



Branche-erkenning FME
Verkenning



Colofon

Titel	Branche-erkenning FME
Auteur	Maartje Stroo, Jessica Spithoven
Versie	1.0
Datum	12-1-2022
Project	Branche-erkenning FME (000764)

Stichting CINOP realiseert oplossingen voor complexe vraagstukken in onderwijs en arbeidsmarkt. Oplossingen met impact. Wij zetten ons in voor een optimale deelname van iedereen aan de samenleving, vandaag en morgen. We professionaliseren en flexibiliseren leerprocessen, samen met onze partners in onderwijs, overheid en bedrijfsleven. We zijn gespecialiseerd in vraagstukken rondom flexibel onderwijs, professionalisering in het beroepsonderwijs en arbeidsmarktleren: een leven lang ontwikkelen. Ook internationaal zijn we actief: samen met onze partners dragen we bij aan mobiliteit, Europese leermogelijkheden en onderwijsprojecten voor capaciteitsontwikkeling in Europa, Afrika, Azië en Latijns Amerika.



CINOP B.V.
Postbus 1585
5200 BP 's-Hertogenbosch
Tel: 073-6800800
www.cinop.nl

© CINOP B.V. 2020

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, op welke andere wijze dan ook, zonder vooraf schriftelijke toestemming van de uitgever.

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	I
Inleiding	1
1.1 STAP-regeling	2
1.2 Verkenning branche-erkenning FME	3
2 Plan en werkwijze oriëntatiefase.....	5
2.1 Deskresearch en panelgesprekken andere branches m.b.t. erkenning opleiders 5	
2.2 Gesprek met portefeuillehouders binnen FME	5
2.3 Panelgesprekken stakeholders.....	6
3 Scenario's.....	7
3.1 Scenario 1: De huidige situatie volstaat.....	7
3.2 Scenario 2: De branche als inkoper van kwaliteit	7
3.3 Scenario 3: De branche als inhoudelijk expert	8
3.4 Scenario 4: Branche-erkenning met minimale eisen voor de STAP-regeling (groeimodel)	9
3.5 Scenario 5: De branche als kwaliteitserkenner	10
4 Uitkomsten gesprekken	11
4.1 Perspectief vanuit FME	11
4.2 Perspectief vanuit andere branches	12
4.3 Perspectief vanuit opleiders in de branche	13
5 Bevindingen Werkgroep Onderwijs.....	14
6 Conclusies en aanbevelingen	15
Appendix.....	17

Inleiding

Door digitalisering, en technologische en sociale ontwikkelingen ondergaat de samenleving een radicale verandering. Organisaties en de inhoud van werk veranderen sterk als gevolg hiervan. Het is van cruciaal belang dat werkgevers en werknemers blijvend investeren in de ontwikkeling van (hun eigen) kennis en vaardigheden in het kader van een Leven Lang Ontwikkelen. Een integrale benadering van leren en ontwikkelen op de Nederlandse arbeidsmarkt is hiervoor noodzakelijk. Dit vraagt van de overheid om een nauwe aansluiting tussen beleid, regelingen en middelen waarmee opleiden en ontwikkelen mogelijk gemaakt kunnen worden op de hele arbeidsmarkt. Daarnaast vraagt het van het onderwijs en het bedrijfsleven om een (post-)initieel scholingsaanbod te realiseren voor (verdere) professionalisering, dat aansluit op technologische en andere ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, dat flexibel en duurzaam is, en voor iedereen toegankelijk.

De technologische industrie staat hierin voor een extra uitdaging, vanwege de snelheid waarmee technologische ontwikkelingen en nieuwe verwachtingen ten aanzien van technische installaties zich in deze branche voordoen. Niet alleen is het van cruciaal belang om (nieuw) talent op te leiden voor de alsmaar toenemende werkgelegenheid in deze sector. Het kunnen (door-)ontwikkelen en behouden van medewerkers binnen de sector en hen duurzaam inzetbaar te maken is eveneens essentieel. Een manier om hierop in te kunnen spelen binnen de technologische industrie is het landelijke Smart Industry programma, waarvan FME een van de grondleggers is. Door middel van nauwe samenwerking tussen bedrijfsleven, onderwijs en (lokale) overheden zijn inmiddels al tientallen Fieldlabs¹, Technohubs² en bedrijfs(tak)scholen in Nederland opgezet. Hiermee wordt antwoord gegeven op de vraag naar innovatief en relevant opleidingsaanbod dat aansluit op de snel ontwikkelende technologische branche. Uit onderzoek dat FME onder de eigen brancheondernemers heeft uitgevoerd blijkt namelijk dat 93% van de bedrijven binnen de branche een tekort heeft aan goed opgeleide werknemers en dat bovendien 50% van de ondernemers ervaart dat de aansluiting tussen het (regulier) onderwijs en de arbeidspraktijk een knelpunt vormt in de samenwerking tussen sector en onderwijs³. Hoewel deze innovatieve opleidingsvormen veelal samen met bekostigde onderwijsinstellingen worden opgezet en aangeboden, passen de opleidingen en trainingen van Fieldlabs, Technohubs en bedrijfs(tak)scholen over het algemeen niet binnen het stelsel van bekostigd of gesubsidieerd (post-)initieel onderwijs. Van belang is om ook dergelijke innovatieve opleidingen weer passend te krijgen binnen het stelsel, om daarmee opleiding en ontwikkeling in de technologische sector zo goed mogelijk te stimuleren en faciliteren.

¹ Website Smart Industry: Fieldlabs zijn praktijkomgevingen waarin bedrijven en kennisinstellingen doelgericht Smart Industry oplossingen ontwikkelen, testen en implementeren. Ze vormen ook een omgeving waarin mensen deze oplossingen leren toe te passen. Daarnaast versterken ze verbindingen met onderzoek, onderwijs en beleid op een specifiek Smart Industry thema. Momenteel zijn 45 Smart Industry Fieldlabs actief. Voor nieuwe Smart Industry Fieldlabs is een aanvraagprocedure ontwikkeld met criteria als een radicale-innovatiedoelstelling, een programma van minstens drie jaar met een programmacoördinator en een aantal projecten met diverse private en publieke partners, inclusief financiering en afstemming met andere Fieldlabs.

² A+O Metalektro: In een technohub werken onderwijs en bedrijfsleven in een regionale publiek-private samenwerking (PPS) aan kennisuitwisseling op het gebied van technologische innovaties. De technohub organiseert: nauwe samenwerking tussen bedrijven en het onderwijs, gericht op het overdragen van technologische innovaties; hybride, niet-schoolse vormen van onderwijs die zorgen dat werkenden zich bijscholen in nieuwe technieken, ICT en technologische innovaties; techniekpromotie: zichtbaarheid van technologische innovaties zorgt voor doorontwikkeling in de techniek.

³ <https://www.fme.nl/standpunten/voldoende-talent-opleiden>

1.1 STAP-regeling

Een actuele ontwikkeling die hierin mogelijk verandering of beweging tot stand kan brengen is de STAP-regeling die per 1 maart 2022 ingaat (Stimulering Arbeidsmarkt Positie). Deze regeling vervangt de fiscale aftrek van scholingskosten. Met de STAP-subsidie kunnen werkenden en werkzoekenden jaarlijks een bedrag van maximaal € 1.000 aanvragen ten behoeve van opleiding en ontwikkeling. Om toegang te krijgen tot het STAP opleidingsregister, moeten opleiders via een kwaliteitsmerk waarover zij beschikken voldoen aan verschillende kwaliteitseisen die zijn opgenomen in een toetsingskader. Op voorhand zijn bij inwerkingtreding van de STAP-regeling scholingsactiviteiten uit vijf categorieën toegang verleend tot het STAP-register:

- Scholingsactiviteiten die worden aangeboden door een opleider die OCW-erkend onderwijs verzorgt;
- Scholingsactiviteiten die zijn ingeschaald in het kwalificatieraamwerk NLQF;
- Scholingsactiviteiten die worden aangeboden door opleiders met het NRTO-keurmerk;
- Scholingsactiviteiten die vallen binnen een EVC-procedure van een erkende EVC-aanbieder;
- Scholingsactiviteiten die opleiden voor een branche- of sector-erkend certificaat.

In de loop van 2022 kunnen meer opleiders en scholingsactiviteiten aan het STAP-register worden toegevoegd. Een toetsingskader hiervoor is momenteel in ontwikkeling. Dit kader zal kwaliteitscriteria voor opleiders bevatten, die voornamelijk gericht zijn op de kwaliteit van de opleider als organisatie (te denken valt aan kwaliteitssystem, interne processen, klachten- en geschillenregeling, financieel beheer, vereisten rondom bestaansgeschiedenis en continuïteit e.d.). Toepassing van dit kader moet ervoor zorgen dat het STAP-register alleen opleiders en scholingsactiviteiten bevat die van voldoende kwaliteit zijn en bijdragen aan de doelstellingen van de STAP-regeling. Van bestaande kwaliteitskeurmerken en erkenningsregelingen kan verwacht worden dat zij de kwaliteit van opleiders en scholingsactiviteiten (in zekere mate) borgen. De beoordeling van welke opleiders wel of niet in het STAP-register opgenomen worden, zal dan ook gebeuren op het niveau van keurmerken en andere kwaliteitslabels. Keurmerken kunnen zich in de loop van 2022 aandienen om getoetst te worden voor STAP. Aan de hand van het toetsingskader voor de STAP-regeling wordt vervolgens beoordeeld of de eisen die een keurmerk aan opleiders stelt voldoende overeenkomen met de eisen die in het toetsingskader zijn opgenomen. Indien dit het geval is, krijgen opleiders die dat keurmerk dragen de mogelijkheid om hun scholingsaanbod in het STAP-register op te laten nemen..

Voor brancheorganisaties die voor de branche relevant opleidingsaanbod via een branche-erkenning in het STAP-register willen laten opnemen, zijn afspraken gemaakt met VNO-NCW en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Bij inwerkingtreding van de regeling kunnen brancheorganisaties aangesloten bij VNO-NCW toegang tot het STAP-register krijgen, mits zij een branche-erkenning hanteren die voldoet aan criteria die zijn opgesteld door VNO-NCW en CBON. In de loop van 2022 zullen ruim 40 lid-branches van VNO-NCW die aan deze criteria voldoen met hun brancheopleidingen in het STAP-register worden opgenomen.

De verwachting is dat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de eisen die in het toetsingskader voor de STAP-regeling zijn opgenomen naar verloop van tijd zal

aanscherpen. Ook de op voorhand tot het register toegelaten categorieën zullen dan aan de hand van het toetsingskader beoordeeld worden. Dit betekent dat keurmerken en erkenningsregelingen die niet (meer) aan de eisen in het toetsingskader voldoen ook (uiteindelijk) uitgesloten kunnen worden van de regeling. Wat de eventuele toekomstige aanscherping van de toelatingseisen zal betekenen voor brancheopleidingen is nog onduidelijk, maar naar verwachting zullen de huidig geldende criteria zoals geformuleerd door VNO-NCW/CBON voor branche-erkenningregelingen op termijn niet langer toereikend zijn.

Naast het STAP-budget zijn er ook andere regelingen, o.a. Zij- instroom naar kansrijke beroepen in de techniek en ICT, NL leert door en andere overheidsregelingen, die veelal werken onder dezelfde voorwaarden of vereisten.

1.2 Verkenning branche-erkenning FME

In de huidige constructie vallen innovatieve opleidingen, zoals georganiseerd of aangeboden door de Technohubs, Fieldlabs en bedrijfs(tak)scholen in de technologische sector, buiten de regeling van het STAP-budget of andere relevante regelingen. Deelnemers aan deze scholingsactiviteiten kunnen het STAP-budget hiervoor dus niet aanwenden. Om de civiele waarde, herkenbaarheid en kwaliteit van innovatieve opleidingen op de arbeidsmarkt te vergroten én deze in aanmerking te laten komen voor subsidie van het STAP-budget heeft FME de mogelijkheden tot een branche-erkenning voor dergelijke opleidingen laten verkennen. Hiermee zoekt FME meer inzicht in voorbeelden, criteria, uitgangspunten en variatiemogelijkheden op het gebied van branche-erkende opleidingen als een van de toegangswegen tot het STAP-register. Zo had deze verkenning als doel om tot afgewogen keuzes te komen en – indien er wordt gekozen voor een branche-erkenning voor opleidingen – een regeling te kunnen opbouwen 'fit for purpose' is en ingrediënten bevat die voor de sector van belang of zelfs randvoorwaardelijk zijn. Het resultaat hiervan is een plan met scenario's op basis waarvan besloten kan worden óf en hoe branche-erkenning invulling te geven.

Om in beeld te brengen wat verschillende varianten van branche-erkenning zijn, welke kenmerken en onderliggende 'indicatoren' hierop van invloed zijn en hoe dit alles georganiseerd wordt, is enerzijds een blik buiten de sector van belang:

- Welke voorbeelden zijn er in andere sectoren rondom erkenning van opleidingen (zowel in branches/sectoren, maar ook in onderwijs) die kunnen dienen als inspiratiemateriaal en om verschillen in aanpak, criteria, uitgangspunten en organisatie te kunnen onderscheiden?
- En wat kan er geleerd worden van andere sectoren?
- Wat werkt heel goed en wat heeft men wellicht onderschat qua impact?

Daarnaast is het in de verkenning van belang ook informatie vanuit de eigen sector op te halen:

- Wat verstaan belangrijke stakeholders onder kwaliteit van opleiden?
- Is er behoefte aan een FME branche-erkenning voor opleidingen?
- Wat willen zij met een branche-erkenning voor opleidingen bereiken?
- Waar moet dat (in hun ogen) minimaal aan voldoen?

- Welke voorbeelden passen bij de technologische sector?

Deze verkenning geeft inzicht in de wensen en eisen die de branche zelf stelt aan een branche-erkenning en biedt daarmee perspectief van de richting waarin het erkennen van opleidingen binnen de branche en het borgen van kwaliteit daarvan zich volgens de sector zou moeten ontwikkelen. Daarnaast heeft de verkenning een overzicht opgeleverd van mogelijkheden en onderliggende structuur, kenmerken/indicatoren en welke keuzes gemaakt kunnen worden, als input voor een volgende stap.

2 Plan en werkwijze oriëntatiefase

In de eerste stap is de focus gelegd op beschikbare bronnen rondom de kwaliteit van opleiden en is onderzocht welke eisen en voorwaarden de branche zelf stelt aan (een stelsel voor) branche-erkende opleidingen. Hiermee hebben we zicht gekregen op het perspectief dat past bij de branche.

2.1 Deskresearch en panelgesprekken andere branches m.b.t. erkenning opleiders

De oriëntatiefase is begonnen met het in beeld brengen van beschikbare opties in een documentenanalyse. Dit betrof onder meer bronnen vanuit het eigen sectorperspectief:

- Welk soort opleidingen zou in aanmerking moeten komen voor branche-erkenning?
- Welke informatie is over deze opleidingen/samenwerkingsverbanden beschikbaar (te denken valt aan o.a. Fieldlab Smart Welding, Smart Makers Education)?
- Welke bronnen zijn er beschikbaar als het gaat om (kwaliteit van) opleiden en ontwikkelen?

Daarnaast zijn bronnen geraadpleegd vanuit andere branches. Diverse sectoren werken nu al met een erkenning voor hun brancheopleidingen (naast mbo), denk aan de ICT (via keurmerk VOI), de voetverzorgingsbranche (via ProVoet-erkende opleiders), de horeca (via SVH Erkenningsregeling Horecaopleidingen). Daarnaast zijn er ook branches die op andere wijze het opleidingsaanbod in hun branche waarderen. Door kennis te nemen van deze andere praktijken in andere branches en sectoren hebben we inzichtelijk kunnen maken welke verschillende varianten er zijn (erkenningsregelingen en -criteria, de beoordelingscyclus en -aanpak). Deze branches hebben als voorbeeld/inspiratie gediend bij de uitwerking van de verschillende scenario's. Via deskresearch is relevante informatie in beeld gebracht:

- Welke erkenningsregelingen en reglementen hanteren andere sectoren voor erkenning van brancheopleidingen of brancheopleiders?
- Hoe organiseren zij een en ander qua bemensing en qua processen?

Naast deskresearch en de analyse op 'papier' is ook verkend welke overwegingen, keuzes en eventuele uitdagingen en knelpunten in de uitvoering bij hen een rol hebben gespeeld. Om dit in beeld te kunnen brengen zijn verdiepende gesprekken gevoerd met woordvoerders van enkele andere branches, te weten:

- ECP platform voor de InformatieSamenleving/Opleidingsfonds arbeidsmarkt ICT
- Opleiding, Ontwikkeling, Metaalbewerking (OOM)

2.2 Gesprek met portefeuillehouders binnen FME

Met de portefeuillehouders binnen FME, Geert Huizinga, Carolien van Blitterswijk en Hanneke Ackermann, is een gesprek gevoerd, waarin doel en wenselijke invulling van de branche-erkenning zijn besproken. Tijdens dit gesprek zijn onder andere de volgende onderwerpen besproken:

- Visie: Wat wil FME bereiken met de erkenning van opleiders en kwaliteitscriteria? Wat is het doel? Wat is de visie ten aanzien van de kwaliteit van opleiding en wat zou de focus moeten zijn? Hoe draagt een branche-erkenning bij aan kwaliteit in de sector en de zichtbaarheid van FME? Wat is het directe belang van de branche-erkenning voor bedrijven en hun medewerkers? En welk scenario past daar het beste bij?
- Inhoud criteria: Op welke onderdelen ziet men (minimaal) criteria (denk aan organisatie-eisen, processen en inhoud)? Wanneer is een branche-erkenning 'fit for purpose'? Waar wil men op sturen en wanneer is het eerder ballast? Wat is (in het licht van de visie) 'need to have' en wat is 'nice to have'?
- Beoordelingscyclus: Hoe zouden processen eruit moeten zien?
- Betrokkenen: Wie zijn sleutelpersonen om te betrekken?
- Beheer, onderhoud en financiën: Waar wil men dit beleggen, wie is verantwoordelijk? Hoe onderhouden we het systeem dat we optuigen? Hoe organiseren we dit betaalbaar en wie gaat dit betalen? Wat is nodig om e.e.a. haalbaar, uitvoerbaar, betaalbaar en organiseerbaar (HUBO) in te richten?

Uit het gesprek is naar voren gekomen welke onderdelen van branche-erkenning voor FME het meest aantrekkelijk en beloftevol zouden zijn. Vanuit deze basis zijn gesprekken met relevante stakeholders gevoerd om uiteindelijk tot een overzicht van mogelijke varianten in branche-erkenning te komen, uitgewerkt in verschillende scenario's.

2.3 Panelgesprekken stakeholders

Naast de portefeuillehouders binnen FME is het van belang te weten hoe de voor FME relevante stakeholders aankijken tegen een branche-erkenning voor opleiders. Stakeholders kunnen nuttige input leveren en goede (alternatieve) ideeën of suggesties inbrengen ten aanzien van branche-erkenning, criteria, uitvoeringsvormen etc. Ook kunnen zij mogelijke ideeën vanuit FME toetsen op haalbaarheid, uitvoerbaarheid, betaalbaarheid en organiseerbaarheid (HUBO). Door stakeholders in een vroegtijdig stadium te betrekken, kan dat bovendien bijdragen aan het draagvlak, mocht er uiteindelijk besloten worden tot invoering van een branche-erkenningsregeling. Om die reden zijn tijdens deze verkenning diverse stakeholders uitgevraagd, waaronder leden van FME en innovatieve opleiders, om te komen tot een scherper perspectief ten aanzien van de branche-erkenning. Om in gerichter in gesprek te gaan, zijn visie en kaders ten aanzien van de branche-erkenning gediend en die hebben gediend als raamwerk en toetsingskader in de gesprekken met andere stakeholders. Er zijn gesprekken gevoerd met:

- Programmabureau Smart Industry
- TataSteel
- Tetrix Techniekopleidingen
- NVKL
- Fieldlab Industrial Robotics
- Smart Makers Academy
- Werkgroep Onderwijs vanuit FME

Deze input is gebundeld in dit rapport, ten behoeve van besluitvorming binnen FME over de richting die men in wil slaan t.a.v. branche-erkenning voor opleiders.

3 Scenario's

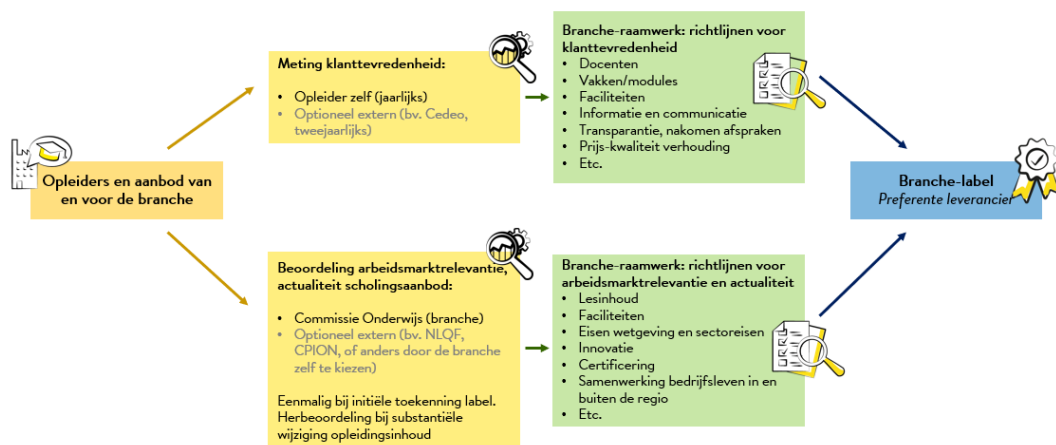
Naar aanleiding van deskresearch en de gesprekken zijn vijf scenario's opgesteld, waarin de mogelijke varianten van erkenning van kwaliteit van opleiders en scholing door de branche zijn geformuleerd. Deze scenario's zijn visueel uitgewerkt in de processen, actoren en criteria die hierbij komen kijken. De scenario's zijn gebruikt als leidraad tijdens laatste gesprekken, ter toetsing voorgelegd aan de Werkgroep Onderwijs binnen FME en Smart Makers Academy (als één van de beoogde innovatieve opleiders).

3.1 Scenario 1: De huidige situatie volstaat

In dit scenario kiest de branche ervoor om geen eigen erkenningsregeling, label of anderszins georganiseerde kwaliteitsduiding in het leven te roepen. De situatie zoals die nu is volstaat: opleiders hebben geen behoefte aan branche-erkenning, omdat zij de kwaliteit van hun onderwijs al via andere kanalen borgen en zo ook al toegang hebben tot het STAP-register (bv. OCW, NLQF, NRTO).

3.2 Scenario 2: De branche als inkoper van kwaliteit

In dit scenario blijft de branche weg van een eigen keurmerk of erkenningsregeling, maar wordt wel een administratie opgezet voor 'preferente leveranciers' en onderwijspartners waar vanuit de branche veel mee wordt samengewerkt. Er wordt een raamwerk ontwikkeld met criteria ten aanzien van arbeidsmarktrelevantie binnen de branche. Ook worden criteria voor klanttevredenheid over opleiders geformuleerd, op basis waarvan opleiders en hun scholingsaanbod gewaardeerd kunnen worden voor de branche. De bedrijfs(tak)scholen en innovatieve opleidingen binnen de branche (Technohubs, Fieldlab) moeten voldoen aan de eisen in dit raamwerk en worden opgenomen in het register van 'preferente leveranciers'. Niet-branche-gerelateerde scholingsactiviteiten (zoals cursussen VCA, digitale vaardigheden, taalcursussen, etc.) vallen buiten dit raamwerk.

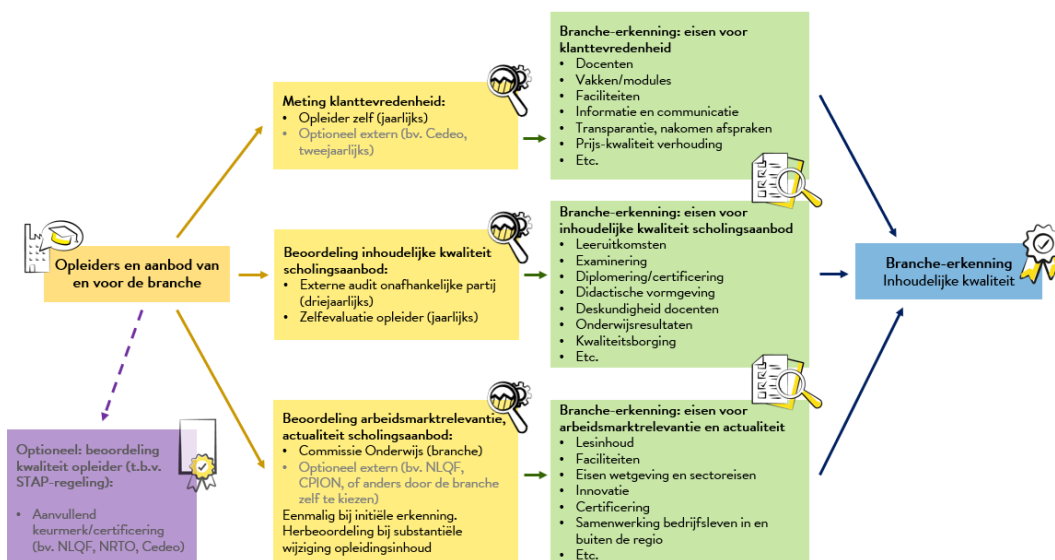


Scenario 2 vergt nauwelijks wijziging aan de huidige gang van zaken. Het is een relatief goedkope en eenvoudige optie om meer zicht te krijgen op de arbeidsmarktrelevantie en

actualiteit van opleidingen voor de branche. Het kan daarmee de kwaliteit van opleidingen in de branche een impuls geven. Echter opleiders binnen de branche hebben alsnog een aanvullend keurmerk nodig voor STAP. Dat is met de huidige criteria nog niet voldoende gedekt.

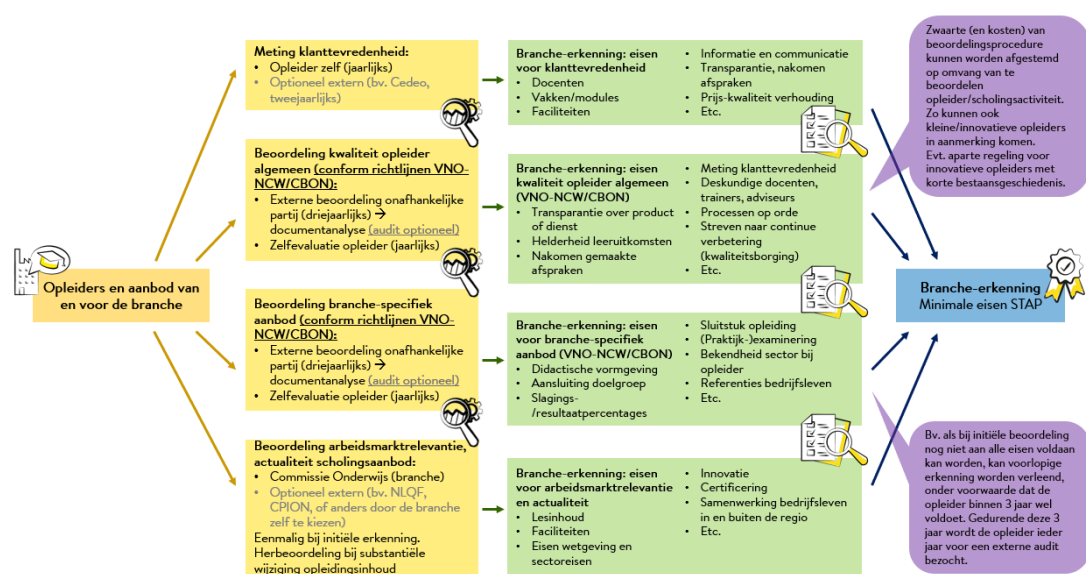
3.3 Scenario 3: De branche als inhoudelijk expert

In dit scenario werkt de branche een gedeeltelijke branche-erkenningsregeling uit, die zich richt op de inhoudelijke kwaliteit van opleidingen. Het branchekeurmerk zegt - naast de klanttevredenheid en de arbeidsmarktrelevantie uit scenario 2 - zo iets over de onderwijsinhoudelijke kwaliteit scholingsactiviteiten voor de branche binnen het 'keurmerk'. Denk daarbij aan eisen ten aanzien van de leeruitkomsten, de examinering, didactische vormgeving en deskundigheid van docenten enerzijds en anderzijds ten aanzien van onderwijsresultaten en kwaliteitsborging van de opleiding. Eventuele meting van kwaliteit van opleiders wordt uitbesteed aan bestaande partijen die hierop keuren (zoals NRTO, Cedeo). Bedrijfs(tak)scholen en innovatieve opleidingen (Technohubs, Fieldlabs) binnen de branche dragen het branchekeurmerk voor inhoudelijke kwaliteit. Via een aanvullend keurmerk kunnen zij eventueel toegang tot het STAP-register verkrijgen. Dit is nodig, omdat STAP uitgaat van de kwaliteit van de opleider en niet zozeer van de opleiding. Ook dit scenario is relatief goedkoop en eenvoudig in te richten, voor zowel voor brancheorganisatie als leden en/of opleiders. Het draagt bij aan zicht op kwaliteit van opleidingen in de branche. Opleiders kunnen zich onderscheiden op inhoudelijke kwaliteit, arbeidsmarktrelevantie en actualiteit. Het voldoet echter nog niet aan alle vereisten voor STAP en daarmee vallen innovatieve opleidingen nog niet binnen het stelsel.



3.4 Scenario 4: Branche-erkenning met minimale eisen voor de STAP-regeling (groeimodel)

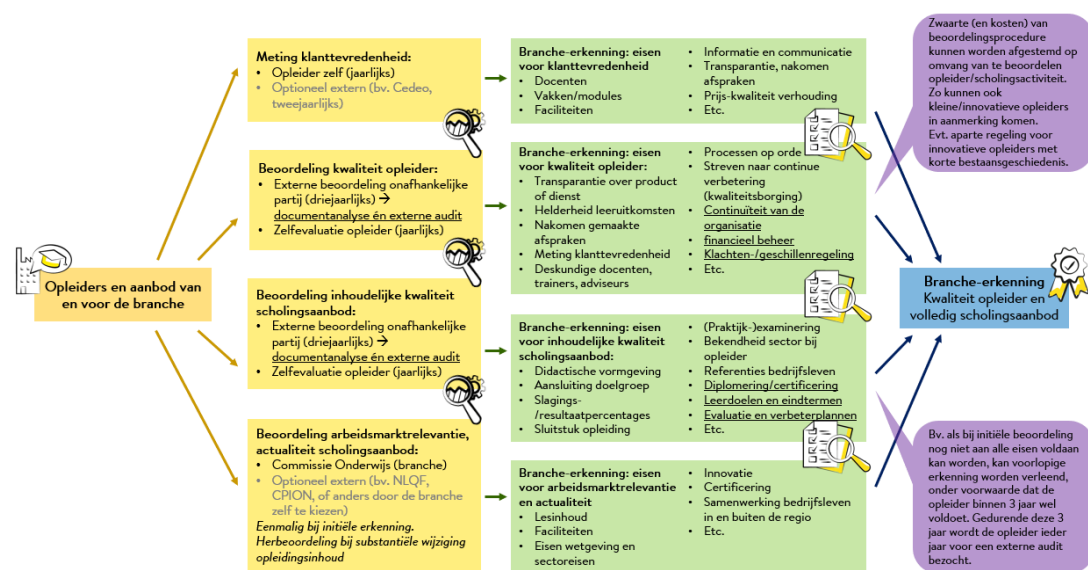
In dit scenario richt de branche een 'lean' branche-erkenningsregeling in, die voldoet aan de minimale eisen voor de STAP-regeling, zoals deze bij inwerkingtreding van de regeling gelden en die zijn uitgewerkt door VNO-NCW en CBON. Deze erkenningsregeling bevat criteria die zowel de kwaliteit van de *opleider* beoordelen (voor scholing van algemene aard), als de *inhoudelijke* kwaliteit (voor branche-specifieke scholingsactiviteiten). Met deze erkenningsregeling kan in de basis toegang tot het STAP-register worden verkregen. Ook vormt deze erkenningsregeling een eerste stap in een professionaliseringsslag voor de branche-erkende en innovatieve opleiders. Deze erkenningsregeling wordt opgezet als een groeimodel. Wanneer het STAP toetsingskader voor alle toegelaten categorieën gaat gelden (ook voor de op voorhand toegelaten partijen), zullen mogelijk de eisen voor keurmerken en opleiders worden aangescherpt. De branche-erkenningsregeling die in scenario 4 wordt ingericht, kan hierin meegroeien naar scenario 5, zoals hieronder is uitgewerkt. Het groeimodel biedt (financiële) ruimte en tijd aan de branche en haar erkende opleiders om dit goed uit te werken en vergt een minder grote (aanvankelijke) investering van alle partijen. Indien mogelijk dragen de bedrijf(tak)scholen en innovatieve opleidingen binnen de branche ook dit branche-keurmerk, al zullen de hogere eisen die hiermee worden gesteld met name voor zeer innovatieve opleidingen uiteindelijk een barrière kunnen vormen. Deze groeiregeling biedt een gunstig perspectief voor toelating tot STAP op de korte termijn, met mogelijkheid om mee te groeien met STAP-toetsingskader. Kosten voor kleine(re) opleiders kunnen mogelijk beperkt worden als de zwaarte van de beoordeling wordt afgestemd op de omvang van de te beoordelen opleider. Een nadeel van deze groeiregeling is dat deze mogelijk nog te veeleisend is voor nieuwe en innovatieve opleidingen, zeker wanneer doorgegroeid moet worden met het STAP-toetsingskader. Dit is – naar verwachting – voor opleiders een relatief grote kostenpost om een en ander goed in te regelen, volgens de richtlijnen van STAP.



3.5 Scenario 5: De branche als kwaliteitserkenner

In dit scenario richt de branche een volledig uitgewerkte branche-erkenningsregeling in. Hiermee worden hoge en ambitieuze eisen gesteld aan de kwaliteit van zowel opleiders als de inhoud van hun aangeboden scholing. Met deze variant van branche-erkenning wordt al voorbijgegaan aan de basiscriteria voor kwaliteit die naar verwachting in het toetsingskader voor de STAP-regeling geformuleerd zullen worden. Wanneer de eisen vanuit de STAP-regeling worden aangescherpt, hoeft de branche dus geen of nauwelijks aanvullende aanpassingen aan de branche-erkenningsregeling te doen. Dit scenario geeft het breedste zicht op de kwaliteit van scholingsaanbod voor de branche, zowel van opleiders als van hun aanbod. Het is toegankelijk voor hele branche en afgestemd op de vereisten van de branche, met een focus op arbeidsmarktrelevantie en actualiteit. Het biedt tevens een gunstig perspectief: ook bij aangescherpte eisen voldoet het om te worden toegelaten tot het STAP-register (en te blijven).

Indien mogelijk dragen de bedrijf(tak)scholen en innovatieve opleidingen binnen de branche ook dit branche-keurmerk, al zullen de hoge eisen die hiermee worden gesteld met name voor zeer innovatieve opleidingen een barrière kunnen vormen. Voor opleiders is het erg tijds- en arbeidsintensief om op te zetten en in te richten.



4 Uitkomsten gesprekken

Tijdens de verkenning zijn in totaal 9 gesprekken gevoerd met partijen van binnen en buiten de branche:

FME	Opleiders (binnen FME)	Andere branches
Portefeuillehouders FME	Fieldlab Industrial Robotics	OOM
NVKL	TataSteel Academy	ECP
Smart Industry programma	Smart Maker Education	
	Tetrix Techniekopleidingen	

4.1 Perspectief vanuit FME

In een vroeg stadium van de verkenning is ook een gesprek met de portefeuillehouders binnen FME gevoerd. Het doel van dit gesprek was om te achterhalen wat FME zelf verstaat onder kwaliteit van opleidingen, wat hun visie op branche-erkenning is, en waaraan een dergelijke branche-erkenningsregeling volgens hen zou moeten voldoen. Uit dit gesprek kwam naar voren dat FME het belangrijk vindt om met het scholingsaanbod binnen de branche aan te kunnen sluiten bij ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. De technologische ontwikkeling gaat zo snel, dat er hard gewerkt moet worden om het aanbod relevant te houden en waar nodig/mogelijk het gat tussen de reguliere opleidingen en de huidige stand van de technologie zo goed mogelijk te dichten. Hiervoor is goede samenwerking tussen het onderwijs en het bedrijfsleven noodzakelijk. Verder vindt FME het belangrijk dat het scholingsaanbod binnen de branche zo laagdrempelig, flexibel, uitnodigend en voor iedereen toegankelijk is. Er moet aandacht zijn voor maatwerk, het slim combineren van leren en werk. Er moet aandacht zijn voor duurzame inzetbaarheid om zo ruimte te creëren voor in- en doorstroom van werkenden en werkzoekenden van binnen én buiten de branche. Bij het beoordelen van kwaliteit van opleidingen vindt FME de ervaringen van deelnemers vooropstaan. In een mogelijke branche-erkenningsregeling moet dan ook voldoende aandacht besteed worden aan betrouwbaar klanttevredenheidsonderzoek. Verder gaven zij aan dat de branche-erkenning vooral niet te zwaar aangezet zou moeten worden. Het liefst zouden zij toewerken naar een eenvoudig en toegankelijk beoordelingssysteem, dat voor alle betrokken partijen zo min mogelijk investering vergt qua tijd en financiële middelen. Ook uit het gesprek met de programmamanager voor het Smart Industry programma kwam dit beeld duidelijk naar voren. Zij zien meerwaarde van een branche-erkenning. Scholing voor de volwassen doelgroep moet zo interessant en relevant mogelijk zijn, het moet de moeite waard zijn en een waardevol en waardevast certificaat opleveren. Branche-erkenning kan een motivatie zijn om inhoudelijke kwaliteit van onderwijs bij Technohubs, Fieldlabs en bedrijfs(tak)scholen e.d. hoog te houden. Omdat Smart Industry zich ervan bewust is dat het voldoen aan de vereisten voor branche-erkenning voor kleine innovatieve opleiders lastig kan zijn, werd geopperd om de zwaarte van de beoordeling en de prijs van een erkenningsregeling af te stemmen op de omvang van de scholing (proportioneel), zodat ook deze doelgroep kan meedoen.

4.2 Perspectief vanuit andere branches

De gesprekken met andere branches zijn gevoerd om een beeld te krijgen van mogelijke manieren om met kwaliteitserkenning binnen de branche om te gaan. Uit deze gesprekken kwam een verscheidenheid aan mogelijke invullingen van branche-erkenning naar voren, die als inspiratie gebruikt zijn voor de verdere uitwerking van de hierboven beschreven scenario's. Zo bleek uit het gesprek met OOM dat zij een selectie hebben gemaakt van enkele opleidingsinstituten (preferente leveranciers) die voor de branche relevante opleidingen aanbieden. De beoordeling van de kwaliteit van deze opleiders gebeurt veelal door middel van tevredenheidsonderzoek onder deelnemers. OOM gaf tijdens het gesprek aan dat keurmerken binnen hun branche over het algemeen gezien worden als een extra kostenpost die niet noodzakelijk is voor het beoordelen van de kwaliteit van branche-opleidingen. Echter, omdat OOM het belangrijk vindt dat het voor de branche relevante aanbod voor iedereen toegankelijk is en dus ook in aanmerking komt voor de STAP-subsidie, is uiteindelijk wel een (beperkte) branche-erkenningsregeling binnen OOM opgezet. In eerste instantie moeten opleiders die dit keurmerk willen dragen voor de branche relevant genoeg zijn. Dit wordt beoordeeld op basis van deelnemersaantallen en klantwaardering. Hierdoor is het branche-keurmerk dus minder geschikt voor kleine en innovatieve opleiders. Verder moeten opleiders aan de criteria voor branche-erkenning voldoen die zijn opgesteld door VNO-NCW/CBON ten behoeve van de STAP-regeling. Dit wordt middels zelfevaluatie beoordeeld. Deze opleiders die hieraan voldoen dragen nu een branche-keurmerk, waarmee zij toegang tot het STAP-register hebben.

Een andere benadering kwam naar voren uit het gesprek met ECP. Het opleidingsfonds Arbeidsmarkt ICT heeft er onlangs voor gekozen om geen branche-erkenningsregeling op te zetten en opleidingsinstituten via andere keurmerken toegang tot de STAP-regeling te laten krijgen. Een voorname reden die hiervoor wordt gegeven is dat Arbeidsmarkt ICT de opleiders voor de branche niet wil verplichten om extra investeringen te doen in een branche-keurmerk, bovenop de kosten die zij maken voor eventuele andere keurmerken die zij al dragen. Voor het beoordelen van interne processen, examinering, transparantie over producten en diensten, etc. zijn volgens hen al zo veel partijen in de markt aanwezig, dat de branche hierop niet aanvullend hoeft te beoordelen. Waar de branche juist een waardevolle bijdrage kan leveren, is in het beoordelen van de arbeidsmarktrelevantie van scholing voor de specifieke branche. Arbeidsmarkt ICT heeft er dan ook voor gekozen om te starten met het uitreiken van beurzen en awards aan mbo'ers die zich veelbelovend tonen op het gebied van innovatieve ICT.

Weer een andere benadering van branche-erkenning kwam naar voren uit gesprekken met ProVoet en NVKL (de brancheorganisatie voor luchtbehandeling en koudetechniek.. Deze beide organisaties hebben gekozen voor een uitgebreid systeem van branche-erkenning, waarbij de kwaliteit van zowel de opleidende instantie (klachtenafhandeling, medewerkers/docenten, wetgeving en sectoreisen, kwaliteitszorg, etc.) als de inhoud van hun programma's (examinering, lesinhoud, leeruitkomsten, certificatieschema's, etc.) door de branche worden beoordeeld. Hiervoor worden periodieke externe audits gehouden en moeten opleiders aan uitgebreide kwaliteitscriteria voldoen. ProVoet werkt al geruime tijd volgens dit systeem en is hiermee ook toonaangevend in de markt. NVKL is nog bezig met het opzetten van deze erkenningsregeling, die mede door de

aankondiging van de STAP-regeling tot stand is gekomen. Uit het gesprek met NVKL bleek dat het opzetten van deze erkenningsregeling een langdurig en intensief proces is, dat voor zowel de branche als opleiders binnen de branche een flinke investering in tijd en middelen vraagt.

4.3 Perspectief vanuit opleiders in de branche

Verschillende gesprekken zijn gevoerd met opleiders binnen de branche. Uit deze gesprekken kwam naar voren dat verschillende opleiders binnen de branche, bijvoorbeeld Tetrix, al verschillende keurmerken dragen (zoals NRTO, NLQF inschaling, Cedeo) waarmee zij toegang tot de STAP-regeling krijgen. Ook worden veel opleidingen binnen de branche aangeboden in samenwerking met bekostigde instellingen, zoals het onderwijs van TataSteel en het Fieldlab Industrial Robotics. De meeste opleiders die wij hebben gesproken gaven dan ook aan weinig toegevoegde waarde te zien in een uitgebreid systeem van branche-erkenning ten behoeve van de STAP-regeling. Zoals al veronderstelt zou een branche-keurmerk dat toegang biedt tot het STAP-register alleen voor kleine en innovatieve opleiders, die nog geen andere keurmerken dragen, zou veel meerwaarde hebben. Daarmee kan een bredere doelgroep met deze innovatieve programma's bereikt worden, een doelgroep die voor het bestrijden van tekorten in de sector juist van groot belang is. Echter, zo wordt in verschillende gesprekken benadrukt, het komen tot een erkenning is vaak een intensief traject, dat bij uitstek voor kleine en innovatieve opleidingen moeilijk haalbaar is. Voor dergelijke innovatieve initiatieven kan het vastleggen van allerlei procedures en standaarden voor een erkenningsregeling de innovatie in de weg zitten. Het geeft ook weinig ruimte om innovaties te omarmen en tekorten aan personeel slim aan te pakken. Er is volgens hen iets anders nodig voor de innovaties, een minder strikte vorm van (iets als) een STAP-regeling, om opleiden en een leven lang ontwikkelen in de technologische industrie te ondersteunen. Zij vragen zich af of voor zulke sectoren een 'STAP-light' niet beter passend zou zijn.

5 Bevindingen Werkgroep Onderwijs

De vijf scenario's, zoals geschetst in hoofdstuk 2, zijn gepresenteerd en voorgelegd aan de Werkgroep Onderwijs tijdens een werkgroepoverleg begin december 2021. Er is uitgewisseld over voor- en nadelen van de verschillende scenario's en over het nut en de noodzaak van een branche-erkenning voor opleiders.

Uit dit overleg bleken de scenario's 4 en 5 waarin een uitgebreide erkenningsregeling door de branche wordt opgezet en dat voldoet aan STAP niet de voorkeur te hebben. Tijdens het overleg werd duidelijk dat de voorkeur uitgaat naar een systeem dat zo simpel mogelijk kan worden ingericht.

De consensus van de werkgroep was dat de branche vooral innovatie moet ondersteunen, en niet zomaar een systeem van regels en criteria moet optuigen, dat voor alle betrokkenen veel tijd en geld kost. Er was veel huivering voor bureaucratie en uitvoerige systemen van beoordeling en papierwerk. Het op te richten systeem moet vooral proportioneel zijn. Er werd ook aangegeven dat opleiden voor veel bedrijven geen probleem is, er is voldoende budget. Dus ook de wens om voor STAP in aanmerking te komen, werd niet door iedereen herkend.

Voor innovatieve opleiders die buiten de boot vallen, is er geopperd om via andere wegen te kijken hoe zij ondersteund kunnen worden om (uiteindelijk) toe te werken naar en toegang te krijgen tot het STAP-budget, bijvoorbeeld via lidmaatschap van NRTO of via inschaling van de opleiding in NLQF. Wellicht zou bijvoorbeeld via het opleidingsfonds hiervoor een soort opstartsubsidie kunnen worden gegeven, waarmee zij de belangrijkste criteria voor STAP op de rit krijgen. Daarnaast zou het voor innovatieve opleiders een optie zijn om aan te sluiten bij of samenwerking te zoeken met opleiders die wel onder één de andere keurmerken vallen.

De conclusie van het overleg was dat de Werkgroep Onderwijs weinig voelt voor een keurmerk van branche-erkenning. Wel is de werkgroep enthousiast over het oprichten van een register met preferente leveranciers voor de branche. Hierin vinden zij met name de focus op klanttevredenheid, het delen van ervaringen van deelnemers met de branche en de arbeidsmarktrelevantie en actualiteit belangrijk.

6 Conclusies en aanbevelingen

Om de civiele waarde, herkenbaarheid en kwaliteit van innovatieve opleidingen op de arbeidsmarkt te vergroten én deze in aanmerking te laten komen voor subsidie van het STAP-budget heeft FME de mogelijkheden tot een branche-erkenning voor dergelijke opleidingen verkend. Er is meer inzicht verkregen in voorbeelden, criteria, uitgangspunten en variatiemogelijkheden op het gebied van branche-erkende opleidingen als een van de toegangswegen tot het STAP-register. Ook is de daadwerkelijke behoefte aan een branche-erkenningsregeling voor opleiders gepeild onder diverse stakeholders en zijn relevante ingrediënten voor de sector in beeld gebracht. Er is aan de hand van scenario's gespiegeld wat het nut en de noodzaak van een branche-erkenning zou kunnen of moeten zijn.

Als het gaat om de noodzaak werd bij de start van deze verkenning naar een branche-erkenning voor opleiders aangenomen dat innovatieve opleidingen in de sector veelal buiten het reguliere stelsel voor opleidingen vallen en daarmee niet in aanmerking komen voor bv. het STAP-budget of andere relevante regelingen. In de gesprekken bleek deze aannahme niet helemaal juist. Zowel de opleiders als andere stakeholders geven aan dat deze toegang ook via bestaande keurmerken en erkenningsregelingen kan worden verkregen en dat enkele partijen dat ook al op die manier doen. Er zijn al samenwerkingen met bekostigd onderwijs, enkele opleiders hebben opleidingen ingeschaald in NLQF en er zijn ook opleiders al lid van NRTO. De behoefte aan toegang tot het STAP-budget via een eigen branche-erkenning bleek niet zo groot.

Voor de kleine innovatieve opleiders zou het wel degelijk interessant zijn om voor STAP in aanmerking te komen, om toegang te krijgen tot een bredere doelgroep (bv. zij-instromers). Zij vallen echter wel buiten de boot voor STAP, maar daarbij maakt het weinig verschil of zij zouden moeten voldoen aan een eigen branche-erkenningsregeling voor de technologische industrie (zoals geschetst in scenario 4 of 5) of aan andere keurmerken of erkenningen, zoals die van NRTO of NLQF. De vereisten voor STAP (via welk keurmerk dan ook) zijn voor kleine opleiders – met name op organisatorisch niveau – erg (of zelfs te) zwaar. Zaken die moeten worden ingeregeld om eraan te moeten voldoen slaan veelal het innovatieve karakter binnen de opleiding dood. Voor dergelijke opleiders zou wellicht een andere ondersteuning vanuit de branche denkbaar of wenselijk zijn. Bijvoorbeeld voor het opstarten van dergelijke initiatieven en voor de continuïteit in de eerste jaren zou er wellicht steun vanuit het opleidingsfonds mogelijk kunnen worden gemaakt. Of wellicht zouden zij wellicht (ook) ondersteund kunnen worden om te gaan voldoen aan één van de bestaande keurmerken binnen de STAP-regeling. Een andere optie is de innovatieve opleiding onder te brengen en/of samenwerking te zoeken met een reeds erkende opleider.

In de verschillende gesprekken met relevante stakeholders werd scenario 2 'Register preferente leveranciers voor de branche' wel bijzonder positief ontvangen, om de civiele waarde, herkenbaarheid en kwaliteit van innovatieve opleidingen op de arbeidsmarkt te vergroten. Centraal hierin staan enerzijds deelnemerservaringen en -tevredenheid en anderzijds de arbeidsmarktrelevantie en actualiteit. In hun ogen zou dit voldoende (moeten) zijn voor het onderscheidend vermogen, ook in het licht van STAP. Ook als

opleiders daarmee niet in aanmerking komen voor STAP zou dit van toegevoegde waarde zijn. Een door de branche te raadplegen register van opleidingen kan innovatieve opleidingen het steuntje in de rug en een podium geven, waardoor zij beter gevonden worden en ook reëel gewaardeerd kunnen worden. Dit moet echter beperkt blijven in administratieve last voor de opleiders.

Het huidige kader voor STAP wordt door verschillende gesprekspartners als erg strikt ervaren. Het Ministerie van SZW lijkt met de huidige regeling elke vorm van fraude (terecht) te willen voorkomen. Dit geeft daarmee echter weinig ruimte om innovaties te omarmen en tekorten aan personeel slim aan te pakken. Juist in branches waar dergelijke uitdagingen spelen, zou een meer flexibele vorm van opleiden en wellicht daarmee ook een minder strikte vorm van (iets als) een STAP-regeling wenselijk of denkbaar zijn, om opleiden en een leven lang ontwikkelen te ondersteunen. De vraag van een aantal gesprekspartners was in welke mate FME, samen met sectoren die voor vergelijkbare uitdagingen staan, een lobby richting het kabinet zou kunnen opstarten om werkgevers, (toekomstig) medewerkers of opleiders in tekortsectoren op een andere manier financieel te ondersteunen (à la subsidieregeling voor omscholing naar kansrijke beroepen in de ICT en Techniek), om het daarmee laagdrempelig(er) te kunnen organiseren. Hierin zou FME in de ogen van deze gesprekspartners een prominente partij kunnen zijn, die bij de overheid daarin ook beweging tot stand zou kunnen brengen.

Appendix

De gesprekken die voor deze verkenning zijn gevoerd, zijn aan de hand van een topiclijst gestructureerd. Voor de verschillende doelgroepen waarmee gesproken is, zijn ook verschillende versies van deze topiclijst opgesteld en waar nodig aanvullende accenten gelegd. Hoewel de formulering van de vragen per doelgroep enigszins kon verschillen, zijn dezelfde onderwerpen bij alle gesprekken aan bod gekomen. Hieronder wordt een beknopt overzicht gegeven van de onderwerpen die tijdens de gesprekken zijn behandeld.

Visie op kwaliteit:

- Is er behoefte aan een branche-erkenning van opleiders?
- Wat is voor jullie de meerwaarde van een branche-erkenning van opleiders en kwaliteitscriteria?
- Wat is jullie visie ten aanzien van kwaliteit van opleiden? Wat kenmerkt een kwalitatief sterke opleiding in jullie ogen?
- Hoe draagt een branche-erkenning bij aan kwaliteit in de sector en de zichtbaarheid van de branche?
- Wat is het directe belang van branche-erkenning voor bedrijven en hun medewerkers?

Inhoud kwaliteitscriteria:

- Welke criteria zouden in een branche-erkenningsregeling moeten worden opgenomen?
- Beoordelingscyclus: Hoe zouden processen eruit moeten zien?
- Betrokkenen: Wie zijn sleutelpersonen om te betrekken?

Beheer, onderhoud en financiën:

- Waar moet de uitvoering van een branche-erkenningsregeling worden belegd, wie is waarvoor verantwoordelijk?
- Hoe en door wie moet dit systeem onderhouden worden?
- Hoe organiseren we dit betaalbaar en wie gaat dit betalen? Wat is nodig om e.e.a. haalbaar, uitvoerbaar, betaalbaar en organiseerbaar (HUBO) in te richten?

Ter afronding:

- Welke tips zou je FME meegeven als het gaat om het wel of niet inrichten van een branche-erkenning?
- Welke tips zou je FME meegeven als het gaat om een slimme uitvoeringsvorm van branche-erkenning?
- Zijn er aandachtspunten die we niet hebben bevraagd, maar waarover je nog iets wilt zeggen?

Specifieke aanvullende vragen aan andere branches:

- Hoe krijgt jullie branche-erkenning vorm (erkenningsregeling en -criteria, de beoordelingscyclus en -aanpak)?
- Aan welke kwaliteitscriteria moet in jullie branche voldaan worden?
- Hoe verloopt de erkenningsprocedure?

- Wat heeft ertoe geleid dat binnen jullie branche voor deze uitvoeringsvorm is gekozen (keuzes, overwegingen, ervaringen)?
- Kent de uitvoering van de branche-erkenning in jullie branche ook uitdagingen en knelpunten?

Specifieke aanvullende vragen in het gesprek met portefeuillehouders FME:

- Wat wil FME bereiken met de erkenning van opleiders en kwaliteitscriteria?
- Zijn er specifieke aandachtspunten of kenmerken t.a.v. erkenning van kwaliteit die jullie belangrijk vinden?

Specifieke aanvullende vragen aan opleiders:

- Wat zijn karakteristieke kenmerken van jullie opleidingen?
- Hoe borgen jullie nu zelf de kwaliteit van opleiden?
- Met welke partners werken jullie samen om jullie opleiding(en) aan te bieden (bedrijven, onderwijsinstellingen, etc.)?
- In hoeverre voldoen jullie met deze opleiding(en) al aan andere keurmerken/erkenningen?