hebben we diepgaand kunnen ondervragen over de vermeende bedrijfsschool of bedrijfsopleiding. We vroegen de respondenten voorbeelden te geven, of een schatting te maken. Dit leidt niet tot een volledig overzicht, maar het geeft in onze ogen wel een eerste beeld (zie tabel 3.2).

Tabel 3.2 Schatting aantal bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen na afbakening (n=58 bevraagde bekostigde onderwijsinstellingen)

	Totaal aantal voorbeelden gevonden
Bedrijfsscholen	44
Bedrijfsopleidingen	11
Bedrijfsschool en/of -opleiding	13
Totaal	**78**

Marginaal?

Zijn bedrijfsscholen en -opleidingen nu een marginaal verschijnsel binnen het onderwijsaanbod of niet? Het is moeilijk om op deze vraag een eenduidig antwoord te geven. Als we kijken naar het totale aantal crebo-opleidingen, dan is het aantal dat door een bedrijfsschool of -opleiding wordt verzorgd, minimaal. Op basis van de praktijkvoorbeelden die wij hebben bekeken, kunnen we een inschatting maken van het aantal deelnemers/werknemers dat via een bedrijfsschool of -opleiding een mbo-diploma behaalt. Zonder daarbij exacte aantallen te (kunnen) noemen, kunnen we wel schatten dat het, in verhouding tot de 150.000 deelnemers in de bbl, om een kleine groep gaat. Hiertegenover staat wel dat bijna alle bekostigde onderwijsinstellingen op een of andere manier bezig zijn met bedrijfsscholen en/of -opleidingen. Dit wijst er mogelijk op dat het fenomeen breed wordt ingezet. Daarbij komt dat uit onze interviews blijkt dat het verschijnsel de laatste jaren is gegroeid. Het is

[2] De schatting is bepaald op basis van samenwerkingsverbanden tussen bedrijfsleven en bekostigde instellingen. Het niet-bekostigde onderwijs laten we hier buiten beschouwing, omdat niet alle instellingen zijn benaderd en we alleen op hoofdlijnen (zie hoofdstuk 2) een beeld hebben kregen.

onduidelijk in het huidige economische klimaat in welke richting het verschijnsel zich zal ontwikkelen.

3.2 Initiatief en doelstelling

Aanleiding

Bedrijfsscholen ontstaan vaak vanuit een mismatch tussen de vraag naar personeel in bepaalde sectoren en het aanbod van onderwijsinstellingen. Deze mismatch kan dan zowel kwantitatief zijn (er worden niet genoeg deelnemers opgeleid) als kwalitatief (de opleiding sluit niet aan bij de behoefte van de sector/het bedrijf). Bedrijven kampen met verschillende vormen van personeelsbehoefte door vergrijzing, ontgroening, onvoldoende gekwalificeerd personeel en onvoldoende aanwas van nieuw personeel in het bedrijf. Het aanbod van reguliere onderwijsinstellingen sluit niet altijd aan bij deze vraag. Dit leidt tot vijf redenen om een bedrijfsschool of -opleiding te starten:

1. Er is/was geen opleiding beschikbaar.
2. Er is extra (bedrijfsspecifieke) invulling nodig van bestaande opleidingen.
3. Het huidige personeel is niet (meer) voldoende gekwalificeerd, bijvoorbeeld als gevolg van technologische ontwikkelingen.
4. Er zijn te weinig aanmeldingen van deelnemers, dus de opleiding moet aantrekkelijk worden gemaakt door het kunnen bieden van een baangarantie of krachtige leeromgeving.
5. In bepaalde sectoren (elektrotechniek, werktuigbouwkunde, procestechniek) hebben onderwijsinstellingen geen mogelijkheid om de materialen, machines en dergelijke aan te schaffen of te plaatsen die nodig zijn voor de opleiding.

Initiatief

Het initiatief tot het realiseren van een bedrijfsschool of -opleiding is bij de eerste drie redenen vaak het bedrijf zelf, maar er zijn ook particuliere instellingen en commerciële delen van roc's die een mogelijke vraag zien en hun antwoorden presenteren aan de bedrijven.
De vierde reden, te weinig aanmeldingen, wordt meer door bekostigde onderwijsinstellingen aangegrepen om een bedrijfsschool/-opleiding te starten. De laatste tijd (tot december 2008) lijken er meer vragen te komen vanuit het bedrijfsleven aan onderwijsinstellingen om intensief samen te werken in een maatwerktraject voor werknemers. Daarnaast hebben we ook gevonden dat bijna elke bekostigde onderwijsinstelling een afdeling heeft die inmiddels een antwoord kan formuleren op die vraag.

Innovatie

Bedrijfsscholen en -opleidingen zijn niet per definitie nieuw of innovatief. Soms bestaat een samenwerkingsverband al jaren en wordt slechts het contract tussen de partners om de zoveel jaar herzien. Andere bedrijfsscholen zijn juist heel nieuw en vernieuwend in de manier waarop bedrijven samenwerken of in de manier waarop de leeromgeving wordt vormgegeven. Een vernieuwende leeromgeving kan bijvoorbeeld bijdragen aan het werven van deelnemers of bedrijven die graag hun personeel op een nieuwe manier willen scholen. Ook

kan een onderwijsinhoudelijke innovatie zorgen voor beter (toegesneden) onderwijs of efficiëntere onderwijstrajecten. De mate van onderwijsinhoudelijke innovatie is zeer divers.
Soms lijkt een bedrijfsschool of -opleiding een benaming voor een al bestaand samenwerkingsverband. De vernieuwing die al wordt ingevoerd in het kader van competentiegericht onderwijs wordt bijvoorbeeld aangegrepen om het samenwerkingverband een bedrijfsschool/-opleiding te noemen. Deze titel klinkt namelijk innovatief, is goed voor het imago van bedrijf en onderwijs-instelling in de regio en het kan daarmee meer deelnemers werven.

3.3 Samenwerking en afspraken

Vorm

Samenwerking wordt vaak gezocht tussen één onderwijsinstelling en één bedrijf. We zien dat de een-op-eensamenwerking vaak grote bedrijven betreft die langlopende samenwerking heeft of wenst met een onderwijsinstelling in de regio. Daarnaast is er de veelvoorkomende samenwerking die minder langdurig is en voortkomt uit een verzoek om een maatwerktraject vanuit het bedrijf. Een andere een-op-eenconstructie betreft de onderwijsinstellingen die eigen ondernemingen oprichten, waarbinnen de deelnemers worden opgeleid.
De samenwerking tussen meerdere onderwijspartijen komt vooral voor wanneer krachten worden gebundeld om meer en betere trajecten aan te kunnen bieden. We zien samenwerking tussen gelijksoortige instellingen (meerdere roc's), maar bijvoorbeeld ook tussen bekostigd en niet-bekostigd onderwijs. In dit verband wordt de onderwijskennis van een roc gekoppeld aan de flexibiliteit die een particuliere onderwijsinstelling kan bieden.
Ook bedrijven bundelen hun krachten, vooral om volume (een benodigd aantal deelnemers) te creëren voor bepaalde (maatwerk)opleidingen.

Constructies

Binnen de samenwerkingsvormen zijn diverse juridische en financiële constructies mogelijk. Hierbij moet worden gedacht aan convenanten, stichtingen die in het leven worden geroepen of gewoon contracten tussen onderwijs en bedrijfsleven.
De afspraken worden in de meeste gevallen gemaakt voor de duur van één tot vijf jaar. Eenjarige contracten worden merendeels afgesloten bij maatwerktrajecten, waarbij wordt samengewerkt rond een afgerond traject van het opzetten van een opleiding voor werknemers. Afspraken op de langere termijn worden vaker gemaakt wanneer het opleidingen betreft voor reguliere bbl-deelnemers. Zo kan de continuïteit enigszins worden gewaarborgd.
De afspraken die met de deelnemers worden gemaakt, variëren van geen tot een vergoeding van de opleidingskosten, een laptop tijdens de opleiding en een baangarantie.

MKB

In samenwerkingsverbanden zijn we MKB-bedrijven nauwelijks tegen-gekomen. Vaak vindt samenwerking plaats tussen grootbedrijven en (samenwerkingsverbanden van) onderwijsinstellingen. Dit heeft voor een belangrijk deel te maken met de (on)mogelijkheid voor MKB-bedrijven om

bedrijfsscholen mede te financieren en een afdoende aantal deelnemers te leveren. Daarnaast beschikken grootbedrijven eerder over machines die in bepaalde opleiding moeten worden gebruikt en over de personele omvang om de deelnemers en het project goed te begeleiden. MKB-bedrijven zien we nog wel eens als partner in bedrijfsopleidingen bij specifieke opleidingen voor werknemers of werkzoekenden.

Aparte bv

We zien dat een aantal bekostigde instellingen vormen zoekt om flexibeler te kunnen opereren op de markt van bedrijfsopleidingen. Van de niet-bekostigde instellingen zijn er enkelen die voortkomen uit of gelieerd zijn aan een bekostigde instelling als een roc of KBB. Deze aparte bv of stichting kan het onderwijs flexibeler aanbieden en heeft meer beleidsvrijheid om contractonderwijs en/of bedrijfsopleidingen vorm te geven. Aan de andere kant hebben docenten in deze bv dan niet meer het cao-vangnet zoals ze hebben wanneer ze aangesloten zijn bij een roc.

3.4 Onderwijsinhoudelijk

Invulling

Onderwijsinhoudelijk wijken de opleidingen van bedrijfsscholen af in inhoud, duur en studiebelasting.
De inhoud van de opleiding staat voor tachtig procent vast en is voor twintig procent flexibel in te vullen door de onderwijsinstelling.[3] Deze twintig procent wordt in de bedrijfsscholen dan ook vaak gebruikt om bedrijfsspecifiek of branchespecifiek in te vullen.

Doelgroep

Particuliere instellingen en bekostigde instellingen richten zich beide op dezelfde doelgroepen: jeugdige deelnemers, werknemers en werkzoekenden. In het algemeen zien we dat bij bedrijfsscholen nog steeds vaker bekostigd onderwijs is betrokken en dat particuliere instellingen vooral de markt van de bedrijfsopleidingen beheersen.
We zien dat vooral branchespecifieke particuliere onderwijsinstellingen (bijvoorbeeld kappersscholen) zich richten op het initieel onderwijs. De instellingen met opleidingen in meerdere sectoren, maar ook in de ‘metaal, elektro en techniek’, richten zich vooral op werknemers.

Lesvorm

De manier waarop bedrijfsscholen en -opleidingen het (theorie)onderwijs aanbieden, verschilt van groepsniveau tot individueel niveau. De doelgroep lijkt hierbij niet bepalend. Veeleer is het de bekostiging die bepaalt of er in groepen wordt lesgegeven of niet. Bekostigde onderwijsinstellingen zijn min of meer ‘gedwongen’ het onderwijs in groepen aan te bieden om docenten te kunnen bekostigen. Het particuliere onderwijs biedt zowel het onderwijs aan in groepen als op individueel niveau, afhankelijk van de vraag uit het bedrijf.

[3] De vrije ruimte van 20 procent is niet vastgelegd in de WEB (Wet educatie en beroepsonderwijs). Indertijd is dit opgenomen in een toezichtskader en uiteindelijk een soort verworven recht geworden.

Toegang

In de meeste gevallen staan bedrijfsscholen open voor alle deelnemers van bbl-trajecten. Omdat een deel al bestaande werknemers betreft, is toegankelijkheid minder relevant. Wel zijn er een paar typen scholen, waar (net als in de praktijk) enkele eisen worden gesteld aan de deelnemer. Het gaat dan om bedrijfsscholen waar intensief met anderen wordt samengewerkt, een beperkt aantal plaatsen beschikbaar is of waar klanten worden bediend. Deelnemers worden dan geselecteerd op zaken als enthousiasme, hun vermogen contact te maken met anderen, op tijd kunnen komen et cetera.

Flexibiliteit

De duur van opleidingen kan ook behoorlijk afwijken, zeker wanneer het een maatwerktraject betreft. Maatwerktrajecten voor werknemers wijken soms veel af van reguliere trajecten, omdat gebruik wordt gemaakt van EVC en e-learning. Deze laatste vorm van onderwijs wordt ook in bedrijfsopleidingen veel ingezet als steun bij het maken van het huiswerk. Zeker particuliere onderwijsaanbieders kunnen hierin veel voordeel bieden.
Bedrijfsscholen/-opleidingen met de private aanbieders zijn inhoudelijk vrijwel gelijk aan die van bekostigde instellingen. De instellingen leveren dezelfde opleidingen en ook kwaliteit van onderwijs en het examen is gegarandeerd door de Inspectie van het Onderwijs. Het verschil met het aanbod van de bekostigde instellingen zit vooral in de efficiëntie van de opleiding. De particuliere aanbieder:

- heeft flexibele instapmomenten;
- is vaker meer op het individu gericht, in plaats van op ‘groepen’;
- kan lessen (daardoor) aaneengesloten aanbieden;
- de trajecten kunnen sneller worden doorlopen (wegens maatwerk en eventueel mogelijkheden tot e-learning).

CGO

Per 1 augustus 2010 zullen mbo-scholen onderwijs gaan geven dat is gebaseerd op de competentiegerichte kwalificatiestructuur. Het proces van omschakelen naar een flexibelere invulling van het onderwijs die aansluit bij de capaciteiten en de verschillende leerstijlen van studenten, is koren op de molen van de partijen die betrokken zijn bij de bedrijfsscholen. Verschillende scholen hebben de overstap dan ook al gemaakt. In enkele bedrijfsscholen wordt afgewacht hoe de invulling vorm krijgt in de rest van de opleidingen van de onderwijsinstelling, zodat de soms complexere invulling in de bedrijfsschool/-opleiding probleemloos kan verlopen.

Zeggenschap

Vooral wanneer het bij- of omscholen van werknemers betreft, is de zeggenschap van een bedrijf groter, omdat de invulling van het onderwijsaanbod een belangrijke voorwaarde is voor het bedrijf om samen te werken in een bedrijfsschool/-opleiding. Maar alle varianten komen voor: het ene bedrijf krijgt de mogelijkheid om een ‘sausje’ toe te voegen aan de opleiding, andere bedrijven krijgen zo goed als geen zeggenschap en weer anderen maken gezamenlijk een geheel nieuwe opleiding op maat.

Docenten

Docenten van de onderwijsinstelling komen in de regel op de bedrijfsschool/ -opleiding om de theoriecomponent te onderwijzen. Dit betekent dat de docenten minstens één keer per week contact hebben met het bedrijf/de bedrijfsschool. Verder wijst het bedrijf een leermeester aan, net als in reguliere bbl-trajecten.

3.5 Financiering

De wijze van financiering van een bedrijfsschool of -opleiding is allereerst afhankelijk van de bekostiging van de betrokken onderwijsinstelling.
In principe geldt dat bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen waar roc's, aoc's of vakinstellingen bij betrokken zijn, input- en outputfinanciering kennen en de mogelijkheid om subsidies en stimuleringsgelden te gebruiken.
Bedrijfsscholen en -opleidingen waar particuliere instellingen bij betrokken zijn, worden door de markt gefinancierd. Dit samenwerkingsverband kan wel gebruikmaken van ESF-subsidies.

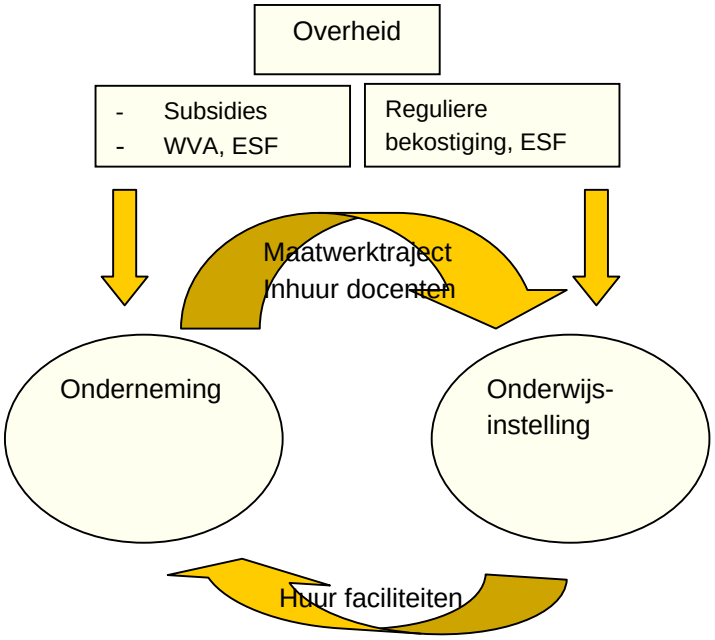
Bekostigd

Bekostigd onderwijs in samenwerking met het bedrijfsleven kent dus verschillende financieringsbronnen waar het uit kan putten. Zo is financiering mogelijk:

- via de overheid, bijvoorbeeld door het gebruik van subsidieregelingen (WVA, ESF, STEP, BIB, innovatieplatform, Fonds Economische Structuurversterking);
- via de overheid door experimenten op voorhoedescholen;
- via eigen middelen (bijvoorbeeld Schiphol, Corus);
- via onderwijsinstellingen (die voor het instellingendeel zijn bekostigd).

Vanwege de diversiteit in omvang, samenwerking en doelgroep variëren de afspraken die worden gemaakt op het gebied van bekostiging. Kosten die de onderwijsinstelling in rekening brengt, kunnen variëren van niets tot cursusgelden, kosten voor maatwerk, kosten voor leermaterialen en kosten voor onderwijspersoneel. Hiertegenover staan kosten die soms door het bedrijf in rekening worden gebracht bij de onderwijsinstelling, zoals bijvoorbeeld de kosten voor het gebruik van leslokalen. De hiervoor beschreven variatie in kosten is getekend in figuur 3.1.

Figuur 3.1 Financieringsbronnen bekostigde bedrijfsscholen of -opleidingen



WVA

Een belangrijke motor voor de samenwerking tussen bedrijfsleven en onderwijsinstelling is de mogelijkheid om gebruik te maken van de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor volksverzekeringen (WVA). De belangrijkste doelstelling van deze wet is het bevorderen van de werkgelegenheid en het bevorderen van onderwijs, door de mogelijkheid te bieden de afdracht van loonbelasting voor medewerkers die een opleiding volgen tijdelijk te verminderen.
De afdrachtvermindering onderwijs is ook van toepassing als een onderneming een werknemer in dienst heeft die beroepspraktijkvorming volgt van de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) op grond van een leer-werkovereenkomst tussen de werkgever, de werknemer en de onderwijsinstelling.
Per deelnemer kan de werkgever een bedrag van maximaal € 2566,- per jaar in mindering brengen op de afdracht sociale lasten en loonbelasting. Als de deelnemer jonger is dan 25 jaar geldt de aanvullende voorwaarde dat het basisloon niet hoger mag zijn dan 130 procent van het minimumloon. Verder geldt de regeling alleen voor werknemers/bbl'ers met een arbeidscontract van meer dan achttien uur.

Financiële belangen bij maatwerktrajecten voor werknemers
Roc's kunnen hun opleidingen relatief goedkoop aanbieden aan bedrijven. In het geval van maatwerktrajecten voor bedrijven kunnen ze grote groepen werknemers inschrijven in bbl-trajecten en daar input- en outputbekostiging voor ontvangen. Bedrijven kunnen hun werknemers relatief goedkoop scholen door ze in te schrijven in een bbl-traject, WVA te ontvangen en uiteindelijk crebo-gecertificeerde werknemers te behouden. Het alternatief is het scholen van een kleiner aantal werknemers door niet-bekostigde en daardoor vaak duurdere private instellingen.
Deze manier van samenwerken en opleiden bestaat al langer, maar wordt nu op maat aangeboden of gevraagd, waarbij de samenwerking tussen onderwijs en bedrijf intensiever is dan anders en derhalve de naam bedrijfsschool of bedrijfsopleiding krijgt. (bron: interviews onderwijsinstellingen)

Diffuus

De exacte juridische en daarmee de financiële implicaties van de samenwerking tussen de verschillende partijen is vaak diffuus; er zijn veel partijen bij betrokken en private en publieke geldstromen worden tegelijk ingezet. De belangrijkste conclusie die we kunnen trekken, is dat wanneer de bedrijfsschool/-opleiding maatwerktrajecten biedt (bbl-opleidingen voor bestaande werknemers), ze ook kosten in rekening brengt voor maat- en meerwerk. Wanneer het reguliere bbl-trajecten voor jongeren betreft, zijn het vaak de onderwijsinstellingen die kosten betalen van onderwijsruimtes in het bedrijf. In hoeverre subsidieregelingen en de reguliere in- en outputbekostiging van onderwijsinstellingen in deze situaties op een juiste manier worden toegepast, hebben wij niet in kaart gebracht, omdat dit buiten de opdracht van dit onderzoek valt.

EPP

Sinds kort is het nieuw ingerichte Expertisecentrum Publiek Privaat (EPP) binnen het ministerie van OCW van start gegaan. Kort samengevat is het de taak van het EPP invulling te geven aan de normatiek die in de notities Helderheid over de bekostiging van het onderwijs is neergelegd. Zo kunnen instellingen vooraf toetsen of de door hen voorgenomen private activiteiten, die met publieke middelen worden gefinancierd, zijn geoorloofd binnen de vigerende wet- en regelgeving.
De in dit rapport beschreven initiatieven zijn niet voorgelegd aan het EPP en kunnen vanuit bekostigingsoptiek derhalve niet zonder meer worden beschouwd als 'good practices'.

4 TYPOLOGIE

Samenvatting
- Wegens de diversiteit is geen eenduidige en volledig dekkende typologie mogelijk.
- Op basis van de inventarisatie worden vier typen onderscheiden.
  - Type 1: bbl-extra
  - Type 2: branchescholing
  - Type 3: maatwerkopleiding
  - Type 4: incompanytraining

In het vorige hoofdstuk is gebleken dat bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen bepaalde kenmerken delen en op andere verschillen. In dit hoofdstuk worden vier typen geschetst, aan de hand van de kenmerken genoemd in hoofdstuk 3.

We hebben getracht een typologie te maken die recht doet aan de diversiteit in het veld. In dit geval is de diversiteit zo groot, dat het niet mogelijk bleek een typologie te construeren waarbij elk type op zichzelf kon staan. Ook binnen elk type blijft er variatie aanwezig. De typologie moet echter worden opgevat als een versimpeling van de werkelijkheid.

In figuur 4.1 presenteren we de typologie, gebaseerd op elementen uit hoofdstuk 2.

Figuur 4.1 Typologie bedrijfsschool en bedrijfsopleiding

	Bedrijfsscholen	**Bedrijfsopleidingen**
	Gericht op jeugdige deelnemers	*Gericht op werknemers en werkzoekenden*
Bekostigd onderwijs i.s.m. bedrijfsleven	***1 'bbl-extra'***	***3 'maatwerkopleiding'***
*Niet-bekostigd onderwijs i.s.m. bedrijfsleven**	***2 'branchescholing'***	***4 'incompanytraining'***

* Inclusief bekostigde instellingen die niet-bekostigd onderwijs aanbieden.

Toelichting figuur 4.1

Bbl-extra:	Een bedrijfsschool van dit type is gericht op jongeren tot 27 jaar die nog geen crebo-diploma hebben. In de samenwerking is in ieder geval een roc, aoc of vakinstelling betrokken.
Branchescholing	Een bedrijfsschool van dit type is ook gericht op jongeren tot 27 jaar die nog geen crebo-diploma hebben. In tegenstelling tot type 1 wordt het onderwijs in deze bedrijfsschool gegeven door een (kleine) particuliere instelling en is vaker sectorspecifiek.

Maatwerkopleiding	Deze bedrijfsopleiding leidt op tot een crebo-diploma en is gericht op werknemers en werkzoekenden. In de samenwerking is in ieder geval een roc, aoc of vakinstelling betrokken.
Incompanytraining	Deze bedrijfsopleiding is ook gericht op werknemers en werkzoekenden. In tegenstelling tot type 3 wordt het onderwijs in deze opleiding gegeven door een (grote) particuliere instelling.

In de volgende deelparagrafen beschrijven we de vier typen aan de hand van zeven dimensies. Deze dimensies zijn geselecteerd uit het vorige hoofdstuk en vormen samen een overzicht van karakteristieke kenmerken waarmee een type kan worden beschreven, namelijk: de aanleiding tot samenwerking, de initiatiefnemer, de doelstelling, het aantal partijen, financiering, innovativiteit in onderwijsinhoud of -vorm en lesvorm.
Per type geven we ook voorbeelden aan de hand van een korte weergave van de bestudeerde cases[1]. In de beschrijving is de nuancering en de variatie binnen het type weggelaten. De keuze voor de cases is, in overleg met de begeleidingscommissie gebaseerd op een keuzeschema met drie dimensies (zie bijlage 6).

4.1 Type 1: BBL-extra

Een bedrijfsschool van dit type is gericht op jongeren tot 27 jaar die nog geen crebo-diploma hebben. In de samenwerking is in ieder geval een roc, aoc of vakinstelling betrokken.
De aanleiding voor het starten van deze bedrijfsschool ligt vaak in het aanvullen of voorkomen van een tekort aan personeel. Het is daarom vaak een bedrijf dat het initiatief neemt om intensief te gaan samenwerken met een grote onderwijsinstelling, om jongeren op te leiden en te binden aan het bedrijf of sector. Het gaat in de uiteindelijke samenwerking vaak om meer dan twee partijen, dus een groep bedrijven die samenwerkt met een onderwijsinstelling of omgekeerd; een groep onderwijsinstellingen die jongeren ‘levert’ aan één bedrijf. Omdat er reguliere onderwijsinstellingen bij betrokken zijn, is de financiering vooral geregeld vanuit publieke gelden en subsidies.
Onderwijsinhoudelijk is er vaker aandacht voor bedrijfsspecifieke invulling van de opleiding en worden innovatieve vormen gezocht om de interesse van zowel potentiële partners als van potentiële deelnemers te wekken. Het onderwijs is gericht op groepen in plaats van individuen.

[1] Tenzij anders vermeld, zijn de beschrijvingen gebaseerd op interviews met betrokken partijen.

Tabel 4.1 Karakteristieke eigenschappen bedrijfsschool type 1: BBL-extra

Wat is de *aanleiding?*	Tekort aan personeel
Wie neemt het *initiatief* tot samenwerking?	Bedrijf
Wat is de *doelstelling?*	Initieel onderwijs bieden
Hoeveel partijen zijn betrokken in de samenwerking?	>2
Hoe is de *financiering* vormgegeven?	Reguliere bekostiging/subsidie
Hoe *innovatief* is de onderwijsinhoud of -vorm?	Zeer innovatief
Welke *lesvorm* is dominant*?*	Groepen

Voorbeelden van type 1 bedrijfsscholen zijn de Sapfabriek en het Corus Training Centre. Deze worden hieronder kort weergegeven.

Corus Training Centre - *Een langlopende relatie, maar geen huwelijk voor het leven*

Bedrijfsschool: bekostigd onderwijs en niet-bekostigd onderwijs i.s.m. bedrijfsleven
Gericht op jeugdige deelnemers (en werknemers, werkzoekenden)

De Corus bedrijfsschool, oftewel Corus Training Centre (CTC), bestaat al zeventig jaar. Het biedt tweejarige crebo-opleidingen tot energieoperator, procesoperator, onderhoudsdeskundige en elektrotechnicus.
De belangrijkste reden voor het bestaan van CTC is dat er geen mbo-opleidingen zijn voor de staalindustrie en in nauwe samenwerking met het onderwijs de bedrijfs- of sectorspecifieke kennis moet worden overgedragen. Tot de doelgroep van CTC behoren vooral de mbo-deelnemers. Daarnaast worden er werknemers opgeleid en is er een opleiding voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, maar die wordt alleen gevuld als er niet voldoende instroom is van reguliere deelnemers.
Corus streeft ernaar zo'n 220 deelnemers per jaar op te leiden. Deelnemers krijgen salaris en baangarantie. Het bedrijf en de opleiding staan goed bekend in de regio. Er werken zo'n 7500 mensen op mbo-niveau bij Corus en daarvan hebben 4000 mensen op de bedrijfsschool gezeten.

Corus werkt in CTC samen met het Nova College, het Regio College en met particuliere onderwijsinstellingen.
Er is een contract met een onderwijsinstelling voor twee à drie jaar. Daarna wordt het opnieuw openbaar aanbesteed. Een belangrijke eis van Corus is dat de betrokken onderwijsinstelling flexibel kan werken en adequaat kan reageren op de vraag van het bedrijf. De samenwerking tussen de onderwijsinstellingen en Corus is al heel oud, maar niet vanzelfsprekend.

Sapfabriek - *De omgekeerde leerweg*

Bedrijfsschool: bekostigd onderwijs i.s.m. bedrijfsleven
Gericht op jeugdige deelnemers

De Sapfabriek is een echte onderneming, waarbij alle functies worden uitgevoerd door deelnemers. In de fabriek zorgen deelnemers van het vmbo/mbo (80%) tot hbo (20%) voor de productie van flesjes sap 'boost your body'. De fabriek is voor 25 procent productief en vormt daarmee geen concurrentie voor de bedrijven waar de deelnemers uiteindelijk zullen gaan werken.

Twee jaar geleden heeft de Stichting Werken Leren samen met ROC A12 een lege fabriekshal gehuurd en met mbo-deelnemers een fabriek opgebouwd. Vanaf maart 2007 is de fabriek in productie.
Op dit moment zijn drie grote 'foodpartners' betrokken bij de bedrijfsschool: Frieslandfoods, Campina en Heinz. Reden voor deze bedrijven om in de Sapfabriek samen te werken is het grote tekort aan goed opgeleid technisch personeel.
De Sapfabriek leidt hoofdzakelijk op in technische opleidingen zoals de elektrotechniek, procestechniek en werktuigbouwkunde. Dit zijn opleidingen waarbij, in meer of mindere mate, moet worden geleerd om met grote machines om te gaan, machines die een roc niet (alleen) kan bekostigen. Samenwerking met het bedrijfsleven is dan nodig.

Het onderwijs voor de bbl-deelnemers wordt verzorgd door ROC A12. Op de 'theoriedag' wordt vier uur bedrijfsvoering gedaan en vier uur in de instructieruimte theorie gegeven die direct aansluit op de praktijk. De wisselwerking tussen theorie en praktijk is zo veel directer dan wanneer de theorieles op het roc plaatsvindt. De Sapfabriek biedt een krachtige leeromgeving. De taal en techniek die ze leren, sluit beter aan op bedrijfsleven.

4.2 Type 2: Branchescholing

Een bedrijfsschool van dit type is ook gericht op jongeren tot 27 jaar die nog geen crebo-diploma hebben. In tegenstelling tot type 1 wordt het onderwijs in deze bedrijfsschool gegeven door een (kleine) particuliere instelling en vaker sectorspecifiek.
Dit type bedrijfsschool wordt vaak gestart omdat er geen reguliere opleiding bestaat voor bepaalde functies. Te denken valt aan beveiligingsbeambte op een luchthaven of ICT-specialist.
Het initiatief ligt even vaak bij het onderwijs als bij de partnerbedrijven omdat beide partijen duidelijke voordelen kunnen zien. De samenwerking heeft tot doel om initieel onderwijs te bieden, maar deze zal veel meer toegespitst zijn op kleine groepen of individuele behoeften.
Ook in deze bedrijfsschool zijn vaak meer partijen betrokken, zowel vanuit het onderwijs en/of vanuit het bedrijfsleven, toegespitst op onderwijsbehoeften in de sector/de branche. Financiering is vormgegeven door de markt.
Onderwijsinhoudelijk kan deze bedrijfsschool innovatief zijn door goed de vraag vanuit de branche om te zetten in een aanvullend en vernieuwend onderwijsaanbod.

Tabel 4.2 Karakteristieke eigenschappen bedrijfsschool type 2: Branchescholing

Wat is de *aanleiding?*	Er bestaat geen reguliere opleiding
Wie neemt het *initiatief* tot samenwerking?	Onderwijs of bedrijf
Wat is de *doelstelling?*	Initieel onderwijs bieden
Hoeveel partijen zijn betrokken in de samenwerking?	>2
Hoe is de *financiering* vormgegeven?	Markt
Hoe *innovatief* is de onderwijsinhoud of -vorm?	Zowel innovatief als niet vernieuwend
Welke *lesvorm* is dominant*?*	Individuen

Voorbeelden van type 2 bedrijfsscholen zijn WenS ICT en een onderdeel van het (veel omvangrijkere) Schiphol College. Deze worden hieronder kort weergegeven.

WenS ICT - *Van stage naar eerste werkervaring*

Niet-bekostigd onderwijs i.s.m. bedrijfsleven
Gericht op jeugdige deelnemers

Het doel van WenS ICT is het gerichter opleiden van ICT'ers om de aansluiting tussen bedrijfsleven en opleiding verbeteren. De deelnemers van het project zijn deelnemers van een reguliere (crebo) ICT-opleiding. Zij krijgen de mogelijkheid om tijdens hun opleiding het WenS traineeship te volgen van twee à drie maanden. De deelnemers worden voor circa duizend werkuren gedetacheerd bij bedrijven, alwaar ze hun eerste werkervaring kunnen opdoen.
Tijdens het traineeship kunnen studenten – in samenwerking met Microsoft, Cisco en Novell – bovenop hun crebo-opleiding een of meerdere internationaal erkende certificaten behalen.
Na het volgen van een traineeship zijn de 'WenS-studenten' gereed om de ICT-markt te betreden (vaak op een hoger niveau dan hun collega-studenten die géén traineeship hebben gevolgd).

In 2004 heeft het ROC-ASA een leerbedrijf opgezet (Human Informatics) waar vanuit WenS is ontstaan. WenS fungeert momenteel vooral als intermediair, vanuit haar historische basis, het roc.
Momenteel werkt WenS met tien roc's (met name in de Randstad) en meerdere bedrijven (of overheidsinstellingen) waaronder: KPN, KLM, Justitie, Nike, politie, Schiphol, Shell, Defensie, Phillips, Rabobank. WenS legt direct contact met de bedrijven om deelnemers bij bedrijven te plaatsen of via commerciële intermediairs, zoals Randstad.

Tussen WenS en de deelnemende bedrijven, zoals Randstad, is een contract opgesteld. Hierin is onder andere een bevestiging van de samenwerking, een verdeling van verantwoordelijkheden en afspraken over kosten opgenomen.
Docenten komen van het roc, maar WenS werkt ook met eigen docenten.

WenS is niet gesubsidieerd vanuit de overheid noch bekostigd vanuit roc's. De inlenende bedrijven betalen voor de kandidaten. Dit dekt de extra opleidingskosten,

examenkosten en de organisatie. Men zou kunnen zeggen dat ‘de markt betaalt’. Voor bedrijven is dit een interessante constructie, omdat zij op deze wijze met potentiële kandidaten in aanraking komen. Verder zijn de tarieven lager dan voor een normaal gedetacheerde ICT’er. Hier staat wel tegenover dat zij ook begeleiding moeten geven aan de kandidaten.

Schiphol College - *De luchthaven als het grootste leslokaal ter wereld*

Bekostigd en niet-bekostigd onderwijs i.s.m. bedrijfsleven
Gericht op deelnemers, werknemers (en werkzoekenden)

Het Schiphol College biedt leermogelijkheden op de luchthaven voor verschillende groepen en streeft daarmee ook verschillende doelen na, zoals het verbeteren en aanvullen van het mbo-onderwijs, het promoten van Schiphol als leerbedrijf en het beschikbaar hebben van meer en beter gekwalificeerd personeel voor de luchthaven.

Binnen het Schiphol College zijn twee stichtingen actief:
- Stichting Leerbanen. Hier worden deelnemers opgeleid met afstand tot arbeidsmarkt. Zij hebben een leerarbeidsovereenkomst voor maximaal twee jaar, worden gedetacheerd bij bedrijven en volgen een bbl-opleiding.
- Stichting Schiphol College. Hierbinnen vallen:
  - reguliere mbo-trajecten (beveiligingsmedewerker, logistiek medewerker of facilitair medewerker);
  - stagebureau voor basisonderwijs tot wo;
  - bedrijfscursussen, maatwerk, commerciële poot van roc.

Het Schiphol College is het best te beschrijven als een netwerkorganisatie waarbij verschillende partijen betrokken zijn. Samenwerkingsovereenkomsten tussen deze partijen zijn dan ook verschillend, voor verschillende doelgroepen, met verschillende doelen.
De belangrijkste partijen zijn op de luchthaven fysiek bij elkaar gebracht: het ROC van Amsterdam, de gemeente Amsterdam, de gemeente Haarlemmermeer en de Schiphol Group werken allemaal vanuit één plek, op één kantoor.

Binnen de kwalificatiestructuur is er ruimte om invulling te geven aan de specifieke context van de luchthaven. Het Schiphol College kan daarmee een opleiding bieden die geheel aansluit bij de reguliere bbl, maar met een extra ‘sausje luchthaven’. De specifieke invulling beslaat ongeveer tien tot twintig procent van de opleiding.
Beveiligers kunnen zo ook worden opgeleid met een specifiek voor luchthavens geldende praktijk als terrorismebestrijding.
Bedrijven hebben dan wel de neiging meer ruimte te vragen voor eigen invulling. Ook moet worden gewaakt voor het niveau: soms hebben bedrijven zulke specifieke en complexe vraagstukken, dat de opleiding bijvoorbeeld niet meer op niveau 2 aan te bieden is.
Docenten komen van het roc, maar worden ook vanuit het bedrijfsleven aangetrokken. Zo kunnen ook specialisten vanuit bijvoorbeeld beveiligingsorganisaties worden ingehuurd.

4.3 Type 3: Maatwerkopleidingen

Deze bedrijfsopleiding is gericht op werknemers en werkzoekenden. In de samenwerking is in ieder geval een roc, aoc of vakinstelling betrokken.

De aanleiding voor het starten van deze bedrijfsopleiding ligt, net als bij type 1, in een tekort aan personeel. Ook hier is het daarom het bedrijf (of een groep van bedrijven) dat het initiatief neemt tot samenwerking. De doelgroep en daarmee de doelstelling van de bedrijfsopleiding is wel anders, namelijk het bieden van scholing in het kader van een Leven Lang Leren aan werknemers of werkzoekenden. Het onderwijs wordt aangeboden door regulier bekostigde onderwijsinstellingen die op deze manier, vaak in een één-op-éénrelatie met een bedrijf, maatwerk willen leveren. Het verschil met contractonderwijs is dat het hier hele opleidingen betreft die leiden tot een crebo-diploma en dat hele groepen werknemers tegelijk in een onderwijstraject worden begeleid.
De financiering is vaak een combinatie van markt en reguliere bekostiging van het onderwijs. De onderwijsinhoud- of vorm zal in dit type niet heel innovatief zijn.

Tabel 4.3 Karakteristieke eigenschappen Bedrijfsopleiding type 3: Maatwerk-opleidingen

Wat is de *aanleiding?*	Tekort aan personeel
Wie neemt het *initiatief* tot samenwerking?	Bedrijf
Wat is de *doelstelling?*	Leven Lang Leren / vangnet
Hoeveel partijen zijn betrokken in de samenwerking?	1-op1 en >2
Hoe is de *financiering* vormgegeven?	Markt/reguliere bekostiging
Hoe *innovatief* is de onderwijsinhoud of –vorm?	innovatief
Welke *lesvorm* is dominant*?*	Groepen

Voorbeelden van type 3 bedrijfsopleidingen zijn De Bedrijfsschool en de Bolletje School. Anders dan hier als karakteristiek vermeld, zijn dit voorbeelden van een type 3 die wel als enigszins innovatief kunnen worden beschouwd. De bedrijfsopleidingen worden hieronder kort weergegeven.

De Bedrijfsschool - *We bieden mensen geen stoel maar een ladder*

Bekostigd onderwijs i.s.m. bedrijfsleven
Gericht op werknemers

Drie Limburgse bedrijven (Rockwool, Smurfit Kappa en Numac) zijn op 1 januari 2007 in Roermond met een bedrijfsopleiding begonnen. Reden om de krachten te bundelen was het behoud van vakmanschap en het voorkomen van een groot tekort aan technisch personeel. De opleidingprocestechniek bijvoorbeeld levert al jaren te weinig deelnemers af. Het is daarom essentieel om mensen intern op te leiden.
De Bedrijfsschool biedt een combinatie aan van werken en leren in de vorm van cursorisch onderwijs voor zittend personeel. Daarnaast worden reguliere bbl-trajecten

aangeboden die opleiden tot een diploma. De meeste deelnemers zijn zonder opleiding ingestroomd en willen doorstromen (de gemiddelde leeftijd is 38 jaar). Op dit moment worden er drie opleidingen geboden voor circa zestig deelnemers.

Binnen de bedrijfsschool werken de drie eerdergenoemde bedrijven samen met drie roc's (Leeuwenborgh, Arcus, Eindhoven).
Deze samenwerking bestaat al langer, maar de Bedrijfsschool biedt nu een logistiek apparaat om de opleidingen te coördineren.
Net als vóór het bestaan van de Bedrijfsschool wordt per jaar een contract gemaakt tussen de roc's met de afzonderlijke bedrijven. Het contract is niet met de Bedrijfsschool, omdat deze geen rechtspositie heeft.

De bedrijven hebben geen zeggenschap over de inhoud van de crebo-opleidingen. Er is geen bedrijfsspecifieke invulling. Dat gebeurt alleen bij praktijktaken, maar dat is in alle bbl-trajecten het geval.

Bolletje School - *school zonder banken*

Bekostigd onderwijs i.s.m. bedrijfsleven
Gericht op werknemers

In 2001 maakte familiebedrijf Bolletje een generatiewisseling door. Een tiental medewerkers op cultuurbepalende posities, waaronder de directeur-eigenaar, ging met prepensioen. Dit vormde het startpunt van een ingrijpende cultuurverandering in het bedrijf. In deze verandering stond het 'verhogen van kennis op de werkvloer' centraal. Een en ander werd handen en voeten gegeven met bbl-trajecten (beroepsbegeleidende leerweg) en evc (erkenning verworven competenties). Oftewel: bijscholen en opscholen van het zittende personeel. Omdat het onmogelijk bleek het scholingstraject volledig intern vorm te geven, is contact gelegd met AOC Oost. AOC Oost begeleidt Bolletje en verzorgt het grootste deel van de opleiding.
Uiteindelijk moeten alle driehonderd productiemedewerkers een opleiding hebben voltooid die past bij hun functieprofiel. De functies die Bolletje onderscheidt, passen goed bij de niveau-indeling (voor mbo 1 t/m 4) van het beroepsonderwijs.

Alle deelnemers staan ingeschreven in een bbl-traject. Afhankelijk van het niveau worden de opleidingsinspanningen op individueel niveau vastgesteld. De basis vormt het kwalificatiedossier. Een centrale rol spelen hierbij twee assessoren, één van het bedrijf (andere locatie) en één van AOC Oost (extern). De opleiding is vervolgens maatwerk. Het gebeurt in kleine groepjes, bijvoorbeeld taalonderwijs en soms zelfs individueel op de werkplek.
AOC Oost probeert zo veel mogelijk invulling aan het programma te geven door *training on the job*. Theoretische onderdelen die voor het bedrijf van minder belang zijn, zoals rekenen, taal en communicatie, vertaalt men direct naar het werk. Voor bijvoorbeeld de Engelse taal geldt dat men een presentatie of rondleiding in het Engels moet kunnen geven. Het theoretische gedeelte van de les wordt hierin gevlochten. Bij communicatie gaat het bijvoorbeeld over werkoverleg, ploegenoverdracht, formulieren en dergelijke. Naar aanleiding van deze onderdelen is ook al een aantal bedrijfsprocessen verbeterd.
In deze samenwerking treedt Bolletje op als opdrachtgever en AOC Oost als opdrachtnemer. AOC Oost brengt in verband met begeleiding en opleiding per deelnemer kosten in rekening, dit is afhankelijk van het niveau.

In Bedrijf - *Lerend Werken - Werkend Leren*

Bekostigd en/of niet-bekostigd onderwijs i.s.m. bedrijfsleven, gemeente en re-integratiebedrijf
Gericht op werkzoekenden

In Zuidoost-Nederland sloegen re-integratiebedrijven, UWV en CWI in 2006 de handen ineen om te onderzoeken of de combinatie van leren en werken als re-integratie instrument een toegevoegde waarde heeft bij de plaatsing van moeilijk bemiddelbare werklozen.
In Zuidoost-Nederland bestaat een grote vraag naar beveiligers. Dit was de reden voor één van de aan In Bedrijf deelnemende re-integratiebedrijven om contact te zoeken met vijf beveiligingsbedrijven. Er kwam een vooroverleg met onder meer ISS, Securicor en Trigion en al snel volgden concrete afspraken. De bedrijven startten een pilot en gaven baangaranties af voor twaalf werkzoekenden. Het re-integratiebedrijf zocht een scholingsinstelling die de opleidingscomponent kon uitvoeren, ontwikkelde een projectformat en vulde deze in.
De samenwerkende partners in Venlo meldden veertien geschikte kandidaten aan. Na een eerste intake bij het re-integratiebedrijf volgde een voorstelronde bij de vijf werkgevers. En zo begon een nieuwe loopbaan voor twaalf vijfenveertigplussers die voor een functie in de beveiliging in aanmerking konden en wilden komen. Na een opleiding/stage haalden zij hun beveiligingspas en zijn in dienst getreden.
Bron: www.boaborea.nl

4.4 Type 4: Incompanytraining

Deze bedrijfsopleiding is gericht op werknemers en werkzoekenden. In tegenstelling tot een type 3 bedrijfsopleiding wordt het onderwijs in deze bedrijfsopleiding gegeven door een (grote) particuliere instelling.
De aanleiding voor het starten van deze bedrijfsopleiding ligt vaak in het vergroten van de employability van het personeel en het nog beter op maat aanbieden van onderwijs. Het kan daarom zowel het bedrijf zijn dat samenwerking zoekt met een onderwijsinstelling, als een onderwijsinstelling die samenwerking zoekt door een product aan te bieden. In dit samen-werkingsverband zijn vaak niet meer dan twee commerciële partijen betrokken. Het betreft een intensieve samenwerking die geheel door de markt wordt gefinancierd.
Onderwijsinhoudelijk is er vaker aandacht voor bedrijfsspecifieke invulling van de opleiding en worden innovatieve vormen gezocht om de opleiding zo flexibel en efficiënt mogelijk vorm te geven. Het onderwijs is daarbij gericht op individuen die de mogelijkheid krijgen om via EVC-trajecten en intensieve begeleiding hun diploma te halen.

Tabel 4.4 Karakteristieke eigenschappen bedrijfsopleiding type 4: Incompany-training

Wat is de *aanleiding?*	Vergroting employability personeel
Wie neemt het *initiatief* tot samenwerking?	Bedrijf of onderwijs
Wat is de *doelstelling?*	Leven lang leren
Hoeveel partijen zijn betrokken in de samenwerking?	1-op-1
Hoe is de *financiering* vormgegeven?	Markt
Hoe *innovatief* is de onderwijsinhoud of -vorm?	+
Welke *lesvorm* is dominant*?*	Individuen

Voorbeelden van type 4 bedrijfsopleidingen zijn Opleidingshuizen en Business College. Beide voorbeelden wijken enigszins af van de beschreven karakteristieke kenmerken omdat er in beide gevallen meer (onderwijs)partijen bij betrokken zijn en de financiering deels via bekostigd onderwijs plaatsvindt. We vonden deze voorbeelden daarom juist interessant om hieronder kort weer te geven. Het Schiphol College zou hier ook als voorbeeld genoemd kunnen worden.

Opleidingshuizen - *Voor een bedrijfsspecifieke beroepsopleiding*

Particuliere onderwijsinstelling, i.s.m. bedrijfsleven
Gericht op werknemers

Het Nationaal Consortium voor Bedrijfsgroepen (NCvB) is een structureel samenwerkingsverband tussen vijf instellingen: het Noorderpoort College, Rijn IJssel College, ROC Eindhoven, ROC Nova College en de Onderwijsgroep Tilburg.

Samen bieden ze ‘opleidingshuizen’ aan: bedrijfsspecifieke opleidingen voor landelijk opererende bedrijven, bbl-opleidingen die (het liefst) geheel in de bedrijven plaatsvinden. Op dit moment worden in totaal zo’n zesduizend deelnemers in een dergelijk traject opgeleid.
Het samenwerkingsverband is geïnitieerd door het toenmalige ROC Midden Brabant (nu Onderwijsgroep Tilburg) en gestart in 2000. Niet vanuit onvrede over het onderwijs, maar vanuit het idee dat door schaalvergoting roc’s meer kunnen bieden binnen reguliere subsidiestromen en efficiënter kunnen werken. Het NCvB kan nu binnen drie weken een nieuwe crebo-opleiding samenstellen. Samen maken de roc’s twintig à dertig keer per jaar een nieuwe opleiding.

Klanten gaan een overeenkomst aan met NCvB voor drie of vijf jaar. NCvB is een samenwerkingsverband dat geen rechtspersoon vormt, maar wordt geregisseerd door Bedrijfsgroepen, een onderdeel van Onderwijsgroep Tilburg.

De mogelijkheid tot afdrachtsvermindering loonbelasting is een belangrijke motor geweest voor het succes van de opleidingshuizen. Er wordt dan ook veel gebruik van gemaakt. Docenten worden gedetacheerd vanuit het roc, maar de meeste mensen die worden ingezet, komen uit een ‘pool’ van mensen uit het bedrijfsleven, die bevoegd docent of instructeur zijn.

NCOI en ROCvA starten Business College

Particulier onderwijs i.s.m. bekostigd onderwijs en bedrijfsleven
Gericht op werknemers

In mei 2008 hebben een bekostigde en niet-bekostigde onderwijsinstelling de krachten gebundeld onder de naam Business College. Deze publiek-private samenwerking tussen NCOI en het ROC van Amsterdam richt zich met erkende mbo-opleidingen (bbl) op werkenden.
Door samen te werken worden de sterktes van beide instellingen verbonden:

- Het ROC biedt veel crebo-opleidingen en de onderwijsinhoudelijke kennis.
- Het NCOI biedt de contacten in het bedrijfsleven, de professionele aanpak en flexibiliteit.
- Beide instellingen leveren docenten.

De klant krijgt op deze wijze een kwalitatief goede en goedkope (want bekostigde) opleiding met een op de markt gerichte particuliere instelling als eerste aanspreekpunt.

5 SUCCES VAN BEDRIJFSSCHOOL EN -OPLEIDING

Samenvatting
- Succes is op dit moment niet objectief te bepalen. Het ontbreekt aan SMART geformuleerde doelstellingen.
- Partners in de bedrijfsschool en -opleiding spreken van succes.
- Sterk: bedrijfsscholen en -opleidingen leveren maatwerk afgestemd op de wensen van het bedrijfsleven.
- Zwak: solide basis (contractueel en financieel) ontbreekt vaak.

In dit hoofdstuk gaan we in op de succesfactoren (en aandachtspunten) van de in het vorige hoofdstuk geïntroduceerde typologie: bbl-extra, branche-scholing, maatwerk opleiding, incompanytraining. We gebruiken hiervoor de casestudies (zie hoofdstuk 4). We starten in paragraaf 5.1 met een beschrijving van succesfactoren op basis van de onderzochte cases. In paragraaf 5.2 worden deze resultaten geduid middels een sterkte-zwakteanalyse.

5.1 Succesfactoren en aandachtspunten

Aan de start van dit onderzoek is succes als volgt gedefinieerd:

Een bedrijfsschool of bedrijfsopleiding is succesvol als de opleiding effectief is ten opzichte van de oorspronkelijke doelstelling van het initiatief. Hierbij wordt gekeken of de oorspronkelijke doelstelling is behaald op het gebied van onderwijskundige en organisatorische aspecten.

We meten succes vanuit de perceptie en tevredenheid van de geïnterviewde bedrijven en onderwijsinstellingen die in een bedrijfsschool of -opleiding samenwerken. Hiervoor is gekozen omdat succes van bedrijfsscholen en -opleidingen op dit moment niet objectief kan worden vastgesteld, allereerst omdat vaak kwantitatieve doelen ontbreken. Doelformuleringen zijn vaak ruim en kwalitatief zoals het ontwikkelen van de regio, het verminderen van voortijdig schoolverlaten en het verbeteren van de aansluiting onderwijs-bedrijfsleven. Zo zijn bij de start van een bedrijfsschool of -opleiding geen doelen vastgesteld over het te bereiken aantal deelnemers of diploma's (tenzij het gaat om een commercieel maatwerktraject). Ook als er in een initiatief een link is met voortijdig schoolverlaten ontbreekt een expliciete doelstelling over de te bereiken vermindering van het aantal uitvallers of dat alsnog wordt gekwalificeerd. Een tweede reden is dat een groot deel van de onderzochte cases pas recentelijk, de afgelopen één à twee jaar, is gestart. Hierdoor is het überhaupt nog te vroeg om van een eventueel (duurzaam) succes te kunnen spreken. Het opzetten en tot een optimale uitvoering brengen van de bedrijfsschool vergt een langere adem.

Om toch een tipje van de sluier op te lichten, geven we per type een korte impressie van succes en eventuele aandachtspunten zoals deze door de respondenten zelf zijn verwoord.

Bbl-extra

Een bedrijfsschool gericht op jongeren, in de samenwerking met een roc, aoc of vakinstelling.

Sapfabriek - *De omgekeerde leerweg*

Bedrijfsschool: bekostigd onderwijs i.s.m. bedrijfsleven
Gericht op jeugdige deelnemers

De fabriek zorgt voor een grote technische impuls in het onderwijs, het heeft een aanzuigende kracht voor de regio en het biedt een krachtige leeromgeving.
Sommige zaken zijn nog voor enige verbetering vatbaar. Enkele onderwijsinstellingen lijken moeite te hebben met het omschakelen naar cgo en kunnen niet altijd flexibel inspringen op de vraag vanuit de bedrijven. Aan de bedrijvenkant is het soms lastig om iemand vrij te maken om deelnemers te begeleiden.
Een ander aandachtspunt vormt de bekostiging vanuit het onderwijs. Bekostiging uit reguliere deelnemersgelden is geregeld volgens het principe 'budget volgt leerling': wanneer deelnemers niet op hun school aanwezig zijn maar in de Sapfabriek, dient het budget dat via het ministerie van OCW voor die deelnemer beschikbaar is, ook daadwerkelijk te worden aangewend voor het onderwijs aan die deelnemer in de Sapfabriek. Dat is in de aanloopfase van een dergelijk project lastig, omdat de scholen hun eigen huisvesting moeten bekostigen en niet zomaar een 'tweede locatie' kunnen betalen. Het vraagt aanpassingen van aangesloten onderwijsinstellingen om dubbele kosten te vermijden (huisvesting, faciliteiten, overhead).
Daarnaast verkeert het onderwijs nu in zwaar weer, omdat verschillende projectgelden worden teruggetrokken (bijvoorbeeld voor het inrichten van cgo, ESF). De afgelopen jaren zijn daarmee bij roc's veel externen ingehuurd en verandertrajecten mogelijk gemaakt, maar daar zal nu op moeten worden bezuinigd.

Corus Training Centre - *Een langlopende relatie, maar geen huwelijk voor het leven*

Bedrijfsschool: bekostigd onderwijs en niet-bekostigd onderwijs i.s.m. bedrijfsleven
Gericht op jeugdige deelnemers (en werknemers, werkzoekenden)

De relatie tussen het Nova College en Corus bestaat al lang en beide partijen weten wat ze aan elkaar hebben. De relatie is niet vanzelfsprekend, omdat Corus de mogelijkheid heeft contracten opnieuw aan te besteden.
Dat botst soms. De opleidingsmanager: "Onderwijs is anders dan het maken van pedaalemmerzakjes. Onderwijs is passie, is investeren en opbouwen. Het is lastig als die investering door concurrentie in gevaar kan komen."
Desalniettemin zijn de contracten langdurig en is het voor partijen belangrijk dat ze elkaar scherp houden en aanspreken op onvolkomenheden.
De intentie van Corus is om door te gaan met de huidige opzet van CTC, ook met de huidige economische omstandigheden (november 2008), en niet het hoofd te laten hangen. "We gaan niet bij eerste de beste terugslag het budget verlagen, de vergrijzing blijft toch."

In de bbl-extra worden de volgende succesfactoren en aandachtspunten genoemd (zie tabel 5.1).

Tabel 5.1 Wat maakt bbl-extra een succes?

Succesfactoren	Aandachtspunten
- Helemaal afgestemd op de behoefte van het bedrijfsleven - Investeren in jeugd (mede van belang met oog op vergrijzing personeelsbestand) - Contracten voor enkele jaren (ondanks marktwerking)	- Omschakelen naar CGO vergt nog aandacht van roc's - Geldstromen: 'budget volgt leerling' in de praktijk problematisch

Branche-scholing

Een bedrijfsschool gericht op jongeren. In tegenstelling tot bbl-extra wordt het onderwijs in deze bedrijfsschool gegeven door een (kleine) particuliere instelling en is vaker sectorspecifiek.

WenS ICT - *Van stage naar eerste werkervaring*

Niet-bekostigd onderwijs i.s.m. bedrijfsleven
Gericht op jeugdige deelnemers

Voor het succes van WenS ICT is belangrijk geweest dat:
- Het onderwijs beter is afgestemd op behoefte van de markt.
- Er wordt gewerkt met gemotiveerde kandidaten (door een voorselectie die WenS uitvoert).
- Samenwerking tussen commerciële partners die ingangen hebben, maar ook een belang hebben (bijvoorbeeld Randstad heeft een relatie te verliezen indien zij ongemotiveerde en/of slechtopgeleide mensen bij haar klanten plaatst).
- Commerciële partijen zien er markt in.
- Momenteel financieel dekkend.

Niet alles liep altijd op rolletjes. De geïnterviewden geven aan:
- Het was moeilijk om scholen/opleidingen over te halen en er contracten mee af te sluiten. Uiteindelijk is het wel gelukt.
- Er is ervaring opgedaan met andere vormen van stage/samenwerking zoals 'leenstage', twee dagen werk en twee dagen school, of de 'terug-naar-school-variant', maar deze bleken in de praktijk minder goed te werken.

Schiphol College - *De luchthaven als het grootste leslokaal ter wereld*

Bekostigd en niet-bekostigd onderwijs i.s.m. bedrijfsleven
Gericht op deelnemers, werknemers (en werkzoekenden)

De complexiteit van deze (netwerk)organisatie is enorm: er zijn verschillende financieringsbronnen, er is veel administratie en er moet veel worden verantwoord. Het is een samenkomst van private en publieke middelen en dat is lastig, maar men wordt er meer ervaren in.
Het Schiphol College heeft nog geen last van de kredietcrisis. Omdat ze vier verschillende markten bedienen, is er altijd wel werk. Misschien zal er een aantal bbl-trajecten teruglopen, maar dan zal er misschien weer een stijging volgen in maatwerktrajecten.

Dit leidt tot de volgende succesfactoren en aandachtspunten voor de branche scholing:

Tabel 5.2 Wat maakt branchescholing een succes?

Succesfactoren	Aandachtspunten
- Afgestemd op de behoefte van het bedrijfsleven (maatwerk) - Meerdere, ook commerciële, partijen zijn betrokken en zien hier marktpotentie - Draagt bij aan aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt (ook voor werkzoekenden) - Extra certificaten/diploma's naast bbl die door branche worden erkend	- Flexibiliteit van onderwijs - Geldstromen en bekostiging OCW minder transparant - Administratieve lasten/procedures

Maatwerk-opleiding

Een bedrijfsopleiding gericht op werknemers en werkzoekenden. In de samenwerking is in ieder geval een roc, aoc of vakinstelling betrokken.

Bolletje School - *School zonder banken*

Bekostigd onderwijs i.s.m. bedrijfsleven
Gericht op werknemers

Bolletje en AOC Oost noemen deze samenwerking een succes. Sterk is:
- Onderwijs is afgestemd op behoefte Bolletje (maatwerk).
- Bedrijfsbrede aanpak: iedereen van Bolletje moet meedoen (commitment).
- Duidelijke projectorganisatie en verdeling verantwoordelijkheden tussen Bolletje en AOC Oost.
- Aanpak van 'boven naar beneden': beginnen op teamleiderniveau (niveau 4).
- Financieel dekkend.

Belemmerend werd gevonden:
- Lange aanloop: cultuurverandering vergt een lange adem en die moet door directie en aandeelhouders worden gegeven.
- Niet iedere medewerker wil mee in een dergelijk proces. Zeven medewerkers zijn vertrokken.

In maatwerkopleiding zien we de volgende succesfactoren:

Tabel 5.3 Wat maakt maatwerkopleiding een succes?

Succesfactoren	Aandachtspunten
- Maatwerk in groepen en voor groepen werknemers - Meer financiële mogelijkheden door inbreng bedrijf naast WVA en ESF, OCW-bekostiging - Draagt bij aan binden en boeien, en een leven lang leren	- Nadruk op algemene vaardigheden geringer - Geldstromen en bekostiging OCW minder transparant

Incompany-training

Deze bedrijfsopleiding is ook gericht op werknemers en werkzoekenden. In tegenstelling tot type 3, maatwerkopleiding wordt het onderwijs in deze opleiding gegeven door een (grote) particuliere instelling.

Opleidingshuizen - *Voor een bedrijfsspecifieke beroepsopleiding*

Particuliere onderwijsinstelling, i.s.m. bedrijfsleven
Gericht op werknemers

De betrokkenen geloven in het concept van de opleidingshuizen: het biedt een goede aansluiting tussen onderwijs en bedrijfsleven en goede kwaliteit onderwijs.
De formele status van het samenwerkingsverband is een aandachtspunt. NCvB is geen rechtspersoon, dus alleen de aangesloten roc's hebben tekenbevoegdheid. Administratieve procedures kunnen daarom lang duren. Er wordt nu gekeken of hier een oplossing voor te vinden is.
Een ander punt is dat niet iedereen wordt opgeleid voor wie het opleidingshuis wel van nut zou kunnen zijn. De voordelen van WVA zijn namelijk nu alleen beschikbaar voor werknemers met een arbeidscontract van meer dan achttien uur. Werknemers die tussen de twaalf en achttien uur werken, komen niet in aanmerking voor vermindering van loonbelasting.

De partijen hebben nog geen hinder van de huidige conjunctuur. Een mogelijke verklaring is dat alleen grote bedrijven Opleidingshuizen kopen en zij zien nu juist misschien de meerwaarde van omscholen in plaats van het ontslaan van medewerkers. Ook worden commerciële opleidingen in deze tijden doorgeschoven, maar bij reguliere (WVA-)opleidingen die leiden tot een diploma zal dat minder gebeuren.

Voor de incompanytraining zijn op basis van de cases en aanvullende interviews zijn de volgende 'succespunten' af te leiden (zie tabel 5.4).

Tabel 5.4 Wat maakt incompanytraining een success?

Succesfactoren	Aandachtspunten
- Maatwerk - Draagt bij aan binden en boeien, en een leven lang leren	- Administratieve lasten/procedures - Niet voor iedereen toegankelijk door urengrens in WVA

5.2 Sterkte en zwaktes van bedrijfsscholen en -opleidingen

In de gehanteerde definitie van succes (zie paragraaf 5.1) zitten twee belangrijke elementen. Succes moet (aldus) worden afgemeten aan de oorspronkelijke doelstelling ten aanzien van *onderwijskundige en organisatorische* aspecten.

Onderwijs-kundig

Het onderwijs van een bedrijfsschool of -opleiding is sterk op de praktijk gericht. Of dit succesvol is vergeleken met reguliere opleidingstrajecten kunnen we op basis van het onderzoek niet objectief bepalen. Afgaande op de waarnemingen van de geïnterviewden, die deels voor eigen parochie preken, zit hier wel het huidige succes van de bedrijfsschool: een opleidingstraject

afgestemd op een bedrijf waardoor vaardigheden en competenties beter aansluiten bij de behoefte van het bedrijfsleven, en de behoefte van de deelnemer.

Organisatie

Over het mogelijke succes in de organisatievorm moeten we ons helaas ook terughoudend opstellen. Op dit punt zijn niet of nauwelijks doelen geformuleerd. De organisatie is meer een vehikel dat ontstaat gedurende het proces dan een duidelijk keuze vooraf. Dus op vragen als hoeveel roc's gaan samenwerken en met hoeveel bedrijven in welke publiek-private samenwerkingsvorm is van tevoren veelal geen antwoord gegeven. Een uitzondering hierop vormen samenwerkingsverbanden van één bedrijf met één onderwijsinstelling.

Op basis van de voorgaande beschrijving is een sterkte-zwakteanalyse uitgevoerd voor de markt van bedrijfsscholen en -opleidingen.[1]

Sterk

Een sterk punt van alle varianten is dat deze maatwerk bieden. De opleiding sluit (naadloos) aan op de praktijk. De deelnemers krijgen een praktijkgerichtere opleiding waardoor zij makkelijker een baan bemachtigen en behouden. Op deze wijze wordt beter ingespeeld op de vraag en personeelsbehoeften vanuit het bedrijfsleven. Uiteindelijk draagt dit bij tot het verkleinen van de kloof tussen onderwijs en arbeidsmarkt (vraag en aanbod van personeel). Daarnaast versterken bedrijfsopleidingen, als het gaat om onderwijs aan werknemers, de band tussen werknemer en werkgever. De kracht van de bedrijfsopleiding zit in het feit dat het een bijdrage levert aan het binden en boeien van werknemers. Hierdoor kunnen werkgevers, die soms moeite hebben om geschikt personeel te vinden, het zittende personeel langer behouden.
Een positief neveneffect van deze scholing is dat werknemers breder inzetbaar worden, omdat ze naast een specifieke beroepsopleiding binnen de gekozen crebo ook algemene scholing ontvangen. Dit levert niet alleen direct voordeel op voor de werkgever, maar ook voor de werknemer indien hij/zij onverhoopt werkloos wordt of op zoek is naar een nieuwe werkomgeving. Een sterk punt van de bedrijfsschool is aldus dat deze een positieve bijdrage levert aan beleid dat het 'leven lang leren' stimuleert.

Zwak

Zwak aan de huidige bedrijfsscholen is dat een solide contractuele en financiële basis veelal ontbreekt. Veel samenwerkingsverbanden zijn weliswaar contractueel, in een publiek-private samenwerking, vastgelegd maar dit gebeurt op ad-hoc basis en met een beperkte doorlooptijd. Elk jaar of elke twee jaar is het mogelijk de samenwerking op te zeggen en om te zien naar nieuwe partners. De houding van onderwijsinstellingen is voor een deel te begrijpen; zij weten dat het voor bedrijven relatief eenvoudig is om bij andere onderwijsinstellingen te gaan *shoppen*. Dit kan ertoe leiden dat onderwijs-

[1] Op basis van de huidige gegevens is het niet mogelijk om per type een SWOT-analyse uit te voeren. Daarvoor zijn de gegevens niet gedetailleerd genoeg.

instellingen zich terughoudender opstellen en minder dan gewenst investeren in een bedrijfsschool. Hierover hebben we ook wel klachten van het bedrijfsleven gehoord. Sommige bedrijven geven aan dat onderwijsinstellingen zich niet marktgericht en flexibel opstellen, waardoor de samenwerking 'stroef' loopt. Onderwijsinstellingen merken daarentegen op dat bedrijven geen 'liefde voor het onderwijs' hebben en zich te veel focussen op de productie van morgen in plaats van het investeren in mensen. De particuliere onderwijsinstellingen lijken beter met deze tegenstelling om te kunnen gaan. Ook zijn de bedrijfsopleidingen meer gewend aan dergelijke kort lopende verbintenissen. De samenwerking tussen een bedrijf en een particuliere onderwijsinstelling vindt altijd plaats op basis van contracten (met een duidelijke opdrachtgever- en opdrachtnemerrelatie).

Een ander zwak punt van bedrijfsscholen en -opleidingen is de financiële basis. Op dit moment wordt een deel gefinancierd door het bedrijf, een deel door productie van de bedrijfsschool (zoals de Sapfabriek of het College Hotel), een deel door fiscale regelingen (zoals WVA) of subsidies (zoals ESF) en een deel wordt gedekt door reguliere bekostiging van OCW.
Niet alle types kunnen van deze mogelijkheden gebruikmaken. Soms zijn er geen ESF-gelden en soms is het niet mogelijk een beroep te doen op de WVA. Uit het onderzoek blijkt wel dat indien één van de overheidsgeldstromen wegvalt, het voor een aantal bedrijfsscholen en -opleidingen niet meer mogelijk is het hoofd boven water te houden. Alleen heel grote bedrijven of bedrijven met grote opleidingsbelangen waarvoor geen regulier opleidingsaanbod bestaat, zullen dan blijven investeren in bedrijfsscholen.
Naast de afhankelijkheid van de overheid zijn geldstromen rond bedrijfsscholen niet altijd transparant. Op basis van dit onderzoek kunnen wij hierover helaas geen verdere uitspraken doen, omdat binnen de beschikbare tijd het niet mogelijk bleek om hier een betrouwbaar inzicht in te krijgen.

Bedreiging

Een bedreiging voor de bedrijfsschool vormt een mogelijke economische crisis. In tijden van economische neergang kijken bedrijven anders tegen het personeel en de personeelsbehoefte aan. Zeker als bedrijven moeten bezuinigen omdat de omzet terugloopt, waardoor ook werkplekken wegvallen. Opleidingen waar deelnemers vier dagen of meer werken, zullen dit zeker voelen. Het is evenwel geen wet van Meden en Perzen dat de behoefte aan mbo-opleidingen terugloopt als gevolg van de crisis. Momenteel zijn er ook geluiden hoorbaar (van onder andere LOI en NTI) dat de vraag naar 'luxestudies' afneemt en dat mensen zich meer richten op opleidingen die een beroepsperspectief bieden. Ook sommige bedrijven die werktijdverkorting hebben aangevraagd, blijken nu juist meer op te leiden dan voorheen. Dan vormen bedrijfsscholen en -opleidingen dus eerder een kans dan bedreiging.
Een andere bedreiging heeft niet direct te maken met de conjunctuur, maar met de modegevoeligheid van opleidingen en de kennis en competenties die mbo-deelnemers moeten hebben. We zien hierin een golfbeweging: van algemeen geschoold naar praktijkgericht opgeleid. Met de (hernieuwde) opleving van bedrijfsscholen en -opleidingen wegen momenteel de

praktijkvaardigheden weer iets zwaarder dan algemene vaardigheden. De ontwikkelingen in het mbo-onderwijs van de laatste tien à twintig jaar laten zien dat er ook periodes zijn geweest waarbij het algemene deel meer aandacht heeft gekregen. Het valt niet uit te sluiten dat ook in de nabije toekomst een dergelijke omslag weer plaatsvindt. Daarmee komt ongetwijfeld het fenomeen weer onder druk te staan.

Kans

Het concept bedrijfsscholen en -opleidingen herbergt ook een aantal duidelijke kansen in zich. Het biedt duidelijke aanknopingspunten voor het beleid gericht op voortijdig schoolverlaters. In deze groep zitten vaak de mensen die zich niet (meer) thuis voelen in de schoolbanken en reguliere bbl- en bol-opleidingen. De bedrijfsschool kan hierop inspelen door een ‘volledig’ praktijkgerichte leerweg. In het naar elkaar toe groeien van het onderwijs en het bedrijfsleven liggen ook kansen om het competentiegerichte onderwijs verder vorm te geven. De bedrijfsopleiding sluit het beste aan bij beleid dat zich richt op een leven lang leren. Ook hier liggen mogelijkheden voor verdere groei.
Een andere potentiële groeimarkt voor bedrijfsscholen en -opleidingen is gelegen in de samenwerkingsvorm: meerdere (particuliere) onderwijsinstellingen en meerdere bedrijven. Op dit moment zijn veel bedrijfsscholen en -opleidingen op één bedrijf gericht. Het gaat dan vaak om grote bedrijven. Initiatieven in het MKB (of branches waar het MKB sterk is) zijn er niet of nauwelijks. Dit komt doordat de stap naar een bedrijfsschool voor een MKB-bedrijf vaak te groot is. Indien MKB-bedrijven in bepaalde branches tot een betere samenwerking kunnen komen, in het opleiden en behouden van personeel, is het goed mogelijk dat ook daar bedrijfsscholen gaan ontstaan. Dit gaat niet vanzelf. Het is dan wel noodzakelijk dat de branche, MKB-Nederland, of een samenwerking van (particuliere) onderwijsinstellingen het voortouw neemt. Dat het kan, bewijzen branches zoals de kappersbranche of slagersbranche.

Zoals bij de bedreigingen reeds aangegeven vormt de economische crisis ook een kans. Dit is bijvoorbeeld het geval als bedrijven overgaan tot anticyclisch scholen. In tijden van economische neergang worden de medewerkers niet ontslagen maar juist geschoold. En hier zijn op maat gemaakte bedrijfs-opleidingen voor nodig.

6 CONCLUSIES EN VERVOLGONDERZOEK

In dit slothoofdstuk zetten we de belangrijkste conclusies en aanbevelingen op een rij. In voorliggend onderzoek is een *quickscan* van de markt voor bedrijfsscholen en -opleidingen uitgevoerd. De centrale onderzoeksvraag luidde:

Welke varianten van bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen zijn er en welke varianten zijn succesvol?

In het onderzoek zijn verschillende partijen in het veld geraadpleegd: Colo, Paepon, VNO-NCW en MKB Nederland, MBO-Raad, Inspectie van het Onderwijs, enkele kenniscentra en sectorfondsen. Het grootste deel van het veldwerk bestond echter uit het benaderen van alle roc's, aoc's, vakinstellingen, enkele particuliere onderwijsinstellingen en het doen van een aantal casestudies van bedrijfsscholen en -opleidingen.

6.1 Varianten van bedrijfsscholen en -opleidingen

Uit een eerste inventarisatie onder (particuliere) onderwijsinstellingen is gebleken dat er zeer veel verschillende varianten van bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen zijn. Bedrijfsscholen en -opleidingen verschillen van elkaar als het gaat om wie het initiatief neemt, hoe wordt samengewerkt, hoe onderwijs vorm wordt gegeven, hoe financiële bijdragen van het bedrijf en OCW zijn geregeld, de doelgroep et cetera. Door deze grote verscheidenheid is geen eenduidige en volledige sluitende typologie te maken. Op basis van de interviews en onze analyse komen we tot de volgende vierdeling:

Figuur 6.1 Typologie bedrijfsschool en bedrijfsopleiding

	Bedrijfsscholen	**Bedrijfsopleidingen**
	Gericht op jeugdige deelnemers	*Gericht op werknemers en werkzoekenden*
Bekostigd onderwijs i.s.m. bedrijfsleven	***1 'bbl-extra'***	***3 'maatwerkopleiding'***
*Niet-bekostigd onderwijs i.s.m. bedrijfsleven**	***2 'branchescholing'***	***4 'incompanytraining'***

* Inclusief bekostigde instellingen die niet-bekostigd onderwijs aanbieden.

Bbl-extra:	Een bedrijfsschool van dit type is gericht op jongeren, tot de 27 jaar, die nog geen crebo-diploma hebben. In de samenwerking is in ieder geval een roc, aoc of vakinstelling betrokken.
Branchescholing	Een bedrijfsschool van dit type is ook gericht op jongeren, tot 27 jaar, die nog geen crebo-diploma hebben. In tegenstelling tot type 1 wordt het onderwijs in deze bedrijfsschool gegeven door een (kleine) particuliere instelling en is vaker sectorspecifiek.
Maatwerkopleiding	Deze bedrijfsopleiding leidt op tot een crebo-diploma en is gericht op werknemers en werkzoekenden. In de samenwerking is in ieder geval een roc, aoc of vakinstelling betrokken.
Incompanytraining	Deze bedrijfsopleiding is ook gericht op werknemers en werkzoekenden. In tegenstelling tot type 3 wordt het onderwijs in deze opleiding gegeven door een (grote) particuliere instelling.

Met deze vierdeling zijn de belangrijkste varianten gedekt, maar zeker niet alles. Volgens de gebruikte definitie van bedrijfsscholen en -opleidingen vallen hier niet onder:

- reguliere bbl- of bol-opleidingen;
- opleidingen die opleiden tot branchecertificaten;
- losse cursussen en of andere bedrijfsscholing, zoals BHV en dergelijke.

We hebben ongeveer vijftig à zeventig initiatieven opgespoord. Hieruit blijkt:

- De belangrijkste aanleiding tot het oprichten van bedrijfsscholen en -opleidingen is de mismatch die bestaat tussen de vraag naar personeel en het aanbod van onderwijsinstellingen.
- Samenwerking wordt gezocht tussen (groepen) bedrijven en (groepen) onderwijsinstellingen. Afspraken worden voor korte tot middellange termijn gemaakt.
- Bedrijfsscholen en -opleidingen wijken af van andere opleidingsconstructies in inhoud, duur en/of studiebelasting.
- De financiering van de diverse samenwerkingsverbanden is op verschillende manieren vormgegeven. Er zijn wel overeenkomstige elementen: ESF-subsidie, WVA, bijdrage bedrijf en bijdrage (bekostiging) OCW.

De belangrijkste succesfactoren en aandachtspunten van bedrijfsscholen en -opleidingen zijn:

Succesfactoren	Aandachtspunten
Onderwijsinhoud	
- Maatwerk in groepen, en voor groepen werknemers	- Nadruk op algemene vaardigheden geringer
- Helemaal afgestemd op de behoefte van het bedrijfsleven (maatwerk)	- Flexibiliteit van onderwijsinstellingen
- Levert extra certificaten/diploma's/ ervaring op in vergelijking met bbl	- Omschakelen naar cgo vergt extra aandacht
Financiën	
- Meer financiële mogelijkheden door inbreng bedrijf naast WVA en ESF, OCW-bekostiging	- Geldstromen en bekostiging OCW moeten transparanter
	- Geldstromen: 'budget volgt leerling' in de praktijk problematisch
Beleidsmatig	
- Draagt bij aan aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt (deels ook voor werkzoekenden)	- Niet voor iedereen betaalbaar door urengrens in WVA
- Draagt bij aan binden en boeien, en een leven lang leren	- Administratieve lasten/procedures
- Aanpak van gevolgen van vergrijzing door investeren in jeugd	

6.2 Wat maakt de bedrijfsschool of -opleiding een succes?

Het bleek dat succes moeilijk te meten is. Een belangrijke oorzaak is dat kwantitatieve doelstellingen vooraf ontbreken. Daarnaast is het nog te vroeg om succes te meten. Veel initiatieven zijn pas enkele jaren geleden gestart. Desalniettemin heeft een bedrijfsschool of -opleiding een grotere kans op succes als aan een aantal voorwaarden wordt voldaan. Deze voorwaarden zijn:

- *Personeelsbehoefte*. De behoefte van het bedrijf is leidend. Het bedrijf heeft een personeelsbehoefte, kan deze niet of moeilijk invullen met de huidige opleidingsarrangementen en zoekt meer afstemming of maatwerk. Dit wil niet zeggen dat het initiatief, zoals in de typologie aangegeven, van het bedrijf moet uitgaan. Het initiatief kan ook van de onderwijsinstelling uitgaan, maar het bedrijf (of de branche) moet het probleem herkennen en erkennen.
- *Contract (publiek-private samenwerking)*. In het geval van vooral bedrijfsscholen moet de samenwerking contractueel worden vastgelegd en bij voorkeur voor meerdere jaren. Het is belangrijk om duidelijke afspraken te maken over doelen, inspanningen, verantwoordelijkheden et cetera. Omdat een bedrijfsschool ook de kans moet krijgen om haar meerwaarde te laten zien, is het belangrijk hier verder te kijken dan één jaar. Dit laat onverlet dat na één of twee jaar samenwerkingspartners van elkaar

afscheid kunnen nemen, omdat ze niet tevreden zijn over de resultaten of het proces. Maar de bedrijfsschool zou op een meerjarige samenwerking moeten afkoersen.
- *Heldere financiering*. Momenteel zijn er verschillende mogelijkheden om een bedrijfsschool of -opleiding te financieren. Het is belangrijk voor de slaagkans deze optimaal en binnen de wettelijke mogelijkheden te gebruiken, maar hier ook transparantie in te verschaffen.
- *Baan- of werkgarantie.* Voor reguliere mbo-deelnemers, maar ook voor werknemers is het belangrijk om uitzicht te hebben op een vaste baan. Zij kiezen eerder voor een bedrijfsschool of -opleiding indien ze verwachten eerder een baan te vinden. De bedrijfsschool wordt succesvoller indien men op dit punt meer garanties kan afgeven (of zekerheden kan inbouwen).
- *Praktijkleren*. De bedrijfsschool of -opleiding heeft een meerwaarde als deze kan aantonen dat de nadruk, nog sterker dan in een reguliere bbl, ligt op leren in de praktijk en hier met name bepaalde groepen (leerlingen en werknemers) van kunnen profiteren.

Voor alle duidelijkheid: het gaat hier niet om noodzakelijke voorwaarden. Met bovenstaande factoren willen we aangeven dat bedrijfsscholen succesvoller (kunnen) zijn als meer en beter aan de genoemde voorwaarden wordt voldaan.

6.3 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek

Voor de ministeries van OCW, LNV en SZW is de vraag aan de orde hoe het beste met bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen kan worden omgegaan. Een *quickscan* van een markt vormt een noodzakelijke eerste stap om deze beleidsvraag te beantwoorden maar is onvoldoende om beleid op te baseren. Moet de overheid intensiveren, faciliteren, subsidiëren, bekostigen of iets anders (bijvoorbeeld experimenten starten)? Of kan de overheid het (beter) helemaal aan de markt overlaten?

Dit betekent dat op een aantal punten nader onderzoek is gewenst. We noemen hier kort een aantal thema's (onderzoeksvragen) waarop zich een dergelijk onderzoek kan focussen:

- *Welke (extra) bijdrage leveren bedrijfsscholen en -opleidingen aan de verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt (in de ogen van onderwijs, deelnemers/werknemers en bedrijfsleven)?*
- *Wat is positief of negatief als het reguliere onderwijs (bol en bbl) met bedrijfsscholen en -opleidingen wordt vergeleken? Geldt dit voor alle opleidingen, deelnemers, bedrijven? Voor welke niet, voor welke wel?*

- *Zijn bedrijfsscholen en -opleidingen levensvatbaar en duurzaam?[1] Werkt de markt goed? In welke mate zijn ze conjunctuur(on)gevoelig?*

Voor de uitwerking van deze onderzoeksvragen zijn op basis van het huidige onderzoek drie aandachtspunten te benoemen:[2]

- *Het perspectief van de deelnemer*
  In de quickscan is geen aandacht besteed aan de deelnemers van de bedrijfsscholen of -opleidingen. Dat is een omissie. De vraag is hoe zij als de direct betrokkenen aankijken tegen deze organisatie en leeromgeving, de mogelijke meerwaarde (aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt) die het hen biedt alsmede de kansen die zij zien voor hun carrière, et cetera.

- *Voortijdig schoolverlaten*
  Een punt van aandacht is ook de mogelijke bijdrage die bedrijfsscholen of -opleidingen bieden voor voortijdig schoolverlaters. Een link wordt wel gesuggereerd en in sommige casebeschrijvingen is een relatie aannemelijk, maar we denken dat de causale relatie nader dient te worden onderzocht.

- *Meten van succes*
  Het is wenselijk dat goede voorbeelden worden opgevolgd. Daarvoor is het wel noodzakelijk dat goede voorbeelden worden geïdentificeerd en succes meetbaar wordt. Hier is nader onderzoek gewenst, maar het is vooral nodig dat in bedrijfsscholen of -opleidingen afspraken worden gemaakt over de doelen en de middelen die hiervoor ter beschikking worden gesteld. Pas dan is het mogelijk om niet meer alleen over een subjectieve beleving van succes te spreken, maar ook over de doelmatigheid en doeltreffendheid van bedrijfsscholen en -opleidingen.
  Het is ook mogelijk om meer inzicht te krijgen in doelmatigheid en doeltreffendheid door enkele experimenten te starten.

[1] Uit het huidige onderzoek is gebleken dat een solide (contractuele en financiële) basis vaak ontbreekt. Dit zegt nog niets over duurzaamheid en levensvatbaarheid. Deze kan in theorie goed zijn, ook zonder langjarige contracten.

[2] Bij vervolgonderzoek kan een internationale vergelijking een interessant analytisch kader bieden. Te denken valt aan good practices in andere landen en onderzoek van de OESO (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling), zoals het Programme for International Assessment of Adult Competencies (PIAAC).

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

Geraadpleegde bronnen

Boerma, N. en A. van der Niet (2005). *Anders, maar ook beter? Verslag van een onderzoek naar effecten van publiek private samenwerkings-arrangementen in het MBO.* Den Haag: Management Centrum Partners B.V.

CFI-bestand gegevens crebo-opleidingen onderwijsinstellingen per november 2008.

Doorpakken met Leren & Werken; Plan van aanpak 2008 – 2011. Den Haag: Projectdirectie Leren & Werken.

Helderheid in de bekostiging van het beroepsonderwijs en volwassenen-educatie 2004. In: *Gele Katern* nummer 18/19. p. 26-41, 24 november 2004.

Hövels, B., P. den Boer en A. Klaeijsen (2007). *Bedrijven over hun contacten met beroepsonderwijs in de regio.* Den Bosch: CINOP.

Jaarbericht 2006. *Beroepsonderwijs en volwasseneneductie in beweging*. MBO-raad en AOC-raad.

Kenniscentrum beroepsonderwijs arbeidsmarkt en PWC (2008). *Benchmark Middelbaar beroepsonderwijs 2007; Mijlpalen in sturing en transparantie.*

Kerncijfers 2003 – 2007. Den Haag: Ministerie van OCW.

Lammeren, Bernard van (januari 2008). De comeback van werkend leren. In: *Arbeidsmarkt Journaal*.

Referentieraming 2007. Den Haag: Ministerie van OCW.

Senter Novem Jaarverslag 2007. Den Haag: Ministerie van EZ.

Strategische agenda Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie 2008 – 2011. *Werken aan Vakmanschap.* Den Haag: Ministerie van OCW.

BIJLAGE 2

Methoden

Aanpak en onderzoeksmethoden

Onze aanpak bestond uit de toepassing van verschillende onderzoeks-methoden in twee fasen:

Fase 1a: Quickscan: Omvang en diversiteit
Het doel van fase 1a was te komen tot een

- overzicht van (alle) mogelijke bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen;
- voorlopig inzicht in omvang en diversiteit van deze samenwerkingsverbanden.

Toegepaste methoden:
- deskresearch;
- raadpleging klankbordgroep, experts en centrale partijen;
- telefonische interviews in het veld.

In de eerste fase van het onderzoek is door middel van deskresearch en interviews met experts en centrale partijen in het veld het analysekader van het onderzoek verder uitgewerkt en andere relevante informatie voor het verdere onderzoek verzameld.
De deskresearch richtte zich op het verzamelen van voorbeelden van samen-werkingsverbanden tussen het onderwijs en het bedrijfsleven via het internet en uit andere bronnen.

Telefonische interviews in het veld
Als basis voor het raadplegen van het veld hebben we een recent overzicht gebruikt van bve-instellingen, opgesteld door het CFI.
Het mbo-onderwijsveld omvat zo'n 65 instellingen (roc's, aoc's en vakscholen).
Het doel van het bellen van alle bve-instellingen was:
- een zo compleet mogelijk beeld krijgen van (alle) mogelijke bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen;
- voorbeelden verzamelen om in de volgende fase van het onderzoek uit te diepen.

We stelden de volgende vragen:
- Kent uw onderwijsinstelling dergelijke samenwerkingsverbanden?
- Hoe heten deze?
- Met welke partijen wordt samengewerkt?
- Worden deze onderwijsprogramma's samen met het bedrijfsleven (profit/non-profit) opgesteld?

- Welke andere afspraken zijn er gemaakt over taken en verantwoordelijkheden in de samenwerking?
- Tot welke diploma's wordt opgeleid?
- Hoe is de financiering geregeld: (deels) bekostigd of niet bekostigd?

Veldwerk
De instellingen zijn via het algemene telefoonnummer benaderd. Via deze ingang probeerden we bij de juiste sector of afdeling en contactpersoon uit te komen.
Het bleek lastig de juiste persoon aan de telefoon te krijgen, mede door de verwarring over wat bedrijfsopleidingen en bedrijfsscholen zijn. Uiteindelijk zijn respondenten gevonden in functies van directeur tot docent. Daarbij bleken commerciële afdelingen van roc's goed te bereiken, omdat daar vaak een accountmanager aanwezig is om vragen te beantwoorden. Bij de andere afdelingen was de juiste contactpersoon lastiger te vinden.

Belangrijkste begripsverwarring:
- definities bedrijfsopleidingen en bedrijfsscholen en het onderscheid tussen die twee;
- 'innovatief' en 'vernieuwend' en 'anders';
- maatwerk ('alles is maatwerk'), alleen bij bedrijfsopleidingen;
- reguliere bekostiging.

Tabel B2.1 Aantal instellingen bereikt en aantal voorbeelden besproken (op basis van database)

	Totale veld	Bereikt	Niet bereikt (geen tijd, weigering)	Aantal BS en BO besproken
Roc	41	36	5	107
Aoc	15	10	5	15
Vakinstellingen	13	12	1	21
Totaal	**69**	**58**	**11**	**143**

Fase 1b: Aanvullend veldwerk (verdieping)
Het doel van fase 1b was te komen tot een

- inzicht in aard en omvang van het concept bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen: welke varianten komen het meest voor, hoeveel partijen en deelnemers zijn erbij betrokken? En hoe is juridisch en financieel een en ander vormgegeven?
- voorlopige SWOT-analyse.

Toegepaste methoden:
- deskresearch;
- een verdieping van enkele cases door gesprekken.

Op basis van het veldwerk is een groslijst van bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen samengesteld. In deze fase van het onderzoek zijn, in overleg met de begeleidingscommissie, acht voorbeelden van bedrijfsscholen geselecteerd om nader uit te werken. Voor de uitwerking van elke case zijn minimaal twee personen gesproken, één van een betrokken bedrijf en één persoon van een betrokken onderwijsinstelling.

Fase 2: Analyse en rapportage: in deling en succes
In de laatste fase zijn we, vooral op basis van de eerder verzamelde gegevens, gekomen tot een

- inschatting van succes (doelbereik) van bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen;
- inzicht in succes- en faalfactoren;
- eerste SWOT-analyse van de concepten bedrijfsscholen en bedrijfsopleidingen.

BIJLAGE 3

Respondenten

Aan dit onderzoek werkten de volgende personen mee:

Tabel B3.1 Begeleidingscommissie en meelezers

Organisatie	Naam
MBO Raad	Mw. P. Deveneijns
VNO-NCW	Dhr. J.W. Koole
MKB-NL	Mw. G. Visser
Colo	Dhr. W.I. Seignette
Inspectie van het onderwijs	Mw. E. de Ruijter
Paepon	Mw. A.J.M. Bakker
Ministerie van OCW, BVE	Mw. L. Evers
Ministerie van OCW, publiek-privaat	Dhr. M. Hermans
Ministerie van OCW, VSV	Mw. F. de Geus
Ministerie van OCW, Kennis	Dhr. H. Stegeman
Ministerie van OCW, Kennis	Mw. L. van de Venne
Ministerie van EZ (directie Ondernemen)	Dhr. A. Uwland
Ministerie van SZW (directie ASEA)	Mw. R. Jongsma
Projectdirectie PLW	Dhr. J. de Hooge
Ministerie van LNV (directie Kennis)	Dhr. U. Teunis

Tabel B3.3 Casestudies

Case	Naam	Functie
Bedrijfsschool Bolletje	Johan Leferink	Hoofd opleidingen, arbo en milieu Bolletje
	Dick van der Meijden	AOC Oost projectleider training & projecten
Corus Training Centre	Inge Helmers	Manager Corus Training Centre
	Herman Labee	Opleidingsmanager techniek Nova College
De Bedrijfsschool	Ed Wolf	HR-functionaris Rockwool
	Yvonne Verkozen	afdeling educatie Rockwool
	Mark Konings	Opleidingsmanager Leeuwenborgh Opleidingen
Schiphol College	Chris Baars	Directeur Schiphol College, vanuit Schiphol Group
	Jeroen Ankersmid	Directeur innovatie ROC Amsterdam en directeur Schiphol College
WenS ICT	Henk Kuipers	Directeur WenS ICT
	Kees Jan Kuijer	Uitzendbureau Randstad ICT
De Sapfabriek	Bas Tomassen	Directeur De Sapfabriek
	Johan Crielaard	Onderwijsmanager electrotechniek ROC A12
Opleidingshuizen	Dick Hutteman	Algemeen directeur Bedrijfsgroepen, regievoerder NCvB
	Ger Dijkstra	Manager opleiding en training van Maxeda

BIJLAGE 4

Vragenlijst

A. Doelstelling
1. Wat is het doel als naar de resultaten op onderwijskundig/inhoudelijk gebied wordt gekeken?
2. Wat is de doelstelling die het samenwerkingsverband wil behalen als naar bestuurlijk-juridische aspecten wordt gekeken?
3. Wat is de doelgroep (werknemers, leerlingen, werklozen)?
4. Wat is de aanleiding/wat zijn de motieven om samen te werken (bijvoorbeeld door invoering van competentiegericht onderwijs of tekort aan personeel)?

B. Samenwerking
1. Hoeveel partijen werken samen?
2. Hoe is de samenwerking ontstaan? Welke partij heeft het initiatief genomen?

C. Juridisch/afspraken/duurzaamheid
1. Welke afspraken zijn gemaakt (operationeel, tactische en strategische)?
2. Hoe formeel/hard/duurzaam zijn de afspraken?
3. Hoe zijn de verantwoordelijkheden verdeeld? Wie draagt welk risico?
4. Welke formaliteiten zijn tot stand gekomen? Zijn er statuten en/of contracten?

D. Onderwijsinhoudelijk
1. In welke mate staat de onderwijsvorm open voor deelnemers? Voor iedereen toegankelijk of worden er eisen gesteld aan deelnemers?
2. Hoe zit het met de zeggenschap over de onderwijsinhoud?
3. Hoe wordt invulling gegeven aan het kwalificatiedossier?
4. Zijn er onderwerpen uit het kwalificatiedossier die meer of minder aan bod komen?
5. Wie doceert?
6. Hoe wordt geëxamineerd?

E. Bekostiging
1. Welke afspraken zijn er gemaakt op het gebied van de bekostiging van de bedrijfsscholen?
2. Hoe groot is de financiële bijdrage van het bedrijf?
3. Wat levert het het bedrijf op om te investeren in bedrijfsscholen?
4. Welke afspraken zijn er gemaakt rond de huisvesting van het te geven onderwijs (financieel)?
5. Is er sprake van subsidie vanuit de overheid? Zo, ja welke middelen worden vanuit de overheid gebruikt om de bedrijfsopleiding/bedrijfsschool (voor een deel) te bekostigen?

F. Belemmerende en bevorderende factoren

1. Waar lopen de partijen tegenaan? Wat zijn de knelpunten?
2. Wat zijn oorzaken voor deze knelpunten (wat zijn de kenmerken)?
3. Welke oplossingen kiest men voor de gerezen knelpunten?
4. Zijn eerdere initiatieven gestrand? Waarom zijn ze gestrand?
5. Ondervindt de bedrijfsschool hinder van de conjunctuur?
6. Wat kan juist faciliterend werken?

BIJLAGE 5

Selectie voorbeelden uit fase 1a Quickscan

In deze bijlage wordt een selectie van de voorbeelden gepresenteerd die zijn gevonden tijdens de inventarisatiefase.

Naam	Samenvatting
Het Maintenance College	Het Maintenance College is een samenwerkingsverband tussen industrie- en onderhoudsbedrijven en drie scholen voor mbo. Binnen het Maintenance College worden jonge mensen opgeleid tot onderhoudstechnicus in de procesindustrie. De opleiding wordt verzorgd door het Albeda College in Rotterdam, het Scheepvaart en Transport College in Brielle en Zadkine Techniek in Rotterdam. Het les- en boekengeld wordt betaald door de aangesloten bedrijven in de vorm van een prestatiebeurs. Tijdens de BPV ontvangt de deelnemer een geldelijke vergoeding.
Terra Practica	Terra Practica is een samenwerking tussen AOC Terra MBO Groningen en een zestal praktijkbedrijven in de melkveehouderij in Noord-Groningen. Terra Practica wil met deze samenwerking het praktijkleren in de agrarische sector bevorderen. Ruim 35 deelnemers van de opleiding veehouderij van AOC Terra MBO Groningen, onder begeleiding van docent Bert de Jong. Zes melkveehouderijen in Noordwolde en omgeving. De veehouders ontvangen een vergoeding voor hun inzet en het beschikbaar stellen van hun accommodatie.
Limburg Chemelot	Een voorbeeld van intensieve samenwerking is de opleiding leidinginspecteur/ wanddiktemeter bij Chemelot. Er zijn op dit moment ongeveer twintig deelnemers. De opleiding is tot stand gekomen vanuit een vraag van Chemelot. Op basis hiervan is er een onderwijsprogramma geschreven, waarbij de prestatiedefinities door Chemelot zijn vastgesteld. De kosten komen geheel voor rekening van Chemelot. Het programma is nu alleen gericht op Chemelot, maar uitbreiding naar DSM en andere chemopetrische bedrijven ligt in het verschiet.
Opleidings-huizen	Het Nationaal Consortium voor Bedrijfsgroepen (NCvB) is een structureel samenwerkingsverband tussen vijf roc's (Noorderpoort-college, Rijn IJssel College, ROC Eindhoven, ROC Tilburg (Midden-Brabant) en ROC Nova College) en zo'n honderd bedrijven, geïnitieerd door ROC Midden Brabant. Ze organiseren opleidingshuizen: bedrijfsspecifieke opleidingen voor landelijk opererende bedrijven, bbl-opleidingen die (het liefst) geheel in de bedrijven plaatsvinden. Er zijn in totaal 5500 deelnemers bezig met deze soort opleidingen. In de praktijk betaalt de werkgever de opleiding voor de werknemer.
Fast service	McDonalds Fastfoodmedewerker niveau 2, McDonalds heeft eigen opleidingen (SOC's deelopdrachten) maar wilde dat werknemers crebo-opleidingen zouden gaan halen. P3Transfer heeft de opleidingen van McDonalds geanalyseerd, gekeken wat er aan ontbrak voor kwalificaties voor niveau 2 (zoals Engels en Duits (in McDonalds Venlo)). De uitvoering van de opleiding vindt honderd procent in de praktijk plaats.

Naam	Samenvatting
AOC-Oost – Bolletje	AOC Oost Training & Projecten verzorgt de EVC-bedrijfsopleidingen bij Bolletje en hanteert een strikt EVC-, opleidings- en examineringproces dat voldoet aan de normen gesteld door de Onderwijsinspectie (en daarvoor KCE) en het Kenniscentrum EVC.
Allround Zwembad Medewerker	ROC Midden-Brabant in samenwerking met het Sportbedrijf Tilburg. Deze samenwerking richt zich op de beroepsopleiding Allround Zwembad Medewerker. Hierbij werken de managers van de drie Tilburgse zwembaden en de docenten van de opleiding MBO Sport en Bewegen nauw samen. Deze samenwerking wordt door NPZ-NRZ (zwembond) gebruikt als voorbeeldfunctie bij andere landelijke zwemopleidingen. Het betreft een bol-opleiding die volledig in het zwembad plaatsvindt. De docenten van Sport en Beweging komen naar het zwembad toe voor lessen en theorie, de stagebegeleiders zijn de medewerkers van de drie zwembaden. De vervolgstap is dat zowel de medewerkers van het Sportbedrijf als de docenten van het roc samen de lessen gaan doen, zodat de verantwoordelijkheid wordt gedeeld. Het is nog onduidelijk hoe de bekostiging er dan gaat uitzien.
KLM of KLU-klas	Er is een groot tekort aan vliegtuigonderhoudstechnici. In 2007 is binnen de opleiding vliegtuigtechniek van ROC Midden-Brabant de samenwerking met de KLM en de Koninklijke Luchtmacht (Klu) geïntensiveerd. Vanaf 2007 kunnen studenten instromen in een specifieke KLM- of Klu-klas. Studenten ontvangen een vergoeding voor de opleidingskosten en krijgen na het behalen van het diploma een arbeidscontract en een specifieke vervolgopleiding aangeboden bij de KLM of Klu. Gedurende de opleiding zijn de studenten verzekerd van een goede stageplaats. ROC Midden-Brabant kan rekenen op ondersteuning van KLM en Klu voor onder andere inventaris en docentenstages. De samenwerking heeft in 2007 concreet geleid tot een verdubbeling van de instroom van studenten ten opzichte van voorgaande jaren.
Zorg Innovatie Centrum	In januari 2007 heeft de samenwerking tussen Fontys Hogescholen en GGZ Midden-Brabant geresulteerd in het oprichten van een Zorg Innovatie Centrum. Sinds september 2007 is het roc ook nauw betrokken bij het ZIC. Er zijn zes studenten van de opleiding verpleegkundige kwalificatieniveau 4 gestart. Samen met de studenten van de Fontys Hogescholen, beheren de studenten de afdeling. Dit betekent dat zij naast het verlenen van de zorg in al zijn facetten ook verantwoordelijk zijn voor het onderhoud, de bevoorrading, et cetera. In het schooljaar 2007 zijn er ook gesprekken gevoerd tussen Verpleeghuis De Hazelaar, ROC Midden-Brabant (School voor Gezondheidszorg) en HBO Fontys (HBO V). Deze voorbereidingen hebben geresulteerd in de start van het ZIC (Zorg Innovatie Centrum) op een van de afdelingen van de Hazelaar. Het ZIC biedt een krachtige leeromgeving voor studenten.
Diverse OpleidingsBedrijf Metaal (OBM)	De Koninklijke Metaalunie is een aantal jaren geleden begonnen met de oprichting van OBM's. Inmiddels zijn er, verspreid over het land, elf van deze OpleidingsBedrijven Metaal. Crux van de nieuwe praktijkopleiding in de regio Zwolle is optimale

Naam	Samenvatting
	communicatie en samenwerking tussen het regionale bedrijfsleven en het ROC Deltion College. Kenteq en het OBM Zwolle brengen onderwijs en bedrijfsleven bij elkaar. Met de OBM-formule kunnen metaalbedrijven aangeven welke competenties hun werknemers moeten bijleren. Vervolgens leren praktijkdocenten ze deze aan, niet met een theoretische verhandeling, maar puur praktijkgericht onderwijs. En elke deelnemer krijgt een leertraject op maat. Verschil met de bbl is dat de schooldag meer op de praktijk is gericht.
College Hotel, Amsterdam	Het College Hotel is in 2005 opgericht als trainingshotel en eigendom van het ROC van Amsterdam onderdeel Hotelschool, Bakkerij en Toerisme.
Sapfabriek, Ede	De Sapfabriek is een initiatief van ROC A12 en de Stichting Werken Leren. Bij dit initiatief zijn ook Stichting Food Valley, CSG Het Streek, Technocentrum de Vallei, overheid en bedrijven als Friesland Foods, Campina en Heinz betrokken. In de Sapfabriek te Ede begeleiden werkmeesters uit het bedrijfsleven, samen met leermeesters uit het onderwijs, deelnemers.
Bedrijfsschool Corus	Corus biedt mensen de mogelijkheid om tegelijkertijd te werken en een mbo-opleiding (met erkend diploma) te volgen binnen het bedrijf.
Stichting Bedrijfsschool Kinderopvang	Een bedrijfsschool, die certificeert op de werkvloer en voldoet aan de gemeentelijke Verordening kinderopvang, cao-kinderopvang en aan de eisen van onderwijs (zodat de school opleidt tot een erkend diploma) Richt zich op mensen met afstand tot de arbeidsmarkt die graag in de kinderopvang willen gaan werken.
Maintenance Boulevard Maastricht Aachen	Specifiek kijkend naar Zuid-Limburg heeft het bedrijfsleven grote behoefte aan mensen en ziet grote kansen op dit gebied. Bedrijfsleven, provincie, onderwijs en andere partijen zetten zich in voor de versterking van de regio op dit gebied. Beschikbaarheid van voldoende en goed gekwalificeerde medewerkers op het gebied van vliegtuigonderhoud is hierbij cruciaal. Vliegtuigonderhoudtechniek, nieuwe opleidingen zoals op het gebied van vliegtuigpainting en kunststoftechnologie, alsook met maatwerk-trajecten en andere vormen van scholing voor werkenden en zij-instromers. Het nieuwe gebouw betreft 1000 m² hangarruimte waar wordt gesleuteld aan vliegtuigen, en viermaal 200 m² voor een avionica-, motor-, plaatwerk- en hydraelicashop. Het is de bedoeling dat er permanent 400 deelnemers zijn en 75-100 mensen in maatwerktrajecten.
Project Marok'Kans, Rotterdam Airport	In 2004 is door Rotterdam Airport in samenwerking met Politie Rotterdam - Rijmond en met medewerking van het Rotterdamse bedrijfsleven dit project gestart. Het concept is overgenomen door Amsterdam (Schiphol College) en Eindhoven.
Cas Spijkers Academie	ROC Nijmegen start vanaf schooljaar 2007-2008 met een nieuwe opleiding: een meesteropleiding in het culinaire vak onder toezicht van één van Nederlands bekendste koks: Cas Spijkers.
De Bedrijfsschool	Drie Limburgse bedrijven beginnen in januari in Roermond met een bedrijfsschool. Jongeren vanaf 16 jaar, maar ook twintigers en dertigers, kunnen er worden opgeleid tot monteur, operator of logistiek medewerker. De bedrijven die het initiatief hebben genomen voor de

Naam	Samenvatting
	nieuwe school zijn Rockwool in Roermond (isolatie), Smurfit Kappa eveneens in Roermond (papier) en Numac in Venray (machine-onderhoud). De Bedrijfsschool biedt een combinatie aan van werken en leren, dit in de vorm van bbl-trajecten. Tevens biedt de bedrijfsschool cursorisch onderwijs aan voor zittend personeel. Hoop is dat roc's (regionale opleidingscentra) het stokje van de bedrijfsschool in de komende jaren overnemen en wel weer opleidingen aanbieden voor vaklui waar de industrie om staat te springen.
BORN Bouwopleiding	BORN Bouwopleiding is een samenwerkingsverband van ruim honderd aangesloten bouw(leer)bedrijven en ROC Nijmegen
Schiphol College	Schiphol Group en ROC van Amsterdam hebben 22 oktober 2007 officieel Stichting Schiphol College opgericht. Het doel van de stichting is om de talenten van (jonge) mensen duurzaam te ontwikkelen. Schiphol College creëert en begeleidt opleidingstrajecten in de luchtvaartbranche die onderwijskundig vernieuwend zijn op het gebied van inhoud, organisatie en communicatie. Mbo-opleiding voor beveiligings-medewerker airport, logistiek medewerker airport of facilitair medewerker airport.
ROC Midden-NL 'Vakwerk Houten'	Vakwerk Houten is dé plek waar vacatures, scholing, potentiële werknemers en werkgevers samenkomen. Een uniek samenwerkingsverband tussen de Gemeente Houten en ROC Midden-Nederland met als doel mensen met een uitkering door scholing en een intensieve begeleiding toe te leiden naar duurzaam werk.
Droomjongeren	Droomjongeren is een project voor jongeren die hun droom willen waar-maken. Trajekt en een groeiend aantal partners biedt hen de kans hun dromen waar te maken. In deelprojecten kunnen jongeren kennismaken met verschillende branches, van karts bouwen tot schoonheidssalon. Het doel is om schooluitval en jeugdwerkloosheid te bestrijden en te voorkomen bij kanszoekende jongeren in de leeftijd van 16-24 jaar in Maastricht en omgeving. Begeleiding wordt gegeven door vrijwilligers en docenten van Leeuwen-borgh.
LSSO kantoorfunctie opleidingen	Het LSSO® biedt opleidingen voor kantoorfuncties aan. In 35 regio's in Nederland worden in meer dan 50 verschillende opleidingplaatsen de LSSO®-opleidingen aangeboden (bekostigd en niet-bekostigd). Ook op de Nederlandse Antillen en in Suriname worden onze opleidingen verzorgd. De opleiding leidt onder andere re-integrerende vrouwen op voor kantoorfuncties.
Horeca Samenwerkings-verband Pauwstraat	In de Pauwstraat in Arnhem is een project waarbij vier restaurants samenwerken. Zij dienen als leeromgeving. De deelnemers (bol 1 en 2) doen de voorbereidende werkzaamheden. Eén van de restaurants wordt gebruikt als lesruimte. Theoretische ondersteuning vindt daar plaats. Jongeren die zich onderscheiden tijdens de voorbereidende werkzaamheden en de lessen mogen 's avonds meewerken als er klanten zijn.
Samenwerking tuinders	Omdat tuinders uit de regio hebben aangegeven dat ze de kennis van deelnemers over 'techniek in de kas' niet voldoende vonden. Er was vanuit de school al veel contact met bedrijven omdat deelnemers daar stage liepen. In bijna terloopse gesprekken met verschillende bedrijven

	kwam deze vraag naar voren. Dit nieuwe samenwerkingsverband tussen de Groene Welle en vijf tuindersbedrijven is dan ook organisch gegroeid. Er wordt gewerkt in cycli van vijf tot zes weken. In deze periode gaat een groep deelnemers steeds naar één bedrijf voor de lessen. Bij het ene bedrijf leren ze alles over klimaatbeheersing, bij de andere over waterbeheer, bemesting of iets dergelijks. De lesstof wordt aangepast naar wat de tuinders relevant vinden voor de praktijk.
Zeecontainerdorp	Het Zeecontainerdorp is een mini-samenleving van en voor jongeren die daar wonen, werken, leren en recreëren. Dit is een project dat dit jaar van start gaat. Het is breed opgezet, in alle sectoren zijn bedrijven benaderd en nu zijn er onderhandelingen over de invulling van het onderwijsprogramma met de bedrijven. Het is de bedoeling dat in totaal 16 bedrijven gaan meewerken en dat er 32 crebo-opleidingen komen. Het zeecontainerdorp wordt gebouwd van honderd containers in Westerpark, waar mbo-deelnemers gaan wonen. Het idee is dat de deelnemers gaan werken bij de bedrijven op deze locatie, en als dan blijkt dat ze kennis missen om bepaalde handelingen of werkzaamheden te doen, kunnen ze op de locatie les/theorie/workshops doen als bijscholing. Het zijn in-corporate opleidingen.
WenS ICT	WenS ICT-diensten biedt studenten van mbo ICT-opleidingen de unieke kans om tijdens hun opleiding het WenS traineeship te volgen. Tijdens dit traineeship kunnen studenten – in samenwerking met Microsoft, Cisco en Novell – een of meerdere internationaal erkende certificaten behalen en worden zij voor circa duizend werkuren gedetacheerd bij partners (bedrijven) die aan WenS ict diensten zijn gelieerd. Tijdens het gehele traject wordt nauw samengewerkt met scholen en bedrijven.

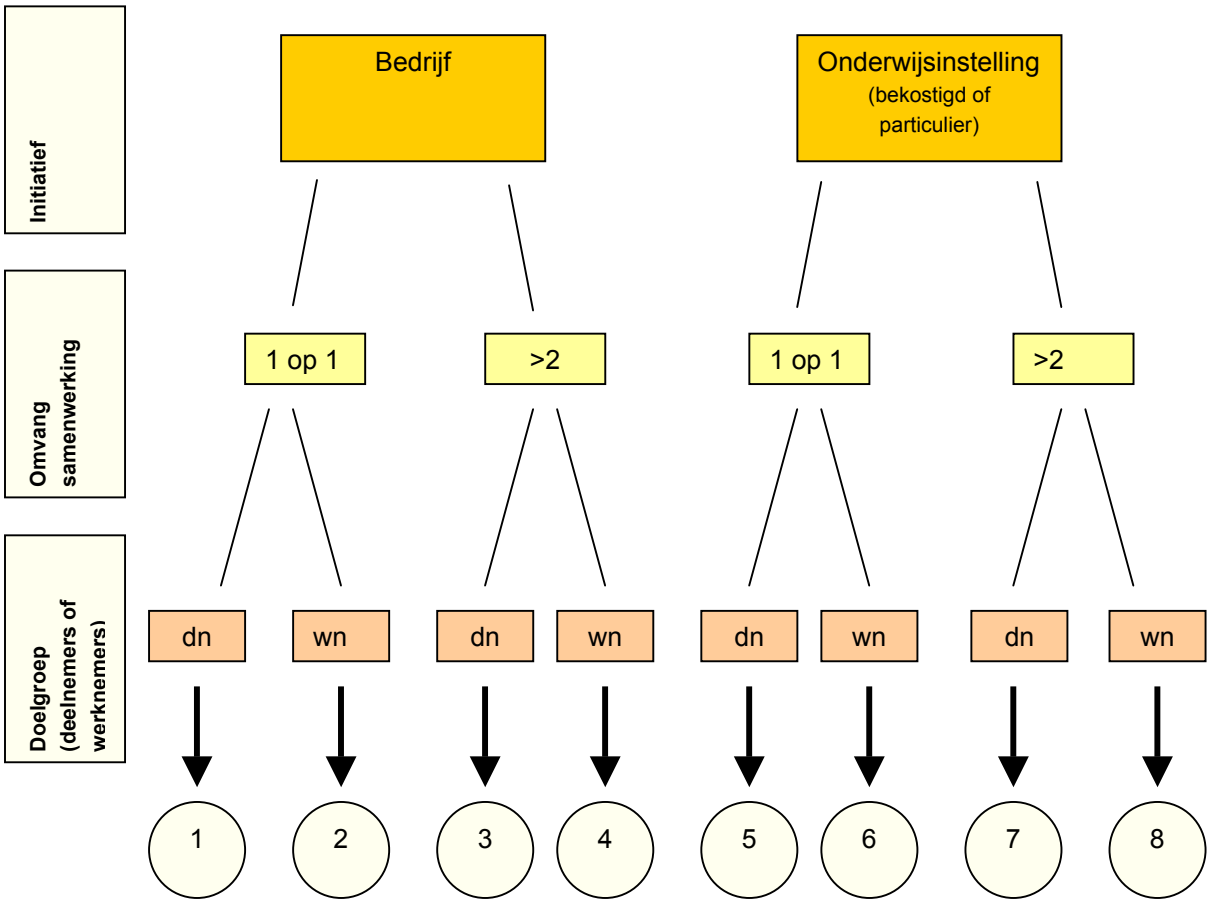
BIJLAGE 6

Keuzeschema cases

Een eerste selectie van de meest interessante voorbeelden die zijn gevonden in de inventarisatieronde, zijn kort beschreven in bijlage 5. Vervolgens wilden we zes tot acht voorbeelden verder uitwerken in een casebeschrijving.
Hiervoor is een zogeheten keuzeschema geconstrueerd.
Het schema bestaat uit drie dimensies die als onderscheidend uit de eerste fase naar voren zijn gekomen:

- het initiatief tot samenwerken;
- de omvang van de samenwerking (hoeveel partijen);
- doelgroep (werknemers of deelnemers).

Figuur B6.1 Keuzeschema cases bedrijfsscholen en -opleidingen



Regioplan Beleidsonderzoek

Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
T 020 531 531 5
F 020 626 519 9
E info@regioplan.nl
I www.regioplan.nl