

Evaluatie experiment 'cross-over kwalificaties'

Beginmeting 2019



2B MBO

Evaluatie experiment 'cross-over kwalificaties'

Beginmeting 2019

Consortium 2B MBO

Aan de totstandkoming van deze rapportage is een bijdrage geleverd door:
Erik Keppels, Tim Hilkens, Maarten Wolbers (allen KBA Nijmegen),
Joris Cuppen (ResearchNed)

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

ResearchNed
Nassausingel 4
6511 EV Nijmegen
Tel. 024-3594488 / info@researchned.nl

Evaluatie experiment 'cross-over kwalificaties'

Beginmeting 2019. Consortium 2B MBO

ISBN 978-94-92743-21-3
NUR 840

Foto omslag: ©4774344sean - Can Stock Photo Inc.

© 2019 KBA Nijmegen | ResearchNed

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt te Nijmegen. No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photo print, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Deze publicatie maakt deel uit van het door het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek gefinancierde onderzoeksprogramma Evaluatie van twee beleidsinterventies in het MBO: inwerkingtreding wet 'Doelmatige leerwegen' en herziening kwalificatiestructuur.

NRO-projectnummer: 405-15-425



Inhoud

Managementsamenvatting	1
<i>Hoofdstuk 1</i> Inleiding	3
1.1 Achtergronden	3
1.2 Onderzoeksvragen	4
1.3 Onderzoeksaanpak beginmeting	7
<i>Hoofdstuk 2</i> Cross-over kwalificaties gestart in schooljaar 2017/18 en 2018/19	9
2.1 Aanvragen, afwijzingen en goedkeuringen voor schooljaar 2017/18 en 2018/19	9
2.2 Cross-over kwalificaties ontrafeld	12
2.3 Deelnemende studenten	17
<i>Hoofdstuk 3</i> Procedure en implementatie	25
3.1 Aanvraagprocedure en proces totstandkoming cross-over kwalificatie	25
3.2 Implementatie: van idee naar aanvraag en van papier naar praktijk	31
<i>Hoofdstuk 4</i> Impact op het opleidingsaanbod	35
4.1 Sterk toenemende belangstelling voor cross-over kwalificaties	35
4.2 Vanwaar de grote belangstelling voor cross-over kwalificaties?	36
4.3 Consequenties voor het opleidingsaanbod	38
<i>Hoofdstuk 5</i> Arbeidsmarktrelevantie	41
5.1 Onderbouwing van de arbeidsmarktrelevantie	41
5.2 Trends in cross-over kwalificaties	43
5.3 Zorgplicht arbeidsmarktperspectief	45
<i>Hoofdstuk 6</i> Samenvatting en conclusies	47
Bijlage 1 – Beoordelingscriteria cross-over kwalificatie bij ingangstoets	51
Bijlage 2 – Arbeidsmarktrelevantie per cross-over kwalificatie (uit ingediende aanvraag)	53

Managementsamenvatting

Het experiment cross-over kwalificaties heeft als doel om mbo-instellingen samen met bedrijven de mogelijkheid te geven om snel in te kunnen spelen op opkomende, cross-sectorale beroepen. Daartoe kunnen zij een cross-over kwalificatie ontwikkelen die bestaat uit delen van bestaande kwalificaties uit twee of meer opleidingsdomeinen. Het doel van de evaluatie is te onderzoeken of er behoefte is aan cross-over kwalificaties en of de daarvoor neergelegde procedure om deze tot stand te brengen, doelmatig is. Voor de evaluatie zijn twee hoofdvragen geformuleerd:

- In welke mate is er behoefte aan cross-over kwalificaties op de arbeidsmarkt, bij studenten en bij onderwijsinstellingen?
- Is de wijze waarop de cross-over kwalificaties tot stand komen doelmatig?

Het experiment wordt tot en met 2025 gemonitord en geëvalueerd. Jaarlijks wordt gerapporteerd, te weten in vier 'lichte' kwantitatief-beschrijvende voortgangsrapportages (2020, 2022, 2023, 2024) en drie 'zware' evaluatieve rapportages (beginmeting 2019, tussenmeting 2021 en eindmeting 2025). De tussenmeting in 2021 wordt door de minister van OCW benut om het experiment te evalueren en op basis daarvan te beslissen *"of het wenselijk is om cross-over kwalificaties structureel mogelijk te maken en ook of, naast de reguliere, thans bestaande route om tot een kwalificatie te komen, een versnelde route wenselijk is, naar het voorbeeld van de totstandkoming van cross-over kwalificaties"*.

Het experiment cross-over kwalificaties is in schooljaar 2017/18 van start gegaan. Ten behoeve van de schooljaren 2017/18 en 2018/19 zijn 24 combinaties mbo-instelling/cross-over kwalificatie goedgekeurd. De goedgekeurde cross-over kwalificaties in het mbo hebben vooral betrekking op niveau 4 en in mindere mate op niveau 3. Op niveau 2 is één cross-over kwalificatie ontwikkeld, namelijk de Servicemedewerker. Deze cross-over kwalificatie is een verdere verbreding van het kwalificatiedossier Dienstverlening en omvat/vervangt zeven andere kwalificaties op niveau 2.

Een vooruitblik toont dat het aantal aanvragen voor schooljaar 2019/20 sterk is toegenomen. Als alle aanvragen in de derde ronde worden goedgekeurd, dan stijgt het aantal van 24 combinaties mbo-instelling/cross-over kwalificatie naar 56. De belangstelling voor het experiment is groot onder mbo-instellingen.

De grote belangstelling voor cross-over kwalificaties heeft vooral te maken met de vraag op de arbeidsmarkt, met de opkomst van cross-sectorale beroepen. De arbeidsmarktrelevantie van cross-over kwalificaties is sterk. Dit blijkt onder andere uit de nauwe betrokkenheid van bedrijven bij de ideevorming, ontwikkeling en uitvoering van de kwalificaties. In de meeste gevallen zijn bovendien meerdere bedrijven betrokken. Daarnaast zijn enkele waarborgen in de aanvraagprocedure ingebakken, zoals dat vooraf vereist is om de arbeidsmarktrelevantie te beschrijven en om een samenwerkingsovereenkomst met bedrijven te sluiten.

Mbo-instellingen hebben echter wel moeite om de arbeidsmarktrelevantie bij de aanvraag voor een cross-over kwalificatie te onderbouwen. Dat valt te begrijpen, aangezien het vaak gaat om (relatief) nieuwe beroepen waar vraag naar is, maar die zich nog als zelfstandig beroep moeten uitkristalliseren op de arbeidsmarkt.

De vooraf door de indiener aangeleverde beschrijving/onderbouwing van de arbeidsmarktrelevantie is vanwege de voorspellende aard (arbeidsmarktprognoses) moeilijk objectief toetsbaar, en daarom blijft de arbeidsmarktrelevantie van iedere cross-over kwalificatie een belangrijk punt van aandacht en toetsing (net als bij nieuwe reguliere kwalificaties).

De belangstelling van het experiment cross-over kwalificaties wordt vergroot doordat de aanvraagprocedure en het proces tot beoordeling voor cross-over kwalificaties sneller verloopt dan bij een reguliere kwalificatie. De mbo-instellingen hebben de aanvraagprocedure en het beoordelingsproces doorgaans positief ervaren en vinden de geboden achtergronddocumentatie behulpzaam en helder en de administratieve lasten conform hun verwachting. De bevindingen in de beginmeting wijzen erop dat de cross-over kwalificaties doelmatig tot stand komen.

Hoewel de procedure positief wordt beoordeeld, zijn niet alle stappen altijd soepel doorlopen. Vooral in het eerste jaar zijn er wat aanloopproblemen geweest. De betrokken instanties hebben na de eerste aanvraagronde een belangrijke verbetering ter versnelling van het proces ingezet; toen is besloten om de marginale toetsing van de kwaliteit van betrokken mbo-instellingen/opleidingsdomeinen over te hevelen van de Inspectie naar DUO. De Inspectie is alleen nog betrokken als uitvoerder van de integrale toetsing.

De belangstelling om cross-over kwalificaties te ontwikkelen houdt ook verband met beperkingen die mbo-instellingen voelen in het bestaande opleidingsaanbod om responsief te zijn op de ontwikkelingen in beroepen en vragen vanuit het bedrijfsleven. Enerzijds omdat de reeds aangeboden opleiding niet meer passend bleek als gevolg van de herziening van de kwalificatiestructuur per schooljaar 2016/17 en anderzijds omdat de belangrijke 'responsiviteitstool' keuzedelen niet afdoende is om de opleiding aan te passen aan de eisen van het werkveld in het geval van cross-sectorale beroepen. Ook speelt mee dat het experiment als 'instrument' gewaardeerd wordt, vanwege de snelheid van de procedure en de gelegenheid om als instelling zelf aan de slag te gaan.

Mbo-instellingen zijn blij met de mogelijkheid om cross-over kwalificaties te kunnen ontwikkelen. De grote belangstelling voor het experiment cross-over kwalificaties roept echter ook vragen op. Vragen over de doelmatigheid van het opleidingsaanbod in het mbo. Er komen immers nieuwe kwalificaties bij, een ontwikkeling die tegenstrijdig is met de beweging van indikking van het aantal kwalificatiedossiers en kwalificaties die met de HKS is ingezet. En vragen over de landelijke kwalificatiestructuur. Met het experiment cross-over kwalificaties en andere experimenten (zoals ruimte voor de regio, gecombineerde leerweg bol-bbl) en met keuzedelen beschikken mbo-instellingen inmiddels over een diverse set tools om flexibel in te spelen op bewegingen in de arbeidsmarkt. De keerzijde is dat de kwalificatiestructuur met al deze opties ingewikkelder, onduidelijker en onoverzichtelijker wordt en op een lappendeken begint te lijken. Is de huidige kwalificatiestructuur nog voldoende passend? Daarbij vindt de afstemming van onderwijs en arbeidsmarkt in de experimenten in de regio plaats. Dit levert positieve bijvangst op, zoals eigenaarschap bij mbo-instellingen en samenwerking tussen mbo-instellingen en SBB (niet zijnde Sectorkamers) bij het opstellen van kwalificaties. Maar is deze afstemming op regionaal niveau verenigbaar met de reguliere afstemming over kwalificaties die op landelijk niveau in de Sectorkamers van SBB plaatsvindt?

Hoofdstuk 1

Inleiding

1.1 Achtergronden

Cross-over kwalificaties zijn nieuwe kwalificaties in het mbo, bestaande uit delen van bestaande kwalificaties uit twee of meer verschillende opleidingsdomeinen. De cross-over kwalificaties zijn een experiment dat duurt van 1 augustus 2017 tot en met 31 juli 2025. Voor vierjarige opleidingen kan tot uiterlijk 15 september 2020 een aanvraag worden ingediend (start in schooljaar 2021/22), voor driejarige opleidingen tot uiterlijk 15 september 2021 (start in schooljaar 2022/23) en voor tweejarige opleidingen tot uiterlijk 15 september 2022 (start in schooljaar 2023/24).

De voorwaarden voor deelname aan het experiment en het ontwikkelen van een cross-over kwalificatie zijn:

- alleen voor mbo-niveau 2 tot en met 4 (m.u.v. specialistenopleidingen);
- de opleiding bestaat nog niet;
- een onderwijsinstelling mag maximaal tien experimentele opleidingen aanbieden;
- de cross-over kwalificatie is opgebouwd uit delen van bestaande kwalificaties uit twee of meer opleidingsdomeinen;
- de Inspectie van het onderwijs (hierna: Inspectie) heeft geen tekortkomingen geconstateerd bij een bij de aanvraag betrokken opleidingsdomein;
- de opleiding doet niet mee aan de experimenten 'doorlopende leerlijnen vmbo-mbo' of 'gecombineerde leerwegen bol-bbl'.

Een cross-over kwalificatie mag alleen door de onderwijsinstellingen aangeboden worden als de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) daarvoor een beschikking heeft afgegeven. Er is een speciale procedure voor de totstandkoming van een cross-over kwalificatie ontwikkeld. Deze procedure behandelt het proces van indienen van aanvraag tot het ontvangen van een beschikking.

Het experiment cross-over kwalificaties heeft ten doel het mogelijk te maken dat onderwijsinstellingen in samenwerking met het bedrijfsleven snel kunnen inspelen op opkomende, cross-sectorale beroepen op de arbeidsmarkt met een nieuwe kwalificatie die bestaat uit delen van bestaande kwalificaties uit twee of meer opleidingsdomeinen. Door beter in te kunnen spelen op arbeidsmarktontwikkelingen wordt tegemoet gekomen aan de vraag vanuit het bedrijfsleven, in het bijzonder ten aanzien van innovatieve, opkomende cross-sectorale beroepen en kunnen deelnemers worden opgeleid voor deze beroepen van morgen. Uit het experiment zal blijken of er behoefte is aan cross-over kwalificaties en of er aanleiding is om de mogelijkheid daartoe structureel te regelen. Daarnaast zullen uit dit experiment lessen kunnen worden getrokken die van grote waarde kunnen zijn bij de beleidsvorming en besluitvorming over de toekomst van het mbo-stelsel. Het gaat dan onder meer om lessen over de wijze van totstandkoming van kwalificaties en de daarbij betrokken partijen.

Het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO) heeft het consortium KBA Nijmegen en ResearchNed (2B MBO) de opdracht gegeven het experiment tot en met 2025 te monitoren en te evalueren. Over de evaluatie wordt jaarlijks gerapporteerd, te weten in drie 'zware' rapportages (metingen in onderstaand overzicht) en vier 'lichte' voortgangsrapportages:

- 2019: beginmeting
- 2020: voortgangsrapportage
- 2021: tussenmeting
- 2022: voortgangsrapportage
- 2023: voortgangsrapportage
- 2024: voortgangsrapportage
- 2025: eindmeting

De voortgangsrapportages zijn vooral kwantitatief-beschrijvend van aard. De metingen zijn meer evaluatief van aard, waarbij aanvullend op de inhoud van voortgangsrapportages ook effecten worden beschreven en onderzoeksvragen beantwoord.

De minister van OCW evalueert het experiment in 2021, zo valt te lezen in artikel 18 van het 'Besluit experiment cross-over kwalificaties' (Besluit van 8 juli 2016, Staatsblad 287). De informatie in de tussenmeting in 2021 wordt hiervoor benut. In de Nota van Inlichting bij het Besluit wordt in relatie tot artikel 18 nader toegelicht: *“De experimentele opleidingen kunnen weliswaar lopen tot 1 augustus 2025, maar naar verwachting zullen voldoende cohorten eerder zijn doorlopen, op een zodanig tijdstip dat de resultaten ervan kunnen worden meegenomen in de evaluatie. Uit de evaluatie zal blijken of het wenselijk is om cross-over kwalificaties structureel mogelijk te maken en ook of, naast de reguliere, thans bestaande route om tot een kwalificatie te komen, een versnelde route wenselijk is, naar het voorbeeld van de totstandkoming van cross-over kwalificaties”*.

De onderhavige rapportage bevat uitkomsten van de beginmeting. Allereerst worden de – in de schooljaren 2017/18 en 2018/19 – aan het experiment deelnemende onderwijsinstellingen, opleidingen en studenten getoond (hoofdstuk 2). Vervolgens wordt weergegeven hoe de cross-over kwalificaties tot stand komen, zowel met betrekking tot de procedure voor en ontwikkeling van de kwalificatie als voor de implementatie en inrichting van de opleiding (hoofdstuk 3). Daarna wordt uiteengezet welke gevolgen er zijn voor het opleidingsaanbod (hoofdstuk 4) en wat de arbeidsmarktrelevantie van de cross-over kwalificaties is (hoofdstuk 5). De rapportage sluit af met conclusies en aanbevelingen (hoofdstuk 6).

1.2 Onderzoeksvragen

Het doel van de evaluatie is te onderzoeken of er behoefte is aan cross-over kwalificaties en de daarop gebaseerde opleidingen en of de daarvoor neergelegde procedure om deze tot stand te brengen, doelmatig is.

Voor de evaluatie zijn twee hoofdvragen geformuleerd:

1. In welke mate is er behoefte aan cross-over kwalificaties op de arbeidsmarkt, bij studenten en bij onderwijsinstellingen?
2. Is de wijze waarop de cross-over kwalificaties tot stand komen doelmatig?

Een doelmatige wijze/procedure kan verwijzen naar doeltreffendheid (bereik je met de procedure wat je ermee wilt bereiken) en naar efficiëntie (bereik je datgene met zo min mogelijk inspanning). In het kader van de tweede onderzoeksvraag gaan doeltreffendheid en efficiëntie hand in hand, aangezien het doel van de speciale procedure voor cross-over kwalificaties juist is om snel en efficiënt een kwalificatie te kunnen ontwikkelen.

De hoofdvragen van de evaluatie zijn onderstaand in subvragen uiteengezet. De subvragen zijn in drie categorieën ingedeeld: gericht op de implementatie van het experimenten (A), effecten van het experiment (B) en verklaring van de effecten (C).

A. Implementatie: ontwikkeling van het aanbod aan cross-over kwalificaties

1. Hoeveel aanvragen door onderwijsinstellingen voor deelname aan het experiment cross-over kwalificaties zijn er? Om wat voor instellingen gaat het (bekostigd/niet-bekostigd, type, omvang, regio)? Zijn er andere instellingen betrokken en, zo ja, welke?
2. Hoeveel aanvragen worden uiteindelijk goedgekeurd? Hoeveel aanvragen worden afgewezen? Op welk moment in het beoordelingsproces en op grond waarvan (om welke redenen) worden aanvragen afgewezen?
3. (vanaf 2e aanvraagtijdvak) Hoeveel aanvragen door onderwijsinstellingen voor deelname aan het experiment cross-over kwalificaties zijn er voor bestaande cross-over kwalificaties? Om wat voor instellingen gaat het (bekostigd/niet-bekostigd, type, omvang, regio)?
4. Voor welke cross-over kwalificaties worden aanvragen ingediend? Uit welke opleidingsdomeinen, kwalificaties en delen van kwalificaties wordt respectievelijk geput? Welke combinaties worden gemaakt? Wat is het niveau? Wat is de opleidingsduur? In welke leerwegen wordt de cross-over kwalificatie aangeboden? Is het een andere invulling van bestaande kwalificaties of zijn de cross-over kwalificaties echt nieuw? Zijn ze landelijk toepasbaar? Zijn ze ter vervanging van achterhaalde kwalificaties?
5. Hoeveel bedrijven zijn betrokken bij aanvragen voor deelname aan het experiment cross-over kwalificaties? Op welke manier wordt samengewerkt (bijvoorbeeld: arbeidsmarktrelevantie bepalen, samenstellen kwalificatie, praktijkplaatsen aanbieden)? Om wat voor bedrijven gaat het (sector, omvang)?
6. Zijn er knelpunten in de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven bij de aanvraag voor deelname aan en opleidingen in het experiment cross-over kwalificaties en, zo ja, welke?
7. Hoeveel onderwijsinstellingen beginnen in het studiejaar na aanvraag met de opleiding? Zo niet, wat zijn hiervan de redenen?
8. Wat is de doorlooptijd (gemiddeld, snelst, traagst) van de stappen in het beoordelingsproces?
9. Hoe beoordelen onderwijsinstellingen de aanvraagprocedure en het proces voor de totstandkoming van cross-over kwalificaties? Wat gaat volgens hen goed? Wat kan volgens hen beter? Bevat de procedure volgens de instelling onnodige administratieve lasten?
10. Hoe beoordelen onderwijsinstellingen de inhoudelijke ondersteuning door de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (hierna: SBB) bij de totstandkoming van cross-over kwalificaties? Wat gaat er volgens hen goed en wat kan volgens hen beter?

11. Hoe beoordelen de bij de uitvoering betrokken organisaties (SBB, DUO, Inspectie, ministerie van OCW, mbo-instellingen) de aanvraagprocedure en het proces voor de totstandkoming van cross-over kwalificaties? Wat gaat volgens hen goed? Wat kan volgens hen beter?
12. Zijn er volgens SBB verbeterpunten voor wat betreft de procedure van totstandkoming van cross-over kwalificaties en zo ja, welke?
13. Welke keuzes maken onderwijsinstellingen in het al dan niet aanbieden van cross-over kwalificaties? En waarom?
14. Welke keuzes maken onderwijsinstellingen als het gaat om de organisatie en inrichting van onderwijs in de cross-over kwalificatie? Wijkt dit af van de keuzes in de oorspronkelijke kwalificaties waaruit de cross-over kwalificatie is opgebouwd? Bijvoorbeeld: zoekt men gezamenlijkheid op met onderwijsmateriaal en examinering? En wat gebeurt er binnen de instellingen: komen er nieuwe, cross-sectorale teams?

B. Effecten experiment cross-over kwalificaties: kwantitatieve monitoring

1. Hoeveel studenten aan cross-over kwalificaties zijn er geraamd in de goedgekeurde aanvragen? Hoeveel studenten nemen feitelijk deel aan cross-over kwalificaties? Om wat voor studenten gaat het (leeftijd, geslacht, studieachtergrond)? Hoeveel studenten beginnen meteen in een cross-over kwalificatie en hoeveel studenten stappen over naar een cross-over kwalificatie vanuit een reguliere opleiding? Is er terugval naar andere kwalificaties nodig? Om hoeveel studenten gaat het? En waarom is deze terugval nodig?
2. Wat is de studievoortgang en het diplomasucces van studenten in de cross-over kwalificaties? Zijn er voldoende praktijkplaatsen en zijn deze van voldoende kwaliteit? Wat is de uitstroom (naar de arbeidsmarkt, met en zonder diploma) en de doorstroom (naar vervolgonderwijs) van studenten in de cross-over kwalificaties? Hoe verhoudt zich dit tot de studievoortgang en het diplomasucces van studenten in de bestaande kwalificaties (waaruit de cross-over kwalificaties zijn opgebouwd)?

C. Verklarende evaluatie: kwalitatieve monitoring effecten

1. Wat zijn de redenen voor aanvragende onderwijsinstellingen om deel te nemen aan het experiment cross-over kwalificaties? Zowel wat betreft vraag (ontwikkelingen op de arbeidsmarkt) als qua aanbod (noodzaak voor een cross-over kwalificatie in plaats van bestaande kwalificaties/keuzedelen).
2. Wat zijn de redenen voor deelnemende bedrijven om betrokken te zijn bij het experiment cross-over kwalificaties? Zijn deze gerelateerd aan de ervaren 'gap' van bedrijven in de bestaande kwalificaties? En zoeken zij daarom samenwerking met onderwijsinstellingen om nieuwe cross-over kwalificaties vorm te geven?
3. Wat zijn de redenen voor deelnemende studenten om te kiezen voor een opleiding op basis van een cross-over kwalificatie? Is deelname selectief naar prestaties op vooropleiding (vmbo of mbo)?
4. Sluit volgens de instelling de vormgegeven cross-over kwalificatie aan op het beroep waarvoor de kwalificatie is bedoeld? Zo niet, wat zijn de knelpunten?
5. Hoe hebben studenten de opleiding op basis van een cross-over kwalificatie ervaren? Wat ging volgens hen goed? En wat kan volgens hen beter? Hoe ervaren zij de aansluiting op de arbeidsmarkt?
6. Blijft het civiel effect van de cross-over kwalificatie voldoende gewaarborgd?

1.3 Onderzoeksaanpak beginmeting

Voor de evaluatie van het experiment cross-over kwalificaties geldt dat er via vijf lijnen gegevens worden verzameld, namelijk door:

- a. Data-analyse
- b. Telefonische interviews alle participerende mbo-instellingen in schooljaar 2017/18 en 2018/19
- c. Casestudies bij vier mbo-instellingen
- d. Enquête niet-participerende mbo-instellingen
- e. Focusgroep stakeholders

Ad a.) Data-analyse

Via DUO (DUS-I) is de lijst van beschikkingen inclusief afwijzingen, aanvraagformulieren en samenwerkingsovereenkomsten verkregen. Tevens zijn instroomgegevens uit het Basisregister Onderwijs (BRON) verkregen om de deelname en leerloopbaan van studenten te kunnen volgen. Beschrijvingen van cross-over kwalificaties zijn van de website van SBB gehaald.

Ad b.) Telefonische interviews alle participerende mbo-instellingen in schooljaar 2017/18 en 2018/19

Per deelnemende combinatie mbo-instelling en opleiding aan het experiment cross-over kwalificatie in schooljaar 2017/18 en 2018/19 is een telefonisch interview afgenomen met de opleidingsmanager (of projectleider) van de cross-over kwalificatie. Met de interviews is informatie verkregen over onder meer de aanvraagprocedure, de totstandkoming van de cross-over kwalificatie, de samenwerking met bedrijven en de inrichting van de cross-over kwalificatie.

Ad c.) Casestudies bij vier mbo-instellingen (interviews met docenten, bedrijven, studenten)

Ter verdieping zijn bij vier cross-over kwalificaties aanvullende interviews met docenten, bedrijven en studenten gehouden. Het gaat om de cross-over kwalificaties Servicemedewerker niveau 2 (ROC Midden Nederland), Technicus hout en restauratie niveau 3 (ROC van Twente), Zorgtechnicus niveau 4 (Gilde Opleidingen), Eventproducer niveau 4 (ROC van Amsterdam). Bij docenten is onder meer informatie over de inrichting van de opleiding opgehaald. Bij bedrijven zijn gesprekken gevoerd over de behoefte aan de betreffende cross-over kwalificatie, de totstandkoming en samenwerking met de mbo-instelling, de inbreng van het bedrijf en hun oordeel over het experiment. Met studenten is gesproken over hun (opleidings)achtergrond, motief voor deelname, keuzeproces en selectie, eerste ervaringen en knelpunten en verwachtingen over het vinden van een baan na diplomering.

Ad d.) Enquête niet-participerende mbo-instellingen

Om de behoefte aan cross-over kwalificaties buiten het experiment te peilen, is aan mbo-instellingen die niet participeren in het experiment gevraagd wat de reden is dat zij geen cross-over kwalificatie ontwikkelen. Deze vraag is toegevoegd aan een bestaande enquête die in het kader van de evaluatie van de beleidsmaatregelen Doelmatige leerwegen & modernisering bekostigingssystematiek en Herziening Kwalificatiestructuur wordt uitgevoerd.

Ad e.) Focusgroep stakeholders

Om de bevindingen uit de eerste vier lijnen van gegevensverzameling te toetsen en te verbinden aan conclusies en aanbevelingen is op 1 april 2019 een focusgroep gehouden. Aan de focusgroep hebben direct bij het experiment betrokkenen deelgenomen. Het gaat om in totaal twaalf personen werkzaam bij SBB, DUO, Inspectie, ministerie van OCW, MBO Raad en drie mbo-instellingen.

Cross-over kwalificaties gestart in schooljaar 2017/18 en 2018/19

Het doel van het experiment cross-over kwalificaties is om snel te kunnen inspelen op het ontstaan van nieuwe cross-sectorale beroepen. Opleidingsmanagers, die een cross-over kwalificatie zijn gestart, geven vrijwel altijd aan dat de vraag op de arbeidsmarkt leidend is geweest voor deelname aan het experiment. Daarbij wordt de snelheid van de procedure als pluspunt gezien. Bovendien zijn het huidige opleidingsaanbod en tools om het onderwijs responsief te maken (bijv. keuzedelen) onvoldoende om bepaalde vragen uit de arbeidsmarkt c.q. van bedrijven te bedienen. Of is door recente ontwikkelingen (bijv. de herziening van de kwalificatiestructuur) het bestaande opleidingsaanbod niet langer passend genoeg gebleken. Kortom, relevante motieven voor deelname aan het experiment en voor het ontwikkelen van een cross-over kwalificatie zijn gelegen in a) de procedure, b) het bestaande opleidingsaanbod en c) de vraag op de arbeidsmarkt. Deze drie aspecten worden respectievelijk in de hoofdstukken 3, 4 en 5 nader verkend en uitgewerkt. Navolgend worden allereerst de cross-over kwalificaties in de schooljaren 2017/18 en 2018/19 met de deelnemende mbo-instellingen, opleidingen en studenten uiteengezet.

2.1 Aanvragen, afwijzingen en goedkeuringen voor schooljaar 2017/18 en 2018/19

Aanvragen en afwijzingen

In het experiment cross-over kwalificaties zijn in de schooljaren 2017/18 en 2018/19, verspreid over twee rondes, in totaal 31 aanvragen gedaan. Daarvan zijn drie aanvragen door de mbo-instellingen zelf ingetrokken en zijn vier aanvragen afgewezen. Om aan het experiment mee te mogen doen, dient aan verschillende vereisten te worden voldaan en dient specifieke informatie verstrekt te worden. Eventuele afwijzingen zijn dan ook het gevolg van het niet voldoen aan de vereisten en/of het onvolledig aanleveren van vereiste informatie. Overzicht 2.1 laat de mogelijke redenen van afwijzing zien en tevens om welke reden de genoemde vier aanvragen zijn afgewezen. Drie van de vier aanvragen zijn in een vroeg stadium afgewezen, omdat de Inspectie voor een opleiding binnen het bij de aanvraag betrokken opleidingsdomein een waarschuwing voor onvoldoende kwaliteit heeft afgegeven. De vierde aanvraag is afgewezen, omdat de cross-over kwalificatie bestaat uit kwalificaties uit hetzelfde opleidingsdomein.

Overzicht 2.1 – Redenen van afwijzing bij aanvraag cross-over kwalificatie

1	De cross-over kwalificatie is opgebouwd uit delen van bestaande kwalificaties uit hetzelfde opleidingsdomeinen.	1x
2	De cross-over kwalificatie bevat niet het geheel van bekwaamheden of de cross-over kwalificatie kent geen inhoudelijke samenhang.	
3	De cross-over kwalificatie is niet noodzakelijk, want kan worden vormgegeven op basis van een bestaande kwalificatie of bestaande cross-over kwalificatie of met keuzedelen.	
4	De cross-over kwalificatie heeft geen arbeidsmarktrelevantie.	
5	De experimentele opleiding is geen opleiding als bedoeld in artikel 7.2.2, eerste lid, onder b tot en met d, van de wet, die wordt aangeboden in de beroepsopleidende leerweg of de beroepsbegeleidende leerweg.	
6	De experimentele opleiding is betrokken bij een experiment doorlopende leerlijnen vmbo-mbo 2014–2022 of experiment beroepsopleiding gecombineerde leerwegen bol-bbl.	
7	De keuzedelen vallen samen met een of meer onderdelen van de cross-over kwalificatie.	
8	De instelling heeft geen samenwerkingsovereenkomst afgesloten met een of meer bedrijven.	
9	Een instelling neemt al met 10 experimentele opleidingen deel aan het experiment.	
10	De instelling voorziet niet in een terugvaloptie, waardoor studenten tussentijds kunnen uitstromen naar een andere verwante opleiding.	
11	De Inspectie heeft geconstateerd dat de instelling, die een cross-over kwalificatie aanvraagt, een opleiding heeft in het bij de aanvraag betrokken opleidingsdomein waarvan de kwaliteit van het onderwijsproces en/of opleiding en/of examinering en/of kwaliteitsborging onvoldoende is.	3x
12	De aangeleverde informatie bij de aanvraag is onvolledig.	
13	De - eventueel samen met bedrijf/bedrijven en het ontwikkelteam van SBB - uitgewerkte cross-over kwalificatie voldoet niet aan het model en toetsingskader.	

Bron: afgeleid van Staatsblad van het Koninkrijk der Nederlanden, jaargang 2016, 287. "Besluit van 8 juli 2016, houdende bepalingen voor een experiment met cross-over kwalificaties in het middelbaar beroepsonderwijs (Besluit experiment cross-over kwalificaties)".

Goedkeuringen

Van de 31 aanvragen in de eerste twee aanvraagrondes zijn er 24 goedgekeurd om te starten; het gaat om 12 aanvragen geldig vanaf schooljaar 2017/18 (zie overzicht 2.2) en 12 aanvragen geldig vanaf schooljaar 2018/19 (zie overzicht 2.3).

Overzicht 2.2 – Cross-over kwalificaties geldig vanaf schooljaar 2017/18

BRIN	Mbo-instelling	Crebo	Cross-over kwalificatie	Niveau	Leerweg
14YD	Lentiz Onderwijsgroep	26000	Allround coördinator-instructeur buitensport	Niveau 4	Bol
27YU	ROC van Twente	26001	Technicus hout en restauratie	Niveau 3	Bol
25PU	Arcus College	26002	Zorgtechnicus	Niveau 4	Bol
25LT	ROC Gilde Opleidingen	26002	Zorgtechnicus	Niveau 4	Bol
28DE	ROC de Leijgraaf	26003	Food professional	Niveau 3	Bol/bbl
28DE	ROC de Leijgraaf	26004	Food specialist	Niveau 4	Bol/bbl
24ZZ	ROC Graafschap College	26005	Middenkaderfunctionaris smart building	Niveau 4	Bol
24ZZ	ROC Graafschap College	26006	Middenkaderfunctionaris smart industry	Niveau 4	Bol
25LH	ROC Midden Nederland	26007	Servicemedewerker	Niveau 2	Bol
25PZ	ROC van Amsterdam	26008	Leidinggevende international hospitality	Niveau 4	Bol
26CC	Helicon Opleidingen	26009	Adviseur duurzame leefomgeving	Niveau 4	Bol
25PJ	Deltion College	26010	E-commerce manager	Niveau 4	Bol/bbl

Overzicht 2.3 – Cross-over kwalificaties geldig vanaf schooljaar 2018/19

BRIN	Mbo-instelling	Crebo	Cross-over kwalificatie	Niveau	Leerweg
30RN	MBO Utrecht	26002	Zorgtechnicus	Niveau 4	Bol
25PJ	Deltion College	26003	Food professional	Niveau 3	Bol/bbl
25PJ	Deltion College	26004	Food specialist	Niveau 4	Bol/bbl
25LW	Noorderpoort	26007	Servicemedewerker	Niveau 2	Bol/bbl
25LT	ROC Gilde Opleidingen	26008	Leidinggevende international hospitality	Niveau 4	Bol
27GZ	ROC Mondriaan	26011	Vitaliteitsbegeleider in zorg en welzijn	Niveau 3	Bol/bbl
25PZ	ROC van Amsterdam	26011	Vitaliteitsbegeleider in zorg en welzijn	Niveau 3	Bol/bbl
25LT	ROC Gilde Opleidingen	26012	Allround hospitality medewerker	Niveau 3	Bol
25PZ	ROC van Amsterdam	26013	AV-mediatechnoloog	Niveau 4	Bol
25PZ	ROC van Amsterdam	26014	Eventproducer	Niveau 4	Bol
08PG	ROC Friese Poort	26015	Voorman jachtbouw	Niveau 4	Bbl
12VI	Nordwin College	26016	Vakexpert industrieel produceren van levensmiddelen	Niveau 4	Bol/bbl

Bij de 24 goedgekeurde aanvragen zijn in totaal 15 mbo-instellingen betrokken, ofwel een aantal instellingen biedt meer dan één cross-over kwalificatie aan. De 24 goedgekeurde aanvragen hebben betrekking op 17 verschillende cross-over kwalificaties. Een aantal instellingen biedt dus dezelfde cross-over kwalificatie aan, zoals het geval is bij de cross-over kwalificaties Zorgtechnicus (Arcus College, ROC Gilde Opleidingen en MBO Utrecht), Servicemedewerker (ROC Midden Nederland en Noorderpoort), Food professional en Food specialist (beide Deltion College en ROC De Leijgraaf), Vitaliteitsbegeleider in zorg en welzijn (ROC Mondriaan en ROC van Amsterdam) en Leidinggevende international hospitality (ROC Gilde Opleidingen en ROC van Amsterdam).

2.2 Cross-over kwalificaties ontrafeld

Zoals gezegd beslaan de 24 goedgekeurde cross-over kwalificaties gezamenlijk 17 verschillende kwalificaties (crebonummers 26000 tot en met 26016). In deze paragraaf zetten we uiteen om welke kwalificaties het gaat.

Niveaus en leerwegen

Cross-over kwalificaties kunnen alleen in het mbo voor niveau 2 tot en met 4 worden aangevraagd, uitgezonderd de specialistenopleidingen op niveau 4 omdat deze naar hun aard niet cross-sectoraal zijn.

De 17 goedgekeurde cross-over kwalificaties hebben vooral betrekking op niveau 4 (12 stuks) en in mindere mate op niveau 3 (4 stuks). Alleen de cross-over kwalificatie Servicemedewerker heeft betrekking op niveau 2, maar dit is wel een zeer brede opleiding en kan worden gezien als een verdere verbreding van het kwalificatiedossier Dienstverlening. Bij de herziening van de kwalificatiestructuur (HKS) zijn de kwalificaties Helpende zorg en welzijn, Facilitair medewerker en Medewerker sport en recreatie samengevoegd in het dossier Dienstverlening. Daaropvolgend is bij de mbo-instellingen, mede in bijeenkomsten van de MBO Raad, gediscussieerd over de wijze waarop dit dossier en de bijbehorende kwalificaties in de praktijk als opleiding(en) wordt aangeboden. Mbo-instellingen gaan daar verschillend mee om, van drie verschillende kwalificaties tot één brede opleiding Dienstverlener. De cross-over kwalificatie Servicemedewerker kan worden gezien als een vervolg op deze discussie en ontwikkeling en wordt door een opleidingsmanager ook wel als “*Dienstverlener plus*” omschreven.

Van de 17 goedgekeurde cross-over kwalificaties zijn er tien beoogd in de beroepsopleidende leerweg (bol) en één in de beroepsbegeleidende leerweg (bbl). De overige zes cross-over kwalificaties hebben betrekking op beide leerwegen. Het komt in de praktijk voor dat mbo-instellingen ervoor kiezen om een cross-over kwalificatie aanvankelijk alleen in de bol aan te bieden en pas in een later stadium in de bbl (6 keer) of omgekeerd (1 keer).

Opleidingsdomeinen

Het uitgangspunt voor en de grondslag van een cross-over kwalificatie is een cross-sectoraal beroep of een beroep (of groep van beroepen) die in substantiële mate cross-sectorale elementen bevat. Overzicht 2.4 toont welke opleidingsdomeinen vertegenwoordigd zijn in de cross-over kwalificaties. Toerisme en recreatie, Economie en administratie, Techniek en procesindustrie, Informatie en communicatietechnologie, Zorg en welzijn en Voedsel, natuur en leefomgeving zijn veelvoorkomende opleidingsdomeinen waarmee combinaties zijn gemaakt. Een aantal opleidingsdomeinen is (vooralsnog) niet vertegenwoordigd in het experiment, te weten Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek, Mobiliteit en voertuigen, Transport, scheepvaart en logistiek en Uiterlijke verzorging.

Overzicht 2.4 – Aantal cross-over kwalificaties waarin het opleidingsdomein voorkomt (1^e + 2^e aanvraagronde)

Code opleidingsdomein	Naam opleidingsdomein	Aantal cross-over kwalificaties
79000	Bouw en infra	3
79010	Afbouw, hout en onderhoud	2
79020	Techniek en procesindustrie	4
79030	Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	-
79040	Media en vormgeving	2
79050	Informatie en communicatietechnologie	4
79060	Mobiliteit en voertuigen	-
79070	Transport, scheepvaart en logistiek	-
79080	Handel en ondernemerschap	1
79090	Economie en administratie	5
79100	Veiligheid en sport	2
79110	Uiterlijke verzorging	-
79120	Horeca en bakkerij	2
79130	Toerisme en recreatie	6
79140	Zorg en welzijn	4
79150	Voedsel, natuur en leefomgeving (EZ)	4
79160	Voedsel, natuur en leefomgeving	3

Combinaties van opleidingsdomeinen en kwalificaties

Veelzeggender dan de opleidingsdomeinen die in het experiment vertegenwoordigd zijn, zijn de specifieke combinaties van opleidingsdomeinen en kwalificaties. Overzicht 2.5 toont de combinaties per cross-over kwalificatie.

Overzicht 2.5 – Samenstelling cross-over kwalificaties in schooljaar 2017/18 en 2018/19

Cross-over kwalificaties		Samengesteld uit opleidingsdomeinen		Samengesteld uit kwalificaties	
26000	Allround coördinator-instructeur buitensport	79100	Veiligheid en sport	25414	Coördinator sportinstructie, training en coaching
		79150	Voedsel, natuur en leefomgeving	25454	Opzichter/uitvoerder groene ruimte
26001	Technicus hout en restauratie	79000	Bouw en infra	25118	Allround Timmerman
		79010	Afbouw, hout en onderhoud	25015	Allround Machinaal houtbewerken
		79010	Afbouw, hout en onderhoud	25017	Allround meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer
26002	Zorgtechnicus	79020	Techniek en procesindustrie	25309	Technicus service en onderhoud elektrotechniek en Instrumentatie
		79020	Techniek en procesindustrie	25343	Technicus elektrotechnische systemen
		79140	Zorg en welzijn	25478	Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen
		79140	Zorg en welzijn	25480	Mbo-Verpleegkundige verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg (VVT)
		79050	Informatie en communicatietechnologie	25191	Medewerker beheer ICT
26003	Food professional	79090	Economie en administratie	25134	Commercieel medewerker
		79130	Toerisme en recreatie	25353	Zelfstandig medewerker Leisure en hospitality
		79150	Voedsel, natuur en leefomgeving (EZ)	25434	Vakbekwaam medewerker Agrohandel en logistiek
		79160	Voedsel, natuur en leefomgeving	25425	Vakbekwaam medewerker vers
26004	Food specialist	79090	Economie en administratie	25137	Vestigingsmanager groothandel
		79130	Toerisme en recreatie	25351	Leidinggevende leisure en hospitality
		79150	Voedsel, natuur en leefomgeving (EZ)	25438	Vakexpert agrohandel en logistiek
		79160	Voedsel, natuur en leefomgeving	25420	Ondernemer vers
26005	Middenkaderfunctionaris smart building	79000	Bouw en infra	25104	Middenkaderfunctionaris bouw
		79020	Techniek en procesindustrie	25297	Technicus engineering
26006	Middenkaderfunctionaris smart industry	79020	Techniek en procesindustrie	25297	Technicus engineering
		79050	Informatie en communicatietechnologie	25187	Applicatie- en mediaontwikkelaar
		79050	Informatie en communicatietechnologie	25189	ICT-beheerder

Cross-over kwalificaties		Samengesteld uit opleidingsdomeinen		Samengesteld uit kwalificaties	
26007	Servicemedewerker	79050	Informatie en communicatietechnologie	25192	Medewerker ICT
		79090	Economie en administratie	25149	Medewerker (financiële) administratie
		79090	Economie en administratie	25150	Medewerkere secretariaat en receptie
		79140	Zorg en welzijn	25498	Helpende zorg en welzijn
		79140	Zorg en welzijn	25499	Medewerker facilitaire dienstverlening
		79140	Zorg en welzijn	25500	Medewerker sport en recreatie
26008	Leidinggevende international hospitality	79120	Horeca en bakkerij	25184	Manager/ondernemer horeca
		79120	Horeca en bakkerij	25185	Meewerkend horeca ondernemer
		79130	Toerisme en recreatie	25352	Leidinggevende travel & hospitality
26009	Adviseur duurzame leefomgeving	79130	Toerisme en recreatie	25351	Leidinggevende leisure & hospitality
		79140	Zorg en welzijn	25488	Sociaal-cultureel werker
		79160	Voedsel, natuur en leefomgeving	25454	Opzichter/uitvoerder groene ruimte
26010	E-commerce manager	79040	Media en vormgeving	25201	Mediavormgever
		79090	Economie en administratie	25137	Vestigingsmanager Groothandel
26011	Vitaliteitsbegeleider in zorg en welzijn	79100	Veiligheid en sport	25415	Sport- en bewegingsleider
		79140	Zorg en welzijn	25475	Begeleider gehandicaptenzorg
		79140	Zorg en welzijn	25476	Begeleider specifieke doelgroepen
		79140	Zorg en welzijn	25491	Verzorgende IG (VVT/GHZ)
26012	Allround hospitality medewerker	79120	Horeca en Bakkerij	25171	Zelfstandig werkend gastheer/-vrouw
		79130	Toerisme en recreatie	25353	Zelfstandig medewerker Leisure & hospitality
		79130	Toerisme en recreatie	25354	Zelfstandig medewerker Travel & hospitality
26013	AV-mediatechnoloog	79040	Media en vormgeving	25194	AV-specialist
		79050	Informatie en communicatietechnologie	25190	Netwerk- en mediabeheerder
26014	Eventproducer	79090	Economie en administratie	25147	Medewerker evenementenorganisatie
		79130	Toerisme en recreatie	25353	Zelfstandig medewerker Leisure & hospitality
		79130	Toerisme en recreatie	25354	Zelfstandig medewerker Travel & hospitality

Cross-over kwalificaties		Samengesteld uit opleidingsdomeinen		Samengesteld uit kwalificaties	
26015	Voorman jachtbouw	79000	Bouw en infra	25119	Uitvoerder bouw/infra
		79010	Afbouw, hout en onderhoud	25014	Uitvoerder
		79080	Handel en ondernemerschap	25161	Technisch Leidinggevende
26016	Vakexpert industrieel produceren van levensmiddelen	79020	Techniek en procesindustrie	25303	Operator C
		79150	Voedsel, natuur en leefomgeving (EZ)	25463	Vakexpert voeding en technologie

We zien een aantal ontwikkelingen:

- Een economie-breed toenemend belang van Informatie en communicatietechnologie, leidend tot nieuwe cross-sectorale beroepen. Bijvoorbeeld de versmelting techniek en Informatie en communicatietechnologie (Zorgtechnicus, Middenkaderfunctionaris smart industry) en het gebruik van Informatie en communicatietechnologie in bijvoorbeeld de zorg (Zorgtechnicus) en in het beroep tot AV-mediatechnoloog en Servicemedewerker.
- Een verbinding van techniek met andere opleidingsdomeinen, waaronder techniek met zorg en welzijn (Zorgtechnicus) en techniek met voeding (Vakexpert industrieel produceren van levensmiddelen).
- Een samensmelting van verschillende technische beroepen die qua vakmanschap in het verlengde van elkaar liggen, zoals de timmerman, de houtbewerker en de meubelmaker (Technicus hout en restauratie), de bouwfunctionaris en de technicus (Middenkaderfunctionaris smart building, Voorman jachtbouw) en de technicus en de Informatie en communicatietechnoloog (Middenkaderfunctionaris smart industry).
- Een verbinding van groen met andere opleidingsdomeinen. Bijvoorbeeld onderhoud en beheer van de groene ruimte gecombineerd met het uitvoeren van activiteiten (Allround coördinator-instructeur buitensport), food gecombineerd wordt met toerisme en recreatie en economie en administratie (Food professional, Food specialist), de opzichter/uitvoerder groene ruimte gecombineerd met zorg en welzijn en toerisme en recreatie (Adviseur duurzame leefomgeving) en voeding en technologie gecombineerd met techniek (Vakexpert industrieel produceren van levensmiddelen).
- Andere verbindingen tussen de verschillende opleidingsdomeinen worden gemaakt tussen zorg en welzijn en sport (Vitaliteitsbegeleider in zorg en welzijn), horeca en toerisme en recreatie (Leidinggevende international hospitality, Allround hospitality medewerker), evenementen en toerisme en recreatie (Eventproducer) en mediavormgeving en economie en administratie (E-commerce manager).

2.3 Deelnemende studenten

Beoogd versus gerealiseerd aantal deelnemende studenten

De mbo-instellingen hebben bij de aanvraag voor een cross-over kwalificatie een raming gemaakt van het aantal studenten in de opleiding. De ramingen zijn enerzijds gebaseerd op de vraag vanuit de bij de aanvraag betrokken bedrijven (arbeidsmarktbehoefte) en anderzijds op de minimaal benodigde instroom (doelmatigheid: kostenefficiëntie) en maximale instroom in de opleiding (onderwijs capaciteit). Een aantal mbo-instellingen is bij de raming uitgegaan van het aantal studenten in de aan de cross-over kwalificatie onderliggende of verwante kwalificaties. Overzicht 2.6 vergelijkt per cross-over kwalificatie de raming met de daadwerkelijke instroom.

Het aantal studenten dat in **schooljaar 2017/18** gestart is in een cross-over kwalificatie bedraagt 545, waarvan 400 studenten nieuw zijn in het mbo. Een groot deel van de studenten is gestart met de cross-over kwalificatie Servicemedewerker bij ROC Midden Nederland. Dit grote aantal wordt verklaard door de wijze waarop de cross-over kwalificatie is vormgegeven: het betreft een samensmelting van een aantal bestaande kwalificaties bij ROC Midden Nederland.

De raming komt niet altijd overeen met de daadwerkelijke instroom. Zie bijvoorbeeld de discrepantie bij de cross-over kwalificaties Zorgtechnicus bij Arcus College en ROC Gilde Opleidingen.

Hoewel de bedrijven in de regio aangeven grote vraag naar afgestudeerden van de opleiding te hebben, blijft de instroom achter bij die vraag. In de cijfers lijkt dat bij ROC Gilde Opleidingen mee te vallen, maar dat komt doordat een aantal studenten in de kwalificatie Middenkader Engineering is overgeschreven in het tweede en derde leerjaar van de cross-over kwalificatie. Met nieuwe werving voor de cross-over kwalificatie beogen de mbo-instellingen voor schooljaar 2019/20 een groter aantal studenten te trekken.

Bij vier cross-over kwalificaties is in schooljaar 2017/18 nog geen instroom van studenten, terwijl wel al met de cross-over kwalificatie gestart mocht worden. Dat heeft verschillende redenen:

- Helicon: Adviseur duurzame leefomgeving
De aanvraag voor de cross-over kwalificatie werd aanvankelijk niet goedgekeurd vanwege een negatief oordeel van de Inspectie. De studenten zijn daarom tijdelijk ingeschreven in de kwalificatie Uitvoerder groene ruimte. Na goedkeuring van de aanvraag zijn de studenten begin 2018 alsnog overgeschreven in de cross-over kwalificatie.
- ROC de Leijgraaf: Food professional
De cross-over kwalificaties Food professional (niveau 3) en Food specialist (niveau 4) bij ROC de Leijgraaf hebben een gemeenschappelijk eerste jaar. Alle studenten stromen het eerste jaar in bij de cross-over kwalificatie Food specialist (niveau 4). Studenten waarvoor niveau 4 niet haalbaar blijkt, kunnen na het eerste jaar doorstromen naar de cross-over kwalificatie Food specialist op niveau 3.
- ROC van Amsterdam: Leidinggevende international hospitality
Reden onbekend.
- Deltion College: E-commerce manager
Het ontwikkelen van de cross-over kwalificatie heeft vertraging opgelopen, mede omdat de aanvraag in eerste instantie niet werd goedgekeurd. In januari 2018 is gestart met de ontwikkeling van de cross-over kwalificatie. Het voornemen is om de bijbehorende opleiding vanaf schooljaar 2018/19 te starten.

In **schooljaar 2018/19** volgen 1.653 studenten onderwijs in een cross-over kwalificatie, waarvan 827 studenten nieuw zijn in het mbo. Die aantallen zijn inclusief de cross-over kwalificaties die in schooljaar 2017/18 al mochten starten en destijds nog geen instroom van studenten hadden. Dit keer zijn er negen cross-over kwalificaties die nog geen instroom van studenten hebben, terwijl wel al met de cross-over kwalificatie gestart mocht worden. Dat heeft de volgende redenen:

- MBO Utrecht: Zorgtechnicus
De instroom in de cross-over kwalificatie is minder dan beoogd en bedraagt drie studenten. Doelmatigheidsoverwegingen hebben de mbo-instelling doen besluiten de studenten in te schrijven in de kwalificatie Middenkader engineering, waarmee deels overlap is in het onderwijscurriculum. Binnen die kwalificatie volgen de studenten in de cross-over kwalificatie een eigen leerlijn.
- Deltion College: Food professional en Food specialist
Beide cross-over kwalificaties zijn ontwikkeld in samenwerking met een groot bedrijf uit de regio. Toen dit bedrijf de samenwerking ten behoeve van de cross-over kwalificaties opzegde, heeft de mbo-instelling besloten de cross-over kwalificaties nog niet te starten.
- ROC Gilde Opleidingen: Allround hospitality medewerker en Leidinggevende international hospitality
De instroom in de cross-over kwalificatie Allround hospitality medewerker (niveau 3) bedraagt achttien studenten. Deze studenten zijn tijdelijk ingeschreven in de kwalificatie Zelfstandig werkend gastheer/-vrouw, welke op termijn vervangen zal worden door de cross-over kwalificatie.

Het voornemen was om de cross-over kwalificatie Leidinggevende international hospitality (niveau 4) als eenjarige kopstudie boven de cross-over kwalificatie Allround hospitality medewerker (niveau 3) te zetten, maar dat werd niet toegestaan. Het is niet bekend of de cross-over kwalificatie (niveau 3) nog zal starten.

- ROC Mondriaan: Vitaliteitsbegeleider in zorg en welzijn
De mbo-instelling heeft zich vooraf onvoldoende gerealiseerd wat het tijdpad is van de ontwikkeling van een cross-over kwalificatie, waardoor de goedkeuring te laat kwam om de cross-over kwalificatie op tijd te starten. Het voornemens is om de cross-over kwalificatie vanaf schooljaar 2019/20 te starten.
- ROC van Amsterdam: Vitaliteitsbegeleider in zorg en welzijn
Het aantal studenten dat zich voor de cross-over kwalificatie heeft aangemeld, is minder dan beoogd. Doelmatigheidsoverwegingen hebben de mbo-instelling doen besluiten nog niet met de cross-over kwalificatie te starten. Het voornemens is om de cross-over kwalificatie vanaf februari 2019 te starten.
- ROC Friese Poort: Voorman jachtbouw
Vertraging in de ontwikkeling van de cross-over kwalificatie (ontwikkeling lesmateriaal en examens) hebben ertoe geleid dat de cross-over kwalificatie niet op tijd kon starten. Het voornemen is om de cross-over kwalificatie vanaf januari 2019 te starten.
- Nordwin College: Vakexpert industrieel produceren van levensmiddelen
Organisatorische ontwikkelingen, een late goedkeuring van de aanvraag en het daardoor te laat kunnen starten van de werving voor de cross-over kwalificatie hebben ertoe geleid dat de cross-over kwalificatie niet op tijd kon starten. Het voornemen is om cross-over kwalificatie te starten met een bbl-variant in januari 2019 en een bol-variant in augustus 2019.

Overzicht 2.6 – Beoogde instroom en gerealiseerd aantal studenten in de cross-over kwalificatie

BRIN	Mbo-instelling	Crebo	Cross-over kwalificatie	Niveau	leerweg	Beoogde instroom studenten (aantal cohorten)	Schooljaar 2017/18: aantal studenten (waarvan nieuwe instroom mbo)	Schooljaar 2018/19: aantal studenten (waarvan nieuwe instroom mbo)
14YD	Lentiz Onderwijsgroep	26000	Allround coördinator-instructeur buitensport	Niveau 4	Bol	15 (6)	12 (11)	34 (13)
27YU	ROC van Twente	26001	Technicus hout en restauratie	Niveau 3	Bol	15 (5)	22 (16)	48 (21)
25PU	Arcus College	26002	Zorgtechnicus	Niveau 4	Bol	25 (5)	10 (8)	34 (15)
25LT	ROC Gilde Opleidingen	26002	Zorgtechnicus	Niveau 4	Bol	25 (5)	33 (9)	44 (11)
28DE	ROC de Leijgraaf	26003	Food professional	Niveau 3	Bol	25 (6)	0 (0)	2 (0)
28DE	ROC de Leijgraaf	26004	Food specialist	Niveau 4	Bol	25 (6)	22 (13)	30 (14)
24ZZ	Graafschap College	26005	Middenkaderfunctionaris smart building	Niveau 4	Bol	25 (5)	55 (48)	100 (5)
24ZZ	Graafschap College	26006	Middenkaderfunctionaris smart industry	Niveau 4	Bol	40 (5)	45 (43)	87 (39)
25LH	ROC Midden Nederland	26007	Servicemedewerker	Niveau 2	Bol	200 (6)	346 (252)	441 (210)
25PZ	ROC van Amsterdam	26008	Leidinggevende international hospitality	Niveau 4	Bol	50 (6)	0 (0)	20 (14)
26CC	Helicon	26009	Adviseur duurzame leefomgeving	Niveau 4	Bol	55 (4)	0 (0)	168 (54)
25PJ	Deltion College	26010	E-commerce manager	Niveau 4	Bbl	25 (6)	0 (0)	8 (3)
30RN	MBO Utrecht	26002	Zorgtechnicus	Niveau 4	-		-	0 (0)
25PJ	Deltion College	26003	Food professional	Niveau 3	-	25 (5)	-	0 (0)
25PJ	Deltion College	26004	Food specialist	Niveau 4	-	25 (5)	-	0 (0)
25LW	Noorderpoort	26007	Servicemedewerker	Niveau 3	Bol/bbl	480 (8)	-	466 (293)
25LT	ROC Gilde Opleidingen	26008	Leidinggevende international hospitality	Niveau 4	-		-	0 (0)
27GZ	ROC Mondriaan	26011	Vitaliteitsbegeleider in zorg en welzijn	Niveau 3	-	60 (1) 110 (2) 155 (3) 155 (4) 155 (5)	-	0 (0)
25PZ	ROC van Amsterdam	26011	Vitaliteitsbegeleider in zorg en welzijn	Niveau 3	-		-	0 (0)
25LT	ROC Gilde Opleidingen	26012	Allround hospitality medewerker	Niveau 3	-	20 (4)	-	0 (0)
25PZ	ROC van Amsterdam	26013	AV-mediatechnoloog	Niveau 4	Bol	25 (5)	-	31 (25)
25PZ	ROC van Amsterdam	26014	Eventproducer	Niveau 4	Bol	100 (8)	-	140 (65)
08PG	ROC Friese Poort	26015	Voorman jachtbouw	Niveau 4	-	25 (8)	-	0 (0)
12VI	Nordwin College	26016	Vakexpert industrieel produceren van levensmiddelen	Niveau 4	-	50 (5)	-	0 (0)
Totaal						525	545 (400)	1.653 (827)

Bron: DUO BRONMBO, bewerking KBA Nijmegen / ResearchNed.

Type studenten

Keuzemotieven

Cross-over kwalificaties zijn nieuwe, experimentele kwalificaties in het mbo. De meeste studenten zijn ervan op de hoogte dat zij gekozen hebben voor een nieuwe opleiding, maar weten niet dat het om een experimentele opleiding gaat. Voor hen is de keuze voor een cross-over kwalificatie een bewuste keuze geweest, in die zin dat de inhoud van de opleiding en het daarbij behorende arbeidsmarktperspectief hen aanspreekt. Dat een cross-over kwalificatie is opgebouwd uit delen van bestaande kwalificaties uit twee of meer verschillende opleidingsdomeinen maakt dat de cross-over doorgaans breder is ingestoken dan reguliere opleidingen. Met name dit brede karakter van de opleiding spreekt studenten aan, zo blijkt uit de interviews met studenten en betrokkenen van de mbo-instellingen. Zoals in het geval van de cross-over kwalificatie Zorgtechnicus bij ROC Gilde Opleidingen: *“Studenten kiezen bewust voor deze opleiding vanwege de combinatie van techniek en sociale vaardigheden”* (docent) en *“Het is meer dan alleen techniek (...) het sociale en de combinatie met zorg, dat spreekt me aan”* (student).

Achtergrondkenmerken

Overzicht 2.7 toont om wat voor studenten het in de cross-over kwalificatie gaat. Te zien is dat de persoonskenmerken sterk verschillen per cross-over kwalificatie. Een kenmerk als geslacht is sterk afhankelijk van de opleidingsdomeinen waaruit de cross-over kwalificatie is opgebouwd. De cross-over kwalificaties met techniek en (in mindere mate) handel en ondernemerschap trekken traditiegetrouw verhoudingsgewijs meer mannen dan vrouwen, terwijl de cross-over kwalificaties met travel, leisure en hospitality en toerisme en recreatie in het onderwijscurriculum juist meer vrouwen trekken. Wat betreft leeftijd zien we dat de meeste studenten in de cross-over kwalificaties maximaal 23 jaar oud zijn. Uitzonderingen daargelaten, zoals de cross-over kwalificatie Servicemedewerker bij Noorderpoort die verhoudingsgewijs meer studenten van 23 jaar of ouder trekt, terwijl dat bij dezelfde cross-over kwalificatie bij ROC Midden Nederland minder het geval is. Laatstgenoemde cross-over kwalificatie trekt verhoudingsgewijs ook meer studenten met een migratie-achtergrond, iets wat we ook zien bij de cross-over kwalificaties bij ROC van Amsterdam. Dit wijst erop dat een kenmerk als etniciteit sterk bepaald wordt door de demografie in de regio.

Overzicht 2.8 toont de onderwijsachtergrond van de studenten. Te zien is dat de vooropleiding in het vo van de studenten sterk afhankelijk is van het niveau van de cross-over kwalificatie. Studenten in een opleiding op niveau 2 hebben logischerwijs een lagere vooropleiding in het vo genoten dan studenten in een opleiding op niveau 4. Opvallend is het relatief hoge aantal studenten met een stapelhistorie in het mbo in de cross-over kwalificaties Food professional en Food specialist bij ROC de Leijgraaf en in de cross-over kwalificaties Servicemedewerker bij ROC Midden Nederland en Noorderpoort. Bij de Servicemedewerker, niveau 2, gaat het dan waarschijnlijk om gediplomeerde doorstroom vanuit een entreeopleiding. Het zijn ook deze cross-over kwalificaties waarbij studenten verhoudingsgewijs een lagere vooropleiding in het vo genoten hebben.

In een volgende meting zullen we ook nagaan in hoeverre de populatie studenten in de cross-over kwalificaties verschilt met de populatie studenten in de oorspronkelijke kwalificaties waaruit de cross-over kwalificatie is opgebouwd. Uit de interviews met betrokkenen van de mbo-instellingen en de casestudies blijkt dat dit in ieder geval bij een aantal cross-over kwalificaties een andere doelgroep wordt bereikt. Dit hangt samen met enerzijds de veranderde vorm en/of inhoud van de opleiding en anderzijds met de (specifieke) werving van studenten. De gemiddelde student

in de cross-over kwalificatie Allround coördinator-instructeur buitensport bij Lentiz Onderwijsgroep is bijvoorbeeld ondernemender en actiever dan de gemiddelde student bij Voedsel, natuur en leefomgeving en in de cross-over kwalificatie Zorgtechnicus bij Arcus College en ROC Gilde Opleidingen hebben studenten meer sociale vaardigheden dan bij Techniek en procesindustrie. Bij de cross-over kwalificatie Vitaliteitsbegeleider in zorg en welzijn bij ROC Mondriaan en ROC van Amsterdam is het bereiken van een andere doelgroep een bewuste keuze en één van de doelen van de opleiding. Een docent zegt daarover: *“Met de cross-over richten we op ons een ander, breder publiek, dat anders niet voor de sector zorg en welzijn zou hebben gekozen. De oorspronkelijke opleidingen in zorg en welzijn hebben een imago dat niet iedereen aanspreekt (..) Met de verbinding met de andere domeinen in deze cross-over proberen we dat imago te doorbreken. Misschien spreken we met deze ‘stoere’ cross-over ook meer jongens aan, maar dat zal de toekomst uitwijzen.”*

Overzicht 2.7 – Studenten in de cross-over kwalificatie naar persoonskenmerken (percentages)

BRIN	Mbo-instelling	Crebo	Cross-over kwalificatie	Schooljaar	Geslacht		Leeftijd			Etniciteit		Totaal aantal studenten
					M	V	<18	18-23	23+	Autoch.	Migratie-achtergrond	
14YD	Lentiz Onderwijsgroep	26000	Allround coördinator-instructeur buitensport	2017/18	42	58	67	33	0	92	8	12
				2018/19	47	53	53	47	0	94	6	34
27YU	ROC van Twente	26001	Technicus hout en restauratie	2017/18	100	0	68	23	9	100	0	22
				2018/19	92	8	54	42	4	94	6	48
25PU	Arcus College	26002	Zorgtechnicus	2017/18	70	30	80	20	0	90	10	10
				2018/19	82	18	32	65	3	82	18	34
25LT	ROC Gilde Opleidingen	26002	Zorgtechnicus	2017/18	76	24	45	55	0	100	0	33
				2018/19	82	18	34	61	5	95	5	44
28DE	ROC de Leijgraaf	26003	Food professional	2018/19	0	100	50	50	0	100	0	2
28DE	ROC de Leijgraaf	26004	Food specialist	2017/18	45	55	55	45	0	91	9	22
				2018/19	47	53	43	50	7	97	3	30
24ZZ	Graafschap College	26005	Middenkaderfunctionaris smart building	2017/18	82	18	89	9	2	93	7	55
				2018/19	86	14	74	25	1	92	8	100
24ZZ	Graafschap College	26006	Middenkaderfunctionaris smart industry	2017/18	96	4	93	7	0	96	4	45
				2018/19	95	5	82	18	0	93	7	87
25LH	ROC Midden Nederland	26007	Servicemedewerker	2017/18	53	47	59	38	3	28	72	346
				2018/19	50	50	48	48	4	29	71	441
25PZ	ROC van Amsterdam	26008	Leidinggevende international hospitality	2018/19	30	70	45	50	5	65	35	20
26CC	Helicon	26009	Adviseur duurzame leefomgeving	2018/19	48	52	35	64	2	88	13	168
25PJ	Deltion College	26010	E-commerce manager	2018/19	100	0	25	50	25	88	13	8
25LW	Noorderpoort	26007	Servicemedewerker	2018/19	32	68	43	35	22	67	33	466
25PZ	ROC van Amsterdam	26013	AV-mediatechnoloog	2018/19	87	13	65	26	10	71	29	31
25PZ	ROC van Amsterdam	26014	Eventproducer	2018/19	31	69	49	49	1	57	43	140
Totaal				2017/18	63	37	65	32	3	52	48	545
				2018/19	51	49	48	43	8	64	36	1.653

Bron: DUO BRONMBO, bewerking KBA Nijmegen / ResearchNed.

Overzicht 2.8 – Studenten in de cross-over kwalificatie naar onderwijsachtergrond (percentages)

BRIN	Mbo-instelling	Crebo	Cross-over kwalificatie	Schooljaar	Vooropleiding						Mbo-stapelaar		Totaal aantal studenten	
					Geen dipl.	PrO	bl	kl	gl/tl	Havo-vwo	n.b.	Nee		Ja
14YD	Lentiz Onderwijsgroep	26000	Allround coördinator-instructeur buitensport	2017/18	8	0	0	8	83	0	0	100	0	12
				2018/19	3	0	0	18	74	6	0	100	0	34
27YU	ROC van Twente	26001	Technicus hout en restauratie	2017/18	0	0	5	73	18	5	0	91	9	22
				2018/19	2	0	8	60	25	4	0	96	4	48
25PU	Arcus College	26002	Zorgtechnicus	2017/18	10	0	10	10	70	0	0	100	0	10
				2018/19	9	0	3	15	62	12	0	94	6	34
25LT	ROC Gilde Opleidingen	26002	Zorgtechnicus	2017/18	9	0	0	3	88	0	0	91	9	33
				2018/19	7	0	0	7	86	0	0	93	7	44
28DE	ROC de Leijgraaf	26003	Food professional	2018/19	0	0	50	50	0	0	0	50	50	2
28DE	ROC de Leijgraaf	26004	Food specialist	2017/18	0	0	14	23	50	9	5	64	36	22
				2018/19	3	0	7	23	53	10	3	73	27	30
24ZZ	Graafschap College	26005	Middenkaderfunctionaris smart building	2017/18	9	0	0	25	65	0	0	93	7	55
				2018/19	5	1	0	26	67	1	0	95	5	100
24ZZ	Graafschap College	26006	Middenkaderfunctionaris smart industry	2017/18	7	0	0	20	73	0	0	100	0	45
				2018/19	6	0	1	21	70	2	0	98	2	87
25LH	ROC Midden Nederland	26007	Servicemedewerker	2017/18	18	5	73	1	0	0	3	84	16	346
				2018/19	18	7	71	2	0	0	3	81	19	441
25PZ	ROC van Amsterdam	26008	Leidinggevende international hospitality	2018/19	5	0	5	30	45	0	15	80	20	20
26CC	Helicon	26009	Adviseur duurzame leefomgeving	2018/19	7	1	2	13	72	6	1	94	6	168
25PJ	Deltion College	26010	E-commerce manager	2018/19	0	0	13	25	38	25	0	75	25	8
25LW	Noorderpoort	26007	Servicemedewerker	2018/19	24	11	43	6	2	0	15	71	29	466
25PZ	ROC van Amsterdam	26013	AV-mediatechnoloog	2018/19	6	0	6	19	48	10	10	90	10	31
25PZ	ROC van Amsterdam	26014	Eventproducer	2018/19	4	0	3	38	53	2	0	89	11	140
Totaal				2017/18	14	3	47	9	24	1	2	87	13	545
				2018/19	14	5	32	13	29	2	5	83	17	1.653

Bron: DUO BRONMBO, bewerking KBA Nijmegen / ResearchNed.

Procedure en implementatie

3.1 Aanvraagprocedure en proces totstandkoming cross-over kwalificatie

De aanvraagprocedure en het beoordelingsproces

Met het experiment cross-over kwalificaties is een tweede route voor de totstandkoming van kwalificaties ontstaan. Een belangrijk verschil met de reguliere route is dat in deze tweede route de landelijke Sectorkamers binnen SBB niet betrokken zijn. Het zijn de mbo-instellingen zelf die – in samenwerking met het (regionale) bedrijfsleven – de kwalificatie samenstellen. Daardoor kan de procedure voor de totstandkoming van kwalificaties sneller doorlopen worden. Hoewel de landelijke Sectorkamers van SBB niet betrokken zijn in de experimentele route, is de Toetsingskamer SBB dat – net als bij de reguliere route – wel. De Toetsingskamer SBB toetst de kwaliteit van de kwalificatie. Daarnaast assisteert de afdeling Kwalificeren & Examineren van SBB de mbo-instelling bij het samenstellen en opstellen van de cross-over kwalificatie.

Overzicht 3.1 toont het beoordelingsproces van cross-over kwalificaties. Dat proces start bij het indienen van een aanvraag door de mbo-instelling bij DUO voor het tot stand komen en aanbieden van een cross-over kwalificatie (stap 1). Jaarlijks kunnen nieuwe aanvragen worden ingediend. De deadline voor iedere jaarlijkse ronde ligt op 15 september in het jaar voorafgaand dat men wil starten met de opleiding. Ofwel, bij een beoogde start in schooljaar 2018/19, dient de aanvraag uiterlijk 15 september 2017 bij DUO binnen zijn. Het experiment cross-over kwalificaties duurt tot en met 31 juli 2025, waarbij voor vierjarige opleidingen tot uiterlijk 15 september 2020 een aanvraag kan worden ingediend (start in schooljaar 2021/22), voor driejarige opleidingen tot uiterlijk 15 september 2021 (start in schooljaar 2022/23) en voor tweejarige opleidingen tot uiterlijk 15 september 2022 (start in schooljaar 2023/24).

DUO toetst of de aanvraag compleet is en alle benodigde informatie bevat (stap 2). De indienende mbo-instelling krijgt een ontvangstbevestiging en DUO stuurt de aanvraag door naar de Inspectie.

De Inspectie toetst vervolgens de kwaliteit van de opleidingsdomeinen die onderwerp van de cross-over kwalificatie zijn (stap 3). Het betreft allereerst een *marginale toetsing* op basis van de toetshistorie (in het kader van de reguliere beoordeling van kwaliteit opleidingen in het mbo). De centrale vraag in dezen is of de toezichtshistorie geen risico laat zien bij één of meerdere betrokken opleidingsdomeinen uit de aanvraag. Niet alleen de betreffende kwalificaties, maar de betreffende opleidingsdomeinen worden dus getoetst. Als bijvoorbeeld ROC van Flevoland een cross-over kwalificatie wil ontwikkelen die is opgebouwd uit delen van de kwalificaties MBO-Verpleegkundige en Technicus elektrotechnische systemen, dan moet de kwaliteit van alle opleidingen in de opleidingsdomeinen Zorg en welzijn en Techniek en procesindustrie op orde zijn. Het gehele opleidingsdomein wordt getoetst, omdat niet elke kwalificatie door de Inspectie wordt onderzocht in de reguliere kwaliteitsbeoordeling. Indien in de marginale toetsing een risico bij de opleidingsdomeinen die onderwerp van de cross-over kwalificatie zijn geconstateerd is, volgt een *integrale toetsing*. Daartoe worden openbare toetsrapporten verzameld en bestudeerd.

Aanvankelijk werd ook gecontroleerd of er recente klachten/signalen over de indienende mbo-instelling bekend zijn. Deze eis bleek echter niet juridisch gegrond en is komen te vervallen. Na voltooiing van de marginale (en eventueel integrale) toetsing stuurt de Inspectie haar oordeel naar DUO. DUO stuurt de aanvraag vervolgens door naar SBB ten behoeve van de ingangstoets en bevestigt deze stap naar de indienende mbo-instelling.

Wijziging partij die marginale toetsing uitvoert (stap 3)

Na het eerste jaar van het experiment voert DUO in plaats van de Inspectie de marginale toetsing uit. DUO controleert op basis van openbare rapporten of er sprake is van risico bij opleidingen in betreffende opleidingsdomeinen. Indien er geen opleidingen met risico zijn, dan wordt de Inspectie niet betrokken en gaat de aanvraag direct door naar SBB voor de ingangstoets (stap 4). Indien er wel sprake is van risico, dan gaat de aanvraag naar de Inspectie voor de integrale toetsing.

De Toetsingskamer SBB checkt in de ingangstoets (stap 4) diverse aspecten, onder meer of de beoogde cross-over kwalificatie iets toevoegt aan het bestaande opleidingsaanbod (arbeidsmarktrelevantie, de noodzakelijkheid van de cross-over kwalificatie en of deze is opgebouwd uit kwalificaties uit meerdere opleidingsdomeinen) en of er voldoende aan het belang van de student is gedacht (samenwerkingsovereenkomst met één of meer bedrijven, terugvaloptie waardoor studenten tussentijds kunnen uitstromen naar een andere verwante opleiding). In bijlage 1 zijn alle beoordelingscriteria ten behoeve van de ingangstoets opgenomen.

Na voltooiing van de ingangstoets wordt de uitslag naar DUO en via DUO naar de indienende mbo-instelling gestuurd.

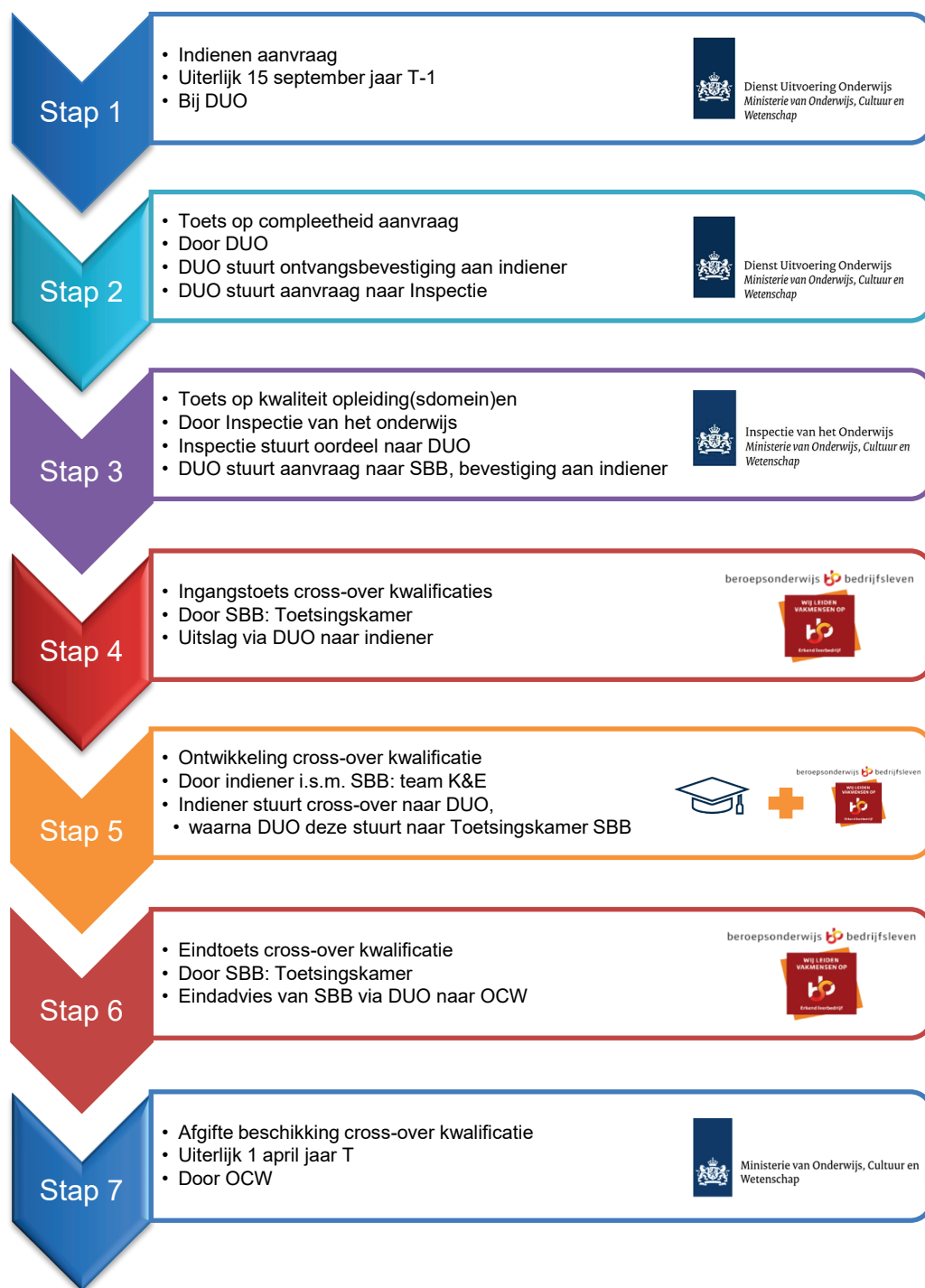
Met de ontvangst van een positieve uitslag van de ingangstoets krijgt de mbo-instelling het formele verzoek om de cross-over kwalificatie – eventueel in samenwerking met het (regionale) bedrijfsleven – te ontwikkelen (stap 5). Vanaf dat moment heeft de mbo-instelling negen weken de tijd om de cross-over kwalificatie in te dienen ten behoeve van de eindtoets. Het staat de mbo-instelling overigens vrij om al eerder – bijvoorbeeld na indienen van de aanvraag – te starten met het ontwikkelen van de cross-over kwalificatie.

Indien de mbo-instelling dat wenst, wordt zij bij het ontwikkelen en opstellen van de cross-over kwalificatie geassisteerd door medewerkers van het team Kwalificeren & Examineren van SBB. Deze medewerkers weten precies hoe een kwalificatie opgebouwd moet worden. Ten behoeve van dit proces is een model cross-over kwalificatie vrijgegeven, die overigens niet of nauwelijks verschilt van een reguliere kwalificatie.

Wanneer de opgestelde cross-over kwalificatie door de mbo-instelling is ingediend, volgt de eindtoets (stap 6). De Toetsingskamer SBB kijkt of de beoogde cross-over kwalificatie voldoet aan het model en toetsingskader.

Het eindadvies van de Toetsingskamer SBB gaat via DUO naar het ministerie van OCW. De Minister geeft uiterlijk 1 april de beschikking af (stap 7), waarna de mbo-instelling – in het geval van goedkeuring – in het navolgende schooljaar mag starten met de cross-over kwalificatie.

Overzicht 3.1 – Stroomschema beoordelingsproces voor aangevraagde cross-over kwalificaties



De aanvraagprocedure en het beoordelingsproces in de praktijk: ervaringen en oordelen

De *doorlooptijd* vanaf het moment dat een aanvraag is ingediend tot de beschikking van de Minister van OCW is ongeveer 28 weken, uitgaande van de formele deadlines (15 september jaar T-1 tot 1 april jaar T). In theorie kan de doorlooptijd langer zijn als de aanvraag ruim voor 15 september jaar T-1 wordt ingediend, maar ook korter als de beschikking eerder dan 1 april jaar T wordt afgegeven.

De gerealiseerde doorlooptijd in de eerste aanvraagronde (t.b.v. start cross-over kwalificatie in schooljaar 2017/18) bedraagt ongeveer de 'reguliere' 28 weken. Door het moment dat het experiment officieel van kracht ging (rond 1 augustus 2016 is de regeling opengesteld) was het in de eerste ronde niet mogelijk om veel eerder dan 15 september een aanvraag in te dienen. Op basis van informatie verkregen van mbo-instellingen lijkt het erop dat de beschikkingen ten behoeve van het eerste cohort rond 1 april 2017 zijn afgegeven. Daarbij valt op dat in ieder geval twee keer een beschikking rond 1 april is afgegeven, terwijl het eindadvies van SBB al één of twee maanden eerder bekend was.

In de tweede aanvraagronde (t.b.v. start cross-over kwalificatie in schooljaar 2018/19) is van een paar gevallen bekend dat beschikkingen zijn afgegeven ruim voor 1 april. Dat is ook gewenst, want een mbo-instelling die daadwerkelijk de cross-over kwalificatie in het navolgende schooljaar wil starten, heeft daarvoor voorbereidingstijd nodig, onder andere voor het ontwikkelen van de opleiding en de werving en aanmelding van studenten. Mbo-instellingen kunnen er uiteraard voor kiezen het voorbereidingstraject eerder te starten, maar zullen dat op eigen risico moeten doen (de aanvraag kan worden afgewezen). Het is bij een aantal cross-over kwalificaties dan ook niet gelukt om direct in het navolgende jaar te starten, zoals vermeld in paragraaf 2.3. Deze cross-over kwalificaties zijn uiteindelijk een half jaar of één jaar later gestart. Inmiddels wijst SBB de instelling erop dat zij het voorbereidingstraject kunnen starten als de ingangstoets positief is, omdat de kans gering is dat een goedgekeurde ingangstoets later bij de eindtoets alsnog wordt afgewezen (is tot dusverre niet voorgekomen, aldus SBB).

In relatie tot de gehele doorlooptijd van de procedure merken diverse mbo-instellingen op dat de tijd die zij hebben voor het ontwikkelen/opstellen van de cross-over kwalificatie (9 weken) niet in verhouding staat tot de tijd die er voor alle toetsingen is. Van het totaal aan 28 weken voor de procedure is ongeveer een derde gereserveerd voor het ontwikkelen/opstellen van de cross-over kwalificatie. Dat wordt als te kort ervaren als vanaf niets begonnen moet worden. Dat kan worden opgelost door eerder te starten dan het moment waarop de uitslag van de ingangstoets bekend is. Sommige mbo-instellingen doen dat ook, maar andere bewust niet. Dat vinden zij te veel risico (op tijdverspilling met name) aangezien de uitslag negatief kan zijn. Ook is het voor mbo-instellingen mogelijk om (ruim) voor 15 september een aanvraag in te dienen, zodat meer ruimte voor de rest van het traject ontstaat.

De communicatie tijdens (de stappen van) de aanvraagprocedure loopt tussen de indienende mbo-instelling en DUO, specifiek het *Informatiecentrum Onderwijs van DUO (ICO)*. DUO/ICO is vooral een doorgeefluik van berichten. Sommige aspecten van de aanvraagprocedure zijn gedigitaliseerd, zoals het aanvraagformulier. Dat betekent dat de rol van DUO/ICO beperkt is als de zaken verlopen zoals beoogd. Waar mbo-instellingen tegenaan lopen is als er iets verkeerd gaat of als zij opheldering behoeven. Bijvoorbeeld als de uitslag van een toets uitblijft, als het aanvraagformulier een onduidelijkheid bevat of als er vragen zijn over de voortgang en het proces. Dan blijkt DUO/ICO slecht bereikbaar dan wel laat terugkoppeling lang op zich wachten. DUO geeft aan dat deze berichten correct zijn, en vooral op de beginperiode van het experiment betrekking hebben. De helpdesk (ICO) was onvoldoende gevoed door de professionals van DUO

over de ins en outs van de regels van het experiment en was zodoende niet goed in staat de instellingen bij te staan.

Het moet gezegd worden dat het deels geautomatiseerde proces doorgaans goed functioneert en dat de procedure duidelijk is voor de mbo-instellingen. Ook zijn de instellingen vrijwel zonder uitzondering tevreden over de ondersteunende documentatie, zoals deze te vinden is op de website van DUO waar ook het digitale aanvraagformulier moet worden ingevuld. Het aanvraagformulier, de handleiding bij het aanvraagformulier, het model voor de cross-over kwalificatie (in principe gewoon een kaal kwalificatiedossier) en de instructie bij het model zijn helder.

De *Inspectie* toetst de kwaliteit van de bij de aanvraag betrokken opleidingen/opleidingsdomeinen (stap 3). In de eerste aanvraagronde voert de *Inspectie* zowel de marginale toets als de integrale toets uit. De integrale toets volgt alleen als uit de marginale toets een risico (op slechte kwaliteit) is waargenomen. Drie mbo-instellingen, die in de eerste ronde een aanvraag hebben gedaan, noemen expliciet dat de toetsing door *Inspectie* veel tijd heeft gevergd (enkele maanden). De *Inspectie* erkent dit. Mbo-instellingen begrijpen bovendien niet waarom de toetsing veel tijd kost, omdat het op het eerste oog om een simpele check lijkt te gaan. Immers wordt alleen bestaand materiaal en de toetshistorie gecontroleerd en vindt er geen nieuw onderzoek plaats. De reden dat het toch veel tijd kost, aldus de *Inspectie*, komt onder meer door het gebruik dat minimaal twee inspecteurs een aanvraag beoordelen (door volle agenda's kost dit veel doorlooptijd). Indien er noodzaak is voor integrale toetsing, dan is er veel tijd nodig om de juiste documenten/toetsrapporten te verzamelen en te bestuderen. De *Inspectie* is zelf tot de conclusie gekomen dat de interne logistiek beter kan, maar ook dat de problematiek van overvolle agenda's niet zomaar is opgelost. Inmiddels is de marginale toetsing als taak overgeheveld naar DUO. Dat heeft de procedure versneld. De *Inspectie* kreeg maximaal drie maanden tijd toegewezen voor de afhandeling van de marginale en integrale toetsing samen. Na de eerste aanvraagronde voert de *Inspectie* alleen de integrale toetsing uit en heeft zij daar maximaal één maand de tijd voor.

Zoals gezegd, is een integrale toets alleen nodig als een risico van onvoldoende kwaliteit in een opleidingsdomein blijkt uit de marginale toets. De *Inspectie* meldt dat een integrale toets bij drie aanvragen in de tweede aanvraagronde nodig was en bij geen enkele aanvraag in de derde aanvraagronde. De rol van de *Inspectie* is dus sinds de wijziging nihil geworden (overigens worden zij wel door DUO op de hoogte gesteld van de marginale toetsing).

Het gegeven dat het gehele opleidingsdomein kwalitatief op orde moet zijn, ondanks dat maar een kwalificatie uit dat domein benut is om de cross-over kwalificatie mee te ontwikkelen, zorgt voor commotie. Zeker voor aoc's, aangezien alle opleidingen van aoc's onder hetzelfde (groene) domein vallen. De *Inspectie* is daarom gaandeweg soepeler met de kwaliteitseis omgegaan en spreekt van een "meer gewogen oordeel".

De *Toetsingskamer van SBB* voert de ingangstoets en eindtoets van de cross-over kwalificatie uit en de *afdeling Kwalificeren & Examineren van SBB* geeft inhoudelijke ondersteuning aan de indienende mbo-instelling bij het opstellen van de cross-over kwalificatie (stappen 4, 5 en 6). Een aantal mbo-instellingen bleek moeite te hebben om de juiste contactpersoon bij SBB te vinden, maar buiten dat is men vooral tevreden over de wijze waarop SBB haar rollen vervult. De ingangstoets en eindtoets worden tijdig uitgevoerd. Als er vertraging is, dan blijkt de oorzaak bij de toetsing door *Inspectie* te liggen (in de eerste aanvraagronde). Vrijwel unaniem zijn de mbo-instellingen zeer positief over de inhoudelijke ondersteuning van medewerkers van de afdeling K&E bij het opstellen van (de teksten voor) de cross-over kwalificatie. Dat wordt zeer gewaardeerd, te meer omdat medewerkers van mbo-instellingen niet gewend zijn om kwalificaties te schrijven.

Het specifieke format en taalgebruik van een kwalificatie wordt door de instellingen als formeel en lastig ervaren.

Een aantal instellingen wenst dat SBB bij het opstellen van teksten voor de cross-over kwalificatie minder bureaucratisch en efficiënter te werk gaat (er zijn veel checks bij afdelingen binnen SBB en teksten worden vaak over en weer gestuurd i.v.m. taalgebruik en verantwoording). SBB brengt in dat de kwaliteit van een cross-over kwalificatie zowel inhoudelijk als tekstueel op orde moet zijn en conform de instructie bij het model cross-over kwalificatie. Bovendien is zij van mening dat het proces niet of nauwelijks wordt opgehouden door dergelijke zaken.

Met betrekking tot de *administratieve lasten* van de procedure zijn de mbo-instellingen vrijwel eensluidend. Uiteraard zijn er administratieve lasten, maar deze zijn conform de verwachtingen en passend bij het traject en worden niet als onnodig ervaren. Het wordt als logisch ervaren dat bij de ontwikkeling van een nieuwe kwalificatie een zekere ontwikkeltijd gemoeid gaat. De betrokken opleidingsmanagers en docenten zijn zeer gemotiveerd en bereid om tijd vrij te maken voor de ontwikkeling van een cross-over kwalificatie. Een aspect dat door enkele mbo-instellingen wel als onnodige last wordt ervaren, is dat bepaalde keuzes in (te veel) detail verantwoord moeten worden, zoals de schattingen in relatie tot de arbeidsmarktrelevantie en over de motivering welke keuzedelen aan de kwalificatie worden gekoppeld.

Verbeterpunten procedure en proces

In het onderzoek zijn de volgende verbeterpunten door betrokkenen genoemd, die voor een deel al zijn opgepakt:

- De procedure heeft enkele opstartproblemen gehad, die inmiddels zijn opgelost. Het betrof enerzijds kleine technische zaken, zoals dat de kwalificaties van de groene sector (AOC's) bij het invullen van de aanvraag op de website van DUO niet te kiezen waren in het dropdown menu (na melding snel opgelost). Anderzijds ging het om iets grotere zaken, zoals de helpdesk van DUO (ICO) die bij aanvang onvoldoende op de hoogte was en dat het aanvraagformulier in de eerste aanvraagronde pas beschikbaar was rond 1 augustus 2016, terwijl dat voor 15 september ingediend moest zijn (dit specifieke probleem als gevolg van late inwerkingtreding van experiment is vanaf het tweede cohort logischerwijs niet meer aanwezig).
- Het is wenselijk om de procedure waar mogelijk te verkorten, dan wel de deadline voor het afgeven van de beschikking door de minister van OCW (1 april) naar voren te halen. De mbo-instellingen hebben na 1 april weinig tijd om de cross-over kwalificatie op te zetten, leerbedrijven te laten accrediteren en de werving en aanmelding van studenten te regelen voordat het navolgende schooljaar start.
 - Voor een deel is hier al op ingespeeld, namelijk doordat in stap 3 van de procedure de marginale toets door DUO wordt uitgevoerd en de Inspectie alleen in actie komt bij een integrale toetsing als uit de marginale toetsing sprake blijkt van risico's op onvoldoende kwaliteit.
 - Overigens is al bij aanvang van het experiment een verkorte procedure ingesteld voor een aanvraag door een mbo-instelling van een reeds bestaande cross-over kwalificatie. Ook dit levert tijdswinst op.
 - Verdere tijdswinst kan worden geboekt door onnodig administratief tijdverlies te voorkomen. SBB is hier reeds op ingehaakt door het eindadvies van SBB direct door te spelen naar de mbo-instelling, zodat die niet hoeft te wachten op de formele beschikking van de Minister.
 - Het ligt voor de hand dat mbo-instellingen (ruim) voor 15 september een aanvraag indienen. De mogelijkheid om aanvragen in te dienen staat het gehele jaar open.

- Het is goed dat er een handleiding bij de aanvraag is. Deze wordt ook als duidelijk en helder omschreven. De handleiding kan aangevuld worden: vermeld in de handleiding bij de aanvraag nog duidelijker het stappenproces en hoeveel tijd de toetsen in beslag (kunnen) nemen en wat er getoetst wordt. Dit om onbegrip te voorkomen als een uitslag op zich laat wachten.
- Het zou de mbo-instellingen helpen als zij niet alleen reeds ontwikkelde cross-over kwalificaties op internet kunnen bekijken, maar ook kunnen zien welke momenteel in ontwikkeling zijn (mede met het oog op doelmatigheid). DUO zou daartoe een statusoverzicht op hun website kunnen plaatsen direct nadat de deadline voor het indienen van aanvragen op 15 september is verstreken.
- De Inspectie heeft naar eigen zeggen onderschat dat bij een eventuele afwijzing sprake moet zijn van goede juridische onderbouwing. Ook dit punt is reeds opgepakt: juristen van de Inspectie hebben, in samenspraak met juristen van DUO, een standaardformulier opgesteld.

3.2 Implementatie: van idee naar aanvraag en van papier naar praktijk

Implementatietraject

De gehele route om een cross-over kwalificatie tot stand te brengen omvat meer dan het proces rondom de aanvraagprocedure, zoals in de vorige paragraaf uiteengezet. Die route omvat immers ook het voortraject (ideevorming, overleg in de regio, opstellen samenwerkingsovereenkomsten met bedrijven, opstellen aanvraag) en het natraject (ontwikkelen opleiding op basis van cross-over kwalificatie, accrediteren van leerbedrijven, werving studenten).

In het voortraject trekken de mbo-instellingen en het bedrijfsleven samen op. Soms ligt het initiatief bij het bedrijfsleven, soms bij de instelling en soms bij een breed branchegerelateerd netwerk waarin diverse onderwijsinstellingen en arbeidsmarktpartijen vertegenwoordigd zijn (zoals bij het samenwerkingsverband rondom e-commerce in de regio Zwolle en het centrum voor innovatief vakmanschap zorgtechniek in Limburg). Het bedrijfsleven is altijd in meer of mindere mate betrokken in het voortraject, meestal intensief. Het bedrijfsleven is vooral betrokken bij de ideevorming en bij het articuleren van de arbeidsmarktvraag en behoefte aan de opleiding en de vormgeving van de opleiding op hoofdlijnen. De nauwe betrokkenheid van bedrijven is een belangrijke aanwijzing van de arbeidsmarktrelevantie van cross-over kwalificaties (meer hierover in hoofdstuk 5). Mbo-instellingen noemen als succesfactoren waardoor een cross-over kwalificatie tot stand komt: a) een sterk veranderd beroep (duidelijke behoefte op de arbeidsmarkt), b) een groot bedrijf dat initiatief neemt of een goed georganiseerd bedrijfsleven in de regio, c) een sterk en reeds bestaand samenwerkingsverband tussen onderwijs en bedrijfsleven en d) enthousiaste en ondernemende docenten.

Tijdens de aanvraagprocedure en bij het opstellen van de tekst voor de cross-over kwalificatie is het bedrijfsleven doorgaans niet of beperkt betrokken. Soms wordt hen om specifieke input gevraagd, bijvoorbeeld voor het beschrijven van de arbeidsmarktrelevantie in de aanvraag van de cross-over kwalificatie.

Als het voortraject en de aanvraagprocedure zijn voltooid, dan ligt een op papier uitgewerkte cross-over kwalificatie voor. Dan volgt het natraject, waarin de opleiding wordt ontwikkeld, leerbedrijven worden geaccrediteerd en studenten worden geworven. Van sommige mbo-instellingen is bekend dat deze activiteiten parallel met de aanvraagprocedure zijn uitgevoerd. Andere mbo-instellingen starten het natraject na afronding van de aanvraagprocedure en dan blijkt soms de tijd te kort om de opleiding het navolgende jaar te beginnen, zoals eerder reeds vermeld.

De korte tijd voor het natraject leidt tot diverse – over het algemeen goed te nemen – hordes. Zo wordt de keuze gemaakt om wel of niet te starten met de werving van studenten voordat de beschikking van de minister van OCW voor goedkeuring van de cross-over kwalificatie is afgegeven. Wanneer studenten zijn geworven en zich aanmelden voordat de beschikking is afgegeven, dan wordt bekeken hoe de administratieve afhandeling van de aanmelding/inschrijving wordt afgehandeld. Zo worden studenten weleens tijdelijk op een ander crebo ingeschreven en later alsnog overgeschreven naar het juiste crebo behorend bij de cross-over kwalificatie.

Een volgende horde is de accreditatie van leerbedrijven. De accreditatie van een leerbedrijf is gekoppeld aan een crebo. Aan iedere cross-over kwalificatie is een nieuwe unieke crebo verbonden, waardoor leerbedrijven specifiek voor de betreffende crebo's/cross-over kwalificaties geaccrediteerd moeten worden. Een aantal mbo-instellingen had dit niet voorzien en moest vervolgens hard aan de slag om leerbedrijven in samenwerking met SBB geaccrediteerd te krijgen. Dit lijkt met name in de eerste aanvraagronde te hebben gespeeld. Mogelijk heeft SBB de mbo-instellingen in latere aanvraagronde op dit aspect geattendeerd. Het is de betreffende instellingen overigens gelukt om tijdig voldoende leerbedrijven geaccrediteerd te krijgen.

Belangrijk in het natraject is de ontwikkeling van de opleiding zelf, onder meer de samenstelling van het curriculum/vakken, het lesrooster, het les- en examenmateriaal. Hierbij wordt vaak geput uit de materialen die beschikbaar en ontwikkeld zijn met betrekking tot de kwalificaties/opleidingen waarmee de nieuwe cross-over kwalificatie is opgebouwd.

Resultaten van implementatie

Zoals hiervoor aangegeven, zijn sommige mbo-instellingen later dan beoogd gestart met de cross-over kwalificatie of moet men nog starten. Voor een belangrijk deel heeft dat te maken met het feit dat de opleiding inhoudelijk (curriculum, inrichting) nog niet op orde was. Een mbo-instelling noemt dat de ontwikkeling van les- en examenmateriaal is vertraagd en dat zij als belangrijk aandachtspunt de samenwerking met de uitgever hebben. Het merendeel van de cross-over kwalificaties is inmiddels gestart en de betrokkenen geven aan dat de opleiding voor het grootste deel op orde is. Er zijn geen grote aandachtspunten voor verdere doorontwikkeling op dit moment, wel worden kleine aandachtspunten genoemd. Een aantal betrokkenen geeft aan dat zij de opleiding per leerjaar ontwikkelen en dat zij momenteel op schema liggen, zij werken nog aan de vormgeving van het laatste leerjaar of de laatste twee leerjaren van de opleiding. Een andere betrokkene is bezig om alle docenten te informeren over de bedoeling van de opleiding en in het spoor van de cross-sectorale benadering mee te krijgen. Weer een andere betrokkene heeft het vooral over de wijze waarop wordt lesgegeven en is voornemens om meer praktijkleren in te bouwen. Ook genoemd is dat er meer afstemming nodig is tussen avo-vakken, zoals taal en rekenen, en de beroepscontext.

Al met al kan worden geconcludeerd dat de meeste cross-over kwalificaties al goed zijn ingericht, en dat de komende tijd wordt benut voor verfijning.

Het is de bij de cross-over kwalificaties betrokken personen van mbo-instellingen gevraagd of zij überhaupt tevreden zijn met de ontwikkelde cross-over kwalificatie, met andere woorden of deze (op papier) aansluit op het cross-sectorale beroep zoals zij vooraf hadden beoogd. Deze vraag is

gesteld met in het achterhoofd de voorwaarde dat de cross-over kwalificatie ontwikkeld moet worden uit delen van *bestaande* kwalificaties.

Zo'n zestig tot zeventig procent van de betrokkenen geeft aan dat de ontwikkelde cross-over kwalificatie aansluit op het beoogde beroep. Door twee betrokkenen wordt expliciet aangegeven dat zij de cross-over kwalificatie zien als een welkome tussenoplossing op weg naar een geheel nieuwe kwalificatie. Het betreft de cross-over kwalificaties E-commerce manager (Deltion College) en Vakexpert industrieel produceren van levensmiddelen (Nordwin College).

Zo'n dertig à veertig procent van de betrokken personen van mbo-instellingen erkent dat de genoemde voorwaarde enigszins beperkend was, dat het nogal knutselen en puzzelen was bij het opstellen van de cross-over kwalificatie om bestaande delen van kwalificaties te vormen naar de beoogde en gewenste cross-over kwalificatie. Het voornaamste knelpunt is dat de context van bestaande kwalificaties niet aansluit bij de context van de beoogde cross-over kwalificatie. En om dat op te lossen is enige creativiteit nodig. Zo is er soms 'gekneed' bij het schrijven van kennis/vaardigheden/werkprocessen. Dat is iedereen wel gelukt, mede met hulp van de SBB-medewerkers. Bovendien, zo geven betrokkenen van de mbo-instellingen aan, valt een en ander ook in de opleiding/lessen te ondervangen.

Al met al is de voorwaarde om bestaande kwalificaties te gebruiken niet ervaren als een onoverkomelijk obstakel. Bovendien wordt opgemerkt dat deze voorwaarde ook belangrijke voordelen heeft. De cross-over kwalificatie komt daardoor sneller tot stand dan in het geval een geheel nieuwe kwalificatie moet worden ontwikkeld en beoordeeld. Bovendien is het daardoor soms ook gemakkelijker om de opleiding te ontwikkelen, omdat van bestaand les-/examenmateriaal gebruik kan worden gemaakt. En als het experiment cross-over kwalificaties alsnog te beperkend is, kan altijd nog worden geopteerd om een geheel nieuw beroepsprofiel en aansluitende kwalificatie volgens de reguliere procedure te ontwikkelen of om aan te sluiten bij het nieuwe experiment 'ruimte voor de regio'.

Studenten zijn doorgaans tevreden over de cross-over kwalificaties en vooral te spreken over de breedte van de opleiding. Zij krijgen gedurende de opleidingen met meerdere disciplines te maken. Dat werkt enerzijds motiverend en aan de andere kant geeft het bij een aantal opleidingen de mogelijkheid om zich beter te oriënteren op de arbeidsmarkt en het type werk/bedrijf waar ze later willen werken. Bijvoorbeeld in het geval van de cross-over kwalificatie Servicemedewerker (ROC Midden Nederland, Noorderpoort), omdat je makkelijk binnen hetzelfde crebo kunt overstappen naar werk in een andere arbeidscontext. En bij de cross-over kwalificatie Technicus Hout en Restauratie (ROC van Twente), omdat je in één opleiding met drie disciplines/werkvelden te maken krijgt (bouw, restauratie en meubelmaken). Studenten zijn ook erg te spreken over de nauwe betrokkenheid van het bedrijfsleven in de opleiding. Een mooi voorbeeld is de cross-over kwalificatie Eventproducer (ROC van Amsterdam), waarbij de opleiding geheel is vormgegeven rondom – door de betrokken bedrijven – georganiseerde evenementen in de regio.

Hoofdstuk 4

Impact op het opleidingsaanbod

4.1 Sterk toenemende belangstelling voor cross-over kwalificaties

Het experiment cross-over kwalificaties is bekend in het mbo. Ook bij mbo-instellingen die niet aan het experiment meedoen, zo blijkt uit de enquête onder niet-participerende mbo-instellingen. Uit gesprekken die gevoerd zijn met de aan het experiment deelnemende mbo-instellingen blijkt een grote belangstelling om meer cross-over kwalificaties te ontwikkelen. De sterk toenemende belangstelling bij mbo-instellingen (en bedrijven) is tevens waarneembaar in de derde aanvraagronde van het experiment. Het aantal aanvragen heeft een vlucht genomen. Overzicht 4.1 toont de goedgekeurde aanvragen ten behoeve van de schooljaren 2017/18 en 2018/19, aangevuld met de aanvragen ten behoeve van schooljaar 2019/20 in de laatste kolom. Bij de nieuwe aanvragen is het nog afwachten welke wel en niet worden goedgekeurd. Als alle nieuwe aanvragen worden goedgekeurd, dan is de toename als volgt:

- aantal cross-over kwalificaties: van 17 naar 28;
- aantal mbo-instellingen: van 15 naar 26;
- aantal combinaties mbo-instelling/cross-over kwalificatie: van 24 naar 56.

Overzicht 4.1 – Goedgekeurde cross-over kwalificaties 2017/18 en 2018/19 en nieuwe aanvragen voor 2019/20 per mbo-instelling

Crebo	Cross-over kwalificatie	Niveau	Goedgekeurde aanvragen in schooljaar 2017/18 en 2018/19	Nieuwe aanvragen in schooljaar 2019/20
26000	Allround coördinator-instructeur buitensport	Niveau 4	Lentiz Onderwijsgroep	Helicon Opleidingen
26001	Technicus hout en restauratie	Niveau 3	ROC van Twente	ROC Graafschap College ROC Friese Poort
26002	Zorgtechnicus	Niveau 4	Arcus College ROC Gilde Opleidingen MBO Utrecht	
26003	Food professional	Niveau 3	ROC de Leijgraaf Deltion College	Helicon Opleidingen
26004	Food specialist	Niveau 4	ROC de Leijgraaf Deltion College	
26005	Middenkaderfunctionaris smart building	Niveau 4	ROC Graafschap College	ROC de Leijgraaf
26006	Middenkaderfunctionaris smart industry	Niveau 4	ROC Graafschap College	ROC Friese Poort ROC van Flevoland
26007	Servicemedewerker	Niveau 2	ROC Midden Nederland Noorderpoort	ROC Graafschap College MBO Rijnland ROC Friese Poort ROC Kop van Noord-Holland Horizon College
26008	Leidinggevende international hospitality	Niveau 4	ROC van Amsterdam ROC Gilde Opleidingen	

Crebo	Cross-over kwalificatie	Niveau	Goedgekeurde aanvragen in schooljaar 2017/18 en 2018/19	Nieuwe aanvragen in schooljaar 2019/20
26009	Adviseur duurzame leefomgeving	Niveau 4	Helicon Opleidingen	
26010	E-commerce manager	Niveau 4	Deltion College	Rijn IJssel ROC Kop van Noord-Holland ROC Friese Poort
26011	Vitaliteitsbegeleider in zorg en welzijn	Niveau 3	ROC Mondriaan ROC van Amsterdam	ROC van Flevoland Summa College
26012	Allround hospitality medewerker	Niveau 3	ROC Gilde Opleidingen	ROC van Amsterdam
26013	AV-mediatechnoloog	Niveau 4	ROC van Amsterdam	
26014	Eventproducer	Niveau 4	ROC van Amsterdam	
26015	Voorman jachtbouw	Niveau 4	ROC Friese Poort	
26016	Vakexpert industrieel produceren van levensmiddelen	Niveau 4	Nordwin College	
	Allround dansprofessional			Albeda College
	Beautyprofessional in de zorg			ROC van Flevoland Summa College
	Coördinator actieve beroepen			ROC van Amsterdam
	Food retail & hospitality expert			ROC Tilburg
	Herenkapper-barbier			ROC van Twente
	Keukenmonteur			Hoornbeeck College
	Medewerker business support			ROC Midden Nederland ROC van Amsterdam ROC van Twente
	Medewerker menswear en tailoring			ROC van Amsterdam
	Persoonlijke begeleider zorgboerderij			Helicon Opleidingen
	Sportmarketing, management & events			Zadkine
	Technicus life science			ROC Nijmegen

Bron: SBB

4.2 Vanwaar de grote belangstelling voor cross-over kwalificaties?

Doorslaggevende aanleiding voor en meest relevante kracht achter de grote belangstelling voor deelname aan het experiment cross-over kwalificaties is de *vraag op de arbeidsmarkt*. Veel bedrijven zijn nauw betrokken bij de ontwikkeling van cross-over kwalificaties, omdat mogelijkheden worden gezien om studenten in nieuwe opleidingen beter voor te bereiden op cross-sectorale beroepen. In het volgende hoofdstuk wordt nader ingegaan op de arbeidsmarktrelevantie van de cross-over kwalificaties.

De vraag vanuit de arbeidsmarkt (trend van cross-sectorale beroepen) ontstaat uiteraard niet precies op het moment dat het experiment cross-over kwalificaties start. Het grote aantal aanvragen in een korte tijd maakt vooral de *reeds aanwezige behoefte om cross-over kwalificaties te ontwikkelen* zichtbaar. De cross-over kwalificatie Zorgtechnicus is een voorbeeld van een opleiding die al langer (sinds 2012) op de plank lag. Dat geldt ook voor een aantal andere ontwikkelde cross-over kwalificaties.

Andere factoren die de belangstelling voor deelname aan het experiment cross-over kwalificaties verklaren, zijn gelegen in het onderwijs. Zo ligt de aanleiding voor het ontwikkelen van cross-over kwalificaties in zeker twee gevallen bij de herziening van de kwalificatiestructuur (HKS). Waar het in die gevallen vòòr de HKS nog wel lukte om de kwalificaties op te rekken aan de veranderingen in beroepsinhoud, bleek dat na de HKS – en de daarmee ontstane indikking van kwalificatiedossiers, verandering van kwalificaties en gewijzigde beschrijvingen van kwalificaties – niet langer mogelijk. Zo verdween bij de kwalificatie Allround timmerman op niveau 3 de uitstroombifferentiatie/-specialisatie Restauratie en daarvoor in de plaats kwam een aparte kwalificatie gericht op restauratie op niveau 4 (Specialist restauratie timmerwerk). Dat opleidingsniveau is echter voor veel studenten niet passend en te hoog, vooral met betrekking tot de generieke vakken. Het experiment is voor een deel om die reden aangegrepen om restauratie terug te brengen op niveau 3 in de cross-over kwalificatie Technicus hout en restauratie. Een ander voorbeeld is de cross-over kwalificatie Adviseur duurzame leefomgeving, dat bij Helicon Opleidingen in feite een voortzetting is van de kwalificatie Opzichter/uitvoerder groene ruimte. Bij deze kwalificatie blijkt de inhoud van de opleiding, zoals deze door de mbo-instelling werd ingevuld, niet meer te kloppen met het door de HKS gewijzigde kwalificatiedossier. Ook hier is gekozen het experiment aan te grijpen om de gewenste opleiding te kunnen aanbieden. De belangstelling voor het experiment cross-over kwalificaties is aldus mede te verklaren doordat het experiment in specifieke gevallen benut is als een *correctie op de HKS*.

Daarnaast wordt het experiment cross-over kwalificaties door de mbo-instellingen gezien als een geschikte tool *om responsief te kunnen zijn* tegen de achtergrond van de betreffende arbeidsmarktvrage/-ontwikkelingen (cross-sectorale beroepen). Het thema 'responsiviteit van het mbo' staat de laatste jaren in de schijnwerpers. Met keuzedelen en experimenten zoals 'ruimte voor de regio' en 'gecombineerde leerweg bol-bbl' zijn voor de mbo-instelling steeds meer tools voorhanden om de responsiviteit van het mbo te vergroten. Voor de opkomst van cross-sectorale beroepen zijn deze andere tools echter niet afdoende. Zo volstaan keuzedelen niet, omdat de benodigde verandering van de kwalificatie meer onderwijstijd vereist dan de vijftien procent die voor een keuzedeel kan worden ingeruimd. En de gecombineerde leerweg bol-bbl geeft überhaupt geen mogelijkheid om de inhoud van de kwalificatie aan te passen.

Tevens wordt het experiment cross-over kwalificaties een geschikte tool geacht *vanwege de aangepaste procedure*. Enerzijds omdat mbo-instellingen de ontwikkeling en samenstelling van de kwalificatie in eigen hand hebben en anderzijds omdat een cross-over kwalificatie relatief snel (t.o.v. reguliere kwalificatie) ontwikkeld kan worden, zeker in het geval van een verkorte procedure als een andere mbo-instelling de beoogde cross-over kwalificatie reeds heeft ontwikkeld.

Met name bij de cross-over kwalificatie Servicemedewerker op niveau 2 speelt ook de *doelmatigheid* in enge zin mee als motief om de kwalificatie te ontwikkelen. Met doelmatigheid in enge zin wordt verwezen naar drie aspecten, namelijk *kostenefficiency, kwaliteit en continuïteit*. De kwalificatie Servicemedewerker vervangt zeven kwalificaties, waarmee versnippering wordt tegengaan. Doordat een groter volume aan studenten ontstaat, wordt de opleiding kostenefficiënter aangeboden. Met als voordeel dat betere ondersteuning aan de kwetsbare doelgroep op niveau 2 kan worden gegeven. Daarmee heeft het dus ook in pedagogisch-didactisch opzicht meerwaarde. ROC Midden Nederland geeft aan dat zij een bijlesklas en begeleidingsklas kunnen organiseren, waar dat voor het experiment niet mogelijk was.

Tegelijkertijd wordt de samensmelting ook gezien als een oplossing voor zeven opleidingen met een slecht arbeidsmarktperspectief. Door de studenten breder op te leiden, zijn de gediplomeerden flexibeler op de arbeidsmarkt en wordt de kans op het vinden van werk groter geacht. Bovendien past de inhoudelijke omvorming naar Servicemedewerker bij (in ieder geval een deel van) de arbeidsmarktvrage: generieke competenties, zoals servicegerichtheid, bij medewerkers op een laag beroepsniveau. Op dat beroepsniveau zijn specifieke beroepsgerichte kennis en vaardigheden minder nodig, dan wel makkelijker door het bedrijf in de praktijk aan te leren. De Servicemedewerker sluit in ieder geval precies aan bij het ziekenhuis dat betrokken is bij de cross-over kwalificatie bij ROC Midden Nederland. Dit ziekenhuis was intern al enkele jaren bezig met de verbreding van bestaande functies. Die bestaande functies waren voedingsassistent (eten bedienen), eenheidsassistent (o.m. bed opmaken) en secretaresse/receptiemedewerker. De drie functies hebben allemaal elementen van servicegerichtheid in zich. In kwantitatief opzicht is volgens het betrokken ziekenhuis voldoende werk en willen zij de stagiairs graag behouden. Voor het ziekenhuis en waarschijnlijk ook andere ziekenhuizen is de arbeidsmarktrelevantie van de Servicemedewerker groot. Dat wil niet zeggen dat dit ook voor andere zorginstellingen geldt. Voor verpleeg- en verzorghuizen bijvoorbeeld is de beroepsinhoudelijke kennis en vaardigheden belangrijker. Het is voor hen noodzaak dat de opleiding daarvan voldoende omvat en het is de vraag of dat nu het geval is.

4.3 Consequenties voor het opleidingsaanbod

Macrodoelmatigheid

De populariteit van het experiment cross-over kwalificaties brengt met zich mee dat er een behoorlijk aantal kwalificaties in het mbo in Nederland bijkomt, een tegenstrijdige beweging ten opzichte van de HKS. Zowel betrokkenen van mbo-instellingen als SBB zijn beducht voor een wildgroei aan nieuwe kwalificaties. Tegelijkertijd wordt het experiment als zeer welkom ervaren. Het extra aantal kwalificaties zegt overigens niet meteen iets over het extra aantal *aangeboden* kwalificaties. Het ligt er namelijk aan of de oorspronkelijke kwalificaties – waaruit de cross-over kwalificatie is opgebouwd – werden en/of nog steeds worden aangeboden door de desbetreffende mbo-instelling. Soms is sprake van een vervanging van een bestaande kwalificatie. Bovendien kan sprake zijn van een overgangperiode, waarin zowel de oorspronkelijke kwalificaties waaruit de cross-over kwalificatie is samengesteld als de cross-over kwalificatie zelf worden aangeboden, maar waarbij de oorspronkelijke kwalificaties op termijn vervangen worden door de cross-over kwalificatie.

Om te beoordelen of en in welke mate het experiment cross-over kwalificaties leidt tot een versnipperd opleidingsaanbod in het mbo, dient de ontwikkeling van het aantal combinaties mbo-instelling/cross-over kwalificatie te worden geanalyseerd. In latere rapporten van de meerjarige evaluatie van het experiment wordt deze analyse voor de deelnemende mbo-instellingen uitgevoerd, zodat ook kan worden meegenomen of mbo-instellingen de oorspronkelijke kwalificaties blijven aanbieden. Op basis van de eerste twee aanvraagrondes en de verkregen informatie uit de gevoerde gesprekken kan worden afgeleid dat op dit moment sprake is van een versnippering van het opleidingsaanbod in het mbo op niveau 3 en 4 en een indikking op niveau 2.

Versnippering dan wel indikking van het opleidingsaanbod is op voorhand niet positief of negatief te noemen. Relevant is of de macrodoelmatigheid van het mbo als geheel en van de afzonderlijke kwalificaties op orde is. Met macrodoelmatigheid wordt verstaan het samenspel van toegankelijkheid, arbeidsmarktrelevantie en doelmatigheid in enge zin (kostenefficiëntie, kwaliteit en continuïteit). Tussen deze dimensies van macrodoelmatigheid kunnen spanningen ontstaan, waarbij het bereiken van het ene doel ten koste kan gaan van een ander doel. Optimale arbeidsmarktrelevantie kan leiden tot een veelheid van kleine, specialistische opleidingen en daarmee tot versnippering en inefficiëntie van het aanbod. Als een mbo-instelling besluit een opleiding niet meer aan te bieden vanwege ongunstige arbeidsmarktperspectieven of efficiency-overwegingen, kan dit de toegankelijkheid negatief beïnvloeden. Maximale toegankelijkheid leidt tot ongewenste tekorten aan studenten bij sommige opleidingen en tot overschotten bij andere. Het maximaliseren van één dimensie zal al snel ten koste gaan van een andere dimensie. Het optimum ligt in de balans tussen de drie dimensies.

Versnippering als gevolg van nieuwe cross-over kwalificaties is positief als het aansluit bij de vraag op de arbeidsmarkt. Daar is het experiment immers voor in het leven geroepen. De vraag bij versnippering is dan eerder of de doelmatigheid op orde is. Indikking als gevolg van een nieuwe cross-over kwalificatie, zoals bij de cross-over kwalificatie Servicemedewerker, heeft voordelen in termen van doelmatigheid. Hierbij is vooral de vraag of de arbeidsmarktrelevantie voldoende op orde is. In de tussenevaluatie (2021) en eindevaluatie (2025) zal nader ingezoomd worden op het thema macrodoelmatigheid met betrekking tot het experiment cross-over kwalificaties, waarbij ook de samenhang met lopende macrodoelmatigheidsdiscussies rondom specifieke dossiers wordt meegenomen (zoals over creatieve opleidingen).

Terugvalopties en onderhoud cross-over kwalificaties

Bij de aanvraag voor een cross-over kwalificatie is de indienende mbo-instelling verplicht om minimaal één terugvaloptie op te geven. Een terugvaloptie is een niet-experimentele kwalificatie waarop studenten een diploma kunnen halen wanneer om welke reden dan ook het niet mogelijk is om een diploma in de cross-over kwalificatie te halen. Een terugvaloptie is noodzakelijk bijvoorbeeld wanneer er problemen zijn met praktijkplaatsen of als om andere redenen een overstap naar een andere opleiding wenselijk en/of noodzakelijk is. Een terugvaloptie is een vereiste voor deelname aan het experiment.

Een quick scan van de aanvragen leert dat gewoonlijk één of meerdere kwalificaties waaruit de cross-over kwalificatie is opgebouwd wordt aangemerkt als terugvaloptie. Dat niet altijd alle kwalificaties waaruit de cross-over kwalificatie is opgebouwd als terugvaloptie worden aangeboden, kan te maken hebben met het feit dat de mbo-instelling deze kwalificaties niet als opleiding aanbiedt.

Een specifieke situatie ontstaat als terugvalopties na de ontwikkeling van een cross-over kwalificatie niet meer door de mbo-instelling worden aangeboden. Dit komt bijvoorbeeld voor bij de cross-over kwalificatie Servicemedewerker van ROC Midden Nederland. Daar is de cross-over kwalificatie juist een vervanging van de oorspronkelijke kwalificaties waaruit deze is opgebouwd. Op de locatie Amersfoort worden de terugvalopties niet meer aangeboden. Het vervallen van de originele terugvalopties is niet conform de intentie van het experiment. Volgens enkele mbo-instellingen is hier sprake van een “probleem in theorie, niet in de praktijk”. Zo heeft ROC Midden Nederland deze situatie verholpen door de betreffende kwalificaties bij een andere locatie in Utrecht en bij een naburige mbo-instelling in dezelfde stad (MBO Amersfoort) als terugvaloptie aan te bieden en ook andere niet-verwante kwalificaties op niveau 2 dienen als terugvaloptie. Bovendien blijkt uit het vervallen van de terugvaloptie juist de noodzaak van de cross-over (“we stoppen niet zomaar met een opleiding”). En heeft een terugvaloptie geen meerwaarde in het

geval de student een andere opleiding wenst te volgen, aangezien de aanwezige terugvalopties vanwege de verwantschap eerder niet dan wel de beste keuze is gezien de veranderde wensen van de student.

Net als bij terugvalopties zijn er over het onderhoud van cross-over kwalificaties geen afspraken gemaakt. Dat wil zeggen: als de (delen van) bestaande kwalificaties waaruit een cross-over kwalificatie is opgebouwd veranderen, dan verandert de cross-over kwalificatie niet mee. Eenmaal ontwikkeld zijn de cross-over kwalificaties als het ware 'bevroren'. De deelnemers aan de focusgroep van 1 april 2019 zijn van mening dat de bevroren situatie passend is. Een cross-over kwalificatie sluit aan op een nieuw beroep en dat nieuwe beroep verandert niet per se door ontwikkelingen in verwante beroepen.

Arbeidsmarktrelevantie

5.1 Onderbouwing van de arbeidsmarktrelevantie

De vraag op de arbeidsmarkt is leidend voor een mbo-instelling om deel te nemen aan het experiment cross-over kwalificaties. Het beschrijven/aantonen van de arbeidsmarktrelevantie bij de aanvraag is één van de vereisten waarop SBB toetst. Daarover staat in de 'Handleiding aanvraagformulier cross-over kwalificaties' het volgende vermeld: *“De waarde voor de arbeidsmarkt van de cross-over kwalificatie moet verder reiken dan een incidentele vraag van een enkel bedrijf. Er moet bij meerdere bedrijven vraag zijn naar dit beroep. Dat kan aangetoond worden met vacatureteksten of functieomschrijvingen. Onderbouw de relevantie ook aan de hand van een trendanalyse waarin maatschappelijke (economische, technologische, politieke, internationale) ontwikkelingen beschreven worden die leiden tot de behoefte op de arbeidsmarkt aan de cross-over kwalificatie. Het civiel effect dient te worden gewaarborgd. Door bijvoorbeeld meerdere bedrijven te betrekken en te vragen of bedrijven praktijkleerplaatsen ter beschikking willen stellen (dit is geen afwijzende voorwaarde).”*

Bijlage 2 bevat een overzicht van de onderbouwingen van de arbeidsmarktrelevantie uit de aanvragen. Daaruit blijkt dat de onderbouwingen verschillend van aard zijn. In de meeste aanvragen gaat het om een beschrijving van (maatschappelijke) ontwikkelingen die leiden tot de behoefte op de arbeidsmarkt naar een nieuw type professional en de daarbij behorende nieuwe opleiding, in dit geval de beoogde cross-over kwalificatie. Bijvoorbeeld in de aanvraag van de cross-over kwalificatie Middenkaderfunctionaris smart building van ROC Graafschap College waarin wordt onderbouwd welke ontwikkelingen in de bouw en installatietechniek vragen om een nieuwe, cross-sectorale professional.

In een beperkt aantal aanvragen is de onderbouwing van de arbeidsmarktrelevantie cijfermatig onderbouwd. Bijvoorbeeld in de aanvragen voor de cross-over kwalificaties Food professional en Food specialist van ROC de Leijgraaf en Allround hospitality medewerker en Leidinggevende international hospitality van ROC Gilde Opleidingen waarbij de relevante werkvelden cijfermatig in beeld zijn gebracht. En in de gezamenlijke aanvraag voor de cross-over kwalificatie Zorgtechnicus van Arcus College en ROC Gilde Opleidingen waarbij verwezen is naar diverse arbeidsmarktonderzoeken. In de aanvraag van de cross-over kwalificatie E-commerce manager van Deltion College drukt men de arbeidsmarktbehoefte zelfs uit in absolute aantallen: de e-commerce bedrijven in de regio verwachten een totale arbeidsmarktbehoefte van 315 tot 630 werknemers.

In de meeste aanvragen wordt in de onderbouwing van de arbeidsmarktrelevantie ook verwezen naar het aantal bedrijven dat zich gecommitteerd heeft aan de cross-over kwalificatie, bijvoorbeeld door middel van het bieden van praktijkplaatsen. Daarmee blijkt tot op zekere hoogte een arbeidsmarktrelevantie van de samen te stellen cross-over kwalificatie. Nauwe betrokkenheid van het bedrijfsleven is tevens een vereiste voor de ontwikkeling van een cross-over kwalificatie.

De mbo-instellingen dienen de betrokkenheid van het bedrijfsleven te waarborgen in een samenwerkingsovereenkomst met de bedrijven. Het overzicht in bijlage 2 laat zien dat de meeste mbo-instellingen samenwerkingsovereenkomsten hebben afgesloten met meer dan één bedrijf. Daarmee wordt aangetoond dat de arbeidsmarktrelevantie van de cross-over kwalificatie verder reikt dan een incidentele vraag van een enkel bedrijf en het civiel effect gewaarborgd is. Het committeren van meerdere bedrijven aan de opleiding is ook belangrijk voor de doelmatigheid en continuïteit van de opleiding, zo blijkt in het geval van de cross-over kwalificaties Food professional en Food specialist van Deltion College. In dit geval had de mbo-instelling een samenwerkingsovereenkomst afgesloten met twee grote bedrijven in de regio. Toen een bedrijf de samenwerkingsovereenkomst opzegde, kon de mbo-instelling de cross-over kwalificatie vanwege doelmatigheidsoverwegingen niet op tijd starten.

Aan de vorm en inhoud van de betrokkenheid van het bedrijfsleven bij de cross-over kwalificatie zijn geen formele eisen gesteld. Mbo-instellingen en bedrijven zijn dus vrij om die betrokkenheid zelf in te vullen. Die vrijheid reflecteert zich in de grote verscheidenheid tussen de samenwerkingsovereenkomsten. Aan de hand van de informatie in de samenwerkingsovereenkomsten en uit de interviews met betrokkenen van de mbo-instellingen onderscheiden we een aantal gradaties van betrokkenheid van het bedrijfsleven (in volgorde van voorkomen):

- In vrijwel alle samenwerkingsovereenkomsten met de bedrijven is vastgelegd dat het bedrijf de inhoud (en het niveau) en de arbeidsmarktrelevantie van de cross-over kwalificatie erkent en onderschrijft.
- In vrijwel alle gevallen biedt het bedrijf praktijkplaatsen aan voor studenten in de cross-over kwalificatie.
- In driekwart van de gevallen levert het bedrijf een bijdrage aan de uitvoering van de cross-over kwalificatie, bijvoorbeeld door het beschikbaar stellen van lesmateriaal en faciliteiten of het verzorgen van gastlessen, excursies, workshops en evenementen.
- In ongeveer de helft van de gevallen is vastgelegd dat het bedrijf een bijdrage levert aan de totstandkoming en verdere ontwikkeling van de cross-over kwalificatie.

In een aantal samenwerkingsovereenkomsten is de betrokkenheid van het bedrijf heel expliciet vastgelegd. Bijvoorbeeld bij de cross-over kwalificatie E-commerce manager van Deltion College, waarbij bedrijven expliciet hebben aangegeven wat hun bijdrage is aan de opleiding (o.a. leveren financiële bijdrage, het organiseren en verzorgen van evenementen, gastcolleges, workshops of clinics, het verzorgen van verschillende modules en het begeleiden van studentprojecten). In andere samenwerkingsovereenkomsten is minder duidelijk wat onder de betrokkenheid van het bedrijf verstaan wordt, bijvoorbeeld bij de cross-over kwalificaties Food professional en Food specialist van ROC de Leijgraaf en Deltion College waarbij bedrijven verklaren *“te willen participeren in de ondersteuning van de cross-over opleiding”*.

Een vergelijking van de onderbouwing van de arbeidsmarktrelevantie uit de aanvraag met de verantwoordingsinformatie op de website van SBB laat zien dat die onderbouwing niet altijd hetzelfde is. Zo lijkt er bij een aantal gevallen een vertaalslag van de onderbouwing uit de aanvraag te zijn gemaakt en zijn bij een aantal gevallen arbeidsmarkt cijfers toegevoegd. SBB herkent dit en noemt als reden voor deze discrepantie dat mbo-instellingen soms moeite hadden met het onderbouwen van de arbeidsmarktrelevantie. In een aantal gevallen heeft SBB de mbo-instelling gevraagd aanvullende informatie aan te leveren, zoals vacatures van vergelijkbare beroepen waarvoor de cross-over kwalificatie opleidt of arbeidsmarkt cijfers van de werkvelden waarin men na diplomering in de cross-over kwalificatie werkzaam is, of heeft SBB de mbo-instelling geholpen

bij de onderbouwing. Dat mbo-instellingen moeite hadden met het onderbouwen van de arbeidsmarktrelevantie valt te begrijpen, omdat het vaak gaat om (relatief) nieuwe beroepen die zich nog als zelfstandig beroep op de arbeidsmarkt moeten uitkristalliseren.

Ook de informatie over het aantal bedrijven waarmee een samenwerkingsovereenkomst is afgesloten uit de aanvraag komt niet altijd overeen met de verantwoordingsinformatie op de website van SBB. In de meeste gevallen zijn er bedrijven bijgekomen en is het aantal bedrijven waarmee een samenwerkingsovereenkomst is afgesloten toegenomen, maar ook het omgekeerde komt voor. Dit wijst erop dat het werven en committeren van bedrijven aan de cross-over kwalificatie een lopend proces is en niet eindigt met de goedkeuring van de aanvraag.

5.2 Trends in cross-over kwalificaties

Het bestaande aanbod cross-over kwalificaties

De ontwikkeling van een cross-over kwalificatie getuigt van een zekere arbeidsmarktbehoefte, in die zin dat voorafgaand vereist is dat de arbeidsmarktrelevantie is beschreven en dat bedrijven betrokken zijn. Een cross-over kwalificatie komt tot stand in samenwerking met het (regionale) bedrijfsleven. Die arbeidsmarktbehoefte kan meer dan regionaal zijn, zo blijkt uit het aantal cross-over kwalificaties dat in de schooljaren 2017/18 en 2018/19 bij meerdere mbo-instellingen – in meerdere regio's – wordt aangeboden (zie overzicht 5.1). Een vooruitblik naar de aanvragen voor schooljaar 2019/20 laat zien dat die aantallen verder zullen toenemen (grijs gemarkeerd in overzicht 5.1).

Ten tijde van het schrijven van deze rapportage was nog niet geheel duidelijk welke aanvragen wel en niet zijn goedgekeurd. Bekend is dat de meeste aanvragen zijn goedgekeurd, maar ook dat er twee 'on hold' zijn en waarschijnlijk in de vierde aanvraagronde (in aangepaste vorm) terugkomen en dat er een paar zijn teruggetrokken. In de volgende (voortgangs)rapportage wordt vermeld precies welke aanvragen in de derde ronde zijn goedgekeurd voor schooljaar 2019/20.

Eerder lieten we in paragraaf 2.2 zien dat de bestaande cross-over kwalificaties in schooljaar 2017/18 en 2018/19 duiden op een aantal ontwikkelingen in de behoefte op de arbeidsmarkt, leidend tot nieuwe cross-sectorale beroepen. We noemen, zonder volledig te zijn, de ontwikkeling van een economie-breed toenemend belang van informatie- en communicatietechnologie, een verbinding van techniek met andere opleidingsdomeinen, een verbinding van groen met andere opleidingsdomeinen en een samensmelting van verschillende technische beroepen die qua vakmanschap in het verlengde van elkaar liggen. Een vooruitblik naar de aanvragen voor schooljaar 2019/20 in overzicht 5.2 laat zien dat een aantal cross-over kwalificaties in lijn is met reeds genoemde ontwikkelingen. Maar we zien ook een aantal nieuwe ontwikkelingen, bijvoorbeeld de behoefte aan een cross-over kwalificatie in het opleidingsdomein Uiterlijke verzorging (Beauty-professional in de zorg, Herenkapper-barbier). Met dit opleidingsdomein was in de eerste twee aanvraagrondes nog geen cross-over kwalificatie samengesteld.

Overzicht 5.1 – Goedgekeurde cross-over kwalificaties 2017/18 en 2018/19 en nieuwe aanvragen voor 2019/20 per mbo-instelling

Crebo	Cross-over kwalificatie	Niveau	Goedgekeurde aanvragen in 2017/18 en 2018/19	Nieuwe aanvragen in 2019/20
26000	Allround coördinator-instructeur buitensport	Niveau 4	Lentiz Onderwijsgroep	Helicon Opleidingen
26001	Technicus hout en restauratie	Niveau 3	ROC van Twente	ROC Graafschap College ROC Friese Poort
26002	Zorgtechnicus	Niveau 4	Arcus College ROC Gilde Opleidingen MBO Utrecht	
26003	Food professional	Niveau 3	ROC de Leijgraaf Deltion College	Helicon Opleidingen ROC Tilburg
26004	Food specialist	Niveau 4	ROC de Leijgraaf Deltion College	ROC Tilburg
26005	Middenkaderfunctionaris smart building	Niveau 4	ROC Graafschap College	ROC de Leijgraaf
26006	Middenkaderfunctionaris smart industry	Niveau 4	ROC Graafschap College	ROC Friese Poort ROC van Flevoland
26007	Servicemedewerker	Niveau 2	ROC Midden Nederland Noorderpoort	ROC Graafschap College MBO Rijnland ROC Friese Poort ROC Kop van Noord-Holland Horizon College
26008	Leidinggevende international hospitality	Niveau 4	ROC van Amsterdam ROC Gilde Opleidingen	
26009	Adviseur duurzame leefomgeving	Niveau 4	Helicon Opleidingen	
26010	E-commerce manager	Niveau 4	Deltion College	Rijn IJssel ROC Kop van Noord-Holland ROC Friese Poort
26011	Vitaliteitsbegeleider in zorg en welzijn	Niveau 3	ROC Mondriaan ROC van Amsterdam	ROC van Flevoland Summa College
26012	Allround hospitality medewerker	Niveau 3	ROC Gilde Opleidingen	ROC van Amsterdam
26013	AV-mediatechnoloog	Niveau 4	ROC van Amsterdam	
26014	Eventproducer	Niveau 4	ROC van Amsterdam	
26015	Voorman jachtbouw	Niveau 4	ROC Friese Poort	
26016	Vakexpert industrieel produceren van levensmiddelen	Niveau 4	Nordwin College	

Bron: SBB

Overzicht 5.2 – Nieuw aangevraagde cross-over kwalificaties voor 2019/20 per mbo-instelling

Mbo-instelling	Cross-over kwalificatie
Albeda College	Allround dansprofessional
ROC van Flevoland Summa College	Beautyprofessional in de zorg
ROC van Amsterdam	Coördinator actieve beroepen
ROC van Twente	Herenkapper-barbier
Hoornbeeck College	Keukenmonteur
ROC Midden Nederland ROC van Amsterdam ROC van Twente	Medewerker business support
ROC van Amsterdam	Medewerker menswear en tailoring
Helicon Opleidingen	Persoonlijke begeleider zorgboerderij
Zadkine	Sportmarketing, management & events
ROC Nijmegen	Technicus life science

Bron: SBB

De betrokkenen van de mbo-instellingen die aan het experiment cross-over kwalificaties deelnemen is gevraagd naar hun verwachting in welke (combinatie van) domeinen een behoefte aan cross-over kwalificaties, dan wel welke cross-sectorale beroepen zullen ontstaan. Ook nu weer noemen de betrokkenen een aantal van de reeds genoemde ontwikkelingen, maar zijn er ook een aantal nieuwe ontwikkelingen in de behoefte op de arbeidsmarkt waar te nemen. Genoemd zijn onder andere de volgende ontwikkelingen:

- een verbinding van groen met zorg en welzijn (bijv. zorgboerderij);
- een verbinding van groen met techniek (bijv. het werken met en onderhouden van landbouwmachines);
- een verbinding van laboratorium en gezondheidstechniek met food (bijv. een cross-over kwalificatie Chemisch analist en Vakexpert voeding en technologie);
- een verbinding van uiterlijke verzorging met zorg en welzijn (bijv. een cross-over kwalificatie pedicure en helpende zorg en welzijn)
- toenemend belang van hospitality in zorg en welzijn: begrippen als customer journey en patiëntgerichte zorg worden steeds belangrijker;
- toenemend belang van informatie en communicatietechnologie, bijvoorbeeld in zorg en welzijn en automotive;
- toenemend belang van techniek en technologie in de zorg: e-health en domotica worden steeds belangrijker;
- toenemend belang van verduurzaming en energietransities in verschillende beroepen;
- toenemend belang van gezonde voeding ten behoeve van een goede gezondheid;
- toenemend belang van e-commerce en overlap met detailhandel en groothandel.

5.3 Zorgplicht arbeidsmarktperspectief

Eerder is in paragraaf 5.1 aangegeven hoe de arbeidsmarktrelevantie voorafgaand aan de start van een cross-over kwalificatie wordt beschreven en gewaarborgd. In het mbo geldt daarnaast

voor iedere instelling de zorgplicht arbeidsmarktperspectief. Dat houdt in: *“Het bevoegd gezag zorgt ervoor dat een beroepsopleiding alleen door de instelling wordt aangeboden als er na beëindiging van de opleiding voldoende arbeidsmarktperspectief is voor de studenten. Onder arbeidsmarktperspectief wordt in ieder geval verstaan het perspectief voor gediplomeerde schoolverlaters op het binnen een redelijke termijn vinden van werk op het niveau van de gevolgde opleiding.”* De uiteindelijke toets of een cross-over kwalificatie arbeidsmarktrelevant is, blijkt dus achteraf. Door na te gaan in welke mate gediplomeerden werk vinden en of dat werk op niveau is (verticale match) en het liefst ook in een passende richting (horizontale match). Aangezien de eerste cross-over kwalificaties pas in schooljaar 2017/18 zijn gestart, is het nu nog te vroeg om het arbeidsmarktperspectief van gediplomeerden op genoemde indicatoren te analyseren. In latere metingen zal dit aan bod komen.

Samenvatting en conclusies

Het experiment cross-over kwalificaties heeft als doel om mbo-instellingen samen met bedrijven de mogelijkheid te geven om snel in te kunnen spelen op opkomende, cross-sectorale beroepen. Daartoe kunnen zij een cross-over kwalificatie ontwikkelen die bestaat uit delen van bestaande kwalificaties uit twee of meer opleidingsdomeinen. Het doel van de evaluatie is te onderzoeken of er behoefte is aan cross-over kwalificaties en of de daarvoor neergelegde procedure om deze tot stand te brengen, doelmatig is. Voor de evaluatie zijn twee hoofdvragen geformuleerd:

- In welke mate is er behoefte aan cross-over kwalificaties op de arbeidsmarkt, bij studenten en bij onderwijsinstellingen?
- Is de wijze waarop de cross-over kwalificaties tot stand komen doelmatig?

Het experiment wordt tot en met 2025 gemonitord en geëvalueerd. Jaarlijks wordt gerapporteerd, te weten in vier 'lichte' kwantitatief-beschrijvende voortgangsrapportages (2020, 2022, 2023, 2024) en drie 'zware' evaluatieve rapportages (beginmeting 2019, tussenmeting 2021 en eindmeting 2025). De tussenmeting in 2021 wordt door de minister van OCW benut om het experiment te evalueren en op basis daarvan te beslissen *"of het wenselijk is om cross-over kwalificaties structureel mogelijk te maken en ook of, naast de reguliere, thans bestaande route om tot een kwalificatie te komen, een versnelde route wenselijk is, naar het voorbeeld van de totstandkoming van cross-over kwalificaties"*. Hieronder volgen de belangrijkste bevindingen en conclusies van de beginmeting 2019.

1. Het experiment cross-over kwalificaties is in schooljaar 2017/18 van start gegaan. Ten behoeve van de schooljaren 2017/18 en 2018/19 zijn 24 combinaties mbo-instelling/cross-over kwalificatie goedgekeurd.
De goedgekeurde cross-over kwalificaties in het mbo hebben vooral betrekking op niveau 4 en in mindere mate op niveau 3. Op niveau 2 is één cross-over kwalificatie ontwikkeld, namelijk de Servicemedewerker. Deze cross-over kwalificatie is een verdere verbreding van het kwalificatiedossier Dienstverlening en omvat/vervangt zeven andere kwalificaties op niveau 2. In de schooljaren 2017/18 en 2018/19 hebben twee mbo-instellingen deze cross-over kwalificatie aangevraagd en voor schooljaar 2019/20 zullen daar nog eens vijf instellingen bij komen.
In totaal zijn met dertien van de zeventien opleidingsdomeinen cross-over kwalificaties ontwikkeld. ICT, techniek, economie & administratie, toerisme & recreatie, zorg & welzijn en groen zijn veelvoorkomende domeinen waarmee combinaties zijn gemaakt.
2. Een vooruitblik toont dat het aantal aanvragen voor schooljaar 2019/20 sterk is toegenomen. Als alle aanvragen in de derde ronde worden goedgekeurd, dan stijgt het aantal van 24 combinaties mbo-instelling/cross-over kwalificatie naar 56. De belangstelling voor het experiment is groot onder mbo-instellingen. Hoewel ten behoeve van onderhavige meting geen uitgebreid onderzoek onder studenten heeft plaatsgevonden, lijken cross-over kwalificaties ook bij studenten populair te zijn vanwege het diverse en brede karakter van de opleidingen en de nauwe betrokkenheid van bedrijven.

3. De grote belangstelling voor cross-over kwalificaties heeft vooral te maken met de vraag op de arbeidsmarkt, met de opkomst van cross-sectorale beroepen. Het is voor iedere kwalificatie die door een mbo-instelling wordt aangeboden van belang dat het arbeidsmarktperspectief op orde is. Een mbo-instelling is gehouden aan de zorgplicht arbeidsmarktperspectief, wat wil zeggen dat er voldoende perspectief is voor gediplomeerde schoolverlaters op het binnen een redelijke termijn vinden van werk op het niveau van de gevolgde opleiding. Het aantonen of voldaan is aan de zorgplicht kan 'achteraf' (na diplomering) worden geanalyseerd. Ten behoeve van de ontwikkeling van een cross-over kwalificatie is het van belang dat de arbeidsmarktrelevantie vooraf wordt aangetoond. Dit is een formele vereiste bij het indienen van de aanvraag.

De arbeidsmarktrelevantie van cross-over kwalificaties is sterk, dat blijkt onder andere uit de nauwe betrokkenheid van bedrijven bij de ideevorming, ontwikkeling en uitvoering van de kwalificaties. In de meeste gevallen zijn bovendien meerdere bedrijven betrokken. Daarnaast zijn enkele waarborgen in de aanvraagprocedure ingebakken, zoals dat vooraf vereist is om de arbeidsmarktrelevantie te beschrijven en om een samenwerkingsovereenkomst met bedrijven te sluiten. De vraag op de arbeidsmarkt is altijd de doorslaggevende aanleiding voor deelname aan het experiment cross-over kwalificaties, maar mbo-instellingen hebben wel soms moeite om de arbeidsmarktrelevantie te onderbouwen. Dat valt te begrijpen, aangezien het vaak gaat om (relatief) nieuwe beroepen waar vraag naar is maar die zich nog als zelfstandig beroep moeten uitkristalliseren op de arbeidsmarkt.

4. Hoewel de arbeidsmarktrelevantie van de in de schooljaren 2017/18 en 2018/19 ontwikkelde cross-over kwalificaties aangetoond is en op het eerste oog sterk lijkt, is en blijft de arbeidsmarktrelevantie van iedere cross-over kwalificatie een belangrijk punt van aandacht en toetsing (net als bij nieuwe reguliere kwalificaties). SBB toetst de arbeidsmarktrelevantie van een aanvraag bij de ingangs-/eindtoets, maar daarvoor zijn geen duidelijke indicatoren/criteria bepaald, zoals een garantie van een aantal praktijkplaatsen door het bedrijf waarmee een samenwerkingsovereenkomst is afgesloten (wat bij het experiment 'gecombineerde leerweg bol-bbl' wel vereist is). Toetsing van arbeidsmarktrelevantie gebeurt op basis van het oordeel van de – in eerste instantie door de indiener aangeleverde – beschrijving/onderbouwing. En deze informatie is moeilijk objectief toetsbaar, mede vanwege de voorspellende aard (arbeidsmarktprognoses).

Positieve bijvangst van de procedure is dat SBB en mbo-instellingen gezamenlijk in staat blijken de arbeidsmarktrelevantie aan te tonen en te beschrijven, ook zonder inbreng van de Sectorkamers van SBB.

5. De belangstelling van het experiment cross-over kwalificaties wordt vergroot doordat de aanvraagprocedure en het proces tot beoordeling voor cross-over kwalificaties sneller verloopt dan bij een reguliere kwalificatie. De mbo-instellingen hebben de aanvraagprocedure en het beoordelingsproces doorgaans positief ervaren en vinden de geboden achtergronddocumentatie behulpzaam en helder en de administratieve lasten conform hun verwachting. De bevindingen in de beginmeting wijzen erop dat de cross-over kwalificaties doelmatig tot stand komen.
6. Hoewel de procedure positief wordt beoordeeld, zijn niet alle stappen altijd soepel doorlopen. Vooral in het eerste jaar zijn er wat aanloopproblemen geweest. De betrokken instanties hebben na de eerste aanvraagronde een belangrijke verbetering ter versnelling van het proces

ingezet; toen is besloten om de marginale toetsing van de kwaliteit van betrokken mbo-instellingen/opleidingsdomeinen over te hevelen van de Inspectie naar DUO. De Inspectie is alleen nog betrokken als uitvoerder van de integrale toetsing. Uit het onderzoek komen de volgende verbeterpunten voor de aanvraagprocedure en het beoordelingsproces naar voren.

- Verder versnellen van de procedure en beoordeling, omdat voor de mbo-instelling na afgifte van de beschikking weinig tijd resteert om de opleiding in te richten, leerbedrijven te vinden voor accreditatie en studenten te werven voor een start in het navolgende schooljaar (meerdere cross-overs zijn door tijdgebrek niet direct gestart). SBB zorgt er reeds voor dat mbo-instellingen niet op de formele beschikking van de Minister hoeven te wachten, zij speelt het eindadvies direct door naar de mbo-instelling. SBB adviseert de mbo-instellingen tevens om al na goedkeuring van de ingangstoets de opleiding te gaan ontwikkelen. Om eerder dan 1 april met de gehele procedure klaar te zijn, ligt het bovendien voor de hand om eerder dan 15 september te starten (procedure start met het indienen van een aanvraag). Mbo-instellingen kunnen het hele jaar door een aanvraag indienen.
- Aanvullen en aanscherpen van de handleiding bij de aanvraag: a) het stappenproces verduidelijken (bijv. overzicht 3.1 uit deze rapportage toevoegen), b) verwachte/maximale doorlooptijd van elke toets vermelden, c) inhoud/criteria van elke toets vermelden.
- Het zou de mbo-instellingen helpen als zij niet alleen reeds ontwikkelde cross-over kwalificaties op internet kunnen bekijken, maar ook kunnen zien welke momenteel in ontwikkeling zijn (mede met het oog op doelmatigheid). DUO zou daartoe een statusoverzicht op hun website kunnen plaatsen direct nadat de deadline voor het indienen van aanvragen op 15 september is verstreken

7. De belangstelling om cross-over kwalificaties te ontwikkelen houdt ook verband met beperkingen die mbo-instellingen voelen in het bestaande opleidingsaanbod om responsief te zijn op de ontwikkelingen in beroepen en vragen vanuit het bedrijfsleven. Enerzijds omdat de reeds aangeboden opleiding niet meer passend bleek als gevolg van de herziening van de kwalificatiestructuur per schooljaar 2016/17 en anderzijds omdat de belangrijke 'responsiviteitstool' keuzedelen niet afdoende is om de opleiding aan te passen aan de eisen van het werkveld in het geval van cross-sectorale beroepen. Ook speelt mee dat het experiment als 'instrument' gewaardeerd wordt, vanwege de snelheid van de procedure en de gelegenheid om als instelling zelf aan de slag te gaan.

In het specifieke geval van de niveau 2 cross-over kwalificatie Servicemedewerker is een additionele aantrekkingskracht dat naast de arbeidsmarktrelevantie ook de doelmatigheid van het opleidingsaanbod wordt verbeterd. De cross-over kwalificatie Servicemedewerker vervangt zeven andere opleidingen, waardoor de opleiding kostenefficiënter wordt aangeboden. Het directe gevolg bij aanbieder ROC van Midden Nederland is dat geld overblijft waarmee bijles- en begeleidingsklassen zijn gevormd, wat zeker gezien de kwetsbare en moeilijke doelgroep van deze opleiding positief bijdraagt aan de onderwijskwaliteit.

8. Het experiment cross-over kwalificaties heeft – mede vanwege de grote belangstelling – impact op het opleidingsaanbod in het mbo. Op niveau 3 en 4 komen er nieuwe kwalificaties bij, een ontwikkeling die tegenstrijdig is met de beweging van indikking van het aantal kwalificatiedossiers en kwalificaties die met de HKS is ingezet. De doelmatigheid van opleidingen kan daarmee in gevaar komen. Op niveau 2 is sprake van een indikking van kwalificaties, aangezien de Servicemedewerker in de plaats komt van maximaal zeven door een instelling aangeboden kwalificaties. Dit komt de doelmatigheid ten goede, maar roept vragen op over de

arbeidsmarktrelevantie van de opleiding (die op basis van de bevindingen in deze beginmeting op orde lijkt). Het komt vaker voor dat de drie dimensies van macrodoelmatigheid (toegankelijkheid, arbeidsmarktrelevantie en doelmatigheid ofwel kostenefficiëntie/kwaliteit/continuïteit) tegen elkaar inwerken. Voor een mbo-instelling is het zaak een optimale balans te vinden. Bij de tussenmeting in 2021 en eindmeting in 2025 wordt het thema macrodoelmatigheid nader belicht.

9. Net als bij ieder experiment kijken de deelnemers aan het experiment vol verwachting en vol spanning uit naar de evaluatie van het experiment cross-over kwalificaties. Betrokkenen van de mbo-instellingen hebben samen met bedrijven veel tijd en energie gestoken om de aanvraagprocedure te doorlopen en de opleiding te ontwikkelen. Het is dan ook van groot belang dat zij tijdig geïnformeerd worden over de evaluatie van het experiment, zodat zij tijdig in kunnen spelen op de afloop van het experiment. In een op 1 april 2019 gehouden focusgroep onderstrepen betrokkenen van de aldaar aanwezige instanties (ministerie van OCW, SBB, DUO, Inspectie van het Onderwijs, MBO Raad) en van enkele mbo-instellingen allen het belang om te volharden in het voornemen van de minister van OCW om in 2021 te beslissen of het wenselijk is om cross-over kwalificaties structureel mogelijk te maken, zoals gesteld in het Besluit van 8 juli 2016 (Staatsblad 287).
10. Tot slot, mbo-instellingen zijn blij met de mogelijkheid om cross-over kwalificaties te kunnen ontwikkelen. Zo kunnen zij flexibel inspelen op vragen van bedrijven, op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Inmiddels beschikken mbo-instellingen met onder meer het experiment cross-over kwalificaties, het experiment ruimte voor de regio, het experiment gecombineerde leerweg bol-bbl en met keuzedelen over een diverse set responsiviteitstools. Mbo-instellingen verwelkomen de extra verkregen flexibiliteit. De keerzijde is dat de kwalificatiestructuur met al deze opties ingewikkelder, onduidelijker en onoverzichtelijker wordt en op een lappendeken begint te lijken. Het ontstaan van cross-over kwalificaties werpt daarbij aanvullend de vraag op wat de consequenties zijn voor de oorspronkelijke kwalificaties waaruit de cross-overs zijn opgebouwd. In welke mate zijn de cross-over kwalificaties verenigbaar met de reeds bestaande kwalificaties? De tijd lijkt dan ook aanstaande om de discussie over “HKS 2.0” aan te gaan. Recente berichten over de totstandkoming en (on)uitvoerbaarheid van keuzedelen onderstrepen dit, zie onder meer de position paper van SBB van 21 maart 2019.¹ De vraag is ook op welke tafel en met wie deze discussie wordt gevoerd. Normaliter gebeurt dat binnen de Sectorkamers van SBB.² Maar cross-over kwalificaties doorsnijden juist de domeinen en overstijgen daarmee de Sectorkamers. Het is de vraag of werkgevers van de nieuwe cross-sectorale beroepen (voor een deel vernieuwende werkgevers, startups en zzp'ers) voldoende in de Sectorkamers vertegenwoordigd zijn om een evenwichtige discussie aldaar te garanderen. Bovendien laat het experiment cross-over kwalificaties zien dat de discussie ook op regionaal niveau tussen de individuele mbo-instelling en regionale bedrijven, ondersteund door SBB (niet zijnde Sectorkamers), kan worden gevoerd. En dat dit positieve bijvangst oplevert die betrokkenen – zowel mbo-instellingen als SBB – graag willen behouden: a) eigenaarschap bij mbo-instellingen met betrekking tot responsiviteit en de ontwikkeling van nieuwe kwalificaties en b) samenwerking tussen mbo-instellingen en SBB (niet zijnde Sectorkamers) bij het opstellen van kwalificaties.

1 <https://mbo-today.nl/sbb-wil-einde-aan-keurslijf-voor-keuzedelen/>

2 SBB is de instantie die als wettelijk taak het opstellen en onderhouden van kwalificatiedossiers en keuzedelen als onderdeel van de kwalificatiestructuur in het mbo heeft.

Bijlage 1 – Beoordelingscriteria cross-over kwalificatie bij ingangstoets

Vereisten cross-over kwalificatie

- a. De cross-over kwalificatie is opgebouwd uit delen van bestaande kwalificaties uit twee of meer opleidingsdomeinen.
- b. De cross-over kwalificatie bevat het geheel van bekwaamheden die een gediplomeerde van de daarop gebaseerde experimentele opleiding kwalificeren voor het functioneren in een beroep of een groep van samenhangende beroepen. De cross-over kwalificatie kent inhoudelijke samenhang.
- c. De cross-over kwalificatie is niet noodzakelijk indien voor een beroep een opleiding kan worden vormgegeven op basis van een bestaande kwalificatie of cross-over kwalificatie, al dan niet in combinatie met keuzedelen.
- d. De cross-over kwalificatie heeft arbeidsmarktrelevantie.

Vereisten experimentele opleiding

- e. De experimentele opleiding is een opleiding als bedoeld in artikel 7.2.2, eerste lid, onder b tot en met d, van de wet, die wordt aangeboden in de beroepsopleidende leerweg of de beroepsbegeleidende leerweg.
- f. De experimentele opleiding is niet tegelijkertijd betrokken bij een experiment in de zin van het Besluit experimenten doorlopende leerlijnen vmbo-mbo 2014–2022 of het Besluit experiment beroepsopleiding gecombineerde leerwegen bol-bbl.
- g. De keuzedelen die bij een experimentele opleiding worden aangeboden, vallen niet samen met een of meer onderdelen van de cross-over kwalificatie.

Overige vereisten

- h. De instelling heeft een samenwerkingsovereenkomst afgesloten met een of meer bedrijven.
- i. Een instelling neemt met maximaal 10 experimentele opleidingen deel aan het experiment.
- j. De instelling voorziet in een terugvaloptie, waardoor studenten tussentijds kunnen uitstromen naar een andere verwante opleiding.
- k. Aan de instelling die de aanvraag indient, mag binnen een bij de aanvraag betrokken opleidingsdomein niet een waarschuwing zijn gegeven als bedoeld in artikel 6.1.5, 6.1.5b, tweede lid, en 6.2.3.b, tweede lid, van de wet of een besluit zijn genomen als bedoeld in de artikelen 6.1.4 en 6.1.5b, eerste lid, 6.2.2 en 6.2.3b, eerste lid, van de wet.

Te verstrekken informatie in de aanvraag

- l. De aanvraag bevat de volgende informatie:
 - een beschrijving van de cross-over kwalificatie, waarbij wordt vermeld:
 - o 1°. de naam van de cross-over kwalificatie en de daaruit voortvloeiende naam van de opleiding;
 - o 2°. op welke opleidingsdomeinen de cross-over kwalificatie betrekking heeft;
 - o 3°. uit welke bestaande kwalificaties en daarbinnen uit welke delen de cross-over kwalificatie wordt samengesteld;
 - o 4°. op welke leerweg of leerwegen de cross-over kwalificatie is gericht;

- 5°. op welke soort opleiding de cross-over kwalificatie is gericht;
- 6°. op welk beroep of groep van beroepen de cross-over kwalificatie is gericht;
- welke keuzedelen bij de cross-over kwalificatie behoren;
- een toelichting op de arbeidsmarktrelevantie van het beroep waarop de cross-over kwalificatie is gericht;
- een samenwerkingsovereenkomst met één of meer bedrijven, waaruit blijkt dat in de regio behoefte is aan de cross-over kwalificatie;
- de terugvalopties voor de deelnemer die voortijdig uitstroomt uit de experimentele opleiding;
- een inschatting van het aantal cohorten en het aantal studenten dat de instelling verwacht in te schrijven per cohort.

Bron: Staatsblad van het Koninkrijk der Nederlanden, jaargang 2016, 287. *“Besluit van 8 juli 2016, houdende bepalingen voor een experiment met cross-over kwalificaties in het middelbaar beroepsonderwijs (Besluit experiment cross-over kwalificaties)”*

Bijlage 2 – Arbeidsmarktrelevantie per cross-over kwalificatie (uit ingediende aanvraag)

BRIN	Instelling	Cross-over kwalificatie	Niveau	Crebo
14YD	Lentiz Onderwijsgroep	Allround coördinator-instructeur buitensport	Niveau 4	26000
<p>Arbeidsmarktrelevantie:</p> <p>Door de combinatie van de kwalificaties coördinator sportinstructie, training en coaching en opzichter/uitvoerder groene ruimte is het voor de buitensport en recreatiebedrijven mogelijk om een allround inzetbare medewerker aan te nemen. De bedrijven in deze buitensport en recreatiesector zijn werkzaam op het snijvlak van groene ruimte, buitensport en recreatie. De allround buitensport coördinator/instructeur moet naast het coördineren en instrueren van deelnemers/klanten ook de buitenruimte van de locatie(s) inrichten, onderhouden en beheren. Dit is zeker waardevol in de rustigere periodes en om de veiligheid van de deelnemers te garanderen. Deze medewerkers kunnen tussendoor de buitenruimte en/of parcours onderhouden en beheren. Zodat de locatie er verzorgd en netjes uitziet. Het is dan tevens mogelijk om nieuwe activiteiten te ontwikkelen en/of aan te leggen. In de provincie Zuid-Holland zijn er 'overige buitensport branche' 55 bedrijven. In buitensport in het algemeen 755 inclusief de 55 overige buitensport. (Bron: CBS d.d. 12-9-2016). Er zijn vijf bedrijven in de regio en twee internationale bedrijven die voor de aanvraag van deze cross-over de samenwerkingsovereenkomst met Lentiz Onderwijsgroep MBO Maasland hebben ondertekend en daarmee actief betrokken zijn bij deze cross-over. In deze samenwerkingsovereenkomst geven zij aan dat met de omschrijvingen in de cross-over 'allround buitensport coördinator/instructeur' beter aansluit bij de praktijk van de betrokken bedrijven en een bijdrage levert aan een belangrijke arbeidsmarktbehoefte. Op dit moment moeten zij steeds een keuze maken voor kandidaten die op de helft van de functie goed inzetbaar zijn. Juist door de seizoensgebondenheid is het belangrijk dat kandidaten breed inzetbaar zijn. Daarom ook het verzoek en commitment vanuit het regionale bedrijfsleven (vaak ook met internationale relaties). In de bijlage zijn de ondertekende samenwerkingsovereenkomsten toegevoegd</p> <p>Bedrijven met samenwerkingsovereenkomst: 2SUR5; Ayers Rock; Outdoor Valley; Vanderkruit Sports Events; C&P Buitensport; Buitenplaats Vlaardingen; Creativ-EventZ; Camping Les Eygas</p>				
27YU	ROC van Twente	Technicus hout en restauratie	Niveau 3	26001
<p>Arbeidsmarktrelevantie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bedrijven binnen de hout/bouw/interieur en monumentensector vragen om creatief, vakbekwaam en multifunctioneel personeel op uitvoerend niveau. • Deze opleiding biedt uitstekende kansen om tot een startup te komen. • De opleiding is een antwoord op het inboeten aan praktisch vakmanschap in bestaande opleidingen in de afgelopen decennia. • Versterking van praktische restauratievaardigheden op uitvoerend niveau (niveau 3). • Een moderne, state-of-the-art diplomerende vakopleiding die aansluit op de belevingswereld van jongeren waardoor studenten zullen kiezen voor deze opleiding. • De samenwerkingsovereenkomst met (tot nu toe) 30 bedrijven en organisaties getuigt van het belang van het opstarten van deze cross-over. • Door de aanwezigheid en ontwikkeling van een grotere pool van gemiddelde bedrijven zijn de leerlingen makkelijker plaatsbaar (ontschotting). Het concept heeft een stimulerend karakter voor bedrijven om studenten op te nemen. <p>Bedrijven met samenwerkingsovereenkomst: Aannemingsmaatschappij Hegeman; Aannemersbedrijf J. ter Horst; Aannemersbedrijf Paalman & Tempelman BV; Aannemersbedrijf Dijkhuis; Maarkelbouw; Bouwbedrijf Hoffman; Bouwbedrijf Jansen; Bouwbedrijf Maneschijn BV; Bouwbedrijf De Jong; Bouwbedrijf Markslag; Bouwbedrijf Scharenberg; Bouwbedrijf Scholte op Reimer; Bouwbedrijf Steggink; Bouwbedrijf Salbam BV; Stichting Materiaal voor Monumenten; Stichting restauratie en Innovatie in de bouw in Overijssel (RIBO); Restauratie Opleidings Projecten Nederland (ROP); Stichting Twinckel; Vereniging Restauratie Noord; Molenmaker Wintels; Molenmakerij Groot Wesseldijk BV; Zwiërs Meubelmakerij; Noaberbouw; AKOR Bouw; Bedrijf Valk Interieurbouw; Hanzebouw BV; Hegeman Bouwgroep</p>				
25PU	Arcus College	Zorgtechnicus (4jr)	Niveau 4	26002
<p>Arbeidsmarktrelevantie:</p> <p>Verscheidende arbeidsmarktstudies (RAIL 2014-2018) tonen aan dat in de komende jaren de arbeidsmarkt in Limburg een grote krapte zal kennen in de sector techniek: Er is ingeschat hoe groot de kansen voor werkgevers zijn om de juiste mensen te vinden voor hun organisatie. Daarbij is gekeken naar de vraag en het aanbod qua opleidingsachtergrond binnen beroepen. Het beeld voor Limburg is als volgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De komende jaren krijgen werkgevers te maken met grote krapte in een behoorlijk aantal beroepsgroepen op alle niveaus. • Voor technische beroepen krijgen werkgevers te maken met grote krapte op alle opleidingsniveaus. Naast de grote veranderingen in de structuur van de zorgberoepen (Naar nieuwe zorg en zorgberoepen: de contouren, rapport Kaljouw, 2015), zien we ook een grote kentering in de positionering van de zorgverlening. De intramurale zorg wordt steeds meer voorbehouden aan de patiënten met een grote zorgbehoefte 				

(ZZP > 5). Ook de ziekenhuiszorg zoals we die nu kennen, zal gaan veranderen. Prof. Luc de Witte schetst een toekomstbeeld waarin technologie een ondersteunende en aanvullende rol speelt naast de fysieke zorgverlening: De zorg zal er in 2030 wezenlijk anders uitzien dan vandaag. Nu ligt de nadruk sterk op curatieve zorg. Dat zal veranderen richting langdurende zorg en ondersteuning, en naar (geïndiceerde) preventie. Ziekenhuizen transformeren in hoog tempo tot interventiecentra waar mensen zo kort mogelijk verblijven om een 'reparatie' te ondergaan. Wanneer ook maar enigszins mogelijk gaat de patiënt naar huis. Daar zal hij of zij op afstand door sensorsystemen in de gaten gehouden worden, en via een beeldverbinding adviezen krijgen als dat nodig is. Daarnaast zien we een grote toename van (nog) zelfstandig thuiswonende ouderen met een zorgbehoefte. Vanwege de demografische ontwikkelingen (waarbij Limburg voorop loopt t.o.v. de rest van Nederland), zal de inzet van zorgtechnologie ter ondersteuning van de zorgprofessionals en mantelzorgers een steeds belangrijkere rol gaan spelen. De rol van technologie in de zorg wordt ook in het rapport van de commissie Kaljouw nadrukkelijk onderkend. Het installeren en onderhouden van systemen en apparatuur en de daarbij behorende communicatie met de eindgebruikers wordt een wezenlijke taak in de nieuwe zorgwereld. Er ontstaat een nieuw beroep: zorgtechnicus. Leidinggevenden van technische afdelingen in zorginstellingen, maar ook directies van commerciële bedrijven geven aan dat het niet meer voldoende is om alleen maar over technische skills te beschikken, maar dat er extra competenties gevraagd worden om de brug te slaan tussen techniek en zorg. Met name goede sociaal-communicatieve vaardigheden en kennis van anatomie en ziektebeelden onderscheiden de nieuwe zorgtechnicus van de 'oude' technicus. Op dit moment is er geen reguliere beroepsopleiding die al deze elementen in zich verenigt. Veel kleine en grote technische bedrijven begeven zich op de markt van de zorgtechnologie, waarbij zij zowel intramuraal als extramuraal actief zijn. Hoewel uit een arbeidsmarktonderzoek, dat is uitgevoerd voor de ontwikkeling van een Ad-traject 'zorgtechnicus', blijkt dat de behoefte aan 'cross-over' geschoold personeel duidelijk aanwezig is, zijn potentiële werkgevers op dit moment echter nog terughoudend met het uitspreken van daadwerkelijke aantallen werknemers die in de komende jaren geplaatst kunnen worden. (Rapportage Markteffect, januari 2014) In de praktijk worden zij echter nu al geconfronteerd met de kennis- en vaardigheidslacunes van hun huidige personeel. Een directeur van een groot bedrijf geeft aan: "ik heb die zorgtechnicus nú nodig – niet pas over 4 jaar...". Een ander bedrijf heeft inmiddels via een maatwerktraject een aantal eigen technici laten bijscholen op het gebied van de ontbrekende kennis (anatomie en sociaal-communicatieve vaardigheden). De ontwikkeling van een nieuwe opleiding 'zorgtechnicus' sluit ook naadloos aan bij één van de constatering in de Human Capital Agenda van de Provincie Limburg: Breed wordt geconstateerd dat professionals die werkzaam zijn in de zorg in toenemende mate te maken krijgen met nieuwe technologische ontwikkelingen. Daarnaast bestaat ook behoefte aan nieuwe professionals die kennis hebben van beide gebieden: zorg en technologie. Ook technisch opgeleide mensen behoeven meer kennis van de zorg om toepassingen te kunnen ontwikkelen. Bovengenoemde vraagt enerzijds om meer multidisciplinair samenwerken in opleidingen en in de praktijk, en anderzijds om meer multidisciplinair vormgegeven opleidingen. Het CIV Zorgtechniek Limburg heeft op basis van het crebo Middenkader Engineering de opleiding tot zorgtechnicus vormgegeven en voert deze sinds september 2014 ook uit op twee locaties in Limburg. Daarbij wordt, vooruitlopend op de mogelijkheden van het cross-over experiment, al een mix van elementen uit 3 opleidingen aangeboden, die recht doen aan de vraag vanuit de arbeidsmarkt. Deze opleiding is (en wordt) gemonitord door een klankbordgroep van betrokkenen uit het bedrijfsleven en de zorg. Het experiment Cross-over biedt nu de mogelijkheid om de opleiding een realistisch profiel te geven, immers op dit moment worden de studenten gediplomeerd als middenkader engineer, waarbij de feitelijke inhoud van de opleiding niet weerspiegeld wordt in de naamgeving op het diploma.

Bronvermelding: Kompas voor de arbeidsmarkt RAIL 2014-2018 Provincie Limburg e.a. Naar nieuwe zorg en zorgberoepen: de contouren M. Kaljouw e.a. – april 2015 Wat moet een zorgprofessional weten over technologie in de zorg? L. de Witte in 'Onderwijs en Gezondheidszorg', okt. 2014 Human Capital Agenda Life Sciences & Health in Limburg Provincie Limburg, 2013 Rapportage AD zorgtechnologie – Zuyd Hogeschool Markteffect, januari 2014 Businessplan CIV Technologie in de Zorg Limburg, Arcus College – ROC Gilde Opleidingen – Leeuwenborgh Opleidingen, okt. 2012

Bedrijven met samenwerkingsovereenkomst:

Maastricht UMC+; Kersten Hulpmiddelenspecialist; Stichting Dichterbij; Cicero Zorggroep; Petit Verbindt

25LT	ROC Gilde Opleidingen	Zorgtechnicus (4jr)	Niveau 4	26002
------	-----------------------	---------------------	----------	-------

Idem arbeidsmarktrelevantie van Zorgtechnicus bij Arcus College.

Bedrijven met samenwerkingsovereenkomst:

Maastricht UMC+; Kersten Hulpmiddelenspecialist; Stichting Dichterbij; Cicero Zorggroep; Petit Verbindt

28DE	ROC de Leijgraaf	Food professional	Niveau 3	26003
------	------------------	-------------------	----------	-------

Arbeidsmarktrelevantie:

Vanuit onze verkenning in onze regio bij onderstaande bedrijven zijn wij gekomen tot onze cross-over aanvraag Bedrijven: Sligro Food Group Nederlands B.V. Hanos Nijmegen Udea Hutten Catering Maison van den Boer BV Appèl Bedrijfs catering Albron BV Jumbo Supermarkten B.V. Nabuurs Acket Drukkerij Kartonage bv De Ideeënfabriek Dalco Food bv Van der Valk Van deze bedrijven zijn ten tijde van de aanvraag indiening 4 adhesie verklaringen in ons bezit en zijn als bijlage meegestuurd. Andere partijen hebben mondeling ingestemd deel te nemen aan dit cross-over experiment. Relevantie Binnen de branches Horeca, Catering, Retail, Groothandel en Logistiek zijn steeds meer concepten aan het ontstaan die niet scherp meer te plaatsen zijn binnen één van deze branches, maar meerdere branches overlappen. Er treedt steeds meer branchevervaging op en er ontstaan geblurde concepten en innovaties (zie bijgevoegd artikel bijlage 1). De bestaande opleidingen sluiten ons inziens onvoldoende aan bij deze geblurde concepten. Tevens blijkt uit het onderzoek van de Stichting Bedrijfsleven Beroepsonderwijs (SBB), kans op werk, kans op stage dat er binnen de Retail, Food en Horecabedrijven ruime kans op werk en stage is:

- <https://www.sbb.nl/sites/sbb/files/uploads/skr-voedselgroen-gastvrijheid.pdf>

- <https://www.sbb.nl/sites/sbb/files/uploads/skrhandel.pdf>
 - <https://www.sbb.nl/sites/sbb/files/uploads/skrmobiliteit-transport-logistiekmarititem.pdf>. In bijlage 1 zijn artikelen en advertenties opgenomen die de relevantie van deze opleiding aantonen. Kennispact 3.0 AgriFood Capital Kengetallen arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant 2015.
 - Arbeidsplaatsen: 300.890; verwachte stijging richting 2020 naar 307.680
 - Banengroei: 0,5-1 % per jaar
 - Beroepsbevolking: o Potentieel: 451.500 mensen o Daadwerkelijk: 324.200 mensen (heeft/zoekt werk >= 1 uur per week) o Werkzaam: 304.300 mensen (heeft werk >= 1 uur/week) o Werkloos: 19.900 mensen (zoekt werk >= 1 uur/week) o Niet-beroepsbevolking: 127.300 (zoekt geen werk >= 1 uur per week) o Wil (>= 1 uur per week) werken, maar zoekt niet actief: 21.800 mensen o Wil of kan niet (>= 1 uur week) werken: 105.400 mensen o Onbenut arbeidspotentieel: 41.700 mensen o Verwachte stijging beroepsbevolking tot 2020: 1%.
 - Onbenut arbeidsaanbod 41.700 mensen (werkloos, arbeidsongeschikt, studerend, vut, zorg).
 - Arbeidsparticipatie: 70,6%.
 - Werkloosheid: 6,1%; verwachte daling werkloosheid richting 2020 richting 5,2%.
 - Ontstane vacatures per kwartaal: circa 7.000 -Kraptesectoren: techniek, zorg, logistiek, groothandel, horeca, bouw en services -Krapteberoepen o.a. procesoperator, assemblagemedewerker, programmeur, wijkverpleger, tandartsassistent, logistiek medewerker, planner, kok, catering-medewerker, werkvoorbereider, projectleider bouw, schoonmaker, beveiligingsmedewerker. De arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant kent nog vele uitdagingen:
 - De regionale werkgelegenheid zal de komende jaren beperkt toenemen.
 - De wereld is in transitie; door trends als digitalisering, robotisering en internationalisering wordt onze regionale arbeidsmarkt steeds dynamischer; we transformeren naar een structureel andere wereld, waarin de dingen anders werken en waar niet alle generaties automatisch onderdeel van uitmaken.
 - Ontwikkelingen gaan steeds sneller; dit vraagt om regionale werkgevers, werknemers, onderwijsinstellingen en overheden, die hier snel en adequaat op kunnen inspelen (wendbaarheid).
 - De vraag naar personeel is steeds moeilijker te voorspellen; 60% van de banen over 5 jaar kennen we nu niet (beroepen van morgen). -Om concurrerend te kunnen blijven, wordt er steeds meer gevraagd van (toekomstige) werknemers (future skills, zoals creativiteit, aanpassingsvermogen en ondernemendheid).
 - De regionale beroepsbevolking veroudert (duurzame inzetbaarheid); de vervangingsvraag naar personeel is groot.
 - Werkgevers in specifieke sectoren krijgen steeds meer moeite goed opgeleid personeel te vinden, vooral technisch geschoold personeel (krappe arbeidsmarkt).
 - Hoewel het aantal werklozen afneemt, zijn er nog veel mensen die geen werk hebben (inactiviteit).
 - Onze arbeidsmarktregio is groot qua omvang en aantal samenwerkingspartners en de regionale samenwerking AgriFood Capital is nog jong en volop in ontwikkeling; dit betekent een extra uitdaging voor de regionale samenwerking.
- Bronvermelding: http://www.agrifoodcapital.nl/download/1_523/Downloads/agrifoodcapital_werkt/Arbeidsmarktprogr_AF-CWerk_20162020_def_na_besluit_SB_300516.pdf

Bedrijven met samenwerkingsovereenkomst:
Sligro Food Group; De Ideeënfabriek; Appèl Bedrijfs catering; Albron BV

28DE	ROC de Leijgraaf	Food specialist	Niveau 4	26004
------	------------------	-----------------	----------	-------

Arbeidsmarktrelevantie:
Idem arbeidsmarktrelevantie van Food professional bij ROC de Leijgraaf.

Bedrijven met samenwerkingsovereenkomst:
Sligro Food Group; De Ideeënfabriek; Appèl Bedrijfs catering; Albron BV

24ZZ	ROC Graafschap College	Middenkaderfunctionaris smart building (4jr)	Niveau 4	26005
------	------------------------	--	----------	-------

Arbeidsmarktrelevantie:
Door nieuwe (industriële) bouwmethoden en innovaties in de installatietechniek verandert de wereld van de gebouwde omgeving snel. Het veranderende bouwproces vraagt concreet om studenten die in een vroegtijdig stadium actief leren samen te werken, met en tussen verschillende disciplines, waarbij het Bouw Informatie Model (BIM) centraal staat. Het bouw informatie model (BIM) is dé manier waarop de sectoren bouw en installatietechniek intensief samenwerken met als doel het realiseren van duurzame, toekomstgerichte en generatiebestendige gebouwen. Door de technologische ontwikkelingen in de maatschappij worden de gebouwen van de toekomst onderdeel van het internet (Internet of Things) met alle (denkbare) mogelijkheden ten aanzien van onder andere zorg en dienstverlening op afstand, maar ook bijvoorbeeld op het gebied van lokaal en interlokaal energiemanagement. Met deze cross-over kwalificatie anticiperen we op de toekomstige behoefte aan breed opgeleide middenkaderfunctionarissen. De sectoren bouw en installatietechniek gaan in de toekomst efficiënter en effectiever met elkaar samenwerken in het bouwproces, om samen een bijdrage leveren in de intelligente gebouwde omgeving. Dit heeft grote meerwaarde voor de bedrijven in deze sectoren. Ze creëren een sterkere concurrentiepositie en halen een hoger rendement uit de verkregen opdrachten, de (faal-)kosten worden beduidend lager. Dit betekent ook dat studenten hierop voorbereid moeten zijn, en dat zij kennis hebben van de nieuwe productieprocessen, logistieke veranderingen en een andere, meer transparantere bedrijfsvoering die met deze ontwikkeling gepaard gaan. (Zie ook de bijlage Visualisatie Smart Building.pdf)

Bedrijven met samenwerkingsovereenkomst: Bouwmensen Gelderland-Oost; Wassink Installaties; Installatiewerk; Klomps Groep; Installatie- en Bouwimpuls; CIVON				
24ZZ	ROC Graafschap College	Middenkaderfunctionaris smart industry (4jr)	Niveau 4	26006
<p>Arbeidsmarktrelevantie:</p> <p>Met de cross-over opleiding 'Middenkaderfunctionaris Smart Industry' bereiden we de studenten voor op een actieve bijdrage aan de economische en industriële ontwikkelingen die in onderstaande twee citaten worden geschetst. Uit brochure "Go Smart Industry" van de kamer van koophandel https://www.kvk.nl/download/Go%20Smart%20Industry%20-%20publicatie%20%20Kamer%20van%20Koophandel_tcm109-404207.pdf Smart Industry gaat niet alleen over industrie. Het raakt alle facetten van onze economie. Voorbeelden zijn er inmiddels legio. Denk bijvoorbeeld aan apparaten die zelf doorgeven op welk moment zij service nodig hebben. Netwerken van draadloos verbonden sensoren die continu gegevens verzamelen over geur en trillingen in een gebied. Bedrijven die hun klanten online producten laten ontwerpen die ze dan met één druk op de knop bestellen en in productie laten gaan. Smart Industry wordt mogelijk doordat veel technologieën steeds beter en goedkoper worden. Denk aan sensortechnologie, draadloze communicatie, gebruiksgemak (user interface) en de enorme toename in de rekenkracht van computers. Smart Industry zorgt niet alleen voor anders produceren maar ook voor anders geld verdienen. De verkoop van producten blijft belangrijk, maar net zo interessant zijn het leveren van service en het analyseren en verkopen van data. Smart Industry creëert totaal nieuwe producten en nieuwe verdienmodellen. En kijk ook eens naar de kansen om maatschappelijke problemen aan te pakken zoals snelle opsporing van ziekten, goedkopere en betere gezondheidszorg en meer doorstroming op ons wegennet. Tegelijkertijd zorgt Smart Industry voor nieuwe bedrijvigheid omdat we lokaal met digitale technieken onderdelen produceren die uiteenlopen van schroeven en moeren tot knieprothesen. Uit rapport "SMART INDUSTRY - DUTCH INDUSTRY FIT FOR THE FUTURE" http://www.smartindustry.nl/site/assets/files/1681/opmaak-smart-industry.pdf SMART INDUSTRY – DUTCH INDUSTRY FIT FOR THE FUTURE The economic growth of the Netherlands depends on the export industry. We will also be increasingly dependent on productivity growth, if we wish to maintain and increase prosperity. The strength of the Dutch industry lies in companies that collaborate to find solutions to social challenges using technological innovations and to market these innovations internationally. However, a strong industry should not be taken for granted. We live in a new economic reality. The market in which the companies operate and collaborate is becoming increasingly international, the sales market is becoming more and more competitive and volatility is increasing. We are in the midst of the fourth industrial revolution. Robots and production systems communicate with each other, analyze each process independently and can work separately on the relevant product. This offers great opportunities. Germany has been making groundbreaking steps with the "Industry 4.0" programme. There is also a huge challenge for the Netherlands on the interface between industry and intelligence. Together with TNO, the Ministry of Economic Affairs, VNO-NCW and the Chamber of Commerce, FME has taken the initiative to make Smart Industry a priority in the Netherlands. There is no time to lose. Smart Industry is the future. The Dutch business community – large and small – has everything it needs to respond to this promising development and to join forces with the frontrunners. The Netherlands has a strong tradition of collaboration in networks and clusters. We have a very high quality ICT infrastructure that links our country to the world, and we are world-class innovators. In short, the Netherlands has the basis to play a leading role in Smart Industry. But we must act now. This report is the prelude to a decisive and vigorous national Smart Industry approach, an initiative in which we must work with a broad coalition of companies, knowledge institutions and government. This requires a broad agenda that addresses business models, research, human capital and prerequisites in the areas of safety and standardization. Smart Industry is the future. So we're going to set to work on it. We are working on the innovation that is necessary to maintain and strengthen the earning power of the Netherlands in order to become and remain fit for the future.</p> <p>Bedrijven met samenwerkingsovereenkomst: Bedrijfstakschool Anton Tijdink (86 bedrijven); CIVON (192 bedrijven); BeSite; Industriekring Aalten-Dinxperlo; Royal Lovink Industries BV</p>				
25LH	ROC Midden Nederland	Servicemedewerker	Niveau 2	26007
<p>Arbeidsmarktrelevantie:</p> <p>De arbeidsmarkt geeft duidelijk aan dat een aantal smalle niveau 2 opleidingen niet meer voldoen; een groot aantal beroepen zoals bijvoorbeeld administratief medewerker of receptioniste verdwijnen. De arbeidsmarkt verwacht studenten die zowel de telefoon kunnen beantwoorden, gasten/ cliënten kunnen ontvangen, vergaderruimtes kunnen inrichten etc. Maar bovenal geeft het betrokken werkveld duidelijk aan dat met name een servicegerichte, klantvriendelijke houding het belangrijkste is. De juiste werknemersvaardigheden maken de studenten servicemedewerker onderscheidend. Na uitvoerige consultatie met de diverse werkvelden is een nieuw KD ontwikkeld dat breed werd gesteund.</p> <p>Bedrijven met samenwerkingsovereenkomst: Sidestep</p>				
25PZ	ROC van Amsterdam	Leidinggevende international hospitality	Niveau 4	26008
<p>Arbeidsmarktrelevantie:</p> <p>De sectoren toerisme en horeca bewegen zich meer en meer naar elkaar toe. In toenemende mate wordt het hospitality gedrag van medewerkers in deze cross sectorale ontwikkeling van belang. De groei van het toerisme (wereldwijd), het toenemende economische belang van de cross sectorale industrie gaat gepaard met een stevige groei in werkgelegenheid. De aard van de werkgelegenheid is echter aan het veranderen. De voorheen sterke focus op functies en beroepen maakt plaats voor de breder inzetbare hospitality medewerker (cross sectoraal). Deze</p>				

vraag ligt al besloten binnen de regionale samenwerking House of Hospitality in de metropoolregio Amsterdam. Flexibiliteit, maatwerk en een sterke focus op hospitality gedrag maken de medewerker van straks goed voorbereid op een dynamische arbeidsmarkt.

Bedrijven met samenwerkingsovereenkomst:

House of Hospitality metropoolregio Amsterdam (o.a. Corendon, Amsterdam Arena, ANVR, Hotel Casa400, Vacansoleil, TUI, Koninklijke Horeca

Nederland, Amsterdam Marketing, Van der Valk Sassenheim, NH Hotelgroup, Connexion, Koninklijke Coster Diamonds)

26CC	Helicon	Adviseur duurzame leefomgeving	Niveau 4	26009
------	---------	--------------------------------	----------	-------

Arbeidsmarktrelevantie:

Trends en ontwikkelingen waarop de cross over is gebaseerd: Verstedelijking, Duurzaamheid, Stadslandbouw Groeiende bevolking, intercultureel Duurzame energie en waterbeheersing, Klimaatadaptatie, Gezonde leefstijl, Herontwerp van stedelijke gebieden, Duurzame en sociaal betrokken evenementen in en om de stad, Mondiaal denken, Circulaire economie en Ontvolking platteland en trek naar de stad.

".....de toekomst van de stad, waar over een aantal decennia bijna 80% van de wereldbevolking meer dan 90% van onze welvaart zal produceren. En dat zal moeten op een duurzame manier. Nu al verbruikt de stad 65% van alle energie en neemt zij 70% van alle CO₂-uitstoot voor haar rekening. Onze toekomstige steden moeten daarom weerbaar en wendbaar worden, en de goede balans weten te vinden tussen mensen, milieu en welvaart" (bron IABR 2016). Circulaire economie en duurzaamheid (Marga Hoek, Duurzaam denken doen, Jan Rotmans) Energie, water, leefbaarheid, gezondheid en voeding zijn de belangrijkste items Uit: manifest MBO Raad. Het mbo bereidt studenten voor op een dynamische arbeidsmarkt De arbeidsmarkt anno 2025 Het publiek bekostigde mbo kan als stelsel steeds moeilijker anticiperen op de steeds snellere ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. We weten nu nog niet welke beroepen over tien jaar nodig zijn. Ook weten we niet precies hoeveel banen op welke niveaus verdwijnen en welke er nieuw bijkomen. Vijf jaar geleden dachten we aan medewerkers in de kinderopvang, nu niet meer. Ooit dachten we dat we met vastgestelde, stabiele kwalificatiedossiers wel vijf of zes jaar vooruit konden. Dat is niet meer aan de orde. Onzekerheid en onvoorspelbaarheid zijn van alle tijden. Curricula moeten altijd aangepast blijven worden, maar dit moet nu in een hogere versnelling. De beroepsbeoefenaar anno 2025 is een andere dan die in 2015. Hij staat vaker op zichzelf, is breder opgeleid, maakt gebruik van wisselende vaardigheden en technieken, leert in kortere trajecten, bindt zich minder aan vaste werkgevers en heeft in zijn beroepsleven meer dan tien banen.

Op hoofdlijnen zijn de volgende, wetenschappelijk beschreven trends aan de orde.

- Druk op het middenniveau van de arbeidsmarkt.
- Flexibilisering van arbeid: minder vaste contracten, vaker baanwisselingen, steeds meer zzp'ers, steeds minder werknemers met vaste contracten.
- Het regisseren van je eigen leven lang leren als 'must' in plaats van 'luxe' of 'beloning' van de werkgever.
- Snelle technologische ontwikkelingen, zoals robotisering, met mogelijke gevolgen voor banen en werkgelegenheid in het middensegment (minder en andere arbeid).
- Afname van geroutineerde arbeid, toename van niet-geroutineerde arbeid.
- Kortere productiecycli en daardoor sneller verouderen van kennis en vaardigheden.
- Verhoging van eisen aan beroepsbeoefenaren op alle niveaus (upgrading), maar tegelijk ook verlaging van eisen aan sommige beroepen aan de onderkant van het loongebouw (downgrading).
- Landelijke en regionale kennis- en innovatieagenda's, die zich in toenemende mate ook uitstrekken tot het middensegment van de arbeidsmarkt.
- Verdringing van lager opgeleiden door hoger opgeleiden.
- Vervaging van verschillen tussen branches, bedrijfstakken en sectoren, op allerlei terreinen: verdwijnen van beroepen, komen van nieuwe beroepen.

De groene sector is economisch van groot belang en tegelijkertijd één van de dragers onder de grote maatschappelijke transitievraagstukken. Maatschappelijk gezien opereert de groene sector in het hart van de grote nationale en mondiale opgaven en draagt substantieel bij aan de transities rond voedsel, water, energie en circulaire economie. Onder meer One health, biobased economy en duurzame productie van veilig voedsel zijn belangrijke kennisgebieden. Naast agri-food en T&U kent ook het cluster rond natuur en leefomgeving een sterk ontwikkelend (kennis) domein. Dit levert in toenemende mate antwoorden op vragen die betrekking hebben op leefbaarheid in de stedelijke omgeving, waterberging, fijnstof, gezondheid en behoud van biodiversiteit en natuurlijk kapitaal. Nederland wordt ook daarin steeds meer een voorbeeld, onder meer in de ontwikkeling van metropolitane delta's in de gehele wereld. Behoud van de sterke positie van de groene sector is niet vanzelfsprekend. De wereld is meer dan ooit in beweging. De toename van de wereldbevolking, klimaatverandering en verschuivingen in het economisch evenwicht leiden tot ongekende maatschappelijke en economische uitdagingen. Nationaal en mondiaal zijn transities nodig op het gebied van onder meer voedselzekerheid en veiligheid, water, energie, biodiversiteit, klimaatveiligheid, metropolitane ontwikkeling en circulaire economie. Tegelijkertijd staat Nederland voor de uitdaging haar positie als export-, handels- en kennisland te behouden, maar wel vanuit een perspectief van duurzame groei. Bij dit alles is de sector er van doordrongen dat economische ontwikkeling onlosmakelijk verbonden is met het vinden van oplossingen voor de grote maatschappelijke opgaven. Wereldwijd groeit de vraag naar voedsel en staan klimaat, beschikbaarheid van water en biodiversiteit onder druk. Dit vraagt om duurzame oplossingen voor productie (circulaire economie), leefbaarheid en behoud van natuurlijk kapitaal. Niet voor niets zetten de topsectoren in op onder meer de verduurzaming van de productie (meer met minder), voedselzekerheid (van voedsel naar voeding), voedselveiligheid (o.a. track and trace), gezondheid (o.a. one health) en duurzaamheid. Oplossingen worden bovendien steeds meer gevonden op de cross-overs met andere sectoren, zoals ICT, techniek en zorg. Biobased economy, 'High tech to feed the world' en voeding & gezondheid zijn daar voorbeelden van, waarbij ook nieuwe verdienmodellen ontstaan (o.a. non-food biobased producten, smaak, food safety, zilte landbouw, tracking en tracing, precision farming, circulaire productie, climate smart agriculture, terugwinning van grondstoffen

uit afval). Het belang van het domein natuur- en leefomgeving neemt daarbij steeds meer toe. Nationaal en mondiaal is er groeiende aandacht voor de relatie tussen groen en leefbaarheid in relatie tot economische aantrekkingskracht van stedelijke gebied, gezondheid en duurzame productie (o.a. stads- en natuur-inclusieve landbouw). Sociale innovatie speelt bij dit alles een steeds belangrijker rol. Vergroening en omgevingsbewustzijn zijn daarnaast belangrijke maatschappelijke doelen geworden. Focus op profiel van de leerling (uit: ontwikkelagenda groen onderwijs) De studenten zijn en blijven de kern van groen onderwijs. De dynamiek en de cross-overs maken traditionele arbeidsmarktprognoses steeds minder voorspellend. De focus verschuift daarom van 'opleiden voor specifiek beroep' naar het uitrusten van jonge mensen met de skills (T shape professional) die nodig zijn om de bedrijven van morgen vorm te kunnen geven en de grote maatschappelijke vraagstukken aan te kunnen pakken. Dit betekent ook dat brede instroom, transferwaarde en toeleiding naar actuele werkvelden tijdens de opleiding uitgangspunt zijn, in continue dialoog met alle stakeholders en op alle niveaus (VMBO t/m WO). Brede instroom omdat de sector als totaal groeit, sectorale verwachtingen vaak een beperkte scope in tijd hebben en ook leerlingen hun eigen keuzen maken. Transferwaarde en toeleiding om de aansluiting op het werkveld te realiseren. De algemeen geldende wet- en regelgeving borgt daarbij de balans tussen generieke instroom en op de arbeidsmarkt en vervolgonderwijs toegesneden uitstroom.

Bedrijven met samenwerkingsovereenkomst:

Brabantse Milieufederatie; Contour de Twern; Walas concepts Heerlen; Academie van Openbaar Bestuur; Groene Woud; Van Helvoirt Groenprojecten; Ondersteuning van het initiatief door Recron

25PJ	Deltion College	E-commerce manager	Niveau 4	26010
------	-----------------	--------------------	----------	-------

Arbeidsmarktrelevantie:

Op dit moment bestaat er een groeiend tekort aan goed opgeleide e-commerce managers (bron: Businessplan E-Commerce (bijlage)). Het ontbreekt aan mensen die projectmatig kunnen samenwerken met andere disciplines en klanten (bron (onder andere): Een responsief mbo voor hoogwaardig vakmanschap. Jet Bussemaker). E-Commerce is wereldwijd een enorme groeiemarkt. De wereldwijde toegang tot internet geeft de mogelijkheid tot vernieuwende business modellen. E-commerce is een voorbeeld waarbij het (aankoop)gedrag van consumenten zorgt voor een continue vernieuwing en aanpassing van organisaties, zowel online als offline. De regio Zwolle heeft in 2015 de ambitie uitgesproken om de leidende regio in Nederland op het gebied van e-commerce te zijn (bron: Businessplan E-Commerce (bijlage)). Wehkamp staat op nummer 1 van de e-commerce bedrijven in Nederland en is gevestigd in Zwolle. In de vier provincies van de regio Zwolle zijn 5.275 webshops gevestigd. Zwolle hoort bij de grootste webshopsteden in Nederland. De gemiddelde webshop heeft 4,5 werknemers. In totaal werken 1.100 werknemers in deze Zwolse webshops. Dit is het hoogste gemiddelde van het aantal werknemers in de grote steden in Nederland. De groei van e-commerce heeft invloed op de arbeidsmarkt over verschillende sectoren heen. De werkgelegenheid verschuift van fysieke winkels naar webwinkels. Hiermee verandert de aard van het werk. Het werk vraagt specialisten met een brede blik op het hele speelveld. Afgestudeerde studenten zijn onvoldoende voorbereid op een carrière in de e-commerce. Zij zijn vaak te specialistisch en missen de brede kennis van het speelveld. Dit maakt samenwerken met andere disciplines en klanten vaak lastig. Hierdoor verwachten e-commerce bedrijven maar ook traditionele winkels die via internet gaan verkopen grote tekorten. De vaardigheden die gevraagd worden voor e-commerce zijn veel meer divers dan voor traditionele (detail)handel. Bedrijven hebben een substantiële kwantitatieve en kwalitatieve arbeidsmarkt vraag. Bedrijven geven aan grote vraag te hebben naar specialisten met diverse competenties, voornamelijk met een mbo(+) of hbo opleiding. Er is vooral behoefte aan personeel met goede ICT-vaardigheden. Daarnaast zijn ook grafisch ontwerp, (online) marketing, communicatie en analyse gewild. Uit marktonderzoek blijkt eveneens dat studenten vaardigheden zoals samenwerken, probleemoplossend vermogen, trans- en multidisciplinariteit en digitale vaardigheden moeten beheersen (21-eeuwse vaardigheden). Opleidingen zijn momenteel nog veel gericht op het technische deel van het vak. Opleidingen moeten juist meer soft skills onderwijzen, zoals het leiden van een team, motiveren, onderhandelen en samenwerken, om de uitdagingen van e-commerce aan te gaan (bron: <https://www.yacht.nl/over-yacht/pers/810-2015-sterke-groei-in-vacaturesplanning-en-logistiek>). De kwantitatieve vraag naar goede mensen bestaat met name uit een uitbreidingsvraag. Deze vraag wordt veroorzaakt door de groei van het aantal en de omvang van e-commerce bedrijven en de bedrijven die gebruik maken van e-commerce om hun afzet en omzet te vergroten. Daarnaast zit er een vervangingsvraag, omdat bestaande functie bij bedrijven veranderen. De bedrijven hebben een stevige behoefte, maar grote moeite met het vinden van goed personeel. De bedrijven geven aan dat zij de komende vijfjaar gemiddeld tussen de 5 en 10 nieuwe werknemers nodig hebben om het bedrijf verder te ontwikkelen en de klantvraag te kunnen beantwoorden. Dit levert naar schatting een kwantitatieve vraag op tussen de 315 en 630 werknemers in de Regio Zwolle, die (deels) door het onderwijs zal moeten worden ingevuld (bron: Businessplan E-commerce (bijlage)).

Bedrijven met samenwerkingsovereenkomst:

De Nieuwe Zaak E-commerce BV; IQ Media BV; IT PerformanceHouse; Rabobank; Van Beek Lederwaren; Webstores BV; Motivo; Impres BV; Positie 1.nl; Deloitte; Jeroen Beekman Mode; Tradecast BV; Webshoplogin BV; Made by Mouses; Topcentrum E-commerce; Your Hosting BV; Converz; Poort24 BV

30RN	MBO Utrecht	Zorgtechnicus (4jr)	Niveau 4	26002
------	-------------	---------------------	----------	-------

Arbeidsmarktrelevantie:

De vraag naar afgestudeerden op het snijvlak van Zorg en Techniek is groeiend op de arbeidsmarkt. Zowel bij bedrijven die producten leveren als ook bij zorginstellingen is er behoefte aan een dergelijke functionaris. In de toekomst zullen de kosten van de Zorg oplopen en zullen we op een andere wijze Zorg gaan organiseren. De inzet van op maat gemaakte technieken is daarbij van essentieel belang.

Bedrijven met samenwerkingsovereenkomst:

QuoVadis Nederland BV

25PJ	Deltion College	Food professional	Niveau 3	26003
<p>Arbeidsmarktrelevantie: Het aantal bedrijven in de foodbranche blijft toenemen. Blurring (het vervagen van afzonderlijke foodkanalen, zowel horizontaal als verticaal) gaat versnellen. Dit leidt tot tal van nieuwe concepten, tussenvormen van retail en horeca. Hierdoor zal het aantal locaties waar eten en drinken wordt verkocht, blijven groeien. Er komen meer gemak- en eetwinkels, fastserviceformules, terrassen en leisurelocaties, bistroachtige concepten (fast casual), combinaties van food en non-food, bezorgdiensten, foodhallen en pop-up foodstores en foodevents en -trucks. Zie ook de aanvullende informatie van de FSIN (https://digik.sbb.nl/UserControls/DossierResource.ashx?De81eb3e1-70c1-417e-99a71f85e455483c). Deze ontwikkelingen zorgen voor een zeer gunstige arbeidsmarkt wat ook blijkt uit het onderzoek van de Stichting Bedrijfsleven Beroepsonderwijs (SBB), 'kans op werk, kans op stage'. Binnen de retail, food en horecabedrijven is er ruime kans op werk en stage. In de Regio Zwolle zien wij eenzelfde beeld ontstaan waardoor het arbeidsmarktperspectief nog meer zal toenemen. Gesprekken met regionale en landelijk werkende partijen bevestigen deze ontwikkeling.</p> <p>Bedrijven met samenwerkingsovereenkomst: Jumbo Supermarkten; Albron BV</p>				
25PJ	Deltion College	Food specialist	Niveau 4	26004
<p>Arbeidsmarktrelevantie: Idem arbeidsmarktrelevantie van Food professional bij Deltion College.</p> <p>Bedrijven met samenwerkingsovereenkomst: Jumbo Supermarkten; Albron BV</p>				

25LW	Noorderpoort	Servicemedewerker	Niveau 2	26007
<p>Arbeidsmarktrelevantie:</p> <p>Banen veranderen, sommige banen worden schaarser en sommige banen verdwijnen. Hierover zijn een aantal onderzoeksrapporten verschenen. Leerbedrijven geven aan dat ze voor sommige opleidingen zoals medewerker ICT, medewerker secretariaat en receptie, medewerker financiële administratie geen stageplaatsen meer kunnen aanbieden omdat hiervoor in de praktijk te weinig werkzaamheden voor handen is. Ook zijn er steeds minder BBL leerwerkplaatsen voor alle smalle opleidingen beschikbaar. Door de opleiding servicemedewerker aan te bieden kunnen we de studenten in meer dan één beroepscontext opleiden. Deze opleiding biedt in het onderwijs en in de praktijk de mogelijkheid om meerdere beroepscontexten met elkaar te verbinden en meer inhoud te geven aan een beroepscontext. Het leerbedrijf kan de niveau 2 student breed inzetten op verschillende werkzaamheden binnen het bedrijf. De leerbedrijven geven aan dat dit de werknemer van nu en de toekomst is. De werknemer met 21e eeuwse vaardigheden. De student leert in deze opleiding om een goede werknemer te zijn: service- en klantgericht klantvriendelijk, flexibel, neemt initiatief, neemt verantwoordelijkheid en is een teamspeler.</p> <p>De laatste jaren zien we de vacatures voor servicemedewerker op diverse werkgebieden toenemen. Zie in het document samenwerkingsovereenkomst in de bijlage voorbeelden van vacatures. Voor niveau 2 studenten biedt de opleiding een kans om zich breed te ontwikkelen en persoonlijk te ontplooiën. In een recent onderzoek (zie bijlage) is genoemd dat de niveau 2 student die breed is opgeleid langer/duurzamer betrokken blijft bij de werkgever in vergelijking tot studenten die op niveau 2 smal zijn opgeleid. In de bijlage vindt u de ondertekende samenwerkingsovereenkomsten die bevestigen dat de arbeidsmarktrelevantie voor servicemedewerker groot is. De volgende leerbedrijven erkennen de opleiding servicemedewerker en bieden ook BPV- en/of leerwerkplaatsen aan:</p> <p>In Groningen e.o.: Leenbakker Hoorcentrum Westerkwartier in Zuidhorn, Basisschool de Heerdstee, St. Fair Back Kringloop, Hema, Simplon Jongerenhotel, Anne Frankschool, OBS de Beijumkorf, Spaak Wielrennerscafé en onderhoud, Fotofabriek b.v., Karwei Zorg Groep Groningen (hebben samenwerking mondeling toegezegd), Werkpro (hebben samenwerking mondeling toegezegd).</p> <p>In Veendam e.o.: Kinderopvang Meander, Zorggroep Meander locatie Breehorn, Regio Isolatie b.v., Stichting Primenius Bovenschoolse opvang, Stichting Peuterwerk regio Veendam, Wedeka Bedrijven: het Sociale werkvoorzieningsbedrijf van de gemeenten Stadskanaal, Veendam, Vlagtwedde, Menterwolde en Borger-Odoorn.</p> <p>In Appingedam e.o.: Albert Heijn, Fivelingo: Het Sociaal Werk & Leerbedrijf in Appingedam en Delfzijl.</p> <p>In Winschoten e.o.: Harbour Jazzclub.</p> <p>In de regio Groningen: Synergon: het Sociaal Werk- & Leerbedrijf in Veendam, Winschoten en Stadskanaal.</p> <p>Bedrijven met samenwerkingsovereenkomst:</p> <p>SPAAK Wielrennerscafé en onderhoud Groningen; Stichting Fair Back Kringloop Groningen; Stichting Peuterwerk Veendam; Primenius Buitenschoolse Opvang Veendam; Regio Isolatie BV Veendam; Simplon Jongerenhotel Groningen; Chris Russell / Fotofabriek Groningen; Bonus Supermarkt BV Appingedam; Synergon Veendam Stadskanaal Winschoten; CBS Basisschool De Heerdster Groningen; Harbour Jazz Club Winschoten; HEMA Herestraat/Paddepoel Groningen; Fivelingo Appingedam; Wedeka Veendam; Leenbakker Groningen; OBS Anne Frank-school Groningen; OBS de Beijumkorf Groningen; Het hoorcentrum Westerkwartier Zuidhorn; Karwei Groningen</p>				
25LT	ROC Gilde Opleidingen	Leidinggevende international hospitality	Niveau 4	26008
<p>Arbeidsmarktrelevantie:</p> <p>Hospitality is een belangrijke sector voor het bourgondische Limburg. Limburg is actief bezig om te excelleren in toerisme en recreatie (ondernemersnetwerk, toeristisch Midden-Limburg, 2017). Ook de hotelmarkt is een verblijfssector met grote economische waarde voor Limburg en staat de laatste tijd volop in de belangstelling (KHN, 2017). In toenemende mate wordt zichtbaar dat medewerkers cross sectoraal kunnen werken. In het westen van Nederland is deze beweging al duidelijk zichtbaar. In Limburg zie je deze beweging nu ook ontstaan. Het brede werkveld van hospitality wordt relevant, waarbij onderliggende sectoren als toerisme en horeca integreren. Naar schatting wordt ongeveer 10% van de huidige banen binnen de onderliggende sectoren gekenmerkt door cross sectorale werkzaamheden. De werkgelegenheid in de hospitality sector is met 4,5% gestegen ten opzichte van 2014 en met circa 13% ten opzichte van 2011. Het grootste deel van de banen in de toeristische sector betreft restaurants en cafés. De absolute toename van de werkgelegenheid is in deze branche het sterkst. In procenten was de groei het sterkst bij het personenvervoer. Hotels en andere soorten logiesaccommodaties zijn samen goed voor circa 9.150 banen, zo'n 13% van de totale hospitality sector (verantwoording kwalificatie dossier cross-over Leidinggevende internationaal hospitality). Uit meerdere gesprekken die wij (sector Hospitality & Wellness van ROC Gilde Opleidingen) met bedrijven uit de Hospitality branche hebben gevoerd, blijkt dat er een toenemende zorg is over het potentieel op de arbeidsmarkt. Niet alleen het aantal potentiële medewerkers (de kwantiteit) is daarbij een zorg. Ook het feit dat er steeds meer gevraagd wordt van een bekwaame hospitality medewerkers is daarbij een aspect dat genoemd wordt. Motivatie en de juiste mentaliteit is een gemis. Jonge medewerkers stappen daarbij ook nog eens makkelijk en al heel vroeg in hun loopbaan over naar een andere branche. Het behouden en vinden van goede medewerkers is een grote uitdaging in de horeca (rabobankcijferstrends, 2017). Hierdoor neemt de zorg enkel nog verder toe. Een andere factor die een rol speelt, is het imago van het gastheerschap. Gastheerschap wordt nog te vaak gezien als een baan dat prima zonder diploma kan worden uitgeoefend en niet als een vak. Dit imago probleem en het feit dat er ook veel gebruik wordt gemaakt van ongediplomeerde medewerkers helpt niet mee in het aanbod van goed gekwalificeerde medewerkers. Uit deze gesprekken bleek dat bedrijven behoefte hebben aan breder opgeleide collega's in de hospitality business. Er zijn weinig werknemers die breed ingezet kunnen worden (bediening, frontoffice, activiteitenorganisator- en begeleider).</p> <p>Bedrijven met samenwerkingsovereenkomst:</p> <p>Holland Casino Venlo; Van der Valk Venlo; Ria Joosten Catering & Evenementen Neer</p>				

27GZ	ROC Mondriaan	Vitaliteitsbegeleider in zorg en welzijn	Niveau 3	26011
<p>Arbeidsmarktrelevantie: De partners in de regio Haaglanden hebben uitgesproken behoefte te hebben aan een nieuwe medewerker op niveau 3. Afgelopen jaar heeft er, in het kader van RIF Extra Strong een verdieping plaats gevonden op het thema van de nieuwe medewerker. Uit deze verdieping blijkt dat de VVT en GHZ voorlopers zijn die zich willen committeren om de nieuwe professional "Vitaliteitsbegeleider in zorg en welzijn" vorm te geven met stageplekken en arbeidsplaatsen. Deze partners hebben allen het speerpunt vitaliteit en bewegen intra- en extramuraal in hun strategische visie en missie opgenomen. De partners zijn in de VVT: Florence, Pieter van Foreest, Eykenburg gezamenlijk goed voor 350 stageplekken. In de GHZ zijn de partners Middin, Ipse de Bruggen, 's Heerenloo, waar ongeveer 150 stageplekken beschikbaar zijn op jaarbasis. De ondernemer Sportief Plus die zich met zijn core business richt op maatschappelijke organisaties, ouderen, gehandicapten en bewegen en vitaliteitsactiviteiten uitvoert bij bovenstaande instellingen heeft zich eveneens actief verbonden aan deze aanvraag.</p> <p>Bedrijven met samenwerkingsovereenkomst: Florence; Pieter van Foreest; Woon Zorgcentra Haaglanden; Eykenburg; Middin; Ipse de Bruggen; s-Heerenloo; Sportief Plus</p>				
25PZ	ROC van Amsterdam	Vitaliteitsbegeleider in zorg en welzijn	Niveau 3	26011
<p>Arbeidsmarktrelevantie: In de regio Amsterdam is in 2016 een succesvolle aanvraag gedaan bij het regionaal investeringsfonds (RIF) en is het project Zorg in de Wijk in de 21e eeuw gehonoreerd. Drie zorginstellingen, in Amsterdam en Almere, hebben zich verbonden aan het realiseren van continue leeromgevingen gericht op de ontwikkelingen in de zorg in de wijk en innovatie van het onderwijs. Deze zorginstellingen zijn actief in de branches VVT, GHZ en GGZ. In het kader van dit project is er een onderzoek gestart naar specifieke kenmerken van de zorgverlener in de wijk. Hierin wordt steeds weer benadrukt dat preventie en het stimuleren van een gezonde leefstijl op het netvlies van de zorgverlener dient te staan, zowel individueel als in groepsverband en zeker ook toegespitst op de diversiteit in de grootstedelijke context. Een aantal partners van het ROC van Amsterdam hebben aangegeven belangstelling te hebben voor deze cross-over. Ze zijn bereid om zich te committeren aan de nieuwe professional "Vitaliteitsbegeleider in Zorg en Welzijn". Deze partners zijn: De Hartekamp Groep, Amstelring, Amsta en Cordaan. Zij bieden nu aan ongeveer 300 zorg en welzijn studenten op niveau 3 een stageplek of een leerwerkovereenkomst (zie ook bijlage 4).</p> <p>Bedrijven met samenwerkingsovereenkomst: De Hartekamp Groep; Amstelring; Amsta; Cordaan</p>				
25LT	ROC Gilde Opleidingen	Allround hospitality medewerker	Niveau 3	26012
<p>Arbeidsmarktrelevantie: In de randstad zijn al vele vacatures te vinden voor een Hospitality medewerker. In Limburg zien we de vacatures ook steeds vaker verschijnen. Zie bijlage voor vacatures. Maatschappelijke en economische ontwikkelingen: Hospitality is een belangrijke sector voor het bourgondische Limburg. Limburg is actief bezig om te excelleren in toerisme en recreatie (ondernemersnetwerk, toeristisch Midden-Limburg, 2017). Ook de hotelmarkt is een verblijfssector met grote economische waarde voor Limburg en staat de laatste tijd volop in de belangstelling (KHN, 2017). In toenemende mate wordt zichtbaar dat medewerkers cross sectoraal kunnen werken. Het brede werkveld van hospitality wordt relevant, waarbij onderliggende sectoren als toerisme en horeca integreren. Naar schatting wordt ongeveer 10% van de huidige banen binnen de onderliggende sectoren gekenmerkt door cross sectorale werkzaamheden. De werkgelegenheid in de hospitality sector is met 4,5% gestegen ten opzichte van 2014 en met circa 13% ten opzichte van 2011. Het grootste deel van de banen in de toeristische sector betreft restaurants en cafés. De absolute toename van de werkgelegenheid is in deze branche het sterkst. In procenten was de groei het sterkst bij het personenvervoer. Hotels en andere soorten logiesaccommodaties zijn samen goed voor circa 9.150 banen, zo'n 13% van de totale hospitality sector (verantwoording kwalificatie dossier cross-over Leidingsgevende internationaal hospitality). Het aantal banen zal blijven groeien door de verwachte stijging van het aantal bezoekers. De groei van de werkgelegenheid doet zich met name voor in de operationele functies. Kenmerkend is daarbij dat de operationele functies, banen en werkzaamheden cross sectoraal van aard zijn. De Excellente Hospitality medewerker beweegt zich dan ook op het snijvlak van functies, banen en werkzaamheden in de context van toerisme, leisure, hotellerie, horeca, maar ook de cultuursector. De arbeidsmarktperspectieven voor Excellente Hospitality Medewerker zijn voldoende. Voor deze cross-over kwalificatie zijn voldoende BPV-plaatsen beschikbaar in de regio. Het gaat om tenminste 25 stageplaatsen op jaarbasis. Trends in Hospitality industrie Pricing en beleving worden steeds belangrijker: de consument van nu wil een kwalitatief zo goed mogelijk product tegen een zo scherp mogelijke prijs. Enkel voor een uniek product dat een bijzondere herinnering of beleving creëert, is de consument nog bereid om een meerprijs te betalen. Gevolgen van deze trend: Als tegenreactie hierop: hotels met meer beleving, thematisering en luxe (rabobankcijfersentrends,2017) Branchevervlochten en -vervaging. In toenemende mate vervagen grenzen tussen branches, met name tussen dagen verblijfsrecreatie. Pretparken bieden hotelkamers aan, dierentuinen bungalowovernemingen, terwijl hotelondernemingen juist weer diverse vormen van recreatie aanbieden om de gast die unieke beleving te bieden. Aan de onderkant van de markt groeit het kleinschalig particulier aanbod (bed & breakfast, kamerverhuur, huisruil) (rabobankcijfersentrends,2017) Blurring komt ook steeds vaker voor. Het onderscheid tussen retail en horeca vervaagt. Schaalvergroting en flexibilisering; steeds grotere hotels en ketenvorming. Hotels worden steeds groter met meer kamers, zalen en voorzieningen. Hotels worden zo totaalconcepten: resorts voor een weekendje weg met het hele gezin alsmede de plek waar alles aanwezig is voor een geslaagd businessevent (rabobankcijfersentrends,2017). Excellente Hospitality Uit meerdere gesprekken die wij (sector Hospitality & Wellness van ROC Gilde Opleidingen) met bedrijven uit de Hospitality branche hebben gevoerd, blijkt dat er een toenemende zorg is over het potentieel op de arbeidsmarkt. Niet alleen het aantal potentiële medewerkers (de kwantiteit) is daarbij een zorg. Ook het feit dat er steeds meer gevraagd wordt van een bekwame hospitality</p>				

<p>medewerkers is daarbij een aspect dat genoemd wordt. Motivatie en de juiste mentaliteit is een gemis. Jonge medewerkers stappen daarbij ook nog eens makkelijk en al heel vroeg in hun loopbaan over naar een andere branche. Het behouden en vinden van goede medewerkers is een grote uitdaging in de horeca (rabobankcijferstrends, 2017). Hierdoor neemt de zorg enkel nog verder toe. Een andere factor die een rol speelt, is het imago van het gastheerschap. Gastheerschap wordt nog te vaak gezien als een baan dat prima zonder diploma kan worden uitgeoefend en niet als een vak. Dit imago probleem en het feit dat er ook veel gebruik wordt gemaakt van ongediplomeerde medewerkers helpt niet mee in het aanbod van goed gekwalificeerde medewerkers. Uit deze gesprekken bleek dat bedrijven behoefte hebben aan breder opgeleide collega's in de hospitality business. Er zijn weinig werknemers die breed ingezet kunnen worden (bediening, frontoffice, activiteitenorganisator- en begeleider). Daarbij geeft het bedrijfsleven aan dat er weinig werknemers zijn die de gasten kunnen 'aanvoelen' en 'het spel' kunnen spelen, waardoor de juiste beleving bij de gasten ontstaat. 'Excellente Hospitality medewerker' is een woord dat na enkele sessies met de betrokken bedrijven als symbolische term wordt genoemd als antwoord op de vraag: 'wat is de omschrijving van je toekomstige medewerker?'</p> <p>Bedrijven met samenwerkingsovereenkomst: Holland Casino Venlo; Van der Valk Venlo; Ria Joosten Catering & Evenementen Neer</p>				
25PZ	ROC van Amsterdam	AV-mediatechnoloog	Niveau 4	26013
<p>Arbeidsmarktrelevantie: De cross-over opleiding is specifiek gericht op de combinatie ICT en AV. Dankzij de elkaar snel opvolgende ontwikkelingen en innovaties op deze gebieden, vraagt de Media-sector om een nieuwe generatie ICT-specialisten. Deze vraag komt voort uit gesprekken met een aantal Media-bedrijven in Hilversum, waaronder N.E.P.</p> <p>Bedrijven met samenwerkingsovereenkomst: Publiek Private Samenwerking Take-5; NEP Hilversum</p>				
25PZ	ROC van Amsterdam	Eventproducer	Niveau 4	26014
<p>Arbeidsmarktrelevantie: Context Evenementen zijn zeer populair en ze zorgen daarmee voor veel werkgelegenheid. Zeker in Amsterdam, dat internationaal bekend staat als Event Capital. Wekelijks is er een gevarieerd aanbod van festivals, feesten, congressen en voorstellingen. Events zoals Amsterdam Dance Event, Huishoudbeurs, Amsterdamse Museumnacht, Amsterdam Open Air en de Parade behoren tot de absolute wereldtop. De evenementenindustrie krijgt steeds meer behoefte aan goed opgeleide Junior Eventproducers die van aanpakken weten. De Junior Eventproducer kan werkzaam zijn op kantoor en/of op locatie; bij een evenementen-bureau, een festivalorganisatie, een uitgaansclub, een museum, op de evenementenafdeling van een groot bedrijf, als organisator van brand events en als ZZP-er. Door de professionalisering van de evenementenindustrie ontstaan er steeds meer gespecialiseerde bedrijven die zich richten op deelaspecten van het productieproces als crowd-support, artist-handling en ticketing. Belang op de arbeidsmarkt Samen met verschillende partijen uit de Amsterdamse evenementenbranche heeft het ROC van Amsterdam het House of Events* ontwikkeld; een huis waarbinnen onderwijs en onderwijsprojecten worden ontwikkeld en uitgevoerd toegespitst op evenementenorganisatie en -productie. De basis van het huis is de opleiding Junior Eventproducer. De partijen uit de Amsterdamse evenementenbranche geven aan dat er in onze stad behoefte is aan gemotiveerde hardwerkende Junior producers die weten welke onderdelen er allemaal komen kijken bij het organiseren van een evenement – de Junior Eventproducer met de kennis, vaardigheden en mentaliteit die bekend is vanuit de Hospitality. Richtten de bedrijven zich eerst vooral op HBO opgeleid personeel, nu zien ze, na verschillende goede ervaringen, in dat de MBO-er de onmisbare schakel is omdat het profiel van de creatief denkende doener naadloos aansluit bij de eisen van het werkveld.</p> <p>Bedrijven met samenwerkingsovereenkomst: Gemeente Amsterdam; House of Events; No Limit; The School of House; Entrop; Cinekid</p>				
08PG	ROC Friese Poort	Voorman jachtbouw	Niveau 4	26015
<p>Arbeidsmarktrelevantie: In oktober 2016 is een haalbaarheidsonderzoek uitgevoerd in het kader van een RIF-aanvraag voor de Yacht Builders Academy (YBA). Hieruit blijkt dat diverse jachtbouwbedrijven in de YBA-regio (zie bijlage Regionale Visie YBA, blz. 12 voor een afbakening van deze regio) behoefte hebben aan een opleiding tot Voorman jachtbouw, onder andere voor jachtschilderen. Een niveau 4 opleiding ontbreekt op dit moment. Daarnaast blijkt uit het regionale visiedocument van de YBA dat de geprognostiseerde studentenaantallen voor een eventuele opleiding Voorman jachtschilder de komende jaren zullen toenemen. Het gaat dus om een stabiele instroom, maar de aantallen zijn aan de lage kant. Daarom is ervoor gekozen om de opleiding breder te maken dan alleen gericht op schilderen. Binnen deze brede opleiding Voorman jachtbouw is een groot deel van de inhoud hetzelfde voor de verschillende disciplines, waardoor dit gezamenlijk kan worden aangeboden. Sinds februari 2017 zijn er in het kader van het project Yacht Builders Academy diverse bijeenkomsten met vertegenwoordigers van jachtbouwbedrijven geweest (voor een lijst van betrokken bedrijven en andere partners zie Regionale Visie YBA, blz. 14). In deze bijeenkomsten werd het belang van een nieuwe niveau 4 opleiding wederom onderstreept. In de laatste bijeenkomst van 7 september jl. gingen de bedrijven tevens akkoord met de inhoud van de nieuwe opleiding Voorman jachtbouw zoals verwoord in deze aanvraag. Wat betreft de werkgelegenheid is er op de maritieme arbeidsmarkt een (groeïende) behoefte aan technische vaklieden. Dit komt met name door de vergrijzing en ontgroening van de beroepsbevolking en de ontwikkelingen in de maritieme industrie. Tegelijkertijd wordt in de regio een forse toename van de werkgelegenheid voorzien (Plan</p>				

van Aanpak YBA). In Nederland zijn er 136 jachtwerven, waarvan een derde deel zich in Friesland bevindt. Daarnaast zijn er in Friesland vier werven die zich richten op de nieuwbouw en het re-fitten van superjachten (Regionale Visie YBA, blz. 22 e.v.). Tot slot dient niet onvermeld te blijven dat Nederland voor wat betreft jachtbouw een belangrijke positie heeft op de internationale markt en in het marktsegment van jachten groter dan 40 meter zelfs marktleider is. In het Regionale Visiedocument YBA vindt u de cijfermatige onderbouwing hiervan. Om deze positie te behouden moet zowel de kwaliteit als de kwantiteit van de degenen die in deze sector werkzaam zijn omhoog. De nieuwe opleiding Voorman jachtbouw moet hieraan bijdragen.

Bedrijven met samenwerkingsovereenkomst:

De Vries Scheepsbouw Makkum BV; De Koning groep Kuipers Woudsend – Dok & Scheepsbouw; Hoora Watersports

12VI	Nordwin College	Vakexpert industrieel produceren van levensmiddelen (4jr)	Niveau 4	26016
------	-----------------	---	----------	-------

Arbeidsmarktrelevantie:

Vanuit de bedrijven in de voedingsindustrie leeft al langere tijd de wens om medewerkers op te leiden tot voedingsoperator/productiespecialist nieuwe stijl, die de benodigde kennis en vaardigheden uit de voedingstechnologie (receptuur, voedselveiligheid, chemie, microbiologie) combineert met de benodigde kennis en vaardigheden uit de procestechniek. Door toenemende complexiteit en van het productieproces, zowel in technologische als technische zin ontstaat een nieuwe opleidingsbehoefte waarin deze worden samengebracht en verbonden aan nieuwe competenties in relatie tot beroepshouding. Zie hiervoor ook het door de taskforce HCA Food&Feed van de FNLI (Federatie Nederlandse Levensmiddelen Industrie) opgestelde rapport "Leren en werken, werken en leren" (<http://www.fnli.nl/wpcontent/uploads/2015/01/Leren-en-werken-visiedocument-DEF.pdf>). Hierin wordt beschreven dat kennis en ervaring in de procestechniek niet voldoende is om op mbo-niveau te functioneren in de voedingsindustrie. Door het werken met "levende grondstoffen" worden bijzondere eisen gesteld aan kennis van microbiologie, chemie, levensmiddelentechnologie, inclusief bijpassende beroepshouding. Deze is onvoldoende te bereiken via een enkel keuzedeel "voeding, procestechniek", K0380. In hetzelfde document wordt ook aangegeven wat de kwantitatieve vraag naar mbo-medewerkers in de Foodsector is, hierin benoemd als MBO ¾. De geschatte jaarlijkse landelijke behoefte in deze categorie bedraagt 540 nieuwe medewerkers in het profiel productiemedewerkers/operators. De Foodbedrijven zijn verenigd in de FNLI. Deze voert een actief HCA-beleid, waarvan de regionale HCA-bijeenkomsten een exponent zijn. Het inrichten van de cross-over is daar regelmatig aan de orde. De projectleider HCA van de FNLI onderschrijft de ontwikkeling (zie verklaring). MKB-bedrijven in het Noorden werken samen in een netwerkorganisatie Innexus. Dit zijn o.a. CSK Food enrichments, DOC kaas, Ausnutria, Hochwald, Lamb Weston en Royal Steensma. Vanuit dit samenwerkingsverband wordt de cross-over ook gesteund (zie verklaring). Het grootste Nederlandse zuivelbedrijf Royal FrieslandCampina ondersteunt dit initiatief eveneens. Alle bovengenoemde bedrijven participeren in het Centrum voor Innovatief vakmanschap "CIV Food Noord", het onderdeel van het CIV Agrifood, waarin mbo Life Sciences de initiator is. Andere samenwerkingsverbanden met Foodbedrijven waarin mbo Life Sciences participeert en waarin de vraag naar deze cross-over aan de orde is, zijn: de Dutch Dairy Chain, Zuivelopleidingen Nederland, marktsegment voeding SBB en het project Slagvaardig MBO.

Bedrijven met samenwerkingsovereenkomst:

Federatie Nederlandse Levensmiddelen Industrie (verenigde foodbedrijven); Innexus (netwerkorganisatie MBK-bedrijven in het Noorden (o.a. CSK Food Enrichments; DOC kaas; Ausnutria Hyproca; Hochwald; Lamb Weston/Meijer en Royal Steensma); Royal FrieslandCampina; Centrum voor Innovatief vakmanschap Food Noord

ISBN 978-94-92743-21-3
NUR 840

