



Apprenticeships*

Duaal leren, werkend-leren, work-based learning, work-placement, in-company training, internships, stage, deeltijd, en nog meer zaken als het gaat om het combineren van werkplekken en schoolomgeving.

**Duidelijkheid is hard nodig in de internationale context.
Maar het concept is mogelijk ook interessant voor onze Ad-opleidingen!**

* omdat niet altijd een Engelstalige naam nodig is... als een Nederlands begrip voorhanden is... zouden we ook kunnen spreken over:

Beroeps-Duale opleidingen (BD-opleiding)

Inleiding

Het is altijd interessant, leuk en behartigingswaardig om bij internationale congressen en seminars aanwezig te zijn, om te horen hoe bepaalde ontwikkelingen in andere landen verlopen. In Nederland hebben we onze zaakjes in het algemeen redelijk tot goed op orde. We waaien met veel winden mee, om internationaal ons partijtje te kunnen meebazen. Niet dat we ons als Hollanders (het gebruik van het begrip 'Nederlanders' is beter, zegt men) iets aantrekken van voorstellen, suggesties, regels en instrumenten die vanuit Brussel van bovenaf worden opgelegd, maar we pikken als rechtgeaarde ondernemers wel de krenten uit de buitenlandse pap en we spelen gretig in op alle andere statige zaken die voortdurend elders worden uitgeserveerd.

Laatst was er weer een congres over 'apprenticeships'. Dit keer in Parijs onder regie van de OECD en Cedefop. Het is een onderwerp dat hoog op de internationale agenda staat, aangezien werkend-leren van veel kanten wordt gezien als een panacee voor het opscholen van mensen in het algemeen en het zorgen voor 'readyness' voor de arbeidsmarkt voor jongeren, in het mbo (vocational education and training) in het bijzonder.

Het rare is dat er geen sluitende internationale definitie van 'apprenticeship' bestaat. Het begrip wordt veelal gebruikt naast of als synoniem van 'work-based learning'. Het gaat in ieder geval om een format dat toepasbaar is op jongeren die binnen het initiële onderwijs werk en scholing met elkaar combineren, met de nadruk op de eerste component zodanig dat er sprake van een krachtige werkomgeving. Het doel is het behalen van een formeel diploma, getuigschrift en/of graad. Die insteek wordt onderhand alom acceptabel geacht, maar zelfs in formele rapportages is het vaak tevergeefs zoeken naar wat eronder in een bepaalde context dient te worden verstaan omdat er kennelijk getwijfeld wordt aan het gebruiken van de goede, bij de doelgroepen herkenbare definitie. Mogelijk is men bang iets over het hoofd te zien en dus om een 'boot te missen'.

Dit is vervolgens erg vervelend als die duidelijkheid bij het verzorgen ervan toch echt nodig is. Het leidde in ieder geval bij die Parijse conferentie tot een interessante presentatie van een tweetal onderzoekers. Ze toonden hun moed om in dit gezelschap van gebruikers en experts de volgende indeling op het scherm te toveren, met drie soorten gebruik van het begrip 'apprenticeship':

- *Fake* = kort, specifieke bedrijfsopleidingen, cursussen, in-company training, geen echt contract met alle betrokkenen, weinig of geen salaris, e.d.
- *Label* = wat langere scholingstrajecten, geleid vanuit werkgevers(organisaties), meer gericht op stages, projecten voor langere duur, e.d.
- *Brand* = de enige en echte vorm, voor een formeel en erkend diploma, met een tripartite overeenkomst, met contracten, lange periode, investeren door werkgevers, verschillende afdelingen of zelfs bedrijven, een redelijke vergoeding, gelet op de status, e.d.

Het neerzetten van deze indeling moet in dit kader worden gezien als een dappere aanzet tot een aanbeveling in de richting van de beleidsmakers om in ieders belang te komen tot een heldere omschrijving van 'apprenticeship', met de nodige randvoorwaarden. Alles wat lijkt op het combineren van werken en leren, hoe dan ook, mag best worden benoemd, maar wel steeds met voor elk format een set goed te hanteren en te controleren criteria.

Het is nu afwachten wat er de komende tijd gebeurt, want het gaat uiteindelijk om jongeren (en ouderen, maar dan wel met een ander format dan een 'apprenticeship'¹), die baat hebben bij een waardevol scholingstraject. Transparantie is en blijft daarbij cruciaal en noodzakelijk.

Apprentice = werknemer en dan ook formeel student

Het is dus zo dat een analyse van diverse stukken en rapporten, in combinatie met gesprekken met betrokken experts, duidelijk maakt dat het 'echte' uitgangspunt voor een 'apprentice' simpelweg het zijn van een werknemer is, als jongere, met een (tijdelijk) specifiek arbeidscontract.

Er zijn vervolgens twee opties als het gaat om de scholing die wordt gekoppeld aan het werk, dus de werkomgeving en de werkplek:

1. De combinatie van werk en studie leidt tot een nationaal erkend en vastgesteld diploma, dus met leeruitkomsten die algemeen geldend zijn voor het land (of regio, als men daarvoor een eigen standaard kan en mag gebruiken).
2. De combinatie van werk en studie kent een opzet waarbij het studieprogramma een vorm van maatwerk is in aanvulling op het verwerven van competenties op het werk en als zodanig zeer nauw aansluit bij de eisen van een beroepsgroep, een bedrijfstak of een ander deel van het werkveld voor een specifieke groep functies en beroepen. Er wordt eerst gezien wat in een bepaalde groep functies op dat niveau al op de werkplek kan worden geleerd, om vervolgens vast te stellen welke scholing in complementaire zin daarbij nodig is. Het gehele programma leidt tot een formeel erkend diploma.

De eerste optie is de meest gebruikte en alom erkende vorm. Je kunt daarbij denken aan onze duale variant in het hbo, de bbl dus in het mbo, de duale versie in Duitsland - en zo kent elk land wel op bepaalde niveaus en in diverse sectoren een dergelijk format. Daarbij is het de kunst om de werkgevers zover te krijgen dat ze de mogelijkheid bieden om op de werkplek de vereiste (praktische) competenties te verwerven en daarnaast de jongeren de kans te geven om onderwijs te volgen voor de zaken die nu eenmaal niet tijdens het werk aan de orde kunnen komen. Het is daarbij zoeken naar de juiste balans, mede afhankelijk van de soort opleiding en de krachtige werkomgevingen die gedurende de gehele studie kunnen worden geboden.

De tweede optie is nog maar in een beperkt aantal landen te vinden, maar deze aanpak is echter heel aardig internationaal in opkomst. Er is een groeiende behoefte aan 'sterkere' vormen van 'work-based learning', zoals het hebben van een situatie waarbij het programma wordt ontworpen in aanvulling op wat op de werkplek kan worden geleerd. Hieronder wordt beschreven hoe en wat.

Voor dit soort vormen is het werkveld echter keihard nodig. Het kan lastig zijn aangezien er toch moet worden 'geproduceerd' en voldoende omzet nodig is om de organisatie in stand te houden.

¹ Een apprentice is op basis van bepaalde afspraken een jongere, binnen het initiële onderwijs om een formeel diploma te gaan behalen. Uiteraard kunnen ook ouderen opgaan voor een formeel diploma, als een soort apprentice. Bijvoorbeeld als iemand werkloos en vervolgens een baan (tijdelijk) krijgt aangeboden om die te combineren met de studie. Het lastige hiervan is veelal dat het salaris een stuk hoger moet zijn dan bij jongeren. Internationaal wordt echter deze persoon niet als een apprentice gezien, maar als een duale zij-instromer. Bovendien kan deze oudere persoon een opleiding in deeltijd gaan volgen.

Een werkgever zal soms wel willen meedoen, maar dan toch graag met meer gebruiksmogelijkheden voor het bedrijf zelf, dus meer met inbreng wat er in de functie nodig is en al kan worden gedaan, werkende weg.

Zoeken naar een constructie voor optie 2

Om een dergelijke vorm met meer maatwerk mogelijk te maken, moet er door een bedrijfstak of een groep bedrijven dan wel samenwerkende organisaties samen met aanbieders van formeel onderwijs worden gezocht naar een constructie die dit mogelijk maakt binnen de kaders die voor een erkend diploma gelden. Daarbij moet dus het formele karakter in stand blijven, door het geheel te laten voldoen aan de eisen die ook aan optie 1 (en andere opleidingen) worden gesteld.

Daarom is het interessant hoe met deze aanpak in de landen die een dergelijk invulling van een 'apprenticeship' kennen, wordt omgegaan. Net als bij de andere vormen van werkend-leren is er in ieder geval sprake van het zorgvuldig vastleggen van gemaakte afspraken. Dat kan op verschillende niveaus, zelfs landelijk of regionaal, om ervoor te zorgen dat er geen sprake is van een te grote diversiteit in het aanbod.

Contract

Er is in ieder geval een standaardformat voor het contract, de werk-studie-overeenkomst, dat geldt voor de werkgever(s), de instelling en de persoon als werknemer-student. Daarbij is leidend dat helder is wat de beroepsvereisten zijn van de (groep) functie(s) die straks met het diploma kan worden ingevuld. Vervolgens wordt met elkaar vastgesteld wat de mogelijkheid is om zonder enige twijfel een deel van de daarvan afgeleide competenties in het werk te verwerven. De werkgever(s) geven dus een vorm van garantie af op dit punt.

Vervolgens wordt dit contract aangevuld met afspraken en regelingen met de betrokkene en de onderwijsinstelling over zaken die direct te maken hebben met scholing die aanvullend hierop nodig zijn. Het gaat om theorie, projecten, vakken en allerlei andere zaken die op de onderwijsinstelling worden verzorgd en aldus ondersteunend zijn aan de groei naar een hoger niveau binnen het werkveld waarvoor de opleiding bedoeld is.

Formeel diploma

In die zin wordt het totale programma mede door het werkveld bepaald. Het eindresultaat is een formeel diploma, maar wel met een geheel eigen status binnen het onderwijssysteem.

Het is de taak van de onderwijsinstelling om ervoor te zorgen dat het gehele pakket voldoet aan de formele eisen die bij een niveau passen. Het programma moet in voorkomend geval een accreditatie kunnen doorstaan, bij de aanvraag van een nieuwe opleiding.

Dat vraagt om een goede samenwerking, om te voorkomen dat 'werkgevers teveel willen' en 'zaken naar zich toe gaan trekken'. Ze weten uiteraard dat deze aanpak ook ten goede komt aan de gehele bedrijfstak, waarmee een te specifieke insteek niet zorgt voor een vertrouwen bij de overheid en de instanties die kijken naar het niveau en de kwaliteit van erkende opleidingen.

Dus hiermee is deze vorm van 'apprenticeship' een bedrijfserichte opleiding – beroeps-duaal, om het zo te noemen – die als zodanig wordt gebruikt voor het opstellen van een geaccrediteerd traject op het formele niveau, verzorgd door een erkende onderwijsinstelling.

Interessant voor ons land...

Misschien is het interessant om in dit kader eens te kijken naar de situatie in ons land – en wat er hier kan gebeuren.

Het is duidelijk dat we de tweede optie, dus de maatwerkform van een dergelijk 'apprenticeship' in ons formele en door de overheid gecontroleerde onderwijs niet kennen. In het mbo is er de bbl-route, dat wel, maar de werkplek is nog steeds gekoppeld aan het behalen van landelijk geldende competenties (leeruitkomsten) die ook gelden voor de bol-route, dus voor de voltijdse opleiding. De betrokkene heeft een (tijdelijke) baan, is daarmee werknemer en gaat in het algemeen maar een dag naar school. Maar aan het eind van de rit moeten de mbo-diploma's allemaal dezelfde waarde hebben, bol (voltijd) dan wel bbl (duaal/deeltijd).

De overheid is niet genegen om de bbl-route te erkennen als een bedrijfsopleiding, dus te zien als een vorm van in-company training. Er mogen best bedrijfsscholen zijn, voor specifieke werkgevers.

Ook mag er sprake zijn van een vorm van publiek-private samenwerking voor bepaalde onderdelen, dus dat de werkgever nauw betrokken is bij bepaalde modules, projecten en keuzevakken. Vooral die laatste zaken bieden behoorlijk wat kansen. Maar de mbo-instelling is en blijft verantwoordelijk voor het geheel².

Dat is soms lastig aan te sturen, zeker als grote bedrijven en bepaalde ketens het hebben over 'hun X-academie'... en daarmee veel publiciteit weten te verwerven als het gaat om het aantrekken van nieuw personeel. Echter, als de controle op de kwaliteit en het niveau in orde is, is dit het allemaal wel waard voor onze economie en maatschappij, en zal er niet moeilijk over worden gedaan.

In het hbo?

Maar dan het hoger onderwijs, hoe zit het daarmee, en wat is daar zoal mogelijk? Of meer in het algemeen, wat vindt er bijvoorbeeld internationaal plaats op de hogere niveaus en wat is dan voor ons land voldoende interessant op 'mee te pikken' om ook te komen tot deze nieuwe variant, naast voltijd, deeltijd en duaal?

Zeker in landen waar steeds meer wordt gekeken naar het doortrekken van Vocational Education and Training (ons mbo in formele zin, dus VET) naar hogere niveaus, dus 5 en ook 6 en zelfs nog hoger, zoekt men naar mogelijkheden om daarvoor ook het format van de 'apprenticeship' te gebruiken. In landen als Engeland, Zwitserland en Ierland heeft men hiervoor al een aantal jaren geleden het voortouw genomen. Nu volgen ook landen als Duitsland, Oostenrijk, Denemarken en diverse andere landen die deze vorm van werken en studeren al vaak decennia voor hun VET-sector gebruiken.

In het hogere segment blijkt het evenwel een stuk lastiger te zijn, merkt men in de praktijk. VET-aanbieders lopen tegen allerlei grenzen en zeker behoorlijk veel weerstand aan. Bovendien betekent het gaan aanbieden van dergelijke kwalificaties, zeker als de overheid achter het idee is gaan staan - of dat bereid is te gaan doen - dat op dezelfde niveaus voor het hoger onderwijs een parallel systeem ontstaat, zeker rond niveau 5.

'Driften'

Een andere onderzoeker gaf in zijn presentatie in Parijs aan dat dit mede ook een gevolg is van de 'academic drift' die aanbieders van VET hebben, dus de drang om mee te gaan in de oriëntatie in het hoger professionele onderwijs (ons hbo). Die drang uit zit op niveau 5 door het gaan aanbieden van een opleidingen die je kunt zien als 'Vocational-Professional Education (VPE)³', dus een mix van mbo en hbo, in onze Nederlandse termen.

In reactie daarop zijn er volgens die expert duidelijke bewegingen te constateren in het hoger onderwijs, vooral bij de instellingen binnen het professionele systeem, die wijzen op een 'vocational drift'. Dat betekent voor niveau 5 dat de Short Cycle Higher Education (SCHE), onze Associate degree dus, sterker dan bacheloropleidingen op de praktijk is en zal zijn gericht. Het baseren van het programma op vormen van bedrijfsgerichte scholing wordt in dat geval gezien als een mooie voortzetting voor degenen die een VET-opleiding hebben gedaan. In Nederland mag dus denken aan het koppel mbo-4 en Ad, het doen van de Ad in nauwe aansluiting op het mbo.

² Recent verscheen een Kamerbrief over het Levenlang Ontwikkelen. Daarin wordt mede aandacht besteed aan het bestaan van de bedrijfsscholen (dat zijn er meer dan 140), vormgegeven in samenwerking met een mbo-instelling. De financiering is vaak heel verschillend. Dat is interessant in verband met het gegeven dat daarbij wordt opgeleid voor een bedrijf of een groep van bedrijven (of een bedrijfstak), dus dat men veelal een vorm van maatwerk kent. Het kan gaan om bbl'ers, dus bekostigd door de overheid. Maar ook om een inschrijving in de contractpoot van een mbo-instelling – die dan wel formeel een mbo-diploma moet kunnen aanbieden, maar dus ook kan 'leunen' op wat er in de bekostigde sfeer gebeurt. Vervolgens stoppen de werkgevers, fondsen of andere organisatie (veel) geld in het traject. Daarmee is er sprake van een vorm van publiek-bekostigde samenwerking.

De brief en de bijlagen staan op onze website bij 'nieuwsbrieven/stukken'.

³ Er wordt nu vooral gesproken over Higher VET, als een ingeburgerd begrip. Maar daarmee vangt men alleen de opleidingen die worden aangeboden in het verlengde van VET en daarop dus voortbouwen. Met VPE gaat het ook om die voortzetting, maar er vindt een duidelijke combinatie met elementen van het hogere professionele onderwijs plaats.

Naast elkaar op 5

Het gevolg is dat in een nationaal systeem SCHE en VPE naast elkaar kunnen bestaan. In zo'n geval is het ontzettend belangrijk om aan de doelgroepen duidelijk te blijven maken wat met elk type opleiding wordt beoogd. Tevens kunnen er soepele leerlijnen ontstaan van VPE-5 naar de SCHE dan wel de (professionele) bacheloropleiding, maar daarbij zijn heel heldere afspraken tussen de betrokken instellingen nodig. Er hoeft dus geen sprake te zijn van concurrentie, wel van het zorgen voor meer differentiatie op niveau 5 en het bieden van meer mogelijkheden om leerwegen in te richten.

Ook wordt gesteld dat het onderscheid kan worden gevonden in de vorm, de variant en de wijze waarop met het bedrijfsleven wordt samengewerkt. VPE-5 bouwt voort op de wijze waarop in het VET (dus ons mbo) een kwalificatie wordt ingevuld, sterk beroepsgericht, met praktische componenten. Die lijn kan worden doorgetrokken⁴. SCHE behoort tot het hoger onderwijs en kan dus, wat wij dual noemen, eveneens een duidelijke insteek richting het bedrijfsleven kennen.

Verdelen van de opties

In beide gevallen is het aan te bevelen om het format van de 'apprenticeship' te gaan gebruiken. Zoals in het voorafgaande aangegeven, zijn er dus twee opties voor die aanpak. Als in een land zowel SCHE als VPE-5 zijn te vinden, kunnen die opties als uitgangspunt voor het onderscheid worden gebruikt. Er kan een verdeling plaatsvinden op basis van de doelgroepen en de verdere doelstellingen. Anders gezegd, laten ze ieder een verschillende optie voor hun rekening nemen.

In ons land...

We kennen in ons land dit dilemma niet. Er is alleen maar de Ad-opleiding, terwijl er geen enkele beweging valt te constateren als het gaat om de 'academic drift' van het mbo, dus het penetreren van het hogere segment met een opleiding mbo-5. Bovendien zal daarvoor geen bekostiging door de overheid worden uitgetrokken, zoals in sommige andere landen – maar dan vooral ook alleen maar als er nu nog geen SCHE is...

Maar terug naar de vraag: Kunnen we in Nederland ons gaan richten op het aanbieden van een extra variant voor de Ad-opleiding? Is het mogelijk om net als in Engeland te komen tot een (Higher) Apprenticeship Associate degree (AAAd)? En dan wel met de optie die is genoemd onder 2, dus een programma dat als maatwerk tegen een groep functies kan worden 'geplakt' en een formeel diploma en dito graad oplevert.

Natuurlijk zijn die scholingstrajecten er al, maar dan binnen het private circuit, met zogenoemde niet-formele kwalificaties. Daarvoor wordt gewoon door de vragende partij fors geld betaald, ook gelet op de planning, het lesmateriaal, de docenten, de lesplek en de combinatie met het werkritme.

Kan dit dus wel, wetende dat volgens de NVAO-afspraken de Ad geen bedrijfsopleiding mag zijn? Of moeten we zeggen: hoe ver kan worden gegaan met het inspelen op de wensen van het werkveld (of moet je zeggen: eisen die worden gesteld om te kunnen meeliften op de dynamiek van de arbeidsmarkt en wat er dan nodig is om op de juiste wijze aan de slag te blijven). Hoe moet worden omgegaan met grote bedrijven en organisaties die ook in het hbo willen kunnen spreken over hun eigen 'bedrijfsschool' of 'Business Academy'?

Aanbeveling (en PAC's...)

De aanbeveling is om hiernaar een onderzoek te starten. Misschien is het helemaal geen gekke gedachte om te beginnen met de 'Professional Associate Colleges'. Die kennen hun eigen aanpak en management, weten hoe ze het bedrijfsleven in de regio moeten benaderen en kunnen dus met elkaar een groep kwalificaties opstellen die via een 'apprenticeship' zijn in te vullen.

Dus een landelijk netwerk vanuit het hbo en dan kunnen de branches, bedrijfstakken, beroepsorganisaties en andere georganiseerde werkveldpartijen bezien welke type functies zich lenen voor deze aanpak. Bij andere landen kan worden bekeken hoe het gaat, welke sectoren van het werkveld vooral met 'apprentices' werken en wat de kritische succesfactoren zijn.

⁴ Dat kan voor het (regionale) bedrijfsleven een interessante optie zijn. Ook zou dan kunnen worden bezien of de SBB, betrokken bij de kwalificaties in het mbo, de lijn naar boven kan doortrekken...