



Kostbaar en veel waard. Wat hebben we ervoor over?

Werkzame aanpakken en voorwaarden voor de continuïteit
van kleinschalig specialistisch vakmanschap

Utrecht/Den Haag, maart 2019

Eva Voncken (Bureau Turf), Ruud Baarda (Ruud Baarda Advies)





Kostbaar en veel waard. Wat hebben we ervoor over?

Werkzame aanpakken en voorwaarden voor de continuïteit
van kleinschalig specialistisch vakmanschap

Inhoudsopgave

1	Duurzaam blijven ontwikkelen	1
2	Achtergrondsheets	4
3	Wat werkt? Bouwstenen in beeld	8
4	De realitycheck: een rondgang langs vijf casussen	14
5	Conclusies en aanbevelingen	36
	Bijlage 1: Beslisboom en stappenplan Meld- en expertisepunt specialistisch vakmanschap te geven	39
	Bijlage 2: Overzicht van geïnterviewde personen	40
	Bijlage 3: Overzicht van gebruikte bronnen	41

Colofon

Grafisch ontwerp: Bureau Gurk, Marie Christine Meijer
Tekstredactie: Textworld, Daphne Doemges-Engelen
Foto's: Federatie Goud en Zilver, SBB

Hoofdstuk 1

Duurzaam blijven ontwikkelen

1.1 Vooraf

Het einde van de kenniscentra luidde een nieuwe situatie en context in voor het Meld- en Expertisepunt Specialistisch Vakmanschap¹, voorheen SOS Vakmanschap, sindsdien gepositioneerd binnen SBB.² Het Meldpunt vindt haar kracht om met en binnen het (reguliere) mbo passende oplossingen te ontwikkelen voor de kleine opleidingen, waar binnen SBB afspraken worden gemaakt met het hele mbo. Het Meldpunt heeft een rijke traditie opgebouwd om kleine en unieke beroepen en hun opleidingen op mbo-niveau te helpen levensvatbaar te blijven. Om zo te voorkomen dat ze uit het 'mbo-systeem' verdwijnen.

De taakstelling van het Meldpunt is aanvullend en breder dan de wettelijke taken van SBB. Het Meld- en Expertisepunt ondersteunt op verschillende manieren. Bijvoorbeeld:

- Als meldpunt voor kleine unieke beroepen en opleidingen die zich bedreigd voelen. En door melders te begeleiden bij het tot stand brengen van een opleidingsarrangement op maat.
- Door te monitoren en te onderzoeken en kennis over/voor het duurzaam organiseren van beroepsopleidingen voor klein uniek vakmanschap op te doen, te ontwikkelen, te verspreiden en toegankelijk te maken.
- Door bij te dragen aan de dialoog met onderwijs en bedrijfsleven over kleine beroepen en opleidingen.
- Door waar nodig innovatie en vernieuwingen in beeld te brengen.
- Door als belangenbehartiger voor de kleine beroepen op te treden, bijvoorbeeld door aandacht te vragen voor de positie van kleine beroepen/opleidingen en te agenderen.

Met deze activiteiten genereert het Meldpunt waarborgen voor de continuïteit van de kleine opleidingen.

In de afgelopen jaren zijn er verschillende aanpakken, arrangementen en oplossingsmodellen ontwikkeld, uitgetoetst en gesystematiseerd. De beslisboom (zie bijlage 1) bepaalt de scope aan opleidingen en beroepen die na melding ondersteund worden. Er zijn succesvolle voorbeelden voorhanden en er is aandacht gerealiseerd voor de kleine opleidingen en beroepen. Kleinschalig specialistisch vakmanschap staat op de kaart en is zichtbaar. Recent is met de Wet Samenwerkingscollege en unieke beroepsopleidingen de mogelijkheid van een vangnetfunctie in het leven geroepen in geval de laatste specialistische opleiding dreigt te verdwijnen.

1.2 Vraagstelling

SBB ontvangt voor het Meld- en Expertisepunt tot en met 31 december 2020 een aparte subsidie van het ministerie van OCW. Daarna is het de (informele) intentie dat de activiteiten en aanpak van het Meld- en Expertisepunt gecontinueerd worden vanuit SBB, met of zonder subsidie.

Kleinschalig specialistisch vakmanschap draait om (h)erkenbare kwaliteit. Voorop staan het behoud en de ontwikkeling van kleinschalig specialistisch vakmanschap. Naast *kwaliteit* zijn voor kleine unieke beroepen en opleidingen ook begrippen als *herkenbaarheid*, *zichtbaarheid* en *commitment* essentiële voorwaarden.

.....
¹ Voor de afwisseling gebruiken we in de tekst af en toe 'Meldpunt' in plaats van Meld- en Expertisepunt Specialistisch Vakmanschap.

² Formeel geldt deze situatie vanaf april 2016. Tot augustus 2015 was SOS Vakmanschap bij SVGB gepositioneerd. In de periode van augustus 2015 tot april 2016 had het een zelfstandige positie.

De afgelopen periode zijn er belangrijke bouwstenen gerealiseerd voor een fundament in het mbo voor de kleine opleidingen en beroepen. Voor het Meldpunt vormde dit, mede met het oog op de toekomst en het zichtbaar en vindbaar maken van wat er nodig is voor duurzame ontwikkeling van specialistisch vakmanschap, aanleiding om Bureau Turf en Ruud Baarda Advies te vragen ondersteuning te leveren bij het opmaken van een balans. Vanuit het heden en met de blik gericht op de toekomst kan een aantal (strategische) vragen geformuleerd worden.

De centrale vraag luidt:

Wat is nodig om de kennis en aandacht voor kleinschalig specialistisch vakmanschap in de toekomst levend te houden en de activiteiten die bijdragen aan continuïteit van de kleinschalige beroepen en opleidingen te verankeren?

Kernvraag rond kleinschalig specialistisch vakmanschap blijft de continuïteitsvraag. De centrale vraag kan uitgewerkt worden naar verschillende dimensies: wat is dan in bestuurlijk, inhoudelijk, organisatorisch, procesmatig en communicatief opzicht nodig? Het gaat om het identificeren van de goede inhoud – werkzame ingrediënten, tools, good practices, kennis –, in de overtuiging, dat deze ‘producten’ en kennis pas betekenis krijgen en benut zullen worden als er sprake is van acceptatie, draagvlak en commitment. Met andere woorden: als het ecosysteem ‘klopt’. Rondom de kleine opleidingen en beroepen zijn er verschillende actoren die een rol spelen; denk aan bestuurders van de roc’s, vakinstellingen en aoc’s, de sectorkamer Specialistisch Vakmanschap en andere sectorkamers van SBB, de MBO Raad, de overheid, branches, werkgevers/werknemersorganisaties, intermediaire partijen, advies- en onderzoeksorganen, et cetera.

1.3 Opzet en uitvoering

Aan de hand van drie activiteiten is de balans opgemaakt:

- door een serie van bijeenkomsten met medewerkers van het Meld- en Expertisepunt;
- een inventarisatie van bestaande bronnen, documenten, rapportages en monitorverslagen op essentiële werkzame elementen;
- interviews met vertegenwoordigers van scholen en bedrijven/branches om een beeld te krijgen van de (daar) werkzame *mechanismen* en wat verder nodig is met het oog op de continuïteit van specialistisch vakmanschap.

Ad a. In de bijeenkomsten met vertegenwoordigers van het Meldpunt is kennis en informatie verzameld over het functioneren van kleinschalig specialistisch vakmanschap, maatregelen en oplossingsrichtingen. Helder is dat aandacht nodig is voor de *eigenheden* van klein en uniek en weten wat er speelt om te komen tot passende maatregelen en oplossingen. Daarnaast fungeerden de medewerkers als klankbord voor het onderzoek.

Ad b. De bronnen zijn verzameld en beschreven op relevante informatie over werkzame mechanismen. Vertrekpunt vormde de vraag: hoe ziet een duurzaam opleidingsarrangement eruit en wat is daarvoor nodig?

Ad c. In overleg met het Meldpunt zijn vijf ‘casussen’ geselecteerd. Gekozen is voor positieve voorbeelden, waarvan tenminste het vermoeden bestond dat hun aanpak voor het behoud van kleinschalige beroepen en opleidingen goed zou kunnen werken. Hoe slaagt men erin om het ‘in de lucht te houden’ en wat is er verder (nog) nodig? Het gaat dus om het opmaken van een balans of het uitvoeren van een vorm van een ‘realitycheck’: er zijn veel inspanningen geleverd door verschillende partijen: waar staan we nu, hoe functioneert het en is het nu duurzaam? Daartoe zijn gesprekken gehouden met vertegenwoordigers van de school – directie/bestuur, teamleiders, docenten – en de bedrijven en/of branches. Als casussen zijn gekozen: de natuursteenhouwers, de steigerbouwers, creatief vakman, de schoenherstellers en de goud- en zilversmeden.

Opbrengst en leeswijzer

Op het jaarlijks event van Specialistisch Vakmanschap in november 2018 zijn de voorlopige bevindingen gepresenteerd.

Voorliggend 'balansverslag' omvat de volgende onderdelen:

Hoofdstuk 2 bevat een beknopte historische terugblik op de (beleids)maatregelen en inspanningen rondom het behoud van kleinschalig specialistisch vakmanschap.

Hoofdstuk 3 bevat een schets van 'wat werkt' en brengt aan de hand van monitors, pilotstudies en documentatie van het Meldpunt lessons learned en bouwstenen in kaart.

In het vierde hoofdstuk komen de vijf casussen aan bod. Via een rondgang langs de vijf casussen voeren we de 'realitycheck' uit door te laten zien wat er speelt, hoe het functioneert, wat helpt om de opleiding in de lucht te houden en wat nog nodig is voor duurzame ontwikkeling.

Het vijfde hoofdstuk tot slot omvat de conclusies en aanbevelingen.

Hoofdstuk 2

Achtergrondschets

Dit hoofdstuk bevat een beknopte historische terugblik op de (beleids)maatregelen en inspanningen rondom het behoud van kleinschalig specialistisch vakmanschap.

2.1 Invoering van de WEB en oprichting Meldpunt

Met de invoering van de Wet educatie en beroepsonderwijs in 1996 kwam daarbinnen ook een wettelijke positie voor het landelijk orgaan, later kenniscentrum, voor de Gezondheidstechnische Beroepen (SVGB).

Bij een aantal beroepen binnen deze sector, maar ook binnen een aantal creatief technische beroepen die bij het SVGB waren ondergebracht, speelde het vraagstuk van schaal. Diverse beroepen in deze sector waren kleinschalig net als de daaraan gerelateerde opleidingen. Vaak was er maar één plaats in Nederland waar deze opleidingen werden verzorgd. Daarnaast was er een toenemende zorg dat in de recent opgerichte Regionale Opleidingen Centra vanuit de bedrijfsvoering en de verwachte verbreding van de mbo-opleidingen, unieke en kleinschalige opleidingen verder onder druk zou kunnen komen. Deze zorg leidde tot een eerste verkenning in 2003 in welke mate het thema rondom kleinschaligheid zich niet alleen bij gezondheidstechnische, maar ook alle andere beroepsrichtingen voordeed.³

Omdat bleek dat de thematiek van kleinschaligheid en zorgen voor continuïteit inderdaad breder speelden dan alleen bij SVGB-beroepen, werd besloten tot de oprichting van Samenwerkende Organisaties Specialistisch (SOS) Vakmanschap. SVGB was uitvoerder van de netwerkorganisatie SOS Vakmanschap. SOS Vakmanschap werd opgericht door 44 stakeholders afkomstig uit onderwijs en bedrijfsleven. De ministeries van OCW, SZW en EZ zaten als toehoorders in de stuurgroep. SOS Vakmanschap speelde een centrale rol bij het ondersteunen van opleidingen waarvan de continuïteit onder druk stond. SOS Vakmanschap had drie doelstellingen:⁴

1. kleinschalig, specialistisch vakmanschap een gezamenlijke stem geven;
2. expertise bieden op het gebied van specialistisch en kleinschalig beroepsonderwijs;
3. met bedrijfsleven en onderwijsveld gezamenlijk doelmatige en duurzame oplossingen uitwerken voor kleinschalige specialistische beroepsopleidingen.

Binnen een jaar na oprichting nam SOS Vakmanschap het initiatief om een Meldpunt Bedreigde Opleidingen en Beroepen op te zetten. Hier konden branches en opleidingen meldingen doen van opleidingen waarvan de continuïteit bedreigd werd. Het ministerie van OCW had hiertoe de aanleiding gegeven. In het actieplan *Focus op Vakmanschap* in 2011 gaf de Minister aan: "(...) met plannen om te komen tot een meldpunt om de aantallen studenten in kleinschalige, ambachtelijke opleidingen te monitoren en om zicht te houden op het starten en sluiten van dergelijke opleidingen."⁵

Dit Meldpunt werd in 2011 officieel geopend door de toenmalige minister Marja van Bijsterveldt. Het Meldpunt kreeg een rol en was aanspreekpunt voor beroepen en opleidingen die zorg hadden of zij binnen het stelsel van beroepsonderwijs en volwasseneducatie (bve-stelsel) konden blijven voortbestaan.

.....
³ Zie: *Winkeldochters en kostbare kleinoden*, Smets+ Hover+ adviseurs, 2003.

⁴ *Monitor Zeldzame specialistische beroepen en kleinschalig onderwijs*, 2012, p. 59.

⁵ *Focus op vakmanschap*, ministerie OCW, 2011.

In de periode 2012-2015 werden er jaarlijks Monitoren door SOS Vakmanschap uitgebracht. Hierin werd het beeld geschetst in welke mate er kleinschalige opleidingen voorkwamen, welke meldingen er jaarlijks werden gedaan en welke activiteiten werden verricht voor het voortbestaan van deze opleidingen. Deze monitor verscheen in 2015 voor de laatste keer. Deze ontwikkelingen vielen samen met een hernieuwde aandacht voor ambachtelijk, vaak kleinschalig beroepsonderwijs.⁶ Het SER advies, *Handmade in Holland*, uit 2013 is daar ook een illustratie van.⁷

Het Meldpunt ontwikkelde zich in deze periode steeds meer tot een vraagbaak en ondersteuningsfaciliteit voor behoud van kleinschalige beroepen en opleidingen. Sinds de lancering van het Meldpunt in 2011 werden hier tot en met 2015 78 meldingen gedaan.

De gemeenschappelijke kern van de meldingen is steeds grote bezorgdheid dat perspectiefvol specialistisch vakmanschap bedreigd wordt in haar voortbestaan, omdat het niet vanzelf lukt de opleiding duurzaam te organiseren.

Uit de monitoren bleek ook de grote volatiliteit van de kleine opleidingen: ze stopten bij wijze van spreken nog sneller dan ze startten. Met de maatregel 'melding starten/stoppen' is dat enigszins gereguleerd. De vrees dat een opleiding verdwijnt, is de afgelopen jaren niet denkbeeldig gebleken. Zo bleek uit de ontwikkeling rond het verdwijnen van de opleiding van modelmakers in 2011, die terugkwam als de opleiding voor vormenmaker in 2016. Dit werd gerealiseerd met sterke ondersteuning vanuit SOS Vakmanschap.

2.2 Start SBB en verdere maatregelen kleinschalige opleidingen

In 2012 kondigde het nieuwe kabinetsbeleid aan dat het aantal en de financiering van de kenniscentra fors zou worden teruggebracht. Het proces dat daarop volgde leidde tot de eindconclusie dat om slagkracht en efficiëntie te behouden, de wettelijke taken in één kenniscentrum moesten worden ondergebracht. In augustus 2015 kreeg de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) de wettelijke taken opgedragen die eerder bij de kenniscentra waren belegd, zij het met substantieel minder financiering. Mede omdat de activiteiten van SVGB per deze datum werden beëindigd en het de vraag was of het Meldpunt zelfstandig kon voortbestaan, werd het Meldpunt in april 2016 alsnog bij SBB ondergebracht, als een niet-wettelijke taak van SBB.

Daarnaast vroeg de minister van OCW in 2012 aan SBB – die als nieuwe stichting al per 1 januari 2012 was opgericht – om een advies uit te brengen voor de kleinschalige, unieke opleidingen met een reëel arbeidsmarktperspectief. SBB concludeert in haar advies uit 2013 dat kleine, unieke opleidingen voor zeldzame beroepen die voor de arbeidsmarkt relevant zijn, voor Nederland behouden zouden moeten worden en ondersteund moeten worden. Het adviesrapport stelt ook voor met een goed ingericht Loket- en Expertisepunt te werken en een daarbij behorende beslisboom die bepaalt of er sprake is van een bedreigde kleine, unieke opleiding. Verder wordt geadviseerd te werken met pilots om ervaringen op te doen met de mogelijkheden en uitdagingen voor de kleine unieke opleidingen om zo te kijken of aanvullende maatregelen nodig zijn.

Pilots en vervolgadvisies

Op basis van dit advies werden in opdracht van SBB bij twaalf opleidingen en beroepen pilots door SOS Vakmanschap uitgevoerd. Het resultaat van deze pilots vond zijn weerslag in de rapportage *Schakels naar duurzaamheid*.⁸ Hierin zijn de praktijksituaties van onder andere landmeters, pianotechnici, hoefsmeden en schoenherstellers in beeld gebracht. Verder is een aantal knelpunten en oplossingsrichtingen benoemd (zie verder hoofdstuk 3).

6 Monitor Zeldzame specialistische beroepen en kleinschalig beroepsonderwijs, 2015.

7 *Handmade in Holland*, SER, 2013.

8 *Schakels naar duurzaamheid*, Bureau Turf, 2014.

Deze pilots leidden tot een nader advies van SBB aan de minister van OCW met daarin diverse bouwstenen om kleine en unieke opleidingen voor de toekomst te behouden. Dit advies verscheen in december 2014 en kent de volgende aanbevelingen:

- De inrichting van een sectorkamer voor de kleinere specialistische beroepen draagt bij aan de erkenning van het vraagstuk van de continuïteit ervan.
- De inrichting van een loket- en expertisefunctie als ondersteuning van onderwijs en bedrijfsleven voor het continueren van deze opleidingen. Van hieruit kunnen duurzame opleidingsarrangementen worden gerealiseerd.
- Een beslisboom ondersteunt bij het bepalen of sprake is van een kleine, unieke opleiding.

Bij de inrichting van SBB en formele start als wettelijke uitvoeringsorganisatie per augustus 2015 startte de sectorkamer speciaal voor het specialistisch vakmanschap. Ook werden er twee marktsegmenten ingericht; één voor het gezondheidstechnisch werkveld en één voor creatief vakmanschap. Hierin zijn opleidingen en werkveld gelijkwaardig vertegenwoordigd.

Verder werd zoals gemeld in 2016 het Meld- en Expertisepunt Specialistisch Vakmanschap ondergebracht bij SBB. In 2016 werd een afzonderlijke subsidie voor vijf jaar door het ministerie van OCW beschikbaar gesteld om de werkzaamheden van het Meld- en Expertisepunt te kunnen blijven uitvoeren. Deze subsidie loopt tot 31 december 2020.

2.3 Andere maatregelen voor behoud kleinschalige opleidingen

De overheid erkende ook de noodzaak om kleinschalige opleidingen voor de toekomst te behouden. De Tweede Kamer heeft de afgelopen jaren een aantal besluiten genomen om de positie van de kleinschalige opleidingen te versterken.

Ook in 2014 vroeg de minister van OCW, Jet Bussemaker, in haar visiebrief over het middelbaar beroepsonderwijs nog extra maatregelen te overwegen om kleinschalig uniek vakmanschap te bewaren.⁹ Een jaar later gaat de minister hier uitgebreider op in.¹⁰ Divers beleid draagt bij aan behoud van kleinschalig onderwijs, zoals de mogelijkheden van cross-overs, de komst van samenwerkingsscholen, de invoering van de OV-kaart voor achttien-minners, extra investeringen in technisch onderwijs en de mogelijkheden van de Commissie Macrodoelmatigheid om onnodige concurrentie te agenderen. Nog specifiek wordt gepleit voor de inrichting van een Loket- en Expertisepunt voor kleinschalige opleidingen. Ook worden maatregelen aangekondigd over het hanteren van een licentie of een hogere prijsfactor voor deze opleidingen. Hierna wordt daar verder op ingegaan.

2.3.1 Hoogste prijsfactor voor kleinschalige, unieke opleidingen

Een belangrijke maatregel om deze kleinschalige en dure opleidingen te behouden was het verhogen van de prijsfactor voor de kleinschalige opleidingen. Deze prijsfactor, van belang voor de bekostiging van de mbo-opleidingen, werd na 2014 verhoogd naar 1,8; de hoogst beschikbare factor. Dat betekende een belangrijke bijdrage in het behoud van deze opleidingen en het bijdragen aan een betere bedrijfsvoering. Deze prijsfactor voor dit type beroepen had vooralsnog alleen betrekking op de kwalificaties die tot het domein van SVGB behoorden. Sommige andere technische opleidingen hebben ook deze prijsfactor. Bij andere opleidingen zoals restauratie of natuursteenbewerker is dit echter vooralsnog nog niet gerealiseerd. In het advies dat ten grondslag ligt aan dit besluit, is overigens opgenomen dat er een grondigere analyse zou moeten komen naar de prijsfactor voor kleinschalige opleidingen. Dat tweede advies is er nooit gekomen.

⁹ Ruim baan, Kamerbrief over toekomstgericht middelbaar beroepsonderwijs, Minister OCW, 2-6-2014.

¹⁰ *Toekomst en behoud kleinschalig ambachtelijk onderwijs*, Brief aan de Tweede Kamer, 26 februari 2015.

2.3.2 Regeling unieke beroepen in de Wet samenwerkingscollege en unieke beroepsopleidingen: het alleenrecht.

Een andere belangrijke bouwsteen in het behoud van kleinschalige en unieke beroepen was de invoering van de Wet samenwerkingscollege en unieke beroepsopleidingen. In deze wet is de mogelijkheid gecreëerd dat de overheid maatregelen kan nemen om te voorkomen dat een unieke kleinschalige opleiding als mbo-opleiding verdwijnt: het alleenrecht. In deze Wet Samenwerkingscollege en unieke beroepsopleidingen staat over het alleenrecht voor kleine, unieke opleidingen het volgende:¹¹

“Onze Minister kan bepalen dat de aanspraak op bekostiging en het recht op diplomering ten aanzien van een beroepsopleiding die dreigt te verdwijnen, voor een periode van 5 jaren slechts toekomen aan één instelling indien hij van oordeel is dat het een unieke, kleinschalige beroepsopleiding betreft die van belang blijft voor de arbeidsmarkt.”

Een instelling kan dus voor de duur van vijf jaar als enige het recht krijgen om een kleine, unieke opleiding te verzorgen. Daarnaast kan de minister eventueel een hogere prijsfactor toekennen. Wanneer een instelling het alleenrecht verkrijgt, kan de instelling ervoor kiezen de beroepsopleiding aan te bieden op meerdere locaties, bijvoorbeeld om te zorgen voor voldoende instroom van studenten. Het alleenrecht vervalt automatisch na vijf jaar en kan eventueel voor eenzelfde periode verlengd worden door opnieuw een melding te doen.

Criteria voor toekennen alleenrecht

Als de laatste instelling via zelfregulering een kleine, unieke opleiding niet meer in stand kan houden, kan deze een signaal indienen om het tijdelijk alleenrecht te verkrijgen. De Beleidsregel macrodoelmatigheid beroepsonderwijs (artikelen 9 en 10) bevat criteria die in ieder geval van toepassing zijn om te beoordelen of het tijdelijk alleenrecht toegekend kan worden. Samengevat gaat het om de volgende aandachtspunten:

- Staen er landelijk minder dan vijftig deelnemers per leerjaar ingeschreven op een kwalificatie dan wel op een cluster samenhangende kwalificaties?
- Is er voldoende arbeidsmarktperspectief?
- Gaat het om een beroepsgroep met een redelijk constante, landelijke omvang van niet meer dan zo'n 2.500 beroepsbeoefenaren?
- Verhoudt de jaarlijkse vervangingsvraag binnen de beroepsgroep zich tot het aantal gediplomeerden dat jaarlijks naar de arbeidsmarkt uitstroomt?
- Overlappen de te leren kennis en vaardigheden binnen de bedreigde opleiding minder dan de helft met andere mbo-opleidingen en kwalificaties? Ofwel: is de opleiding inhoudelijk voldoende uniek?
- Is het bedrijfsleven en/of de beroepsgroep structureel en duurzaam betrokken bij het in stand houden van de beroepsopleiding?
- Zijn er andere (niet) bekostigde onderwijsvoorzieningen in de sector die al in de behoefte aan de betreffende opleiding voorzien?

Het alleenrecht is nadrukkelijk bedoeld als een ultimatum remedium, zoals in de Memorie van Toelichting in het wetsvoorstel staat.¹² Tot het toekennen van het alleenrecht zal slechts worden overgegaan indien zelfregulering via de sectorkamer specialistisch vakmanschap van de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven geen soelaas biedt. Hiermee sluit het alleenrecht goed aan op de basisgedachte van de WEB, die ook uitgaat van zelfregulering.

De uitvoering van deze maatregel is belegd bij de Commissie Macrodoelmatigheid in het mbo (CMMBO).¹³ Bij de ontvankelijkheid van een melding door een opleiding worden diverse aspecten getoetst, onder een andere een korte onderbouwing van de situatie. Verder wordt door het CMMBO nagevraagd of er afstemming is gezocht met het Meld- en Expertisepunt Specialistisch Vakmanschap, ondergebracht bij SBB.

.....
¹¹ Staatsblad 2018 nr. 50 van 14 februari 2018.

¹² Kamerstuk 34691, nr. 3, 14 maart 2017.

¹³ Zie ook www.cmmbo.nl.

Hoofdstuk 3

Wat werkt? Bouwstenen in beeld

Dit hoofdstuk bevat een beknopte inventarisatie van bestaande bronnen, documenten, rapportages en monitorverslagen om essentiële werkzame elementen – bouwstenen – van opleidings-arrangementen in kaart te brengen, bedoeld om specialistische, kleine en unieke opleidingen meer structureel te borgen in het stelsel.

3.1 Bronnen

Sinds de oprichting van SOS Vakmanschap is er (praktijk)kennis verzameld over knelpunten/bedreigingen en oplossingen of oplossingsrichtingen voor de continuïteit van specialistisch vakmanschap. Dat is dichtbij de praktijk gebeurd, op basis van signalen, via reflectie op adviezen en arrangementen die met betrokkenheid van medewerkers van SOS Vakmanschap tot stand zijn gekomen, door kennis te verzamelen in de jaarlijkse monitor Zeldzame specialistische beroepsgroepen en kleinschalig beroepsonderwijs, via extern (pilot)onderzoek en analyse en met gebruikmaking van notities en verslagen van expertmeetings aangedragen door het Meld- en Expertisepunt. De scope van het Meld- en Expertisepunt strekt zich uit tot de gemelde beroepen. Onlangs is een monitor/alert-tool ingericht waaruit aan de hand van een aantal indicatoren (ook) potentieel bedreigde opleidingen naar boven komen.

3.2 Ontwikkelingen rond en in specialistisch vakmanschap: een situatieschets

Recent is er binnen SBB een (online) community van start gegaan waarin kennis gedeeld wordt over alle sectoren, onder meer door middel van het opstellen van trendrapportages. De SBB trendrapportage Specialistisch Vakmanschap 2019 schetst zowel algemene trends en vertaalt die naar de impact voor specialistisch vakmanschap, als trends binnen de sector specialistisch vakmanschap zelf.¹⁴ Op deze plek worden de gesignaleerde trends kort weergegeven. Daarbij dient te worden aangemerkt dat de scope van de trendrapportage zich uitstrekt tot bevindingen die breder zijn dan specialistisch vakmanschap, namelijk tot de ambachtseconomie.¹⁵

Demografische ontwikkelingen zoals vergrijzing en ontgroening hebben enerzijds impact op de vervangingsvraag binnen bepaalde beroepen, bijvoorbeeld tandtechnici, restauratoren, schoenherstellers en pianotechnici. Anderzijds heeft de vergrijzing impact op de behoefte. Dat is bijvoorbeeld goed te zien aan een toenemende vraag naar gezondheidstechnische producten als hoortoestellen, brillen en orthopedische schoenen. De *economie* groeit naar verwachting nog licht door. De vraag naar specialistisch opgeleide vakmensen overstijgt het aanbod. In de regulering van het marktaandeel bij gezondheidstechniek spelen verzekeraars een belangrijke rol. *Sociaal-culturele ontwikkelingen* vragen om een leven lang ontwikkelen. Daarnaast ontstaan discipline-overstijgende praktijken. "Gespecialiseerde vakmensen doen werk dat niet door machines gedaan kan worden. Daar waar door nieuwe *technologische ontwikkelingen*, zoals 3D-printen en robotisering, oude ambachten verdwijnen, ontstaan tegelijkertijd vaak nieuwe. Van vakmensen wordt gevraagd om bij te dragen aan het optimaliseren en innoveren van producten en productieprocessen, aan het verbeteren en veranderen van bedrijfsprocessen en aan de samenwerking met klanten en partners" (Bruining, 2014). Bakas (2015) verwijst naar de modernisering van ambachten door co-creatie en co-maker-ship. Een studie van het toonaangevende MIT (Massachusetts Institute of Technology) laat

.....
¹⁴ Zie <https://trendrapport.s-bb.nl/sv/>.

¹⁵ Zeldzaam specialistisch vakmanschap is een smal onderdeel van de ambachtseconomie. De laatste wordt door het UWV gedefinieerd als 'ambachten met als gemeenschappelijk kenmerk de 'ambachtelijke' inhoud van het werk: geschoold handwerk, in de praktijk geleerd onder begeleiding van ervaren vakmensen'. Daarin worden negen sectoren onderscheiden.

zien dat juist die samenwerking in de maakindustrie leidt tot meer innovatie en innovatiecapaciteit. De SBB trendrapportage vermeldt *politiek-juridische* invloeden: Kleine en unieke opleidingen zijn kwetsbaarder voor krimp van leerlingen dan grote opleidingen. Daarnaast is met de keuzes voor de lengte van een specialistische vakopleiding (niveau 4 in drie jaar) ook de kwaliteit van het vakmanschap in het geding. In andere landen is de opleidingsduur langer. Ook meer aandacht voor algemene vakken is zo'n keuze die in de beleving ten koste gaat van het vakmanschap.¹⁶ In 2018 heeft een wetswijziging in de WEB (Samenwerkingscollege en unieke beroepsopleidingen) geleid tot de mogelijkheid van alleenrecht als een kleine unieke beroepsopleiding dreigt te verdwijnen (zie ook hoofdstuk 2).

Binnen de sector specialistisch vakmanschap signaleert de Trendrapportage een aantal sector-eigen trends. De sector kenmerkt zich door een *groot aantal zzp'ers*. Dat werkt door in de organisatiegraad van branches en in de relatie met het onderwijs, bijvoorbeeld in de stage/bpv-plaatsen. Het vraagt ook wat van de voorbereiding van studenten (ondernemerschap). Daarnaast heeft het gevolgen voor het behoud van kennis. Digitalisering biedt nieuwe kansen. De monitorrapportage 2015 omschrijft *digitalisering* als een kansrijke ontwikkeling, zeker ook voor de vele zzp'ers/specialisten. Het wordt makkelijker om in contact te komen met klanten en samenwerkingspartners, maar ook bijvoorbeeld met resources zoals apparatuur, die bij andere organisaties staat. *De veranderende consumentenvraag en de rol van e-commerce en social media* maken een persoonlijke – maatwerk – klantbenadering steeds belangrijker en benadrukken het belang van kwaliteit, zeker nu het ambacht zich in een *herwaardering* mag verheugen. *Innovatieve technieken* veranderen beroepen en doen een beroep op creativiteit, flexibiliteit en het ontwikkelen van zelflerend vermogen. *Behouden van kennis en kennisoverdracht* wordt belangrijker naarmate meer ervaren vakmensen met pensioen gaan. Er is aandacht nodig voor manieren om kennis te borgen. De Trendrapportage noemt als mogelijke manier naast het vastleggen van kennis, de kennisoverdracht van een oudere naar een jongere generatie op de werkplaats. Het belang van *kwaliteitsborging* ten slotte neemt toe, ook door toename van bijvoorbeeld online aanbieders – verg. opticiens – en branchevreemde organisaties. Kleine specialistische beroepen zijn doorgaans niet gereguleerd. Een uitzondering vormen bijvoorbeeld specialismen binnen het restauratievak, waaraan hoge kwaliteitseisen worden gesteld. Via een aanvraag van het Regionaal Investeringsfonds MBO (RIF) heeft een werkgroep zich gebogen over erkenning en borging van de kwaliteit. Ook structurele kennisdeling maakt onderdeel uit van dit plan (2015).

De Monitor 2015 benoemt als relevante trends voor het specialistisch vakmanschap van de toekomst:

- Administratieve beroepen verdwijnen, (gemoderniseerde) ambachten keren glorieus terug.
- Creativiteit en ondernemerschap wordt belangrijker.
- Meer co-creatie tussen mensen die voorheen geen contact hadden, daardoor nieuwe producten en toepassingen.
- Bepaalde technische (ICT), biowetenschappelijke en ambachtelijke branches creëren nieuwe arbeidsplaatsen.

Onder de radar

Voor wat betreft de arbeidsmarktvraag wordt al jaren geconstateerd dat er geen goede arbeidsmarktgegevens beschikbaar zijn. Dat komt omdat het in kaart brengen van de arbeidsmarktvraag naar specialistische vakmensen een grote mate van detaillering vergt, die in de 'standaard' arbeidsmarktinformatiebronnen niet wordt geboden. De kleine beroepsgroepen bevinden zich dus meestal 'onder de radar'. Daardoor is het beeld alleen bij benadering op te bouwen. De laatste schattingen van zo'n vijf jaar terug gingen uit van zo'n honderd van deze beroepen met ongeveer 80.000 beroepsbeoefenaren. En ongeveer 6000 mbo-studenten die een kleine specialistische bbl- of bol-opleiding volgen, doorgaans op niveau 4. In de SBB Trendrapportage wordt het dashboard Arbeidsmarkt gebruikt om een beeld te geven van de

¹⁶ Zie casusbeschrijvingen in Voncken, E. (2014).

kansen op werk van gediplomeerde studenten bij 29 kwalificaties/opleidingen specialistisch vakmanschap. Aan de hand daarvan vallen twee zaken op: de vraag naar gediplomeerden overstijgt in vrijwel alle gevallen het aanbod. Verder gaat het in meer dan de helft van deze kwalificaties om aantallen onder de tien. De aansluiting tussen vraag en aanbod luistert dus heel nauw.

3.3 Fundament en bouwstenen van duurzame opleidingsarrangementen

Goed beroepsonderwijs is een essentiële voorwaarde voor het voortbestaan van kleine specialistische beroepen. Kleinschalig specialistisch vakmanschap draait om (h)erkenbare kwaliteit. Om kleine beroepen en 'hun' mbo-opleidingen te helpen levensvatbaar te blijven, moeten er vaak passende oplossingen op maat gevonden worden: 'opleidingsarrangementen'. Voor deze rapportage is de centrale vraag: hoe ziet zo'n duurzaam opleidingsarrangement eruit en wat is daarvoor nodig? In de afgelopen jaren zijn aan de hand van casuïstiek en een pilot-studie 'bouwstenen' geïdentificeerd bij kleine opleidingen/beroepsgroepen die zich gemeld hebben bij het Meldpunt. Bouwstenen zijn op te vatten als werkzame ingrediënten.

Een belangrijk inzicht daarbij is dat elke situatie anders is en een ander samenstel van bouwstenen behoeft. Het gaat dus om maatwerkarrangementen.

Voordat we de oplossingen en bouwstenen presenteren, brengen we kort een aantal knelpunten rond specialistisch vakmanschap in herinnering. Kleine opleidingen functioneren niet vanzelf binnen een systeem dat ingericht is op 'groot'. Dat maakt dat ze in hoge mate afhankelijk zijn van of en in hoeverre een school ze als belangrijk ziet. De dynamiek van starten en stoppen is bij de kleine opleidingen hoger dan bij grote opleidingen. Daarmee 'bungelen' de kleine opleidingen en moeten ze veel energie steken in het in de lucht houden van de opleidingen. Ze staan permanent in een overlevingsstand in plaats van de focus te kunnen richten op (kwaliteits)ontwikkeling.

Binnen de gemelde opleidings-beroepsgroepcombinaties speelt een aantal knelpunten. Het gaat om zeer kleine opleidingen, met aantallen studenten die soms perfect matchen met de (kleine) arbeidsmarktvraag, omdat meer instroom in de opleiding vanuit die optiek niet wenselijk is. Bekostiging vormt dan een knelpunt, temeer daar het vaak gaat om kostenintensieve opleidingen. Er zijn branches die het tekort aan leerlingen tot aan een gemiddelde groepsgrootte bij-financieren. Soms is de arbeidsmarktvraag groter en heeft de (te) kleine omvang te maken met weinig instroom door geringe zichtbaarheid en bekendheid van de opleiding. Kleinschalig specialistische vakopleidingen vormen per definitie geen (landelijk) dekkend aanbod. Bij de restauratietechnici was in het verleden sprake van vergaande versnippering: 215 studenten verdeeld over 42 scholen. Binnen de genoemde RIF is die situatie door concentratie van opleidingen op een plek duurzamer gemaakt. Teruglopende studentaantallen hebben een grote impact. Daarnaast zijn de specialistische opleidingen gevoelig voor trends binnen het onderwijs: verbreding/veralgemenisering, hogere eisen aan taal- en rekenen zetten de tijd voor het specialisme binnen de opleiding onder druk. Aan de opleidingskant is vooral de uitvoerbaarheid een factor van belang. Aan de kant van de branche/kleine beroepsgroep zijn er ook allerhande zaken die van invloed zijn. De (h)erkenbaarheid van de kwalificatie (het specialisme) is voor de branche een groot goed. Het gegeven dat veel specialistisch vakmensen als zzp'er werkzaam zijn, maakt het lastig om goede bpv-plekken te bieden. De betrokkenheid van de kleine beroepsgroepen is vaak groot. Tegelijkertijd is de tijd om zich bezig te houden met onderwijs beperkt en hebben kleine opleidingen vaak te maken met een grote diversiteit aan bedrijven en al dan niet georganiseerde ondernemers met uiteenlopende visies. De (financiële) mogelijkheden van kleine beroepsgroepen zijn beperkt en ze hebben vaak geen toegang tot Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen).

Kernproblemen voor continuïteit liggen op het gebied van:

- **Uitvoerbaarheid aan de onderwijszijde.** Bijvoorbeeld door lage studentaantallen, dure opleidingen/te hoge uitvoeringskosten, tekorten aan (vak)docenten, teveel kleine opleidingslocaties.
- **Kwaliteit/herkenbaarheid aan de vraagzijde (de beroepsgroep).** Bijvoorbeeld door tekorten aan (kwalitatief goede) stage- en bpv-plekken, onvoldoende kwaliteit/specialisme van afgestudeerden, geen of geen goed aansluitend kwalificatiedossier.
- **Kwantitatieve aansluiting tussen vraag en aanbod, onvoldoende gediplomeerde instroom.** Bijvoorbeeld door weinig opleidingslocaties, onzichtbaarheid en imago van beroepen.

De drie kernproblemen rond kleinschalig specialisme hangen onderling samen en treden vaak in combinatie op. Ze zijn in feite te kenschetsen als (varianties op) de termen *duurzaam*, *dekkend* en *kwalitatief hoogstaand*, zoals die momenteel worden gehanteerd in het programma Sterk Techniekonderwijs. Hierbij is helder dat in geval van kleinschalig specialisme de drie begrippen onderling nauw verweven zijn. Een 'dekkend aanbod' in termen van toegankelijkheid en bereikbaarheid is bij kleine unieke opleidingen niet aan de orde. 'Duurzaam organiseren' is voor kleinschalige specialistische opleidingen een permanent vraagstuk.

Bouwstenen: wat werkt?

Op grond van de drie grote kernproblemen – uitvoerbaarheid aan de onderwijszijde, kwaliteit/herkenbaarheid aan de kant van de beroepsgroep en goede kwantitatieve aansluiting tussen vraag en aanbod – is op basis van de bronnen een hele reeks aan bouwstenen te benoemen. Vaak zijn deze benoemd als antwoord op een knelpunt of bedreiging.

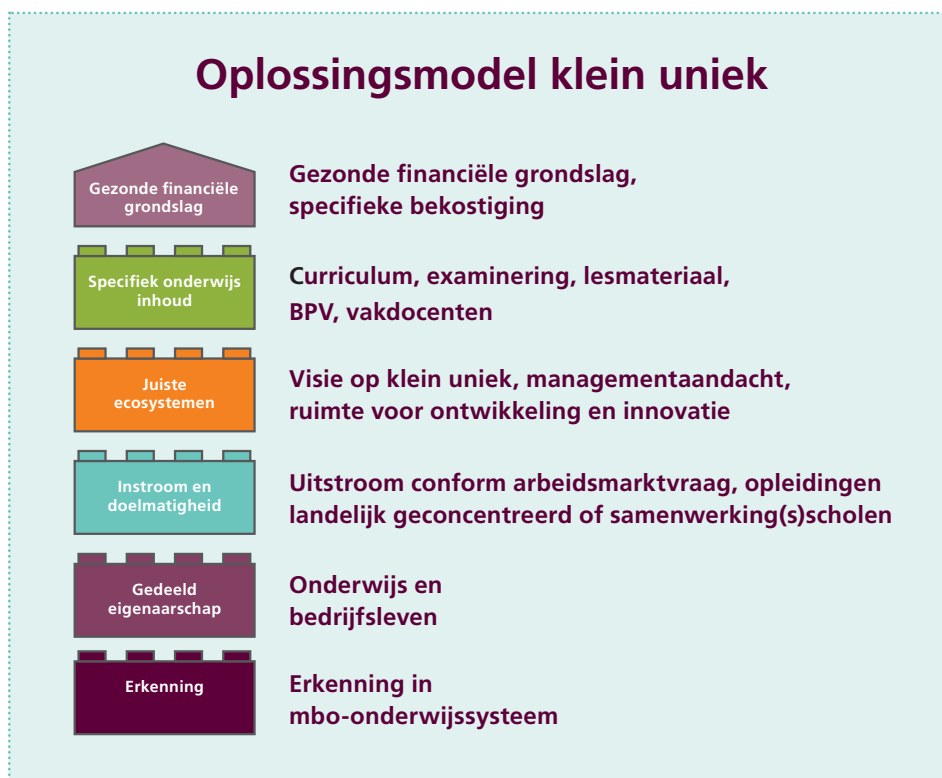
Voor de aanbodzijde/onderwijs:

- combineren (praktijk)onderwijs met andere beroepen;
- verbeteren onderwijsconcept/nieuwe (online) onderwijsconcepten;
- ondersteuning (financieel, praktijklocatie, docenten) door de beroepsgroep;
- opnemen beroep in bredere opleiding (KD/uitstroom);
- bundelen gelijksoortige opleidingen op zelfde locatie;
- combineren onderwijs algemene vakken met andere beroepen;
- concentreren opleiding op minder locaties;
- nieuwe opleiding starten (mbo of cursorisch);
- pr en imago-campagnes, positionering opleiding/school.

Voor de vraagzijde/beroepsgroep:

- ontwikkeling nieuw kwalificatiedossier (KD);
- aanpassing KD;
- afspraken tussen branche en onderwijs;
- pooling bpv-plaatsen;
- aanpassing onderwijsvorm;
- afspraken tussen branche en onderwijs (CAO, convenant);
- aanpassing onderwijsvorm (bbl i.p.v. bol);
- opnemen beroep in bredere opleiding;
- bundelen (gelijksoortige opleidingen op zelfde locatie);
- PR en imago campagnes, positionering beroepsgroep.

In de volgende figuur staat het oplossingsmodel dat in 2014 is ontwikkeld. Daarbij geldt dat de bouwstenen samen het geheel duurzaam maken.



Welke factoren hebben een bevorderende invloed op de continuïteit van kleine opleidingen? Op verzoek van de minister zijn in 2014 twaalf pilotstudies uitgevoerd bij 'kleine unieke opleidingen met een reëel arbeidsmarktperspectief'. Bestuurlijke dekking, een goede dialoog tussen school en branche, eensgezindheid binnen de branche, een gunstig ecosysteem met combinatiemogelijkheden, zichtbaarheid en herkenbaarheid van de opleiding – ook in het kwalificatiedossier – slim organiseren, bemiddeling en ondersteuning gericht op oplossingen door een derde partij met kennis van kleine opleidingen/beroepen zijn de belangrijkste bevorderende factoren die maken dat kleine opleidingen (kunnen) blijven bestaan.

Het kan alleen maar samen

Bij wijze van 'fundament' onder de bouwstenen in een arrangement is een aantal generieke factoren/randvoorwaarden te benoemen. Het gaat dan om:

- Het urgentiegevoel, de drive en inzet van school en branche voor de continuïteit.
- Een gedeeld verantwoordelijkheidsgevoel voor het doorgaan van de opleiding en een gemeenschappelijk gedragen oplossing/arrangement.
- Een goed functionerend ecosysteem: wat voor de ene opleiding een gunstig ecosysteem is, kan voor een andere opleiding iets anders inhouden. Zo is bijvoorbeeld de Dutch HealthTec Academy (DHTA) ontstaan om een aantal kleine gezondheidsstechnische opleidingen onder een dak te kunnen uitvoeren.
- Duurzaam samenwerken (het samenspel tussen school/opleiding en beroepsgroep) is essentieel om een arrangement te laten slagen.
- Een duurzaam opleidingsarrangement kent het beroep als vertrekpunt. Zowel beroep als onderwijs zijn onderhevig aan verandering. Een duurzaam opleidingsarrangement kan dus niet de betekenis hebben van een eindstation of eindsituatie, maar moet kunnen meebewegen om te kunnen blijven opleiden/innoveren.
- Vaak hebben kleine branches, die veelal bestaan uit zzp'ers, ook onvoldoende tijd om alle 'ins and outs' van het beroepsonderwijs te duiden voor hun vakmanschap. Daardoor is er geen goed werkend systeem van checks & balances en feitelijk sprake van ongelijkheid. Een derde partij, die ingevoerd is in de eigenheden van klein en inhoudelijk en thuis is in wat er speelt, is belangrijk om ondersteuning te bieden bij de probleemanalyse, het tot stand komen van passende oplossingsarrangementen, voor het bewaken van een goede balans tussen school/opleiding en beroepsgroep, om te signaleren, kennis te verzamelen en te delen en aandacht te (blijven) organiseren voor de kleine opleidingen en beroepen.

Fundament in het stelsel

Ook op het niveau van het stelsel zijn bouwstenen te benoemen. In de afgelopen periode is een aantal belangrijke bouwstenen gerealiseerd voor kleine beroepen en opleidingen in het mbo: de ophoging van de bekostigingsfactor, een eigen Sectorkamer Specialistisch vakmanschap en marktsegmenten Specialistisch Vakmanschap, de oprichting van een Meld- en Expertisepunt bij SBB en recent het 'alleenrecht', als de laatste opleiding dreigt te verdwijnen (zie hoofdstuk 2 voor verdere toelichting). Met deze maatregelen werd beoogd een stevig fundament voor kleinschalige specialistische opleidingen in het mbo te leggen.

Toekomstperspectief

Tijdens een SBB-Expertmeeting 'Klein en uniek' in 2017 is met het oog op het toekomstperspectief van specialistisch vakmanschap als geheel een aantal observaties verzameld. Het beeld dat daaruit naar voren komt, is dat kleine unieke opleidingen binnen het mbo-systeem op de proef worden gesteld door onder andere het terugdringen van het aantal kwalificaties, cascaderegeling, de conjunctuur en het imago. Tegelijkertijd zijn er de afgelopen jaren goede resultaten geboekt. Er is (beleids)aandacht voor kleinschalig specialistisch vakmanschap en er zijn (beleids)maatregelen genomen die kleine unieke opleidingen beschermen. Het ambacht staat positief in beeld. Daarnaast heeft het vakmanschap een sterkere status nodig binnen het mbo op basis van herwaardering en herdefiniëring van het 'vakmanschap'. De ontwikkeling van vakmanschap stopt niet na de mbo-tijd. In het non-formeel opleiden worden de 'vlieguren' gemaakt om een vakman (m/v) te worden. De ecosystemen van onderwijs en het bedrijfsleven zouden meer in elkaar moeten overvloeien en aansluiten.¹⁷

.....
¹⁷ SBB Verslag Expertmeeting, april 2017.

Hoofdstuk 4

De realitycheck: een rondgang langs vijf casussen

In dit hoofdstuk wordt aan de hand van gesprekken met vertegenwoordigers van vijf opleidingen en beroepsgroepen de balans opgemaakt: hoe functioneert de opleiding, is het duurzaam, hoe lukt het om het te laten werken?

4.1 Casussen en vraagstelling

In samenspraak met het Meldpunt zijn vijf voorbeelden gezocht, waarvan tenminste het vermoeden bestond dat hun aanpak voor het behoud van kleinschalige beroepen en opleidingen goed zou kunnen werken. Met andere woorden: positieve voorbeelden. Dat zijn de natuursteenhouwers, de steigerbouwers, creatief vakman, de goud- en zilversmeden en de schoenherstellers/DHTA. Dit zijn niet allemaal kleinschalige sectoren met minder dan 2500 beroepsbeoefenaren en werknemers. Zo bestaat het werkveld van creatief vakman uit een aantal kleine branches in verschillende werkvelden, bijvoorbeeld keramisten en glazeniers. Vier van de vijf voorbeelden hebben in de afgelopen periode een melding bij het Meldpunt gedaan. De steigerbouwers zijn op basis van de alert-tool naar voren gekomen als potentieel bedreigde opleiding vanwege terugloop in studentenaantallen. Met (opleidings)directeuren, -coördinatoren, teamleiders, vakdocenten en vertegenwoordigers van branches zijn gesprekken gevoerd vanuit de continuïteitsvraag. Om zo werkzame mechanismen te identificeren en helder te krijgen wat eventueel nog nodig is met het oog op behoud en ontwikkeling van specialistisch vakmanschap. De kernvraag waarmee we op pad gingen, luidde: wat is nodig voor duurzame ontwikkeling van kleinschalig specialistisch vakmanschap?

In onderstaand schema zijn de vijf casussen op hoofdpunten getypeerd.

CASE	BEDRIJFSLEVEN	OPLEIDINGEN	LEERWEG	STUDENTEN 2017/18
Natuursteen- bewerker	Brancheplatform Natuursteen (BPN) Vereniging Restauratie Steenhouwers (VRS)	ROC Midden Nederland	Bbl	20
Monteur steigerbouw	Vereniging van o.a. Steigerbouw (VSB) Opleidingsbedrijf VSB	ROC Da Vinci	Bbl	17
Creatief vakman	Nederlandse vakgroep Keramisten (NVK)	Cibap Sint Lucas HMC	Bol	159
Schoenhersteller	Nederlandse Schoenmakers Vereniging (NVS)	DHTA (MBO Amersfoort)	Bbl	20
Goud- en zilvermeden, uurwerktechnicus, juweliers	Federatie Goud en Zilver (FGZ).	Vakschool Schoonhoven (ROC Zadkine)	Bbl en bol	204
				65
				36

Een inhoudelijke typering van de vijf casussen:

- **Natuursteenhouwers:** een divers vakgebied, van restauratiewerk tot keukenblad. De branche levert tekortfinanciering als de opleiding studenten tekort komt.
- **Monteurs steigerbouwer** spelen in de industrie en bouw een cruciale rol om goed en veilig te kunnen werken. Andere beroepsbeoefenaren moeten blindelings kunnen vertrouwen op goede steigers. Branche en opleidingen werken er samen aan.
- **Creatief vakman:** drie scholen die in een consortium samenwerken, hun eigen visie op creatief vakman als merk willen neerzetten en zoeken naar een goede manier van samenwerking met branches/bedrijven.
- **Schoenherstellers:** in samenwerking werken aan herkenbare scholingsactiviteiten, net als bijna alle branches waarvan de opleiding via de DHTA onder de vlag van MBO Amersfoort wordt uitgevoerd.
- **Goud- en zilvermeden:** unieke landelijke opleidingen van Vakschool Schoonhoven, die aangesloten is bij een grote mbo-school en een hechte samenwerking (straditie) kent met een goed georganiseerde brancheorganisatie.

In de volgende paragrafen beschrijven we de casussen achtereenvolgens op een aantal punten. Om te beginnen een situatieschets van het beroep, het specialisme en ontwikkelingen/invloeden daarop. Vervolgens de opleiding en de uitvoering van de opleiding, gevolgd door opvattingen over de kwaliteit van de opleiding, zowel van de school- als de bedrijvenkant. Daarna volgt een schets van wat er op dit moment speelt rond, tussen of bij de betrokkenen. Aan de geïnterviewden is gevraagd de 'ideale route' naar specialistisch vakmanschap te omschrijven. Tot slot beschrijven we op basis van de gesprekken voorwaarden voor de continuïteit van kleinschalig specialistisch vakmanschap. De gebruikte citaten zijn opgetekend naar aanleiding van de interviews ten behoeve van de casusbeschrijvingen.



4.2 Natuursteenhouwers

4.2.1 Situatieschets

De natuursteenbranche telt ongeveer 800 bedrijven en 1100 natuursteenbewerkers (cijfers 2017). Afgaand op cijfers van bij de APG aangesloten bedrijven staat de teller zomer 2018 op 209 geregistreerde natuursteenwerkgevers en 1450 werknemers. Er is jaarlijks een vervangingsvraag van zo'n 35 mensen. Het restauratiewerk is vaak verbonden aan subsidies en trekt momenteel weer aan. "We hobbelen meestal achter de conjunctuur aan." Vaak is het de fascinatie, overgebracht door een familielid die maakt dat men het vak ingaat en daarin doorgaat. Er is weinig verloop. "Je bent met robuust materiaal bezig, om steen te dwingen tot iets moois." Dat er weinig instroom is heeft ook te maken met de zichtbaarheid: het is een onbekend vak. Ook aannemers zijn vaak onzeker als het gaat over natuursteen: het is puur kwetsbaar materiaal.

4.2.2 Het specialisme

In het specialisme is het belangrijk om onderscheid te maken in steenhouwerij (hakken van de steen) of natuursteenbewerker. In vrijwel de meeste steenhouwerijen wordt natuursteen in plaatmateriaal (2 en 3 cm dik) verwerkt, bijvoorbeeld voor vensterbanken, dorpels, gevelbekleding, aanrechtbladen, vloeren. Grafmonumenten worden veelal op maat ingekocht en in de steenhouwerij bewerkt. Omdat natuursteen in monumenten van oudsher in massieve steen is uitgevoerd, werken de restauratiesteenhouwerijen vaak met dikke blokken. Er zijn veel bedrijven, kleine maar ook grote, die grafstenen maken. Er zijn bedrijven die aanrechtbladen maken en steenhouwerijen die vensterbanken en vloeren leveren, en ook combinaties daarvan. Van de restauratiesteenhouwerijen zijn er maar een paar in Nederland. Het restauratiewerk is de kant met de hoogste specialisatiegraad, maar is ook de basis van het vak omdat het teruggrijpt op het ambacht en de oorspronkelijke technieken. Binnen de restauratie wordt gewerkt met steensoorten waar de meeste natuursteenbewerkers nooit mee in aanraking komen. Om met monumenten te mogen werken, moet het steenhouwerijbedrijf voldoen aan kwaliteitseisen, vastgelegd in een Uitvoeringsrichtlijn waarbinnen ook de opleiding en scholing bepaald worden.

4.2.3 Ontwikkelingen

De komst van de CNC-machines/automatisering is van grote invloed op het werk binnen de gehele branche. Aan de andere kant is ambachtelijk werk niet weg te denken binnen de branche. Juist voor het restaureren is het ambacht nodig, niet alleen in de productie, maar ook op de steiger. Zo'n driekwart van het werk is op locatie; een kwart in de werkplaats. Bij de restauratie van een Rijksmonument is het uitgangspunt dat dezelfde materialen en technieken (als vroeger) gebruikt worden. "Het liefst hakken we met de hand/lucht, zo hou je

het vak levend. In de praktijk wordt er veel met cnc-machines voorgefreest, tot halfproduct of al bijna klaar.”

In de hele branche speelt de opkomst van composiet en keramiek; kunstproducten die minder kwetsbaar zijn en je op afstand niet kunt onderscheiden van echt materiaal. Veel steenhouwerijen hebben die stap noodgedwongen gemaakt. Deze producten hebben een deel van de natuursteenmarkt overgenomen.

4.2.4 De opleiding (landelijk uniek)

Sinds 2011 wordt de opleiding uitgevoerd door ROC Midden Nederland. Er zijn verschillende kwalificatiedossiers: natuursteenbewerker ambachtelijk (inclusief stel- en hakwerk) en natuursteenbewerker machinaal op niveau 2 (meer cnc). Er is een KD allround op niveau 3. Dat KD is een combinatie van beide met een onderdeel ‘organisatie’ en zaken als maatvoeren eraan toegevoegd. Op niveau 4 is er een KD werkvoorbereider gespecialiseerde aannemerij, met vakken als calculeren, bedrijfsvoering en bouwkunst. Het gaat om een bbl-opleiding.

4.2.5 De uitvoering van de opleiding

Het aantal studenten is teruggelopen tot een groep van ongeveer twintig (over niveau 2 en 3 verdeeld) en een aantal werkvoorbereiders van rond de vijf. Ook zijn er meer jongere studenten dan voorheen. De branche (BPN) financiert uit het sociaal fonds bij als de school tekort komt (< achttien studenten). De studenten komen uit het hele land, van Leeuwarden tot Goes tot Limburg. De school combineert niveaus 2 en 3 in een klas en bij de niveau 4 opleiding werkvoorbereider combineert men soms ook klassen met vakken van verwante opleidingen – bijvoorbeeld het vak calculeren met de hout- en meubelopleiding – met uiteraard aandacht voor vakspecifiek natuursteen. Op de schooldag volgen de studenten theorielessen en hebben ze een paar uur praktijkles waarin ze basistechnieken met betrekking tot hakwerk oefenen.

4.2.6 Opvattingen over de kwaliteit van de opleiding

Beide partijen zijn grotendeels tevreden over de kwaliteit. Het bedrijf merkt op dat het mbo wel veel nadruk legt op de algemene vakken. Vakinhoudelijk kun je een kanjer zijn, terwijl je het bijvoorbeeld niet redt op de talen. De school steekt er veel tijd in om leerlingen binnenboord te houden. Goed communiceren is essentieel voor het vak, omdat je dicht bij de opdrachtgever en klanten zit. De flexibiliteit van een KD is gering. De school heeft te maken met bedrijven die verschillen in hun wensen. Bijvoorbeeld ten aanzien van de aandacht voor het ambachtelijk dan wel machinaal bewerken van natuursteen in de opleiding en de hoeveelheid basiskennis van/over het vak. “Meer kennis over het vak stimuleert de motivatie.” De samenwerking tussen bedrijf en de school is heel goed; men heeft bijvoorbeeld contact over vernieuwd lesmateriaal. De vakdocent is een betrokken topvakvrouw, en vormt de link tussen school en branche, in wie de branche veel vertrouwen heeft. “Ze is de opleiding.” Aan de ene kant is dit als een succesfactor te typeren, de keerzijde is dat de situatie daarmee ook kwetsbaar is. Voor de docent zelf kan dat een ‘spagaat’ betekenen tussen de kaders binnen de school, de opleiding en wat nodig is voor de branche.

4.2.7 Wat speelt er?

- De hogere bekostigingsfactor is tot op heden voor deze opleiding niet geëffectueerd. Een hogere prijsfactor is op zich niet ‘zaligmakend’, maar: “Het geeft intern minder voeding aan de discussie dat het te duur is. Geld/bekostigingsfactor maakt het gesprek over dat je graag kleine ambachten in de lucht wil houden, makkelijker.”
- Er zouden meer studenten kunnen worden opgeleid. Daarom wordt ingezet op meer voorlichting in het vmbo, bijvoorbeeld ook via een keuzevak, en via projecten met de branche, zoals natuursteen op het Domein. Bij kleine specialistische beroepen is een passie nodig: die moet bij de studenten worden aangewakkerd en overgebracht.
- De branche is verdeeld in twee partijen met verschillende opvattingen, hetgeen samenwerkingsafspraken bemoeilijkt.

- De kwetsbaarheid zit in het overeind houden van de opleiding, vanwege de betaalbaarheid.
- De kwetsbaarheid zit daarnaast ook in de attitude van bedrijven ten aanzien van het nut van de opleiding (productie versus ontwikkeling).
- De combinatiemogelijkheden lopen terug doordat het aantal grote technische opleidingen, dat de kleine opleidingen kan bijpassen, afneemt.
- Het KD is omvattend, zo ook de examens.
- De branche heeft indertijd de melding gedaan; school en bedrijf delen het gevoel dat het Meldpunt de opleiding opgepakt heeft, kennis heeft, meeleeft en aandacht voor de problematiek genereert bij de overheid en andere relevante actoren.
- Er is sprake van tegenstrijdige signalen als het gaat om continuïteit van kleine opleidingen: aan de ene kant wil de overheid/OCW helpen via een hogere prijsfactor en beschermingsmaatregelen. Aan de andere kant subsidieert dezelfde overheid/SZW een Ambachtsacademie die zich behalve op vijftigplussers ook op een jongere groep lijkt te richten. Dat beïnvloedt de concurrentiepositie van een mbo-school/initiële opleiding die gehouden is aan wettelijke eisen, ten opzichte van een initiatief dat zich kan beperken tot het vakgedeelte.

4.2.8 De ideale route naar specialistisch vakmanschap

Het vak leren is ervaring opdoen. Het bedrijf geeft aan dat dat ten minste zes jaar in beslag neemt en bij de andere standaard bedrijven 3 jaar; dat leer je niet in de opleiding. De wettelijke (opleidings)eis is belangrijk, zo ook de theoretische basis en de basis van het vak. De docent zou lichte aanpassingen in het KD willen doen en studenten zoveel keuzes willen bieden dat men aan de wensen en variatie aan bedrijven tegemoet kan komen. “Met een degelijk crebo en weloordachte heldere stappen, gecheckt door een branche-expert voor een toekomstgericht traject.” In de opleiding wordt aandacht gegeven aan achterliggende kennis “waarom je welk zaagblad gebruikt bijvoorbeeld en het bijbrengen van een breder beeld en liefde voor steen en passie voor het vak, zeker bij jongere studenten. Vakmanschap betekent ook dat je staat voor wat je gemaakt hebt en trots bent.”

4.2.9 Voorwaarden voor continuïteit volgens de betrokkenen

De school geeft aan dat het voor de continuïteit van kleinschalig vakmanschap van groot belang is dat er op verschillende plekken mensen zijn die er zich om bekommeren. “Het zit vaak op persoonlijk niveau. Het docententeam en de manager hebben de rol van ‘bewakers’ vervuld, tegen geluiden als ‘we moesten er (= de kleine opleiding) maar heel snel mee stoppen’. In overleg met de branche kon men toch doorzetten. Het gegeven dat de branche meefinanciert is een uiting van het belang dat ze eraan hecht. Er spelen twee zaken. De interne organisatie die zegt: ‘we stoppen ermee’ en de externe organisatie die erbij gebaat is de mensen die er nog zijn op te leiden. Het roc voert ook de unieke opleiding bitumen-dakdekkers uit. Dat lukt doordat ze landelijk goed georganiseerd zijn en ook tijdens de crisis het opleidingsbouwwerk overeind gehouden hebben. Wat daarvoor nodig is, is niet eens zozeer massa, maar de opleidingsbereidheid/opleidingsminded zijn van de branche die – bij de dakdekkers – is vastgelegd in de CAO. Als we het ambacht serieus nemen, moeten we er ook iets voor willen betalen als overheid/samenleving.” Verder geeft de school aan dat alleenrecht helpt in tijden van groei, omdat het de school rust geeft om de opleiding kwalitatief goed te houden. Onder een aantal van vijftien leerlingen zal geen ander mbo overwegen de opleiding te gaan aanbieden. Als dat aantal boven de dertig - vijfendertig komt weer wel, en bestaat het risico van versnippering. Alleenrecht ziet men als laatste redmiddel; het zou mooi zijn als het al eerder in kon gaan. Verder zou het helpen om schaalgrootte te benutten om kleinere opleidingen in de lucht te houden. Dat zou bijvoorbeeld kunnen betekenen dat er keuzes gemaakt worden tussen roc’s om verwante opleidingen op één plek, bijvoorbeeld bij één roc, te concentreren.



4.3 Monteurs steigerbouw

4.3.1 Situatieschets

De branche voor steigerbouw is vrij breed: kern is het veilig en tijdelijk werken op hoogte. Er kan bijvoorbeeld ook gewerkt worden met ladders, trappen of liften. Bij een deel van de bedrijven is de steigerbouw de kernactiviteit, bij andere bedrijven is steigerbouw slechts een deel van de activiteiten. De bedrijven variëren in grootte van enkele tientallen tot duizenden medewerkers. Er zijn ongeveer vijftig steigerbouwbedrijven. Ongeveer driekwart van de omzet in de steigerbouw wordt gerealiseerd in de industrie en een kwart in de bouw.

4.3.2 Het specialisme

Een belangrijke ontwikkeling was het van kracht worden van de Richtlijn Steigers, dit vooral om bedrijfsongevallen in de toekomst te voorkomen. Deze richtlijn is tot stand gekomen in samenwerking tussen VSB (Vereniging van Steiger-, Hoogwerk- en Betonbekistingbedrijven) en Bouwend Nederland. In deze richtlijn staan tal van afspraken om te garanderen dat steigers veilig en kwalitatief goed zijn. De kwaliteit van gebouwde steigers is cruciaal omdat vele andere beroepsgroepen (timmerlui, metselaars, schilders, et cetera) deze steigers gebruiken en absoluut op de kwaliteit van de steigers moeten kunnen vertrouwen. Ook zijn zes functies binnen de steigerbouw in de Richtlijn genoemd, twee ervan zijn opgenomen in de kwalificatiestructuur. De industrie neemt over het algemeen meer maatregelen over veiligheid dan in de bouw, waarschijnlijk omdat bij de industrie opdrachtgever en uitvoerder vanaf één plaats werken en in de bouw is dat minder. Het werk wordt relatief goed betaald. Naarmate de veiligheidsregelingen beter worden omschreven, kan de Arbeidsinspectie ook beter toezicht houden.

4.3.3 Ontwikkelingen

In 2008 is op initiatief van de branchevereniging VSB het Opleidingsbedrijf VSB gestart als onafhankelijke stichting ten behoeve van het verzorgen van de bbl-opleidingen voor de steigerbouw. Samen met de scholingscommissies van de VSB en werkgroepen met stakeholders, zoals opdrachtgevers, scholingsinstanties en gebruikersgroepen, organiseert en faciliteert het Opleidingsbedrijf bbl-opleidingen, trainingen, toolboxmeetings en andere vormen van kennisoverdracht.

Het grote belang van veiligheid heeft er toe geleid dat er een persoonsgerichte certificering kwam. Na vijf dagen cursus wordt een persoonscertificaat verkregen en wordt deze – net als mbo-diploma's steigerbouw – ingeschreven in een centraal register. Dit persoonscertificaat wordt als een belangrijke bijdrage aan de veiligheid beschouwd en er zijn inmiddels vele duizenden steigerbouwers gecertificeerd.

De meeste bedrijven vinden deze certificering genoeg, waardoor er weinig druk is bbl te volgen. Toch is het meeste werk in industrie – ongeveer driekwart – en woningbouw (ongeveer één kwart). Dat vereist ook breed inzetbare mensen die een brede basis moeten hebben en dus een brede mbo-opleiding.

De steigerbouwers volgden qua werkgelegenheid de bouwcrisis: in deze periode is veel uitstoot geweest van personeel en nu het aantrekt, zijn er geen mensen of men kiest voor de 'snelle cursus'. Bedrijven lijken ook geneigd minder in mensen te investeren. Door flex-schillen, de opkomst van de zzp'er en de komst van arbeidsmigranten worden de bedrijfsprocessen waarbinnen de werkers in de steigerbouw werken kortcyclischer en gaan bedrijven minder in hun personeel voor de lange termijn investeren. Een deel van de arbeidsmigranten wordt in het land van herkomst opgeleid om in Nederland veilig met de steigers te kunnen werken.

Ook is bij schaarste aan personeel minder bereidheid om te begeleiden: bedrijven hebben hun handen vol aan het werk en geen tijd om te begeleiden. Zo ontstaat er een vicieuze cirkel en worden de problemen in deze beroepsgroep groter. Een complicerende factor is dat het werk van een monteur steigerbouw niet erg verbonden is met de andere bouwberoepen, het is een vrij geïsoleerd beroep. Het imago van het werk in de steigerbouw is niet goed: het is minder zichtbaar en tijdelijk, het beroep heeft minder status van timmerman en schilder.

4.3.4 De opleiding

Een monteur steigerbouwer is volgens de opleiding en de branche een apart en gespecialiseerd beroep. Er worden traditionele steigers, systeemsteigers en ondersteuningsconstructies gemonteerd en gedemonteerd. Daarbij moet gelet worden op sterkte, kwaliteit en veiligheid van de steigers. Materialen moeten vooraf gesorteerd worden en op de juiste plek bij het werk worden geplaatst. Het is nauwkeurig en zeer verantwoordelijk werk. Steigerbouw is een afzonderlijk kwalificatiedossier met twee kwalificaties: steigerbouwer en allround steigerbouwer. Er zijn twee opleidingen: monteur steigerbouw op niveau 2 en eerste monteur steigerbouw op niveau 3. Het zijn beiden bbl-opleidingen.

4.3.5 De uitvoering van de opleiding

Het opleidingsbedrijf VSB is opgericht door de branchevereniging VSB, om de hele branche (ook niet-leden) te faciliteren in een mbo-opleiding voor de steigerbouw. Het Opleidingsbedrijf VSB constateerde dat er veel versnippering was van de toen bestaande steigeropleiding en de roc's (vijf scholen: Noorderpoort, Deltion, Leeuwenborg, Ter Aa, Da Vinci). De branche wilde meer sturing op de kwaliteit van de opleiding en de uitstroom, die teveel verschilden. Dit leidde in 2011 tot samenwerking met één school, ROC Da Vinci in Dordrecht, en met een satellietvestiging in Hoogeveen. Vijf jaar geleden kreeg VSB huisvesting op hetzelfde terrein als Da Vinci te Dordrecht.

In het schooljaar 2018-2019 volgen zeventien studenten bij Da Vinci de opleiding tot monteur steigerbouwer. De opleiding wordt op twee plaatsen uitgevoerd: in Dordrecht en in Hoogeveen met respectievelijk zes en elf studenten. In Dordrecht worden vooral bedrijven in het zuidwesten bediend en in Hoogeveen de bedrijven in het noorden. De opleiding trekt de aandacht omdat het aantal studenten al een aantal jaren terugloopt. Een paar jaar geleden volgden er landelijk ongeveer zestig studenten deze opleiding.

De opleiding is concentrisch opgebouwd, wat betekent dat eerst de opleiding op niveau 2 wordt gevolgd en dan die op niveau 3. Soms is directe instroom op niveau 3 mogelijk.

Door de daling lijkt de onbekendheid van de opleiding te groeien, er is meer voorlichting nodig. Vroeger waren er ook meer consultants die bedrijven op de bbl-mogelijkheid wezen. De bbl-opleiding wordt in overleg met de branche geconcentreerd aangeboden. Dat betekent dat de bbl'ers vijf tot zeven keer per jaar vijf dagen achtereen het theoretisch deel van de opleiding volgen. Dat is voor bedrijven gemakkelijker omdat bij een vaste bbl-schooldag een ploeg altijd incompleet is. Vanuit de opleiding is deze aanpak voordelig omdat dan aan

grotere oefenprojecten meerdere dagen achtereen gewerkt kan worden. De opleiding heeft de beschikking over steigermaterieel, dat beschikbaar is gesteld door de branches. Daardoor kunnen verschillende, soms complexe, oefenprojecten worden uitgevoerd.

Door het huidige kleine aantal studenten kan het onderwijs niet meer op deze manier worden aangeboden. De studenten zijn nu ondergebracht bij een verwante opleiding, namelijk een klas met studenten timmeren. Er leven vragen of deze situatie nog lang gecontinueerd kan worden. De kosten van de opleiding lopen nu op voor de school, waardoor de bedrijfsvoering verder onder druk komt.

4.3.6 Opvattingen over de kwaliteit van de opleiding

De branche hecht belang aan de aanwezigheid van een bbl-opleiding in de steigerbouw. Het diploma geeft daarmee ook een goede status binnen de branche. Van de huidige werkgelegenheid zou vijf procent van de steigerbouwers een mbo-opleiding moeten hebben. Dat komt overeen met een benodigde deelname op landelijk niveau van ongeveer zestig tot zeventig bbl'ers.

Bij de laatste herziening van het kwalificatiedossier zijn volgens de opleiding juist de bijzondere onderdelen uit de kwalificatiestructuur gehaald. Hierdoor mist het huidige dossier volgens de opleiding voldoende diepgang. De meer bijzondere handelingen zouden als keuzedeel ontwikkeld kunnen worden en daarmee wellicht ook als branchecertificaat kunnen gelden.

De vakdocenten van de opleiding worden beschikbaar gesteld via de branche. Daardoor heeft de opleiding de zekerheid dat deze docenten de goede vakbekwaamheid hebben en dat de kwaliteit van de opleiding daarmee onomstreden is.

4.3.7 Wat speelt er?

- De sector mist het overleg dat voorheen binnen Fundeon plaatsvond. Daardoor waren de lijnen kort met de verwante bouwberoepen en -opleidingen.
- Een ander bijzonder aspect is dat de branche, het opleidingsbedrijf en de opleiding allen op één locatie in Dordrecht zijn gevestigd waardoor de lijnen kort zijn en er intensief wordt samengewerkt.
- De leermiddelen worden ontwikkeld bij Concreet en worden dicht bij de beroepspraktijk ontwikkeld. Er is inmiddels wel behoefte een actualisering daarvan.
- Ook heeft de opleiding jarenlang evc-trajecten uitgevoerd. Dat leverde extra inkomsten op, maar dat is nu gestopt.
- De oorzaak van de terugloop van het aantal studenten wordt vanuit de opleiding voor een deel gezocht in dat bedrijven minder in collectieve regelingen investeren. Er lijkt nu herstel op dat punt. Dat blijkt onder andere uit het feit dat het Opleidingsbedrijf VSB sinds kort nu zelf ook weer opleidingsbedrijf is. Een andere uiting van meer collectiviteit is dat de sector nu beter werkt aan collectieve veiligheidsmaatregelen.

4.3.8 De ideale route naar vakmanschap

- Het besef dat goede maatregelen genomen moeten worden om de veiligheid op de werkplek te vergroten, maakt dat de bbl-opleiding hierin een belangrijke rol speelt. Deze opgeleiden hebben de beste en meest allround opleiding om risico's op de werkplek zoveel mogelijk te beheersen.
- Je moet er op vrij jonge leeftijd aan beginnen. Het is een zwaar beroep.
- Het scholingsaspect is ook geregeld in de Richtlijn Steigers. Naderhand is dit nog benadrukt in het Sectorplan voor de sector. Daarmee is het belang van goede scholing goed verankerd.
- De branche spreekt liever over steigerbouwmonteurs en niet over steigerbouwers. Er wordt gesproken over steigerbouwbedrijven. Dat heeft ook te maken met het werken aan een beter imago.

4.3.9 Voorwaarden voor continuïteit volgens betrokkenen

- De branche ziet het bbl-niveau als een belangrijk aspect van de kwaliteit, zoals dat ook in de Richtlijn Steigers is aangegeven, terwijl er vanuit de opleiding de vraag is of de opleiding niet te lang is; vooral routinehandelingen worden ingeoefend en minder de specifieke vaardigheden.
- De branche vindt het ook van belang dat binnen de steigerbouw een deel van de beroepsbeoefenaren een bbl-opleiding heeft. Deze opgeleiden zijn veel meer allround dan degenen die alleen een korte cursus voor een persoonscertificering hebben gedaan. De sector hecht veel waarde aan het belang van deze certificering: het is een belangrijke bouwsteen in het vergroten van de veiligheid in de sector.
- De opleiding steigerbouw ervaart in de praktijk dus flinke concurrentie van de steigerbouw van degenen die helemaal geen opleiding hebben gevolgd of alleen een persoonscertificaat hebben behaald.
- Het volume van de huidige deelname is nu zodanig dat de bbl-opleiding niet geheel als zelfstandige opleiding is uit te voeren en men werkt daarom samen met andere bouw-opleidingen.
- De aanwezigheid van de branche, het opleidingsbedrijf en de opleiding op één locatie biedt een goede basis voor de continuïteit in de toekomst.



4.4 Creatief Vakman

4.4.1 Situatieschets

Een creatief vakman is – vaak – een zelfstandig ondernemer die technische en creatieve vaardigheden combineert. Hij/zij ontwerpt en maakt (innovatieve) producten vanuit de ambachtelijke traditie en op basis van affiniteit met een bepaald materiaal of materialen (hout, leer stof, keramiek, glas) en vermarkt die. Creatief vakman betekent traditionele technieken behouden, maar wel met een creatieve insteek die bij deze tijd past met het oog op werkgelegenheid. Dat kan ook een parttime beroep zijn; bijvoorbeeld een eigen atelier in combinatie met lesgeven. Veelal werkt de creatief vakman als zzp'er en moet zichzelf onderscheiden op de arbeidsmarkt. De creatief vakman kan ook aan de slag gaan bij een interieur- of meubelbouwbedrijf, een lifestyle adviesbureau of een ontwerpbureau. De arbeidsmarktvraag in kaart brengen is lastig, omdat de creatief vakman als het ware een eigen plek op de arbeidsmarkt creëert. Aan de andere kant luisteren de aantallen nauw: "De branche zit niet te wachten op twintig hoedenmakers." Maar: internationaal is er ook behoefte. Dat bij elkaar maakt de (potentiële) arbeidsmarktsituatie complex. Er is ruimte in de markt, ook vanwege vervangingsvraag en de zzp'ers maken ruimte voor zichzelf.

4.4.2 Het specialisme

Het specialisme zit in de combinatie van technische vaardigheden, creatieve oplossingen en ondernemerschap. De creatief vakman heeft veel kennis van materialen, technieken en processen en is daardoor in staat om innovatief te werken. Door de verbinding van materialen ontstaan innovaties.

4.4.3 Ontwikkelingen

Langer bestaande beroepen als meubelmaker, hoedenmaker, glazenier en keramist ontwikkelen zich door tot innovatieve beroepen van deze tijd, die ook gebruik maken van crossovers van materialen.¹⁸ Het gaat tegelijkertijd om een nieuw vak: "De branche moet het beeld en de waarde van de creatief vakman gaan oppakken." De naam 'Creatief Vakman' zou de indruk kunnen wekken dat het vooral om 'creatief' gaat. In hun regio signaleren de scholen verschillende trends.

4.4.4 De opleiding

Het KD Creatief Vakman is enige tijd geleden ontstaan door een aantal kleinere opleidingen/uitstromen (toen: ontwerpend meubelmaker, lederwarenmaker, keramist, hoedenmaker, glazenier, ambachtelijk schoenmaker) binnen een KD te organiseren, waarin de materialen leidend waren. Dat was de manier om een fundament te vormen voor de uitvoering van deze kleine opleidingen. Recent is het KD Creatief Vakman gewijzigd naar een KD met één

¹⁸ Jaarpublicatie Meld- en Expertisepunt specialistisch vakmanschap, 2017.

uitstroom, vanwege de hoge kosten en om meer studenten te trekken. Ook is de verwachting dat het KD duurzamer is, doordat creatief vakman als één generalistische kwalificatie is beschreven. Er is dan minder snel behoefte aan herschrijven dan wanneer het heel gedetailleerd is beschreven.

De opleiding (bol niveau 4) wordt in ieder geval op drie vakscholen uitgevoerd: SintLucas, HMC en Cibap. De drie scholen geven elk een eigen invulling aan de opleiding met een andere kleur. Er is variatie bij studenten in diepgang in één of meerdere materialen en in de mate van creativiteit of techniek als vertrekpunt en de aandacht voor ondernemerschap in het curriculum. De mix van creativiteit, vakmanschap en ondernemerschap is bij de drie scholen verschillend.

Ook de specialisaties verschillen. Zo heeft de ene school een keramiekopleiding, waar het bij een andere een crossover-materiaal is. Elke partner respecteert de verdeling die gemaakt is. "De opleiding Creatief Vakman richt zich niet puur op ontwerpen/creatief (hbo-niveau) en is ook niet alleen een techniekopleiding (niveau 3), maar juist een combinatie daarvan." Dat komt ook tot uitdrukking in de docenten van de opleiding.

4.4.5 De uitvoering van de opleiding

Om het betaalbaar te houden, zijn groepen met enige omvang (kritische massa) nodig. Bij alle drie de scholen worden combinaties gemaakt van klassen of niveaus. Bij een van de scholen geldt voor het aanleren van technische vaardigheden bijvoorbeeld een maximum-aantal van twaalf studenten in een technieklokaal: "Luxe en duur." De scholen proberen gestaag en verantwoord te groeien en samen met de partners in de creatieve industrie de markt op te bouwen.

De vakscholen SintLucas, HMC en Cibap maken zich samen sterk voor het bewaken van de kwaliteit, het specialisme en vooral ook de continuïteit van de opleiding. Daartoe is, met het Meld- en Expertisepunt Specialistisch Vakmanschap als drijvende kracht, samen met een aantal branches een consortium ingericht en een samenwerkingsconvenant afgesloten. Met het oog op behoud van kwaliteit en doelmatigheid (tegengaan van versnippering) legt het consortium contact met andere mbo's die voornemens zijn de opleiding te gaan aanbieden om studenten te trekken, onder meer door belangstellende scholen te laten zien wat het betekent om de opleiding uit te voeren. Een aantal roc's voert de opleiding Creatief Vakman uit, soms als opleiding Ontwerpend Meubelmaker/Creatief Vakman. (Macro)doelmatigheid staat op gespannen voet met de wens van individuele roc's om een (aantrekkelijke) opleiding uit te voeren en komt niet 'spontaan' tot stand (Voncken, 2014).

4.4.6 Opvattingen over de kwaliteit van de opleiding

De vakscholen bieden in feite drie wegen/andere manieren van opleiden tot creatief vakman, die aanvullend zijn. Dat verschil wordt als rijk ervaren, ook omdat bedrijven andere behoeften hebben. De scholen zoeken naar werkvormen voor een functionele dialoog met representatieve bedrijven om een goede feedback op het opleidingsprogramma te organiseren. Studenten die doorstromen naar een kunst- of designopleiding hebben een pré op het gebied van maken.

Er is commitment bij Cibap, HMC en SintLucas om ook samen op te trekken als het gaat om de kwaliteit. Men geeft elkaar ruimte door eigen examenmateriaal en eigen opdrachten, eigen curricula en zelfs keuzedelen, maar wel onder dezelfde noemer. Het nieuwe KD biedt veel ruimte; een bedreiging is dat oude kennis 'van de kar valt'. Dat is ondervangen met servicedocumenten, gedragen door consortium en de branches. "De kwaliteit die we bieden moeten we kunnen vasthouden. Daarvoor is het consortium belangrijk, om de exclusiviteit van het KD Creatief Vakman in Nederland te behouden. Belangstellende roc's mogen komen kijken en krijgen ook de boodschap mee: dit heb je niet één-twee-drie op de rit. Zou je het verspreiden over meerdere mbo-scholen, dan wordt het een massaproduct en verlies je de bijzonderheid. De boodschap van het consortium luidt: 'Wil je in Nederland een opleiding tot creatief vakman, volg die dan op één van de drie vakscholen'.

4.4.7 Wat speelt er?

- De uitvoerbaarheid van de opleiding op school en het organiseren van een goede dialoog met de branches zijn de voornaamste kwesties.
- Het werkveld is verdeeld en diffuus en heeft een eigen visie op opleiding; er is goed overleg met de branches nodig om gezamenlijke beelden en verwachtingen te scheppen over wat een creatief vakman op niveau 4 is.
- Er is geen goed zicht op waar alumni terechtkomen.
- De borging van de kwaliteit van het specialisme: het consortium probeert met servicedocumenten het specialisme te borgen: "Het blijft lastig om het zo op te schrijven dat zowel de branche in al zijn diversiteit, de scholen als de onderwijskundigen van SBB het specialisme op dezelfde manier benaderen."
- De kracht van het consortium moet nog verder 'uitgevonden' worden. Er is een landelijk projectleider benoemd voor het consortium. Doorgaans zijn scholen sterker op de interne situatie gericht. In het consortium gaat het om samenwerking rond één bepaalde opleiding. Dat is een nieuwe situatie waarin men ook een goede balans moet zien te vinden.
- Ophoging van de bekostiging maakt het makkelijker om de dure opleiding uit te voeren, maar verhoogt de aantrekkelijkheid voor andere mbo's om de opleiding te gaan aanbieden.
- De opleiding zou nog interessanter worden voor leerlingen als er goede vervolgmogelijkheden zouden zijn op de vaktechnische kant (behalve de artistieke of ondernemende kant). Associate Degree (AD) als vervolg komt nog niet goed uit de verf.
- Het alleenrecht, de bescherming als een laatste opleiding dreigt te verdwijnen, wordt gezien als *last resort*. Deze kleine opleiding heeft meer last van (het risico van) het starten van nieuwe opleidingen door anderen. Daar moet men in dialoog met andere scholen uitkomen en zou een derde partij – bijvoorbeeld het Meldpunt – ook een functie in kunnen vervullen.

4.4.8 De ideale route naar specialistisch vakmanschap

Het gaat in de opleiding om het leggen van een basis, zodat iemand zich verder tot vakman kan ontwikkelen. Met verschillende invullingen van KD's leveren de drie scholen verschillende studenten af. Met het oog op werkgelegenheid beschouwt men het als beter/kansrijker als er verschillende mensen worden afgeleverd. Om een goede vakman te worden, heb je vlieguren nodig: tienduizend uren oefenen. Het schoolprogramma omvat ongeveer drieduizend uren, inclusief Nederlands, rekenen, Engels, kunstgeschiedenis, et cetera. Daarna heeft iemand nog zeker een jaar of zes te gaan. De niveaus die studenten op school bereiken lopen erg uiteen. Sommigen vertonen bijvoorbeeld kenmerken van excellentie (soms in een perfect werkstuk of in een oorspronkelijker idee). Je kunt je dus naar alle kanten ontwikkelen in creatief vakman. Dat is de kracht van een kleine opleiding.

Een vrij groot deel van de studenten stroomt door na het diploma, bijvoorbeeld naar kunst-academies. Een vervolg gericht op technische vaardigheden wordt node gemist. De keramisten laten via de subsidie (KUSV) van de Stichting een haalbaarheidsonderzoek uitvoeren naar hoe de route naar specialistisch vakman het best te organiseren is met de benodigde know-how.

4.4.9 Voorwaarden voor continuïteit volgens de betrokkenen

- Verwachtingen managen naar alle betrokkenen ten aanzien van wat een opleiding kan bieden. Studenten hebben soms de verwachting dat ze ontwerper worden, terwijl de basis is het leren omgaan met materialen. Bedrijven focussen op wat zij denken dat nodig is, terwijl het mbo een drievoudige opdracht heeft.
- Goed contact en een goede dialoog met het bedrijfsleven. Voor kleine branches en zeker eenmanszaken is het lastig te investeren in onderwijs. Bovendien is het vakgebied breed en is een bedrijf niet altijd representatief voor een branche. In het algemeen geldt daarnaast dat de meeste brancheverenigingen niet meer representatief zijn voor de volle breedte van de branche. Sommige branches hebben geen vereniging. Een

goede klankbordgroep of brancheplatform kan daarin soelaas bieden. Zo werkt Cibap bijvoorbeeld met een expertgroep van ongeveer vijf stagebedrijven die twee maal per jaar bij elkaar komen en reageren op de leerlijn, zodat men voortdurend kan actualiseren.

- Het is een dure opleiding binnen de school, maar er is ook een economisch en maatschappelijk belang om vakmanschap goed neer te zetten. Het is kostbaar, maar ook veel waard. Die waarde wordt op de scholen gezien.
- Het consortium heeft de ambitie betere kengetallen van de arbeidsmarkt te genereren: hoeveel afgestudeerden gaan op welke manieren aan de slag? De beschikbare informatie is verre van toereikend. Elke school is bezig met (het opzetten van) alumni-onderzoek. CMMBO beperkt zich tot arbeidsmarktperspectief. Sommige alumni hebben twee of drie banen.
- Bedrijven meekrijgen in het gezamenlijk opleiden van studenten, zodat er een natuurlijke verbinding ontstaat voor wat nodig is voor het doorgeven van vakmanschap. De structuur en vorm van werken met brancheverenigingen die men via SBB kent en die nog indelingen in het beroepenveld hanteren vanuit traditioneel ambachtelijke opvattingen, is voor deze opleiding niet toereikend. Er bestaat behoefte aan een (loket)structuur met werkvormen die dichterbij zit, waar vraag en aanbod beter bij elkaar komen en dat (h)erkend wordt vanuit de bedrijfstak. Het marktsegment heeft een bredere vertegenwoordiging nodig of andere werkvormen, om recht te doen aan de specialistische inhoud, bijvoorbeeld bij het gesprek over keuzedelen. Er zijn veel keuzedelen omdat daarin terugkomt wat de scholen willen. Dat vraagt goede toelichting in het marktsegment en de sectorkamer en vertrouwen in het proces.
- Stabiliteit en rust om te ontwikkelen: er is een partij nodig die in de gaten houdt wat (beleids)initiatieven en maatregelen betekenen voor de kleine opleidingen.
- Toegankelijk maken van de Subsidie Praktijkleren (nu voor de bbl-variant) voor bol, omdat dat in het geval van kleinschalig specialisme een vergelijkbare situatie is. Voor de bol is men een kwart van de tijd bezig met begeleiding. Daar staat nu niets tegenover. Beide varianten leiden op naar hetzelfde eindniveau.
- De verbinding tussen kleine opleidingen en beroepen kom je op het spoor door alle kleine partijen te benoemen. De verbinding zit in de omvang (het kleinschalige) en het begrip ambacht en vakmanschap. Door de moeite die het kost – vanwege de omvang – om het met elkaar te verbinden en er een eenheid van te maken, is het van belang dat er een plek is in het geheel waar het bij elkaar komt en waar de belangen van de kleinere partijen gezien en behartigd worden. Dat is de rode draad, waarom er óók een eigen sectorkamer moet blijven. In andere sectorkamers heeft ‘groot’ de overhand en kom je daar als klein vakmanschap niet tussen. Het woord ‘specialistisch’ is toch net iets anders dan ‘vakmanschap’. Het gaat vaak om eenmanszaken.



4.5 Schoenherstellers / DHTA

4.5.1 Situatieschets

De schoenhersteller is een ambachtelijke duizendpoot. Het werk is uitermate divers. Er zijn ongeveer 650 schoenreparatiebedrijven in Nederland. Door vergrijzing spelen bij nogal wat bedrijven opvolgingsvraagstukken. De meeste schoenherstellers hebben één vestiging al dan niet met personeel. Er zijn ook enkele bedrijven met filialen. De Nederlandse Schoenmakers Vereniging (NSV), opgericht in 2002 uit diverse rechtsvoorgangers, heeft altijd al het belang van scholing voor de schoenmakersbranche benadrukt.¹⁹

4.5.2 Het specialisme

De schoenhersteller repareert het onderwerk, de schacht en het binnenwerk van schoenen. Ook moet de schoenhersteller in staat zijn riemen, tassen en andere lederwaren te repareren. Er wordt gewerkt met veel verschillende machines, bijvoorbeeld poets-, schuur- en naai-machines. De schoenhersteller onderhoudt in hoge mate zijn eigen machines. Daarnaast wordt eigen handgereedschap gebruikt, zoals een hamer en een mes.

4.5.3 Ontwikkelingen

De branche heeft een flinke sanering meegemaakt die met name werd veroorzaakt omdat in de jaren negentig de btw op reparatie van schoenen van het lage naar het hoge tarief ging. Een andere oorzaak was de enorme groei van het aanbod van geïmporteerde, goedkope schoenen, waardoor reparatie relatief duur werd. Door de krimp in de branche stroomden ook veel potentiële opvolgers uit. Daardoor is er nu een tekort aan vakmensen die voor opvolging in deze bedrijven kunnen zorgen. Een verwante ontwikkeling is dat in Nederland de schoenindustrie sterk is teruggelopen en ook geen eigen opleiding meer heeft.

De meeste schoenreparatiebedrijven zijn lid van de Nederlandse Schoenmakers Vereniging. Veel bedrijven zijn ook leerbedrijf.

De branche heeft een anticyclisch karakter. Als het economisch goed gaat, zijn consumenten minder geneigd om schoenen te laten repareren. Als het minder goed gaat, is men geneigd om minder nieuwe schoenen te kopen en de bestaande te repareren. Er is wel een positieve trend dat schoenen die eenmaal zijn aangeschaft, wat vaker ter reparatie worden aangeboden.²⁰

.....
¹⁹ www.schoenmaker.nl.

²⁰ *Schakels naar Duurzaamheid*, 2014, p. 61.

4.5.4 De opleiding

Schoenhersteller is een afzonderlijk kwalificatiedossier en kent twee kwalificaties: schoenhersteller (niveau twee) en schoenhersteller/ondernemer (niveau drie).

De sector had altijd al contacten met de opleidingen, er waren mbo-scholen in Zwolle, Den Bosch en Rotterdam die de opleiding schoenhersteller aanboden. Door de krimp werd het aanbod op één plek geconcentreerd in Nieuwegein, waarbij de licentie om de opleiding aan te bieden vanuit het Koning Willem 1 College door SVGB kenniscentrum (Stichting Vakopleidingen voor de Gezondheidstechnische Beroepen) werd uitgevoerd. Binnen de SVGB werd ook samengewerkt met de opleiding orthopedisch schoenmaker. Dit beroep heeft een heel ander karakter en functioneert veel meer vanuit de regelgeving binnen de zorg. Nieuwegein ging later over naar de DHTA in Utrecht.

De opleiding schoenhersteller wordt gegeven in de bbl-variant op één locatie in Nederland: sinds 2016 is MBO Amersfoort eigenaar van de DHTA doordat er geen kenniscentra meer zijn en dus ook de mogelijkheid om zelf onderwijs te geven verviel.

4.5.5 De uitvoering van de (nieuwe) opleiding

Nu het economisch weer goed gaat, staat het werk van de schoenhersteller onder druk. Het aantal bbl-studenten daalde tot zeventien in schooljaar 2018-2019. Hoewel er vacatures en leerbedrijven zijn, is er terugloop van het aantal bbl'ers. Voor de kleinere schoenherstelfbedrijven is het in dienst hebben van een bbl-student een flinke kostenpost en drukt op de bedrijfsvoering. De gemiddelde leeftijd van de bbl'er is relatief hoog. Door de hoge prijsfactor (1,8) blijft de opleiding goed uitvoerbaar. Als het aantal studenten te klein wordt, helpt dat echter ook niet meer.

In nauwe samenwerking tussen de opleiding en de beroepsgroep is afgesproken dat er ruimte is voor een nieuwe opleiding: de Shoe Developer. De NSV wilde al heel lang een nieuwe basisopleiding schoentechniek neerzetten. Deze opleiding zou verschillende doelen moeten dienen. Naast schoen herstellen zou daarin ook aandacht moeten zijn voor het ontwerpen en maken van een schoen, een basis leggen om de orthopedische schoentechniek in te gaan, in staat zijn om te werken binnen de schoenindustrie en ook om zelfstandig ondernemer in de schoenmakerij te worden. Er is wel het besef dat een afzonderlijk bestaan als schoenontwerper bijna niet haalbaar is. Realistisch is een combinatie van werksoorten: met een basis als schoenhersteller en daarmee een redelijk basisinkomen is het daarnaast ook mogelijk om nieuwe schoenen te ontwerpen.

Daarmee wordt deze opleiding weer wat generalistischer en vergelijkbaar met de opleiding voor schoenhersteller die het ooit geweest is.

Het profiel van deze opleiding is een geheel andere dan die van de schoenhersteller. De nieuwe opleiding Shoe Developer is op niveau vier en die van schoenhersteller is op niveau twee. De nieuwe opleiding is een bol-opleiding. Hierdoor is deze ook beter bereikbaar door jongeren die direct doorstromen vanuit het vmbo. De opleiding is in schooljaar 2018-2019 gestart met zestien studenten.

Er is vanuit de beroepsgroep wel enige zorg dat jongeren vooral deze opleiding gaan kiezen vanuit het motief om met design aan de slag te gaan, terwijl het meeste werk toch in de schoenherstellersbranche blijft.

4.5.6 Opvattingen over de kwaliteit van de opleiding

De branche is tevreden over de huidige opleiding schoenhersteller. De lijnen tussen de opleiding en de branche zijn kort. Dat uit zich op allerlei manieren. Er is goed overleg over het aannemen van praktijkdocenten. Door de afstemming zijn het goede praktijkdocenten die veel van het vak weten en ook op de hoogte zijn van de nieuwste ontwikkelingen in de schoenmakerij. Ze hebben ook een eigen bedrijf. De docenten van de schoenherstellersopleiding zijn nu ook de vakdocenten van de nieuwe opleiding Shoe Developer. De docenten bezoeken ook regelmatig beurzen.

Er wordt ook regelmatig overleg gevoerd tussen de branche en de opleiding. De schoenherstellersbranche investeerde al jaren in de kwaliteit van de opleiding, onder andere door het verbeteren van de kwaliteit van de praktijklokalen.

In overleg met de branche wordt de stage nu ook als blokstage aangeboden zodat de stagiaires langer bij een leerbedrijf kunnen oefenen.

4.5.7 Wat speelt er?

- De opleiding is onderdeel van de DHTA (Dutch HealthTec Academy). De DHTA is sinds 2016 één van de scholen van MBO Amersfoort en functioneert als een bijna zelfstandige vakschool. MBO Amersfoort had zelf ook al kleinschalige opleidingen: opticien, audicien en tandtechniek en deze werden voor 2016 uitgevoerd in licentie door de SVGB.
- De DHTA heeft als bijzonder kenmerk dat het de werelden van veel verschillende kleinschalige beroepen verbindt. Voor de opleiding Schoenhersteller is dit een belangrijke paraplu. Omdat er meerdere kleinschalige opleidingen zijn, is er binnen de DHTA veel feeling en kennis voor het omgaan met het oplossen van vraagstukken die samenhangen met kleinschaligheid. De school heeft bijvoorbeeld veel onderwijskundige expertise om lesmateriaal te maken dat uitgaat van kleinschalige uitvoering.
- In 2014 werd daarnaast als afzonderlijk merk de Dutch Shoe Academy opgericht. Dit is het label waaronder de opleiding schoenhersteller opereert.
- De start van de nieuwe opleiding Shoe Developer kan worden beschouwd als een innovatief antwoord om een opleiding te blijven aanbieden die aansluit op de vragen van de branche en die aansluit bij de belangstelling van studenten. De opleiding kon goed opgezet worden door het combineren van de vakkennis vanuit de branche en de onderwijskundige kennis die binnen de school aanwezig is.
- Voor de nieuwe opleiding Shoe Developer is een zorgvuldige intake geweest waarbij alleen de geschikte studenten zijn aangenomen, vaak direct afkomstig vanuit het vmbo en uit de nabije omgeving van Utrecht terwijl de bbl-opleiding schoenhersteller veel meer een landelijke dekking heeft.
- De verbondenheid tussen opleiding en branche blijkt ook uit het organiseren van vakwedstrijden. Evenementen vanuit de branche worden vaak bij de opleiding gehouden zodat deze bekend blijft bij de brancheleden. Dit bevordert trots op de eigen sector. Veel onderling contact loopt via digitale platforms. De internationale uitwisseling verloopt minder omdat in meerdere Europese landen een aparte schoenherstellopleiding is verdwenen.
- Het aanbieden van keuzedelen is nog in de ontwikkelfase, het Meldpunt heeft daarbij een adviserende rol. Een aandachtspunt daarbij is dat er voor gewaakt moet worden dat een volledige opleiding wordt ingedikt in alleen een keuzedeel.

4.5.8 De ideale route naar specialistisch vakmanschap

Schoenhersteller is een ambachtelijk beroep dat in samenwerking met bedrijven wordt vormgegeven. De bbl-route is daarbij een succesvolle sleutel. De huidige samenwerking tussen bedrijven en opleiding kan als ideaal worden beschouwd en dient op deze wijze te worden voortgezet. De instroom is vooral gericht op werving op landelijk niveau.

De nieuwe opleiding Shoe Developer is meer gericht op het vmbo en vraagt meer gerichte aandacht voor deze opleiding in het vmbo. Dat vraagt om veel gerichte communicatie en voorlichting.

4.5.9 Voorwaarden voor continuïteit volgens betrokkenen

- Het blijft belangrijk dat de branche zich eigenaar blijft voelen van de opleiding. Daarom is regelmatig overleg tussen branche en opleiding onontbeerlijk.
- De branche is verheugd dat de invoering van de nieuwe maatregel over het alleenrecht kon worden gerealiseerd.
- De hoge prijsfactor levert zeker een belangrijke bijdrage, maar het studentenaantal moet niet te laag worden.
- Branche en opleiding moeten gezamenlijk in elkaar blijven investeren, bij presentaties, vakwedstrijden, et cetera. Zorg daarbij er ook voor dat de branche met één stem spreekt.



4.6 Goud- en zilversmeden

4.6.1 Situatieschets

Goud- of zilversmid is een creatief-technisch beroep. De goud- of zilversmid maakt sieraden of kunst- of gebruiksvoorwerpen van (edel)metalen en eventueel edelstenen. De goudsmid werkt vaker met kleine voorwerpen, de zilversmid heeft meer te maken met design en wat grotere objecten. Dat verschil heeft gevolgen voor bewerkingstechnieken en gereedschappen. Goudsmeden gaan vaker bij een zaak/juwelier werken of in een eigen atelier (service/reparatie) of hebben een atelier met een eigen lijn/collectie. Er is een groeiende vraag naar goudsmeden. Juweliers nemen bijvoorbeeld goudsmeden in dienst om de kennis in huis te halen en willen dat ook uitstralen. Er is een hoog percentage zzp'ers. De jaarlijkse marktvraag naar zilversmeden is heel klein (< tien). De Vereniging Goud- en Zilversmeden (VGZ) is onlangs gefuseerd met de Federatie Goud en Zilver (FGZ). Deze laatste is nu de vertegenwoordigende brancheorganisatie; zowel voor de ruim vierhonderd goud- en zilversmeden in Nederland als de juweliers en uurwerktechnici, en maakt zich sterk voor de vakopleidingen en vernieuwing van het vak. Het overleg met Vakschool Schoonhoven wordt altijd al collectief gevoerd vanuit de FGZ, omdat het gaat om alle betrokken beroepsgroepen en hun opleidingen.

4.6.2 Het specialisme

Goud- en zilversmeden combineren artistieke, ambachtelijke en technische vaardigheden in het werken met materialen van grote waarde. Het gegeven dat er veel afgestudeerden als zzp'er gaan werken, vraagt om een combinatie met vaardigheden als hospitality, communicatieve vaardigheden, etaleren, ondernemerschap en het profileren van je eigen zaak. Het gaat vaak om het vinden van een eigen niche. Zilversmeden is een specialistisch vak, dat in de richting van kunst gaat. Feitelijk gaat het om twee verschillende vakken, maar in de praktijk van de opleiding laat men het bewust een beetje door elkaar lopen. "Je weet niet wat er straks nodig is en je kan je alleen innovatief ontwikkelen als je alle technieken meekrijgt." Waar vroeger de materialen gekoppeld waren aan bepaalde vormen/producten – goud als sieraad, zilver als schaal – is dat nu geen vast gegeven meer.

4.6.3 Ontwikkelingen

Het vak verandert, bijvoorbeeld door de komst van laser. Er zijn aardig wat ondernemers die iets hebben met sieraden, zich bijvoorbeeld op 3D-printen toeleggen en via een website customized producten bieden. Soms komen ze dan na een half jaar tot de ontdekking dat het verstandig is een goudsmid te betrekken voor het *finetunen* en de service. Wegen die nog onderzocht moeten worden zijn bijvoorbeeld de verhouding creatief en commercieel goudsmid/vakman.

4.6.4 De opleiding (landelijk uniek)

De opleidingen voor goud- en zilversmid worden uitsluitend gegeven aan de Vakschool Schoonhoven. Door de invoering van de Wet educatie beroepsonderwijs (WEB) is Vakschool Schoonhoven bij Zadkine aangesloten. Er is een KD voor goud- en zilversmeden. Dat KD biedt voldoende ruimte. Vakschool Schoonhoven herbergt ook de opleidingen voor juweliërs en uurwerktechnici. Het gaat merendeels om bol-opleidingen op niveau 3 (basis) of 4. Er zijn te veel technische vaardigheden nodig om het in een bbl-variant te kunnen aanbieden. Goudsmiden vormt met tweehonderd studenten de grootste opleiding. De opleiding voor zilversmid is met ongeveer tien studenten heel klein, in lijn met de arbeidsmarktvraag. Vakschool Schoonhoven verzorgt ook cursorisch onderwijs waaronder een branche erkende opleiding, om wildgroei tegen te gaan en de kwaliteit zuiver te houden. De jongere generatie die gaat kiezen voor een studie kent 'Vakschool Schoonhoven' minder goed. Er zijn veel (concurrerende) creatieve opleidingen bijgekomen. Een unieke opleiding vraagt reizen of op kamers gaan. Dat is op zestienjarige leeftijd minder vanzelfsprekend. De gemiddelde leeftijd van studenten ligt rond de 21 jaar. Er is een goed contact met alumni, "want elke goudsmid is hier opgeleid." Via de alumni krijgt Vakschool Schoonhoven vacaturemeldingen door het hele land, "soms vrijwel dagelijks."

4.6.5 De uitvoering van de opleiding

De uitvoerbaarheid is een uitdaging. De opleiding is kostbaar en daarom wordt er intensief met leveranciers samengewerkt. Opleidingen worden gecombineerd aangeboden. Er is een intensieve samenwerking met de branche: die levert gastdocenten, is met drie mensen in de examencommissie vertegenwoordigd en is aanwezig bij evenementen zoals een stagemarkt. Onderliggende verenigingen houden bijvoorbeeld vergaderingen op school. Ook in de voorlichting over het vak trekt men samen op. Er is sprake van een stabiele en stevige structuur. De opleiding zilversmid is zeer klein en kwetsbaar. Er zijn nauwelijks zelfstandige zilversmeden die een relatie met een juwelier hebben; zij ontwikkelen zich meestal tot kunstenaar. Er is wel markt voor zilversmeden. "Je kan de opleiding er absoluut niet uithalen. Het werkt alleen als beide opleidingen bij elkaar in Vakschool Schoonhoven zitten en iedereen die het nodig heeft de juiste informatie krijgt. Cursorisch aanbieden is pertinent geen optie."

4.6.6 Opvattingen over de kwaliteit van de opleiding

De kwaliteit van de opleiding is goed. Daarin zijn goede stappen gemaakt, in nauw contact met de branche. "We vormen een beroepscommunity. Studenten ontmoeten op Vakschool Schoonhoven ondernemers, zelfstandigen en werkgevers, krijgen lezingen en bezoeken beurzen en zien dat hun docenten iedereen kennen. Dat is een pré. Voor Zadkine is dat in het klein wat men voor de andere opleidingen graag ook zo zou zien." Als zzp'er heeft een goudsmid naast technische en creatieve vaardigheden ook vaardigheden nodig als leren etaleren, openstaan voor de klant en hospitality. Een dilemma is dat deze vaardigheden niet ten koste mogen gaan van de 'meters die ze moeten maken', de skills die ze als goudsmid moeten opdoen. De branche beschouwt de opleiding als "van levensbelang voor het voortbestaan van de branche: het is de toekomst van het vak."

De opleiding scoort goed in doelmatigheid op de pijlers: 'heeft werk, op niveau en in het vakgebied'. In de Keuzegids MBO 2019 staat Vakschool Schoonhoven vermeld als 'Topopleiding'.

Vakmanschap is vertrouwen op kwaliteit

Voorbeeld: "Je brengt je vrij nieuwe auto weg. De turbo blijkt kapot. Een meneer met een stropdas komt je in de showroom vertellen: 'dat wordt 1600 euro'. Je denkt: 'ja, hallo, dat is wel heel veel!' en bij voorbaat vertrouw je hem niet. Maar komt de werkplaatsmeneer in zijn jas met iPad met de boodschap: 'Ik heb naar uw auto gekeken. Merkte u bij het optrekken al dat hij haperde? Dat is gevaarlijk; het is de turbo die op deze plaats in de motor zit. Het is een heel hightech onderdeel, dat de motor aanstuurt

en complex is om te repareren. En het onderdeel alleen al kost zeshonderd ex btw. Ik ben er zo'n vier uur mee bezig. Maar ik heb alles verder helemaal nagekeken. De bougies en zo hebben geen schade, dus daar heeft u geen kosten aan.' Die vakman, die vertrouw je.

Restaurants gingen niet voor niets massaal over op open keukens met een chef-kok die aan tafel de gang komt toelichten. Dat is in deze branche niet anders, maar dat is wel nog een brug die geslagen moet worden. Want de vakman wil liefst bezig zijn met het product. Bij juwelier Schaap & Citroen komt nadat de service is gedaan, de uurwerk-technicus vertellen wat hij gedaan heeft. Dat schept vertrouwen. De verkoper is meer van de hospitality en de sfeer. De vakman moet daar ook meer oog voor hebben."

4.6.7 Wat speelt er?

- Vakschool Schoonhoven maakt onderdeel uit van Zadkine; het nieuwe beleid van twaalf aparte scholen ziet Vakschool Schoonhoven als gunstig omdat het de herkenbaarheid van de opleiding/school voor de student vergroot. Voorheen maakte Vakschool Schoonhoven deel uit van het cluster veiligheid, logistiek en ambacht. Met de huidige situatie en ook inhoudelijk zijn Vakschool Schoonhoven en de branche tevreden, maar men blijft waakzaam.
- Vakschool Schoonhoven wil zich op termijn graag als kenniscentrum van het vak ontwikkelen, waar deelnemers uit de branche zich kunnen informeren. Daar zijn middelen voor nodig.
- Vaktechnisch ontbreekt er een vervolgopleiding (hbo/AD).
- Binnen de goudsmiden zijn er veel zzp'ers. Die zijn kritisch op wie ze als stagiair aannemen. Er staat geen vergoeding of subsidie tegenover.
- Voor de komst van SBB bestond er een goede dialoog met Vakschool Schoonhoven, met ondersteuning van kenniscentrum SVGB bijvoorbeeld bij wetstechnische toepassingen en onderzoek naar arbeidsmarktbehoefte. De hechte relatie met het kenniscentrum betekende ook gehoord worden als branche als er nieuwe richtlijnen, regelingen of wijzigingen van OCW kwamen. Generiek, maar ook met speciale aandacht voor het specifieke beroep, in een situatie waarin er direct ruggenspraak met de Vakschool mogelijk was. "Het samen aan tafel zitten zijn we kwijt." De branche heeft zich actief ingezet voor een Sectorkamer en de marktsegmenten Specialistisch Vakmanschap bij SBB. De huidige situatie is er een van meer op afstand, met minder rechtstreekse invloed. In de huidige structuur is ruimte voor verbetering. Bijvoorbeeld in de wijze waarop deelnemers aan het marktsegment zich een oordeel vormen over elkaars keuzedelen waarover ze inhoudelijk geen expertise hebben. Als mogelijk oplossing ziet men: zorgen dat er vertrouwen bestaat in het gelopen proces van totstandkoming en de wetenschap dat de Vakschool Schoonhoven en bedrijven er beide achter staan. De huidige structuur maakt dat de branche het gevoel heeft meer zelf te moeten organiseren om zaken op te vangen. Veranderingen vanuit de overheid blijven voortduren. Een voorbeeld: de politieke wens om een meer flexibele opleiding te maken – met keuzedelen – strookt niet per se met de behoefte van de branche om goede specialistische vakmensen op te leiden. De oplossing zat in verdiepende keuzedelen.
- Hoe ontwikkelt zich de markt de komende tien jaar? Bij goudsmid is de vraag: gaan we meer op de techniek zitten, de creatieve/design-kant, of het commerciële? "We moeten blijven ontwikkelen. Wat vraagt/biedt de toekomst?" Voorheen deed de branche met middelen van Hoofdbedrijfschappen (HBA en Detail) structuuronderzoek waaruit de marktbehoefte aan nieuwe mensen/vergrijzing/vervangingsvraag helder werd. Die middelen zijn weggefallen. "Het schetsen van arbeidsmarktperspectief helpt in het trekken van 'volle klassen'."

4.6.8 De ideale route naar specialistisch vakmanschap

Een afgestudeerde student kan nog niet wat een vakman kan. Om vakman te worden is 'meters maken' nodig. Het duurt misschien wel tien jaar om echt een professional/vakman te worden. Met de FGZ is gekeken naar het curriculum. De techniek in de opleiding is de basis om het vak te leren. "Als de Zwitserse horloge-industrie en andere grote merken in Nederland vakmensen komen zoeken/van school plukken, dan zijn we dus goed bezig." Bij de diploma-uitreiking heeft het merendeel van de studenten al een baan, die tot stand is gekomen in stageperiode.

4.6.9 Voorwaarden voor continuïteit volgens de betrokkenen

- Zadkine is 'goud waard' als ecosysteem voor Vakschool Schoonhoven; dat onderschrijft ook de branche. "Zonder Zadkine zou deze school niet bestaan, Zadkine steunt en erkent. De CvB-voorzitter noemt Vakschool Schoonhoven de parel, de school zou liever zien: 'de diamant'..." Uit het visiedocument van Zadkine: ' (...) Het vak kan niet verder zonder de opleiding, tenzij het vak geen arbeidsmarktrelevantie meer heeft. Je moet kunnen blijven anticiperen op ontwikkelingen: vakmanschap in de toekomst.' De branche merkt op dat het een lange weg was om daar te komen en dat is niet vanzelf gegaan. Het gaat goed zolang het met het roc goed gaat. Daarmee blijft de situatie kwetsbaar (voelen).
- Het goede en rechtstreekse contact met de branches. De branche is goed georganiseerd. Er is een lange samenwerkingstraditie. Die gaat terug op de situatie voor de WEB toen de branche het bestuur van Vakschool Schoonhoven vormde.
- Kennis van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en waar alumni terechtkomen.
- Specialistisch vakmanschap is een niche. Kleine opleidingen hebben ondersteuning nodig. Er is weinig geld beschikbaar voor onderzoek, het is niet uit de (arbeidsmarkt) statistieken te halen en ook niet uit het team. Het Meldpunt is broodnodig als bron om te raadplegen en onderzoek te kunnen doen. Branche en Vakschool Schoonhoven hebben noch de middelen, noch de know-how. Alle kleine opleidingen hebben een hoog percentage parttimers, die zelf ook werken in de branche. Extra dingen als onderzoek of verkenningen worden dan al gauw lastig.
- Het Marktsegment is hard nodig om signalen in de Sectorkamer te brengen.
- In het mbo en OCW gaat het momenteel over regionaal opleiden, maar Vakschool Schoonhoven is een landelijke opleiding. Met het alleenrecht is er een soort (noodzakelijke) erkenning.
- Het ministerie zou zich de vraag moeten stellen: wat kunnen we doen om kleine opleidingen en branches het gevoel te geven dat ze op ons kunnen vertrouwen, in plaats van het gevoel te hebben dat ze worden bedreigd? Aan de ene kant heeft de politiek de mond vol van kwaliteit van onderwijs. Aan de andere kant morrelt men voortdurend aan de voorwaarden voor kwalitatief goed onderwijs. Dat geeft geen vertrouwen. Dus: kan de overheid aangeven hoe ze een betrouwbare medestander wordt?
- Voor kleine opleidingen en beroepen is het van groot belang dat er aandacht is op alle niveaus. Bijvoorbeeld iemand bij OCW die elke regeling bekijkt op consequenties voor kleine opleidingen en beroepen, zodat klein binnen groot kan blijven functioneren. Zijn nieuwe initiatieven in lijn met wat we willen of botst dat? Herziening van de KD's betekent voor kleine opleidingen iets anders dan voor een sector Bouw. In deze branche gebeurt dat door vrijwilligers. Wellicht zou SBB daar een krachtigere rol in kunnen spelen.
- Met initiatieven als de Ambachtsacademie geeft de overheid de suggestie dat je in twee jaar in de avond het vak kan leren. Daarnaast straalt het initiatief concurrentie uit met de door OCW-bekostigde kleine opleidingen als het gaat om instroom van leerlingen. Hele kleine opleidingen maken zich daar zorgen over.

4.7 Terugblik op de casussen

In de casussen is terug te zien dat elke situatie een eigen/uniek arrangement heeft, dat op dit moment de balans vormt waarmee de opleiding in de lucht blijft. Zo betalen de natuursteenhouwers bij als de opleiding te kort komt; zo heeft Vakschool Schoonhoven in een hechte samenwerking met de branche een goede plek binnen Zadkine en hebben de drie vakscholen die de opleiding Creatief Vakman aanbieden een consortium opgericht om de stabiliteit en doorontwikkeling van de opleiding te kunnen waarborgen. Dat doet een groot beroep op het innovatief vermogen van de kleine opleidingen en branches; energie die men niet kan stoppen in toekomstgericht door-ontwikkelen.

In de casussen zijn veel bouwstenen en elementen te herkennen als onderdeel van succesvolle arrangementen. We lichten er een paar belangrijke uit.

- De wil om de opleiding overeind te houden: “Mensen maken dat het werkt.”
- Het belang dat de branche hecht aan de opleiding/opleidingsminded zijn van de branche.
- De gedeelde verantwoordelijkheid en inspanningen.
- Het goed kunnen voeren van de dialoog over het vak.
- Een goed KD.
- Vertrouwen in kwaliteit.
- Een goede match van aantallen.
- De behoefte aan medestanders die kennis en oog hebben voor de eigenheden van klein en een partij die actief kan ondersteunen op meerdere vlakken.

De casussen laten zien dat mede op basis van de maatregelen veel bereikt is, en dat er ook nog ruimte voor verbetering en versterking is. De uitvoerbaarheid, zeker in een omgeving waar er steeds minder grote opleidingen zijn, vormt nog steeds een probleem. En een groot vraagstuk is het organiseren van goede feedback op de opleiding/de dialoog. Vakdocenten hebben daarin een sleutelrol, maar soms ook een lastige positie. De situatie wordt nog complexer naarmate er niet sprake is van een branche, maar van een diffuus werkveld met verschillende wensen. Een ander signaal dat meermaals genoemd werd, is het ontbreken van vaktechnische vervolgopleidingen en het weinig zichtbaar zijn van de opleiding/beroep in het vmbo, met gevolgen voor de instroom in de mbo-opleidingen.

Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk maken we de balans op van de 'staat' van het kleinschalig specialistisch vakmanschap. Waar staan de opleidingen nu, hoe functioneren ze in hun huidige context en wat is er nog nodig voor duurzame ontwikkeling? *Wat is nodig om de kennis en aandacht voor kleinschalig specialistisch vakmanschap in de toekomst levend te houden en de activiteiten die bijdragen aan continuïteit van de kleinschalige beroepen en opleidingen te verankeren?*

1 Goede maatregelen, maar nog niet helemaal doorgevoerd

Afgemeten aan de vijf casussen zien we dat de basis staat, mede door de invoering van een aantal recente maatregelen die specifiek van belang zijn voor kleinschalige opleidingen. In de uitvoering kan er echter nog wel het een en ander versterkt worden. De gesprekspartners zijn blij met de maatregelen die genomen zijn. Bouwstenen voor het fundament die gerealiseerd zijn, zijn nog niet op alle aspecten uitgevoerd. Een voorbeeld daarvan is consequent doorvoeren van de hogere bekostigingsfactor.

Check en monitor de afgesproken maatregelen en volg hoe ze uitpakken.

2 De echte stabiele basis ontbreekt nog steeds: de positie van kleinschalige opleidingen vraagt groot assertief en corrigerend vermogen

Veel seintjes staan op groen; er is maar één rood seintje nodig om de configuratie aan het wankelen te brengen en de preciaire balans te verstoren. Dat kunnen ontwikkelingen zijn in de regelgeving, rond KD's, in de schoolorganisatie of concurrerende initiatieven binnen of buiten het mbo. Om herkenbare kwaliteit te blijven leveren in samenspraak met de branche en toekomstgericht te kunnen ontwikkelen, is een stabiele basis in het mbo nodig. 'Rust', zo noemen de gesprekspartners het. De preciaire balans maakt dat men in een permanente staat van waakzaamheid verkeert: "Het gevoel dat je voortdurend ogen in je rug moet hebben, omdat elk moment snelle actie vereist kan zijn." Er is nog geen basisvertrouwen dat de opleidingen een duurzame plek binnen het systeem hebben.

3 Medestanders/ambassadeurs op alle niveaus nodig

Omdat er weinig voor nodig is om het evenwicht te verstoren, is het belangrijk om aandacht te organiseren, op alle niveaus en bij alle actoren: er zijn medestanders nodig die opletten, oog en oor hebben voor gevolgen van initiatieven en regelgeving voor de kleine opleidingen en hun samenwerking met hun branche. Dat er ergens een plek is - bijvoorbeeld binnen de overheid of in een aparte daartoe aangewezen organisatie - waar iemand bij nieuwe regelgeving de 'specialistisch vakmanschapscheck' uitvoert en consequent nagaat: wat betekent dit voor de kleine opleidingen en beroepen? Wel valt te constateren dat de samenwerking die bij diverse unieke opleidingen met branches en beroepsgroepen is gerealiseerd, ook als voorbeeld voor andere opleidingen kan dienen.

4 Omdat het niet honderd procent structureel geregeld kan worden, is het regelen van structurele aandacht noodzakelijk

Vanwege de kleinschaligheid kost het moeite om al die specialistische kleine beroepen en opleidingen met elkaar te verbinden en er een eenheid of community van te maken. De gemeenschappelijkheid zit immers niet in de vakinhoudelijke verwantschap, maar in het kleinschalige, de passie voor specialisme en het doorgeven daarvan en het zoeken naar passende oplossingen. Om die reden is het van belang dat er plekken zijn waar

klein bij elkaar komt, waar de kracht van klein zichtbaar kan worden, waar van elkaar geleerd kan worden en de eigenheden en belangen gezien worden. De kleinschaligheid en de kwetsbaarheid daarvan maakt, dat het organiseren van structurele aandacht met bijbehorende onderzoeks- en uitvoeringskracht nodig is.

Zorg dat er in de infrastructuur een rol is voor een aanjager, verbinder en mediator, die signalen oppikt en proactief kan handelen in de volle breedte van de problematiek, die (praktijk)kennis bundelt en experimenteert met oplossingen, opdat er geleerd kan worden.

5 Ontwikkelen en ruimte om te innoveren van cruciaal belang

Specialistisch vakmanschap kan niet stilstaan, het moet kunnen door-ontwikkelen. Dat doet een beroep op innovatief vermogen, op creativiteit/probleemoplossend vermogen en op ondernemerschap. Zeker omdat specialistische vakmensen meer dan gemiddeld als zelfstandig ondernemer starten en voor zichzelf een plek op de arbeidsmarkt moeten creëren.

Ook het vakmanschap zelf is in beweging. Dat betekent dat 'duurzaam' niet de betekenis kan hebben van een 'eindstation'. Om te kunnen blijven innoveren is ruimte nodig om mee te kunnen bewegen. De dialoog tussen onderwijs en branche gericht op ontwikkeling is daarin essentieel. De structuur van de Sectorkamer Specialistisch Vakmanschap en marktsegmenten bij SBB staat stevig, maar vraagt om verdere doordinking en doorontwikkeling, opdat het inhoudelijk gesprek over kleinschalig specialisme optimaal gevoerd kan worden.

Welke werkzame vormen kunnen daarvoor ingericht worden, hoe kunnen kleine opleidingen en beroepen ondersteund worden om de goede agenda te bepalen?

6 Werk aan een goede positionering van vakmanschap in de beroepskolom

Het mbo is een belangrijke basis voor vakmanschap, voor de start van een traject om specialistisch vakman (m/v) te worden. Een essentieel element daarin is de zichtbaarheid van kleine opleidingen en beroepen. De campagne 'Volg je passie' die de kleine beroepen onder de aandacht van jongeren brengt, is daarin een mooi voorbeeld.²¹ De positie van kleine specialistische vakopleidingen kan verder versterkt worden door een betere verbinding/verankering in de beroepskolom. Bijvoorbeeld door keuzevakken in het vmbo en vervolgopleidingen gericht op (technische) vakvaardigheid in het hbo. En daarnaast, waar nodig, verbinding met bijvoorbeeld andere particuliere of branchetrajecten.

7 Netwerken en digitale communities als motor

Voor goede ontwikkelgesprekken tussen school/opleiding en branche zijn kennisontwikkeling en -deling cruciaal. Voor specialistisch vakmanschap is het van belang zicht op de aard en omvang van de behoefte aan mbo-schoolverlaters op de arbeidsmarkt te hebben. Hier spelen twee verschillende factoren een rol. Klein valt weg in de standaard statistieken. Daarom is aanvullend en maatwerkonderzoek nodig, dat periodiek wordt uitgevoerd. Bovendien geldt dat de omvang van nieuwe werkgelegenheid (nieuwe markten aanboren, eigen werk maken) zich lastig laat meten. Daarom is het gewenst te zoeken naar nieuwe manieren van arbeidsmarktverkenningen en trendonderzoek, die input leveren voor het 'onderwijs van overmorgen'. Digitale communities en netwerken kunnen de dialoog ondersteunen.

8 Een centrale rol voor het Meld- en Expertisepunt

Het is belangrijk dat er een plek is waar oog is voor betere voorwaarden voor goed beroepsonderwijs voor kleine opleidingen en waar die kennis verzameld en gedeeld

.....
²¹ <https://www.s-bb.nl/samenwerking/meld-en-expertisepunt-specialistisch-vakmanschap/volg-je-passie>

wordt. De gemeenschappelijkheid zit hem immers in het kleine en specialistische en dus is het belangrijk om te ondersteunen in oplossingen, die te verzamelen en uit te dragen. Kleine opleidingen en beroepen willen graag kennis halen en delen, maar het ontbreekt ze vaak aan mogelijkheden daartoe. Daarom is het ook belangrijk om vanuit een dergelijke organisatie actief in gesprek te gaan en te blijven met kleine opleidingen en beroepsgroepen en erop af te gaan. In de casussen is een reeks goede voorbeelden en vraagstukken opgehaald. Zoals: experimenteer met bol naast bbl, benut de praktijkdocent als 'centrum' van kennis over het werkveld, heb ook oog voor samenwerkingsmogelijkheden tussen grote en kleine opleidingen, benut branches, fondsen en andere projectsubsidie om infrastructuur robuust en op een hoog peil te houden, verruim de subsidie voor praktijkleren naar de bol-opleidingen in geval van Specialistisch Vakmanschap, zoek naar vervolgonderwijs voor technisch vakmanschap, bijvoorbeeld in gesprek met hogescholen, AD of via een practoraat.

Je moet er wat voor over hebben. Wij moeten er wat voor over hebben. Dat geldt op alle niveaus, van de student, school en branche, tot aan de overheid. Want vanzelf gaat het niet bij het kleinschalig specialistisch vakmanschap. "Het is kostbaar en veel waard."

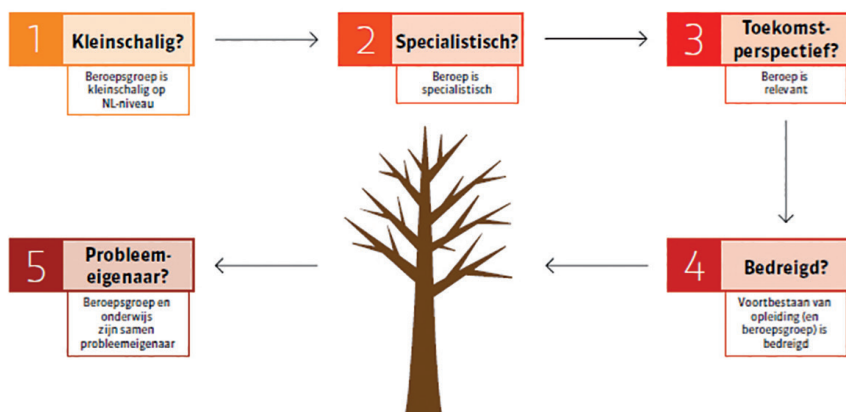
Beslisboom en stappenplan Meld- en expertisepunt specialistisch vakmanschap te geven

DE BESLISBOOM

Een binnenkomende melding wordt op inhoudelijke gronden getoetst. Om relevante beroepsgroepen te identificeren en om te bekijken of een melding past binnen het werkveld van het Meld- en expertisepunt, gebruikt het Meldpunt de beslisboom. De beslisboom bestaat uit vijf criteria en toetst of:

- de beroepsgroep kleinschalig is
- de beroepsgroep specialistisch is
- de beroepsgroep toekomstperspectief heeft
- de beroepsgroep zonder ingrijpen in het voortbestaan wordt bedreigd
- de beroepsgroep en het onderwijs samen het probleem willen aanpakken

Schematisch ziet de beslisboom van het Meld- en expertisepunt er als volgt uit:

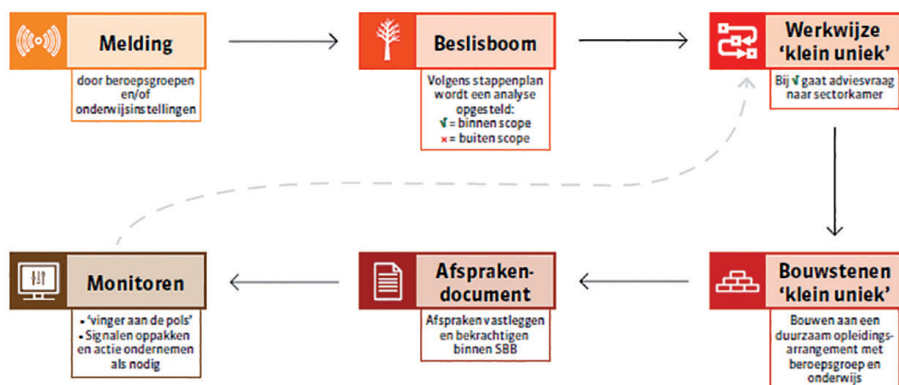


HET STAPPENPLAN

De meldende organisatie heeft niet altijd de gewenste of meest actuele gegevens. Ook is de financiële en organisatorische ruimte van een meldende organisatie vaak klein. Het Meld- en expertisepunt faciliteert deze organisaties door een laagdrempelig onderzoek te starten aan de hand van het stappenplan.

Het stappenplan beschrijft de aanpak om per criterium gedetailleerde gegevens te verzamelen. Voor elk criterium stelde het Meld- en expertisepunt een operationalisering op. Deze vormt het uitgangspunt van het stappenplan.

Het stappenplan geeft inzicht in de totale werkwijze van het Meld- en expertisepunt. Van melding, het advies, bouwen aan een oplossing, bestuurlijke verankering tot monitoring. Onderstaand staat dit proces schematisch weergegeven.



Bijlage 2

Overzicht geïnterviewde personen

naam	functie	organisatie
CASUS Monteur steigerbouw		
Michiel Pipping	opleidingscoördinator Bouw en Steigerbouw	Da Vinci College
Marcel Koerts	directeur	Opleidingsbedrijf VSB (Steigerbranche)
Peter Hecker	beleidsmedewerker	VSB, Branchevereniging voor o.a. Steigerbouw, (FME)
CASUS Schoenhersteller		
Bart Wendrich	directeur (tot november 2018)	DHTA
Aren Van Hees	lid College van Bestuur	MBO Amersfoort
Ron Ides	opleidingscoördinator Schoenhersteller/Shoe developer	DHTA
Margret Hoekenga	secretaris	Nederlandse Schoenmakers Vereniging
CASUS Natuursteenhouwers		
John van den Heuvel	bedrijfsleider	Steenhouwerij Maarssen/branche
Corry Kussendrager	docent en opleidings-coördinator Natuursteen	ROC Midden Nederland 1 dag per week BPN (branche)
Joop van den Bosch	coördinator Techniek	ROC Midden Nederland
CASUS Goud- en zilversmeden (juweliers, horlogemakers)		
Patrick Thio	directeur en secretaris	FGZ, lid marktsegment
Felix Hünteler	bestuurslid en voorzitter juweliers/ commissie vakopleiding	FGZ
Robert Moor	directeur (t/m januari 2019)	Vakschool Schoonhoven
CASUS Creatief Vakman		
Ruud Rabelink	CVB voorzitter	SintLucas
Dirk Roebroek	opleidingscoördinator	SintLucas
Richard Kanters	verantwoordelijk voor onderwijsdeel, voorzitter marktsegment van de sectorkamer SV	brancheorganisatie Nederlandse Vakgroep Keramisten
Heleen van Baarsen	locatiedirecteur	HMC mbo vakschool voor hout, meubel en interieur
Stephan Welie	opleidingscoördinator	HMC
Jan Erik Fokke	teammanager	CIBAP
Tom Dissel	meester-docent Creatief Vakman/ ontwerper	CIBAP

Bijlage 3

Overzicht van gebruikte bronnen

Beleidsregel macrodoelmatigheid beroepsonderwijs, ministerie van OCW, geldend vanaf 24 augustus 2018.

Brief aan de Tweede Kamer over toekomst kleinschalige ambachtelijke beroepen. Kamerstuk 31 524, nr. 237, 26 februari 2015.

Commissie Macrodoelmatigheid MBO (18 dec 2017). Brief aan de minister met betrekking tot macrodoelmatigheid mbo, kenmerk 2017-56, CMMBO Den Haag.

Eimers, T. e.a. (2012). *Macrodoelmatigheid van het opleidingsaanbod in het mbo. Ervaringen in Denemarken, Duitsland, Engeland en Finland*. Nijmegen: KBA.

Klamer, A. e.a. (2012). *De toekomst van Creatief Vakman in internationaal perspectief*. Rotterdam: Erasmus/Stichting Economie en Cultuur.

Ministerie van OCW (2011). *Actieplan mbo Focus op vakmanschap 2011-2015*. Den Haag: ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Ministerie van OCW (2014). *Ruim baan voor vakmanschap: een toekomstgericht mbo*. Kamerbrief. Den Haag: ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Monitor SOS Vakmanschap (edities 2012, 2013, 2014, 2015). *Zeldzame specialistische beroepsgroepen en kleinschalig beroepsonderwijs*. Utrecht: SOS Vakmanschap.

Onderwijsraad (2012). *Zicht op een macrodoelmatig opleidingsaanbod*. Advies. Den Haag: Onderwijsraad.

SBB (2013). *Advies kleine, unieke opleidingen*. Zoetermeer: Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven.

SBB (2014). *Advies kleine en unieke opleidingen*. Zoetermeer: Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven.

SBB (2016). *Advies werkwijze kleine en unieke opleidingen*. Zoetermeer: Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven.

SBB (2017). *Nederland in materialen*. Jaarpublicatie Meld- en Expertisepunt specialistisch vakmanschap 2017. Zoetermeer: Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven.

SBB (11 april 2017). Verslag Expertmeeting 'Klein en uniek'.

SBB Trendrapportage Specialistisch Vakmanschap 2019. <https://trendrapport.s-bb.nl/sv/>

Smets, P. & Baarda, R. (2003). *Winkeldochters en kostbare kleinoden. Een onderzoek naar unieke opleidingen in de bve-sector*. Den Haag: Smets+ Hover+ adviseurs.

SER (2013). *Handmade in Holland. Vakmanschap en ondernemerschap in de ambachtseconomie*. Advies nr. 2, juni 2013 van de Commissie Toekomst Ambachtseconomie. Den Haag: Sociaal Economische Raad.

Van Helden, B. & Rouwenhorst, Ph. A. (2017). *Stappenplan onderzoek ten behoeve van een goede toetsing van de beslisboom*. Amsterdam: Ditmeijers' Research.

Voncken, E. & Karsten, S. (2008). *Kansen voor kleinschaligheid. Een verkenning van een aantal vraagstukken rond kleinschalige innovaties op verzoek van COLO*. Amsterdam: Max Goote Kenniscentrum.

Voncken, E. (2014). *Schakels naar Duurzaamheid*. Eindverslag van het begeleidend onderzoek 'Pilots unieke opleidingen': Naar duurzame oplossingen. Bureau Turf: Utrecht.

Voncken, E. (december 2012). Tegenkomen, oplossen! In: *Dimensies 11* over de krimp. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

Voncken, E. (juni 2015). Hoe doen de kleintjes het? In: *Dimensies 21*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

Voncken, E. (september 2017). Hoger onderwijs voor de vakman 2.0. (Practoraat Creatief Vakmanschap). In: *Dimensies 30*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

Voncken, E. (december 2017). Leren onder eigen dak. Leren voor het dakdekkersvak in het opleidingsbedrijf en op het werk. In: *Dimensies 31*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

Voncken, E. (maart 2019). Leerschool voor een leven lang leren (hoe een vakopleiding buiten het reguliere onderwijs is vormgegeven). In: *Dimensies 36*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

Wet Samenwerkingscollege en unieke beroepsopleidingen. Wet van 14 februari 2018, Staatsblad 2018, nr. 50.

Willemse, P. & Voncken, E. (2015). *Examensituatie Specialistisch Vakmanschap. Een inventarisatie van de organisatie en de kwaliteit van examinering in kleinschalig specialistisch beroepsonderwijs*. Tilburg: IVA.

