Evaluatie experiment ‘cross-over kwalificaties’

Eindmeting 2025



Evaluatie experiment ‘cross-over kwalificaties’

Eindmeting 2025

Consortium 2B MBO

Aan de totstandkoming van deze rapportage is een bijdrage geleverd door:
Erik Keppels, Thomas Oostendorp (KBA Nijmegen)

KBA Nijmegen

KBA Nijmegen
Sint Annastraat 198
6503 CA Nijmegen
Tel. 024- 382 32 40 / info@kbanijmegen.nl

ResearchNed
Sint Annastraat 198
6503 CA Nijmegen
Tel. 024- 382 32 40 / info@researchned.nl

Evaluatie experiment 'cross-over kwalificaties'
Eindmeting 2025. Consortium 2B MBO

© 2026 KBA Nijmegen

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 Kennisinstituut Onderwijs gefinancierde onderzoeksprogramma Evaluatie van twee beleidsinterventies in het MBO: inwerkingtreding wet 'Doelmatige leerwegen' en herziening kwalificatiestructuur.

NKO-projectnummer: 405-15-425



Inhoud

Managementsamenvatting **5**

Hoofdstuk 1 **Inleiding** **9**
1.1 Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt: van trends naar beleid 9
1.2 Doel en opzet van experiment cross-overkwalificaties 10
1.3 Onderzoeksvragen 12
1.4 Onderzoeksaanpak 14

Hoofdstuk 2 **Overzicht experiment: kwalificaties en deelname instellingen en studenten** **17**
2.1 Aanbod aan cross-over kwalificaties 17
2.2 Deelname instellingen 21
2.3 Deelname studenten 22

Hoofdstuk 3 **Totstandkoming cross-over kwalificaties** **27**

Hoofdstuk 4 **Opvolging van cross-over kwalificaties** **29**
4.1 Advies opvolging OCW/SBB 29
4.2 Huidige situatie: wijze van opvolging 30
4.3 Hoe de deelnemende mbo-instellingen aankijken tegen de opvolging 32

Hoofdstuk 5 **Studievoortgang en uitstroom van cross-over studenten** **35**
5.1 Vooropleiding van studenten in cross-overs 35
5.2 Jaarresultaat 36
5.3 Doorstroom naar vervolgonderwijs 39
5.4 Uitstroom richting passend werk 41

Hoofdstuk 6 **Conclusies** **43**

Hoofdstuk 7 **Beschouwing – Responsiviteit van de kwalificatiestructuur** **47**

Bijlage 1 – Beoordelingscriteria cross-over kwalificatie bij ingangstoets **53**
Bijlage 2 – Werkwijze aanvraagprocedure en beoordelingsproces **55**
Bijlage 3 – Besluit opvolging van cross-over kwalificaties **58**

Managementsamenvatting

Cross-over kwalificaties zijn nieuwe kwalificaties in het mbo, bestaande uit delen van bestaande kwalificaties uit twee of meer verschillende opleidingsdomeinen. Het experiment cross-over kwalificaties – dat liep van medio 2017 tot medio 2025 – 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.
Het doel van de meerjarige 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?

Na eerdere evaluatieve metingen (beginmeting 2019, tussenmeting 2021) en voortgangsrapportages (2020, 2022 en 2023/2024) is dit de eindmeting (2025).

Kerncijfers

- In het experiment zijn 45 cross-overs ontwikkeld. Op het hoogtepunt in schooljaar 2022/23 waren er 37 actief; sommige cross-overs zijn nooit of kortstondig gestart.
- Van de 45 cross-overs zijn er 25 van niveau 4, 13 van niveau 3 en 7 op niveau 2.
- Driekwart van de mbo-instellingen heeft aan het experiment deelgenomen (40 van de 54). Het zijn vooral kleine instellingen (vakinstellingen, tegenwoordig beroepscolleges genoemd) die niet meedoen.
- Veel instellingen deden mee met meerdere cross-overs: in totaal gaat het om 165 combinaties van mbo-instelling/cross-over.
- In schooljaar 2022/23 waren 6.824 studenten in een cross-over ingeschreven, het hoogste aantal gedurende het experiment.
- Verreweg de meeste studenten in cross-overs (ca. 95%) volgden deze via de beroepsopleidende leerweg (bol). Het grote merendeel is direct vanuit het vmbo gestart in een cross-over.
- Ongeveer een kwart van de 45 cross-overs krijgt (volledige) opvolging van de kwalificatie in de reguliere kwalificatiestructuur na afloop van het experiment; nog eens ongeveer een kwart krijgt gedeeltelijke opvolging waarbij meestal een element uit de cross-over is meegenomen in een bestaand kwalificatiedossier (een kennisdomein of een werkproces); de overige cross-overs krijgen geen opvolging. Voor opvolging is vooral gekeken naar de arbeidsmarktrelevantie en ruimte binnen de bestaande kwalificatiestructuur voor een nieuwe kwalificatie (en overlap met bestaande kwalificaties).

Grote behoefte bij mbo-instellingen en bedrijven aan cross-over kwalificaties (hoofdvraag 1)

Uit de kerncijfers blijkt veel animo en een grote behoefte onder mbo-instellingen en het regionale bedrijfsleven aan cross-overs. Zij signaleren bepaalden ontwikkelingen in beroepen en de arbeidsmarkt die zij snel willen vertalen naar het opleidingsaanbod. Dat een gering deel van de 45 cross-overs in zijn geheel opvolging krijgt doet niet af aan de behoefte aan cross-overs. Met dalende studentaantallen en het gevaar op ondoelmatigheid weegt ook mee om zoveel mogelijk ruimte in de *bestaande* kwalificatiestructuur te benutten bij het geven van opvolging aan cross-overs. Er zijn in het experiment met andere woorden veel arbeidsmarktrelevante signalen door

bedrijven afgegeven. Dat heeft ook geleid tot gedeeltelijke opvolging en tot herzieningen van bestaande kwalificatiedossiers. Het is niet passend te spreken van behoefte onder studenten aan cross-overs. In de tussenmeting bleek dat studenten geen weet hebben dat hun opleiding onderdeel is van een experiment in het mbo. Zij kiezen een opleiding die bij hen past.

De totstandkoming van cross-over kwalificaties is doelmatig (hoofdvraag 2)
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?). Hier 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 aanvraagprocedure inclusief de ontwikkeling van een cross-over duurt gemiddeld ongeveer een half jaar, waar de betrokken instellingen tevreden over zijn. Ze geven aan dat dit sneller gaat dan de reguliere procedure. Cross-over kwalificaties komen daarmee doelmatig tot stand. Al met al hebben de mbo-instellingen de aanvraagprocedure en het beoordelingsproces – uitzonderingen daargelaten – positief ervaren. In het bijzonder de inhoudelijke ondersteuning door SBB, de mogelijkheid van een verkorte procedure en de duidelijkheid van het aanvraagformulier, bijbehorende handleiding en gestelde voorwaarden worden gewaardeerd. De administratieve lasten vinden mbo-instellingen redelijk en in overeenstemming met hun verwachting.

Bijvangst: intensieve samenwerking met bedrijven en enthousiaste vakdocenten
De inbreng en betrokkenheid van bedrijven is bij cross-overs volgens de mbo-instellingen zelf gemiddeld gezien groter dan bij bestaande opleidingen. Vakdocenten en bedrijven krijgen nieuwe energie en raken geënthousiasmeerd, worden creatiever in het bedenken van bpv-opdrachten en lesstof. Daarentegen ervaren mbo-instellingen ook het nadeel van een experiment in het geval van een negatieve uitkomst: een cross-over die geen opvolging krijgt is een motivatiekiller voor betrokken docenten om in de toekomst nogmaals iets nieuws te proberen.

Aanbeveling: verwachtingsmanagement, goede afspraken over verloop en afronding experiment
Een experiment heeft veel voeten in de aarde. De regels vooraf moeten helder en duidelijk zijn, zowel voorwaarden voor deelname aan het experiment als voor de opvolging na het experiment. Daarbij hoort ook verwachtingsmanagement. Het moeilijke aan een experiment is dat ruim voor afloop duidelijkheid nodig is, omdat de regel is dat studenten hun diploma binnen de looptijd moeten kunnen behalen. In dit geval was ook ruim de tijd nodig voor SBB en de Sectorkamers om de opvolging inhoudelijk voor te bereiden. Ruim voor halverwege de looptijd van het experiment diende OCW al bezig te zijn met afronding, een lastige situatie. Het direct bij het experiment betrekken van de Sectorkamers van SBB had het proces van afronding en opvolging van cross-over kwalificaties sneller en soepeler doen kunnen verlopen. Verwachtingsmanagement en communicatie zijn belangrijk. We zien nu dat een groot deel van de betrokkenen bij de cross-overs die niet of beperkt opvolging krijgen, ontstemd is over de beslissing. De wijze van input krijgen van betrokken mbo-instellingen en communicatie over de opvolging had beter en transparanter gemoeten. Tegelijk moet de benodigde bewijslast en onderbouwing niet ten koste gaan van de snelheid van innovatie en de experimenteerruimte.

Tot slot
Het principe van de landelijke kwalificatiestructuur en de systematiek van totstandkoming en onderhoud ervan in SBB verband (door bedrijven en onderwijs gezamenlijk) worden breed

gewaardeerd. Er is geen behoefte aan grootscheepse wijzigingen daarin, maar in het experiment cross-over kwalificaties zijn wel veel signalen afgegeven door mbo-instellingen dat de systematiek niet optimaal functioneert. Er is behoefte aan meer vakinhoudelijke expertise bij SBB in de Sectorkamers en marktsegmenten, betere samenwerking tussen sectoren en minder concurrentie denken en lobbygedrag voor de eigen achterban. Daarnaast laat het experiment zien dat mbo-instellingen eigenaarschap voelen en regelmatig de behoefte hebben om aanpassingen te doen aan de inhoud en invulling van opleidingen en examens. Naast de bestaande ruimte in regelgeving is het aan te bevelen om na te gaan hoe mbo-instellingen (standaard) meer echte vrije experimenteerruimte kunnen krijgen.

Hoewel geen behoefte is aan grote veranderingen in de kwalificatiestructuur filosoferen mbo-instellingen wel over een structuur met een beperkt aantal brede instroomprofielen passend bij de profielen in het vmbo. Dat zou een oplossing kunnen zijn voor dalende studentaantallen en het doelmatig/kostenefficiënt houden van opleidingen, alsook prettig zijn voor studenten die moeite hebben om een opleiding te kiezen.

Hoofdstuk 1

Inleiding

Het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO) heeft het consortium 2B MBO (KBA Nijmegen en ResearchNed) opdracht gegeven het mbo-experiment cross-over kwalificaties tot en met 2025 te monitoren en te evalueren. De evaluatie wordt jaarlijks gerapporteerd. Deze eindmeting betreft de laatste binnen het meerjarig evaluatieprogramma.

In dit hoofdstuk wordt eerst de context geschetst door de relevante trends en daaropvolgende beleidsmaatregelen in het mbo te schetsen. Vervolgens wordt het experiment toegelicht, inclusief de doelstelling en de opzet. Tot slot worden de onderzoeksvragen en de gehanteerde onderzoeksaanpak gepresenteerd.

1.1 Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt: van trends naar beleid

Arbeidsmarktontwikkelingen

Demografische prognoses wijzen op een afname van de beroepsbevolking in de komende twintig jaar. Hierdoor ontstaan sectoren met structurele tekorten, onder andere in de zorg en techniek. Tegelijkertijd zal dynamiek op de arbeidsmarkt toenemen: beroepen komen, veranderen en verdwijnen in rap tempo, met name in het kwetsbare middensegment.[1]

Implicaties voor het mbo

Deze ontwikkelingen brengen uitdagingen mee voor het mbo. Dat als taak heeft studenten goed voor te bereiden op passende banen. De ontgroening van de bevolking is daarbij al merkbaar in een dalend aantal mbo-studenten, waardoor het moeilijker is om een groot aanbod van opleidingen in stand te houden. De aansluiting tussen opleidingen en middelbare beroepen is minder sterk geworden. Steeds meer mbo-opleidingen leiden op tot breed inzetbare professionals, terwijl juist gespecialiseerd opgeleide vakmensen betere arbeidsmarktperspectieven blijken te hebben, zowel bij start van hun loopbaan als later.[2]

Herziening van de kwalificatiestructuur

Om deze aansluiting te verbeteren is een belangrijke maatregel de herziening van de kwalificatiestructuur, die vanaf het schooljaar 2016/2017 is ingevoerd. Het doel was het beroepsonderwijs overzichtelijker en beheersbaarder te maken door overlappingen weg te nemen en het aantal kwalificaties en dossiers terug te dringen. Nieuw in de herziene kwalificatiestructuur zijn daarnaast keuzedelen die mbo-instellingen de mogelijkheid geven om sneller in te spelen op de ontwikkelingen en innovaties in het regionale bedrijfsleven en op de wensen van studenten en vervolgonderwijs.

[1] Eimers, T., Den Boer, P., Leest, B., Raaijman, J., Van der Vegt, J., Van den Berg, D., Vereijken, I., Vloedbeld, C., Van der Meulen, B., Jongbloed, B., Kaiser, F., Buisman, M., Van Binsbergen, M., De Wit, M., Van Casteren, W., Van den Broek, A. en Lodewick, J. (2023). Vandaag is het 2040. Toekomstverkenning voor middelbaar beroepsonderwijs, hoger onderwijs en wetenschap. Nijmegen: KBA Nijmegen/ResearchNed/AEF/CHEPS/Kohnstamm Instituut.

[2] Buisman, M. & Velden, van der, R. (2017). De toekomst van vakmanschap. Onderzoek naar de arbeidsmarktkansen van brede en specialistische vakmensen.

Introductie cross-overkwalificaties

In de brief 'Ruim baan voor talent' van juni 2014 constateerde de toenmalig OCW-minister Bussemaker dat aanvullende maatregelen nodig waren om de responsiviteit en flexibiliteit van de kwalificatiestructuur te vergroten en zo de aansluiting op de regionale arbeidsmarkt te verbeteren. Als aanvulling op de herziening van de kwalificatiestructuur is daarom vanaf het schooljaar 2016-2017 experimenteel meer ruimte geboden voor cross-over kwalificaties.

1.2 Doel en opzet van experiment cross-overkwalificaties

Definitie en doel van het experiment

Cross-over kwalificaties zijn nieuwe kwalificaties in het mbo, bestaande uit delen van bestaande kwalificaties uit twee of meer verschillende opleidingsdomeinen. 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. Door beter in te kunnen spelen op arbeidsmarktontwikkelingen wordt tegemoetgekomen aan de vraag vanuit het bedrijfsleven, in het bijzonder ten aanzien van innovatieve, opkomende cross-sectorale beroepen en kunnen deelnemers worden opgeleid voor beroepen van morgen.

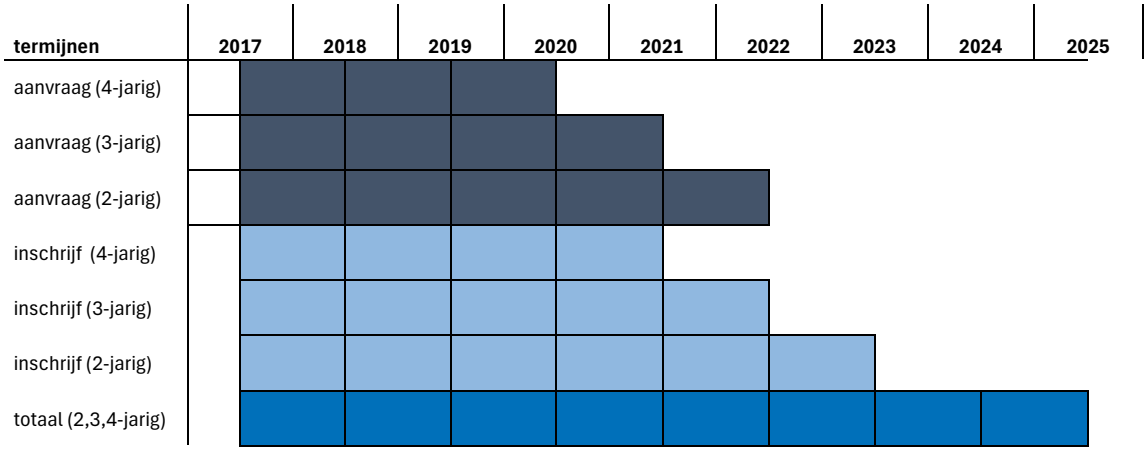
Uit het experiment zal blijken of er behoefte is aan cross-over kwalificaties en of er aanleiding is om de mogelijkheid daartoe structureel te regelen. Daarnaast zullen uit dit experiment lessen worden getrokken die van grote waarde kunnen zijn bij de beleidsvorming en besluitvorming over de toekomst van het mbo-stelsel. Het gaat dan onder meer om lessen over de wijze van totstandkoming van kwalificaties en de daarbij betrokken partijen.

Tijdlijn van het experiment

Het cross-over experiment liep van 1 augustus 2017 tot en met 31 juli 2025 (8 schooljaren). In figuur 1.1 is een tijdlijn weergegeven van de aanvraag en inschrijftermijnen. Mbo-instellingen konden tot uiterlijk 15 september 2020 een aanvraag indienen voor vierjarige cross-over opleidingen, tot uiterlijk 15 september 2021 voor driejarige opleidingen, en tot uiterlijk 15 september 2022 voor tweejarige opleidingen.
Studenten konden zich voor het laatst inschrijven in respectievelijk juli 2021 (vierjarig), juli 2022 (driejarig) en juli 2023 (tweejarig). In december 2021 en juni 2022 heeft SBB geadviseerd over het vervolg van de cross-overs. Op basis van deze adviezen is voor een aantal arbeidsmarktrelevante cross-overs besloten dat studenten nog een extra jaar krijgen om de opleiding af te ronden.

Het laatste diploma voor cross-overs in het experiment kan uiterlijk juli 2025 worden behaald, met uitzondering van de opleidingen waarvoor de inschrijftermijn is opgeschoven. Voor deze opleidingen geldt dat studenten het recht hebben om de opleiding af te maken, ook als dit na de einddatum van het experiment valt.

Figuur 1.1 - Tijdlijn van het experiment cross-over met aanvraag- en inschrijftermijnen



Voorwaarden en procedure voor deelname aan het experiment

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

- alleen bedoeld voor opleidingen 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'.

De voorwaarden en andere beoordelingscriteria die bij de ingangstoets worden gesteld, zoals vermeld in de regeling behorende bij het experiment, staan in Bijlage 1 beschreven.

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. De procedure wordt nader uiteengezet in het kader hieronder in vergelijking met de reguliere procedure en is schematisch afgebeeld in Bijlage 2.

Reguliere route vs. experimentele route
De reguliere route voor de ontwikkeling van kwalificaties kent als beperking dat kwalificaties slechts onder één domein vallen. Hierdoor kan slecht worden ingespeeld op snel opkomende, cross-sectorale beroepen. Bovendien vraagt de afstemming in de reguliere procedure, door betrokkenheid van meerdere landelijke partijen, relatief veel tijd; soms meerdere jaren. Om deze nadelen te ondervangen en lessen te kunnen trekken voor de toekomst van het mbo-bestel, is het experiment cross-overs gestart.

Het belangrijkste verschil tussen beide routes zit in de totstandkoming van de kwalificatie. In de reguliere route stelt de landelijke sectorkamer binnen SBB de kwalificaties op. In de experimentele cross-over route doet een onderwijsinstelling dit in samenwerking met het regionale bedrijfsleven zelf, gebaseerd op delen van bestaande kwalificaties. De SBB ondersteunt het schrijfproces, maar de sectorkamers zijn er inhoudelijk niet bij betrokken. Wel toetst de toetsingskamer SBB uiteindelijk alle kwalificaties aan de hand van een eindtoets, maar dit is geen formele legitimeringsprocedure.

Daarnaast onderscheidt de experimentele route zich doordat cross-over kwalificaties altijd worden samengesteld uit bestaande onderdelen uit meerdere domeinen. Er mogen geen nieuwe onderdelen worden ontwikkeld. Dit waarborgt de kwaliteit en versnelt het proces. Wel moet het nieuwe kwalificatiedossier inhoudelijk goed aansluiten bij het opkomende beroep, zodat het civiele effect van het diploma voldoende gewaarborgd blijft.

1.3 Onderzoeksvragen

Het doel van de meerjarige 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 experiment (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?

1.4 Onderzoeksaanpak

Het experiment wordt doorlopend tot en met 2025 gemonitord en geëvalueerd. Het bevat drie hoofdmeetmomenten: beginmeting (2019), tussenmeting (2021) en **eindmeting (2025)**, aangevuld met periodieke voortgangsrapportages in de tussenjaren 2020, 2022 en 2023/2024. De voortgangsrapportages zijn vooral kwantitatief en beschrijvend, terwijl de metingen een meer evaluatief karakter hebben met analyse van effecten en beantwoording van onderzoeksvragen.

Bij de beginmeting lag de nadruk op de implementatie, met speciale aandacht voor de totstandkoming van de cross-over kwalificatie en arbeidsmarktrelevantie. Tijdens de tussenmeting zijn aanvullend kwantitatieve effecten en kwalitatieve verklaringen onderzocht. De eindmeting werkt

deze elementen verder uit en stelt ze definitief vast. Teven richt de eindmeting zich meer op de opvolging van cross-over kwalificaties en de leerervaringen in relatie tot de kwalificatiestructuur.

Dataverzameling

Voor de eindmeting is gebruik gemaakt van informatie en data die in eerdere metingen is verzameld en ook van nieuw verzamelde gegevens. Er is gebruik gemaakt van een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve methoden (*mixed methods*).
Een overzicht van relevante eerdere dataverzameling bestaat uit:

- Administratieve gegevens van DUO (via DUS-i) over aanvragen die instellingen hebben ingediend;
- Telefonische interviews met mbo-instellingen die een aanvraag hebben ingediend;
- Interviews met niet-participerende bedrijven (tussenmeting);
- Casestudies bij mbo-instellingen van vier en zes cross-overs (begin- en tussenmeting);
- Enquête niet-participerende mbo-instellingen (beginmeting);

In de eindmeting is dit aangevuld met volgende bronnen:

- Documentenanalyse van SBB-gegevens over wijzigingen in kwalificaties en dossiers van cross-overs en aanverwante kwalificaties;
- Data-analyse van DUO-cijfers over actieve kwalificaties, deelname instellingen, instroom studenten, doorstroom studenten, uitstroom studenten;
- Data-analyse van Schoolverlatersonderzoek CBS over werk na uitstroom;
- Extra telefonische interviews (ca. 20) met een deel van de mbo-instellingen die hebben deelgenomen plus overleg met SBB.

We hadden voor de eindmeting een enquête onder studenten voor ogen, met name om te peilen hoe zij de aansluiting tussen de cross-over en de arbeidsmarkt ervaren. Uit gesprekken met betrokkenen bij mbo-instellingen bleek dat in veel gevallen niet of moeilijk realiseerbaar en is omwille van de verwachte lage respons de enquête vervallen. Rond dezelfde tijd ontdekten wij dat soortgelijke gegevens verzameld worden met het Schoolverlatersonderzoek van CBS en dat een enquête onnodige belasting voor mbo-instellingen en gediplomeerden zou opleveren.

Extra telefonische interviews

Er zijn circa 20 extra telefonische interviews gehouden met opleidingsmanagers en projectleiders die direct bij cross-over kwalificaties betrokken waren. De selectie gebeurde op basis van stratificatie, waarbij onderscheid werd gemaakt tussen instellingen met directe, indirecte/onduidelijke en geen opvolging van de cross-overs. Er zijn meer respondenten uit de categorie indirect/onduidelijke opvolging gekozen om de wijze van opvolging te proberen op te helderen.

De interviews leverden inzicht op over opvolgingsbesluiten, actuele arbeidsmarktrelevantie en ervaring en opvattingen over de impact van de flexibilisering van de kwalificatiestructuur. In enkele gevallen is in plaats van een telefonisch interview gekozen voor schriftelijke beantwoording van de vragenlijst.

Een knelpunt was dat het genereren van respons moeizaam verliep, doordat instellingen al eerder waren benaderd en weinig nieuwe informatie konden geven. Bovendien zijn veel betrokkenen niet meer werkzaam bij de betreffende organisatie of met pensioen, wat het vinden van gesprekspartners bemoeilijkte. Ook betrof veel informatie ontwikkelingen uit het verleden, zoals de opvolgingsbesluiten van SBB in 2021 en 2022, waardoor de timing van de interviews als minder relevant werd ervaren.

Hoofdstuk 2

Overzicht experiment: kwalificaties en deelname instellingen en studenten

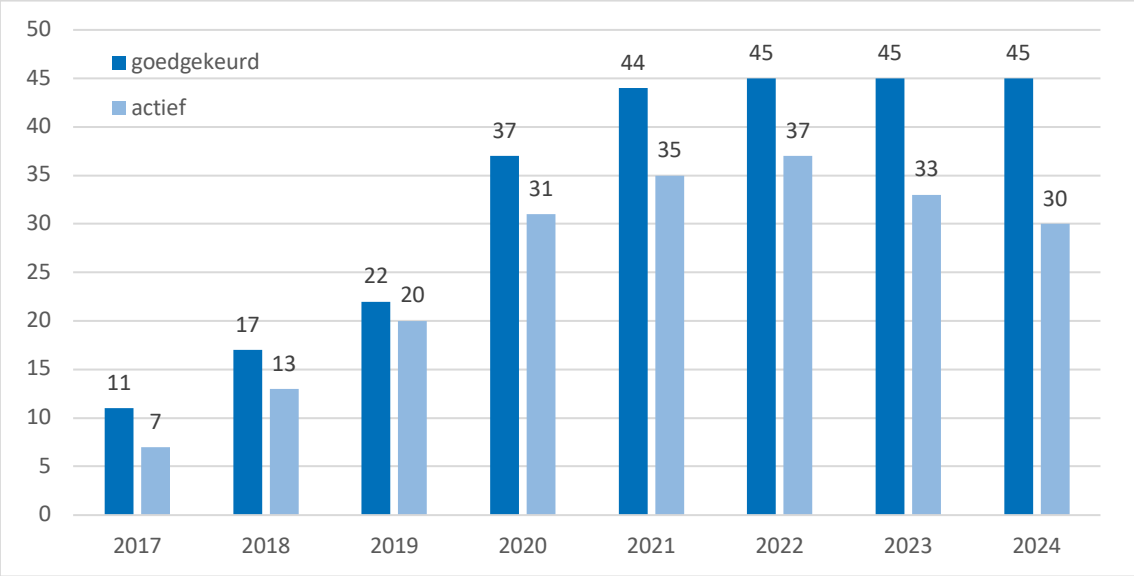
In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van het aanbod aan cross-over kwalificaties en de deelnemende instellingen en studenten binnen het experiment cross-over kwalificaties.

2.1 Aanbod aan cross-over kwalificaties

In het eerste jaar van het experiment zijn 11 cross-over kwalificaties goedgekeurd die mochten starten, waarvan er 7 daadwerkelijk actief waren (zie figuur 2.1). Dit betekent dat deze kwalificaties inschrijvingen van studenten kenden. In de daaropvolgende jaren nam het aantal goedgekeurde cross-overs toe, naar 17 in 2018 en 22 in 2019. Ook het aantal actieve kwalificaties steeg verder; in 2019 bereikte het percentage actieve cross-overs zelfs een piek van 91 procent.
In 2020 kwamen de meeste nieuwe cross-overs erbij en steeg het aantal goedgekeurde kwalificaties aanzienlijk, naar 36. In 2021 liep dit aantal verder op tot 44, en in 2022 kwam daar nog één kwalificatie bij, waarmee het totaal uitkwam op 45.
In de laatste jaren van het experiment, 2023 en 2024, zijn er geen nieuwe cross-overs meer goedgekeurd. In deze periode daalde ook het aantal actieve cross-overs naar 30 van de 45 (67%), mede als gevolg van het aflopen van inschrijftermijnen.

Gemiddeld over alle jaren heen is 62 procent van de goedgekeurde cross-overs in het jaar van goedkeuring daadwerkelijk actief, dat wil zeggen met inschrijvingen van studenten.

Figuur 2.1 – Ontwikkeling goedgekeurde en actieve cross-over kwalificaties



Bron: DUO open onderwijsdata

Dit zijn de 45 goedgekeurde cross-over kwalificaties:

Kwalificatienaam	Niveau	Duur	Vanaf
Allround coördinator-instructeur buitensport (26000)	4	3-jarig	2017/'18
Technicus hout en restauratie (26001)	3	3-jarig	2017/'18
Zorgtechnicus (26002)	4	4-jarig	2017/'18
Food professional (26003)	3	3-jarig	2017/'18
Food specialist (26004)	4	3-jarig	2017/'18
Middenkaderfunctionaris smart building (26005)	4	4-jarig	2017/'18
Middenkaderfunctionaris smart industry (26006)	4	4-jarig	2017/'18
Servicemedewerker (26007)	2	2-jarig	2017/'18
Leidinggevende international hospitality (26008)	4	3-jarig	2017/'18
Adviseur duurzame leefomgeving (26009)	4	3-jarig	2017/'18
E-commerce manager (26010)	4	3-jarig	2017/'18
Vitaliteitsbegeleider in zorg en welzijn (26011)	3	3-jarig	2018/'19
Allround hospitality medewerker (26012)	3	3-jarig	2018/'19
AV-mediatechnoloog (26013)	4	3-jarig	2018/'19
Eventproducer (26014)	4	3-jarig	2018/'19
Voorman jachtbouw (26015)	4	3-jarig	2018/'19
Vakexpert industrieel produceren van levensmiddelen (26016)	4	4-jarig	2018/'19
Keukenmonteur (26017)	2	2-jarig	2019/'20
Persoonlijke begeleider zorgboerderij (26018)	4	4-jarig	2019/'20
Business support (26019)	3	3-jarig	2019/'20
Creatief technoloog (26020)	4	3-jarig	2019/'20
Beautyprofessional in de zorg (26021)	3	3-jarig	2019/'20
Allround keukenmonteur (26022)	3	3-jarig	2020/'21
Junior Business Controller (26023)	4	3-jarig	2020/'21
Voeding- en Leefstijladviseur (26024)	4	3-jarig	2020/'21
Vakman Fundering (26025)	2	2-jarig	2020/'21
E-commerce manager (gewijzigd 2020) (26026)	4	3-jarig	2020/'21
Werkbegeleider zorgbedrijf dierhouderij (26027)	3	3-jarig	2020/'21
Medewerker Food & hospitality (26028)	2	2-jarig	2020/'21
International creative business developer (26029)	4	4-jarig	2020/'21
Medewerker kinderopvang, onderwijs en bewegen (26030)	4	3-jarig	2020/'21
Specialist made-to-measure (26031)	4	3-jarig	2020/'21
Genie CBRN Operator II (gevaarlijke stoffen) (26032)	2	2-jarig	2020/'21
Genie CBRN Operator III (gevaarlijke stoffen) (26033)	3	3-jarig	2020/'21
Genie gevechtsondersteuner II (26034)	2	2-jarig	2020/'21
Genie gevechtsondersteuner III (26035)	3	3-jarig	2020/'21
Vakbekwaam medewerker industr. prod. van levensmiddelen (26036)	3	3-jarig	2021/'22

Vakbekwaam medewerker Infra, Sport en Groen (26037)	3	3-jarig	2021/'22
Medewerker Marketing, Sales en Hospitality (26038)	4	3-jarig	2021/'22
Gezondheidsprofessional (26039)	4	3-jarig	2021/'22
Theatervormgever (26040)	4	4-jarig	2021/'22
Vakexpert Geo, Data & Design (26041)	4	3-jarig	2021/'22
Technisch medewerker (26042)	2	2-jarig	2021/'22
Allround instructeur buitensport (26043)	3	3-jarig	2022/'23
Werkhondenprofessional (26044)	4	3-jarig	2022/'23

Niveau

De meeste cross-over kwalificaties zijn ontwikkeld op niveau 4 (25 van de 45). Ongeveer dertig procent valt onder niveau 3 (13 van de 45), terwijl niveau 2 het minst voorkomt (7 van de 45). Daarmee ligt de nadruk van het aanbod op de hogere niveaus (we laten verderop zien dat het aantal studenten op niveau 2 echter hoog is, vooral vanwege de brede opleiding Servicemedewerker die op veel instellingen is aangeboden en door veel studenten is gevolgd).

Opleidingsduur

Wat betreft opleidingsduur: alle cross-over kwalificaties op niveau 2 hebben een opleidingsduur van 2 jaar, die op niveau 3 duren drie jaar. Voor niveau 4 geldt dat het grootste deel drie jaar duurt (18 van de 25), terwijl een kleiner deel een vierjarige opleidingsduur heeft (7 van de 25).

Domeinen

Een cross-over bestaat uit onderdelen van bestaande kwalificaties uit twee of meer opleidingsdomeinen. Het merendeel (30 van de 45) combineert twee domeinen; daarnaast zijn 13 cross-overs opgebouwd uit drie domeinen en slechts twee cross-overs omvatten vier domeinen.

In totaal zijn de 45 cross-overs ontwikkeld op basis van kwalificaties uit vrijwel alle mbo-domeinen. Zoals weergegeven in Tabel 2.1, is het domein 'Voedsel, natuur en leefomgeving' het meest vertegenwoordigd; ongeveer één op de drie cross-overs bevat onderdelen uit dit domein. Andere veelvoorkomende domeinen zijn 'Techniek en procesindustrie' (27%), 'Veiligheid en sport' (24%), 'Economie en administratie' (24%) en 'Bouw en infra' (24%).

Tabel 2.1 – Aantal en percentage cross-overs ontwikkeld per mbo-domein

Domein	*Aantal cross-overs*	*% cross-overs*
Voedsel, natuur en leefomgeving	15	33%
Techniek en procesindustrie	12	27%
Veiligheid en sport	11	24%
Economie en administratie	11	24%
Bouw en infra	11	24%
Zorg en welzijn	10	22%
Toerisme en recreatie	9	20%
Afbouw, hout en onderhoud	7	16%
Media en vormgeving	6	13%
Informatie en communicatietechnologie	5	11%
Horeca en bakkerij	5	11%
Handel en ondernemerschap	5	11%
Uiterlijke verzorging	2	4%
Transport, scheepvaart en logistiek	1	2%
Mobiliteit en voertuigen	1	2%
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	0	0%

Bron: DUO open onderwijsdata

Cross-over kwalificaties worden vooral ontwikkeld in sectoren waar brede, nieuwe of gecombineerde beroepsvaardigheden nodig zijn. De groeiende maatschappelijke aandacht voor duurzaamheid en een gezonde leefstijl komt bijvoorbeeld tot uiting in het vaak voorkomen van de domeinen ‘Voedsel, natuur en leefomgeving’ en ‘Veiligheid en sport’. Ook technologische vernieuwingen, zoals robotisering, digitalisering en *smart industry*, spelen een belangrijke rol, met name binnen het domein ‘Techniek en procesindustrie’.
Traditionele domeinen zoals ‘Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek’, ‘Horeca en bakkerij’, ‘Uiterlijke verzorging’, en ‘Transport, scheepvaart en logistiek’ zijn daarentegen minder vaak vertegenwoordigd binnen cross-over kwalificaties. Een uitzondering vormen traditionele domeinen als ‘Bouw en infra’ en ‘Afbouw, hout en onderhoud’, die zich relatief goed laten combineren met andere domeinen, zoals later nader toegelicht wordt.

Domeincombinaties

Naast de spreiding over de afzonderlijke domeinen is het interessant om de specifieke combinaties van domeinen waarin cross-overs zijn ontwikkeld nader te bekijken. Tabel 2.2 geeft inzicht in de meest voorkomende domeincombinaties.
De meeste cross-overs bestaan uit een combinatie van de domeinen ‘Economie en administratie’ en ‘Toerisme en recreatie’ (16%). De cross-overs Food Specialist (26003), Eventproducer (26014), Business support (26019) en Medewerker, sales en hospitality (26038) bevatten o.a. onderdelen van kwalificaties uit deze domeinen. Dit sluit aan bij de groeiende behoefte aan ondernemerschap en klantgerichtheid in de vrijetijdssector.

Ook de combinatie ‘Voedsel, natuur en leefomgeving’ en ‘Veiligheid en sport’ komt veel voor (11%’); bij bijvoorbeeld Allround coördinator-instructeur buitensport (26000), Genie vechtondersteuner II (26034), Allround instructeur buitensport (26043) en Werkhondenprofessional (26044). Hier komen de eerdergenoemde trends van duurzaamheid en een gezonde levensstijl samen. Daarnaast zijn combinaties zoals ‘Techniek en procesindustrie’ en ‘Bouw en infra’ en ‘Techniek en procesindustrie’ en ‘Afbouw, hout en onderhoud’ veelvoorkomend (beide 11%). Deze combinaties spelen in op de grote bouw- en verduurzamingsopgave waar de maatschappij voor staat. De cross-over combinaties bieden studenten de kans om vaardigheden te ontwikkelen die inspelen op maatschappelijke en technologische ontwikkelingen.

Tabel 2.2 – Meest voorkomende domeincombinaties bij cross-overs

	Aantal cross-overs	*% cross-overs*
Economie en administratie + toerisme en recreatie	7	16%
Voedsel, natuur en leefomgeving + veiligheid en sport	5	11%
Techniek en procesindustrie + bouw en infra	5	11%
Techniek en procesindustrie + afbouw, hout en onderhoud	5	11%
Bouw en infra + afbouw, hout en onderhoud	5	11%
Veiligheid en sport + bouw en infra	4	9%
Voedsel, natuur en leefomgeving + bouw en infra	4	9%
Voedsel, natuur en leefomgeving + zorg en welzijn	3	7%
Voedsel, natuur en leefomgeving + toerisme en recreatie	3	7%
Veiligheid en sport + zorg en welzijn	3	7%
Economie en administratie + media en vormgeving	3	7%

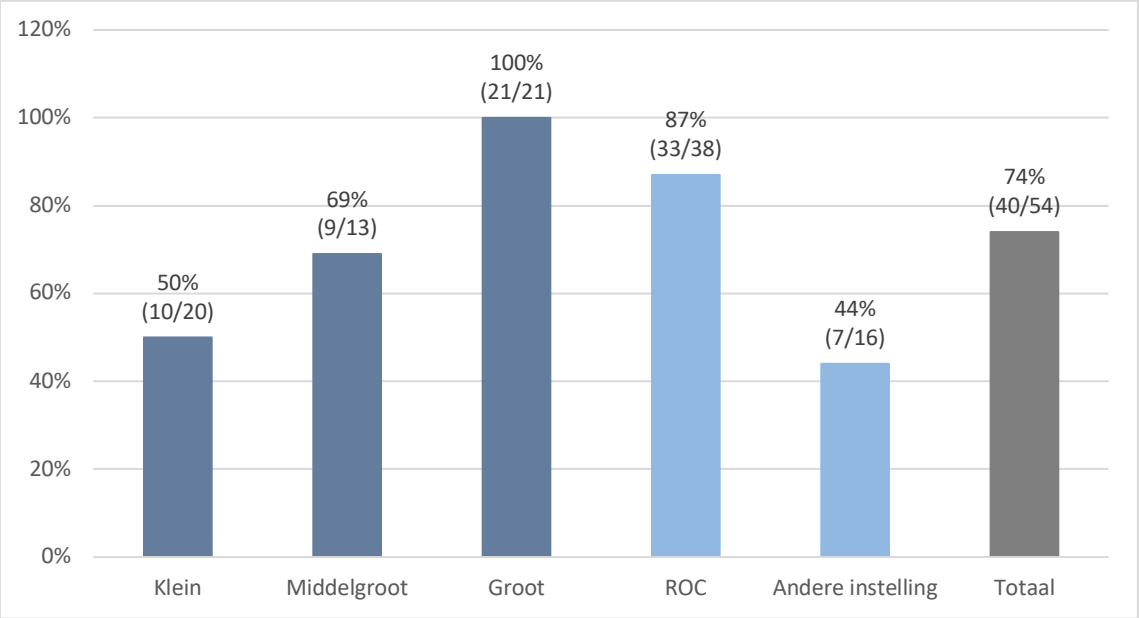
Bron: DUO open onderwijsdata

2.2 Deelname instellingen

In totaal nam bijna driekwart van de instellingen deel aan het experiment (40 van de 54). De deelname verschilt sterk tussen instellingen naar omvang en type (zie figuur 2.2): grote instellingen (≥10.000) en ROC’s deden vrijwel allemaal mee (respectievelijk 100% en 87%), terwijl de percentages lager liggen bij middelgrote en kleine instellingen (69% en 50%) en beroepscolleges (44%, voorheen aoc’s en vakinstellingen).

Vrijwel alle grote mbo-instellingen zijn ROC’s die een breed en veelzijdig aanbod verzorgen op meerdere locaties. Door hun omvang, brede oriëntatie en centrale positie in het mbo beschikken ROC’s doorgaans over meer middelen en organisatorisch vermogen om aan dit soort experimenten deel te nemen dan kleinere, sectorgerichte instellingen.

Figuur 2.2 – Deelname aan het experiment naar grootte en type



Bron: DUO open onderwijsdata, (klein <5 duizend, middelgroot 5-10 duizend, groot ≥ 10 duizend)

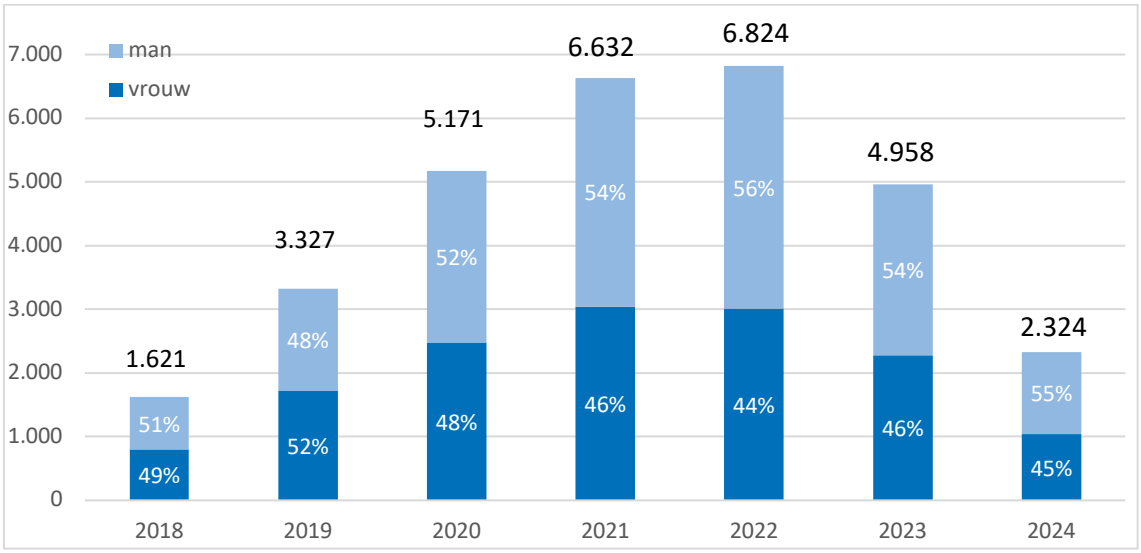
2.3 Deelname studenten

In het eerste jaar van het experiment waren er ruim 1.600 studenten ingeschreven bij een cross-over kwalificatie. Figuur 2.3 laat zien hoe het aantal studenten in deze opleidingen zich gedurende het experiment heeft ontwikkeld. In de eerste vier jaar van het experiment nam het aantal studenten met gemiddeld zo'n 1.500 toe, tot ruim 6.500 in 2021. In 2022 vlakte de groei af, waarna het aantal studenten in de laatste jaren van het experiment daalde tot 2.300 studenten in 2024.

De snelle groei in de beginjaren van het experiment is nauw verbonden met de groei van het aantal actieve cross-overs. In de laatste jaren van het experiment was dat verband minder sterk: hoewel er nog veel opleidingen actief waren, nam het aantal studenten flink af. Deze daling is te verklaren door het naderende einde van het experiment, de overgang van cross-over kwalificaties naar reguliere kwalificatiedossiers, en vooral het feit dat instroom sinds 2023 (bij drie- of vierjarige opleidingen) en 2024 (bij tweejarige opleidingen) niet langer mogelijk was.

Het aandeel mannen is in het experiment iets groter dan het aandeel vrouwen, met uitzondering van het eerste jaar.

Figuur 2.3 – Ontwikkeling totaal aantal ingeschreven studenten en aandeel man/vrouw



Bron: DUO open onderwijsdata

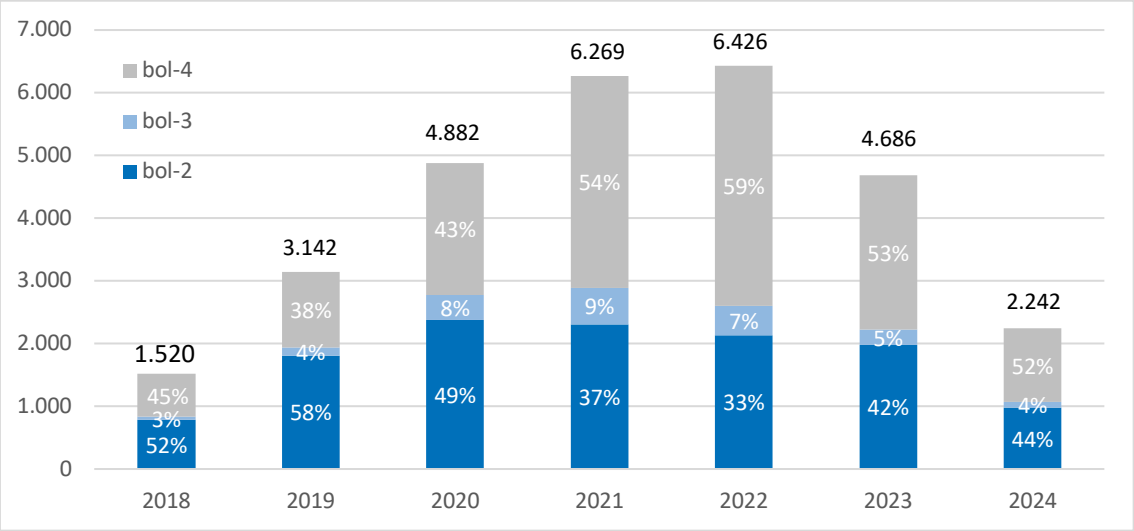
Verdeling en ontwikkeling naar leerweg en niveau

Verreweg de meeste studenten in cross-over kwalificaties volgden deze via de beroepsopleidende leerweg (bol). Dit aandeel is gedurende het experiment nauwelijks veranderd en bleef schommelen tussen de 94 en 96 procent.

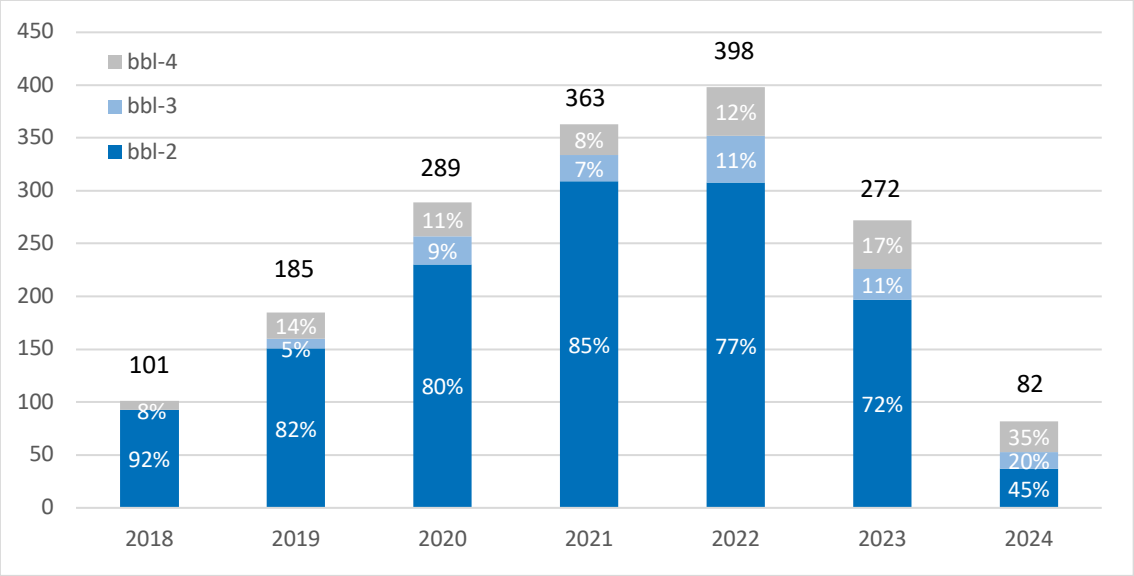
Figuur 2.4a en b laten de ontwikkeling zien van het aantal bol en bbl-studenten, en tonen daarbij ook het aandeel per niveau. Tijdens de looptijd van het experiment heeft het merendeel van de bol-studenten een cross-over gevolgd op niveau 2 en 4, terwijl slechts een klein aandeel niveau 3 volgde. In de beginjaren van het experiment volgt het merendeel van de bol-studenten een niveau 2 cross-over, met een piek van 58 procent in 2019. In de middenperiode neemt het aandeel bol-2 studenten af tot 33 procent in 2022, terwijl het aandeel bol-4 studenten juist toeneemt tot 59 procent in hetzelfde jaar. Vanaf 2021 zijn er meer bol-4 dan bol-2 studenten, een trend die zich voor de rest van het experiment voortzet, al worden de verschillen tussen beide groepen in de laatste jaren weer iets kleiner. Het aandeel bol-3 studenten volgt een golfpatroon: het begint laag met 3 procent, stijgt geleidelijk naar een piek van 9 procent en neemt daarna weer af na 4 procent in het laatste jaar.

Het merendeel van de bbl-studenten volgden een cross-over op niveau 2, en dat was zo gedurende de gehele looptijd van het experiment, hoewel het aandeel in het begin het grootst was.

Figuur 2.4a – Ingeschreven bol-studenten cross-over opleidingen naar niveau



Figuur 2.4b – Ingeschreven bbl-studenten cross-over opleidingen naar niveau



Bron: DUO open onderwijsdata

Aantal studenten per cross-over kwalificatie

In Tabel 2.3 is uiteengezet hoeveel studenten de cross-overs per schooljaar volgden (2017 betekent schooljaar 2017/2018). De cross-over Servicemedewerker op niveau 2 is een hele brede opleiding die op veel instellingen is aangeboden, met 2.504 studenten op het hoogtepunt in 2020/21. Ook de cross-over E-commerce manager is door veel studenten gevolgd. Diverse cross-overs zijn qua aantal deelnemende studenten klein gebleven. Zeven cross-over kwalificaties zijn zelfs nooit gestart of daarvoor hebben zich nooit studenten aangemeld (van een aantal van deze zeven is bekend dat ze niet zijn gestart omdat gelijktijdig aanpassingen werden gedaan in een verwant kwalificatiedossier waarmee de cross-over overbodig werd bevonden door de instelling).

Tabel 2.3 – Aantal studenten 2017-2024 per cross-over kwalificatie

kwalificatienaam	niv	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Allround coördinator-instructeur buitensport (26000)	4	12	34	75	95	126	150	100	46
Technicus hout en restauratie (26001)	3	22	48	49	64	82	81	58	24
Zorgtechnicus (26002)	4	43	78	89	85	75	48	28	9
Food professional (26003)	3	0	2	11	9	3	1	0	0
Food specialist (26004)	4	22	30	49	35	12	13	10	2
Middenkaderfunctionaris smart building (26005)	4	55	100	158	217	263	209	119	64
Middenkaderfunctionaris smart industry (26006)	4	45	87	149	240	225	163	99	38
Servicemedewerker (26007)	2	346	877	1.951	2.504	2.436	2.281	2.053	997
Leidinggevende international hospitality (26008)	4	0	20	28	84	154	208	139	85
Adviseur duurzame leefomgeving (26009)	4	0	168	189	179	189	179	109	63
E-commerce manager (26010)	4	0	8	185	62	40	11	3	0
Vitaliteitsbegeleider in zorg en welzijn (26011)	3		0	21	44	38	21	13	4
Allround hospitality medewerker (26012)	3		0	24	94	185	206	118	54
AV-mediatechnoloog (26013)	4		31	66	80	52	17	3	0
Eventproducer (26014)	4		138	193	283	365	291	141	45
Voorman jachtbouw (26015)	4		0	0	0	0	0	0	0
Vakexpert industrieel produceren van levensmiddelen (26016)	4		0	1	0	0	0	0	0
Keukenmonteur (26017)	2			10	15	25	42	40	15
Persoonlijke begeleider zorgboerderij (26018)	4			20	51	117	111	69	17
Business support (26019)	3			37	201	271	157	48	4
Creatief technoloog (26020)	4			22	48	87	102	67	31
Beautyprofessional in de zorg (26021)	3			0	3	2	0	0	0
Allround keukenmonteur (26022)	3				4	3	5	1	2
Junior Business Controller (26023)	4				71	114	82	34	3
Voeding- en Leefstijladviseur (26024)	4				114	286	453	300	153
Vakman Fundering (26025)	2				0	0	0	0	0
E-commerce manager (gewijzigd 2020) (26026)	4				440	949	1.335	885	463
Werkbegeleider zorgbedrijf dierhouderij (26027)	3				1	21	28	18	10

kwalificatienaam	niv	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Medewerker Food & hospitality (26028)	2				5	7	1	0	0
International creative business developer (26029)	4				6	64	64	57	27
Medewerker kinderopvang, onderwijs en bewegen (26030)	4				49	113	162	168	50
Specialist made-to-measure (26031)	4				2	1	0	0	0
Genie CBRN Operator II (gevaarlijke stoffen) (26032)	2				0	2	7	2	3
Genie CBRN Operator III (gevaarlijke stoffen) (26033)	3				0	0	0	0	0
Genie gevechtsondersteuner II (26034)	2				86	148	112	85	0
Genie gevechtsondersteuner III (26035)	3				0	0	0	0	0
Vakbekwaam medewerker industr. prod. van levensmiddelen (26036)	3					0	0	0	0
Vakbekwaam medewerker Infra, Sport en Groen (26037)	3					0	0	0	0
Medewerker Marketing, Sales en Hospitality (26038)	4					96	136	76	45
Gezondheidsprofessional (26039)	4					12	23	13	6
Theatervormgever (26040)	4					48	37	34	13
Vakexpert Geo, Data & Design (26041)	4					21	42	31	18
Technisch medewerker (26042)	2					0	0	0	0
Allround instructeur buitensport (26043)	3						14	10	9
Werkhondenprofessional (26044)	4						32	27	24
Totaal		545	1.621	3.337	5.171	6.632	6.824	4.958	2.324

Bron: DUO open onderwijsdata

Hoofdstuk 3

Totstandkoming cross-over kwalificaties

Onderhavige eindrapportage geeft een beeld van het totaal van acht jaren dat het experiment sinds schooljaar 2017/18 loopt. In eerdere metingen is gerapporteerd over de ontwikkeling en opstart van een cross-over door mbo-instellingen en over de aanvraagprocedure en het beoordelingsproces om mee te kunnen doen aan het experiment. In de laatste jaren van de evaluatie is daar geen nadruk meer op gelegd. Om toch een compleet beeld van de totale evaluatie te geven volgt hierna een samenvatting van de belangrijkste bevindingen en conclusies op dit vlak (zie Bijlage 2 voor een uitgebreide uitleg van de gehanteerde aanvraagprocedure en het beoordelingsproces).

Aanvraagprocedure en beoordelingsproces

- De aanvraagprocedure van het moment van indienen tot het moment van de uitslag duurt voor aanvragen die ingediend zijn in september gemiddeld vijf maanden en voor aanvragen die ingediend zijn voor de zomer ongeveer acht maanden. Het verschil in doorlooptijd heeft vooral te maken met de tussenliggende zomervakantie. De meeste betrokkenen zijn redelijk tevreden over de doorlooptijd van circa een half jaar, maar hadden graag een nog sneller beoordelingsproces gezien.
- Vooral in het eerste jaar van het experiment zijn er wat aanloopproblemen rondom het beoordelingsproces geweest. De betrokken instanties hebben na de eerste aanvraagronde een versnelling van het beoordelingsproces 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 vanaf dat moment alleen nog betrokken als uitvoerder van de integrale toetsing.
- Daarnaast werd in eerste jaren gemerkt dat bij een beschikking van de Minister dicht bij de deadline van 1 april er 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 heeft hierop geanticipeerd door mbo-instellingen het eindadvies direct door te spelen, zodat zij niet op de formele beschikking van de Minister hoeven te wachten. Tevens heeft SBB de mbo-instellingen geadviseerd om hun aanvraag eerder dan de deadline van 15 september in te dienen, zodat de beschikking ook eerder afgegeven kan worden (procedure start met het indienen van een aanvraag en mbo-instellingen kunnen het hele jaar door een aanvraag indienen).
- In latere aanvraagrondes was er steeds meer sprake van verkorte aanvragen; een aanvraag door een mbo-instelling om een cross-over te starten die eerder al is toegekend bij een andere mbo-instelling. Omdat de arbeidsmarktrelevantie al is aangetoond in de reguliere aanvraag en de kwalificatie inhoudelijk reeds ontwikkeld is, verliepen aanvraagprocedure en beoordelingsproces van verkorte aanvragen sneller en soepeler.
- De mbo-instellingen hebben de aanvraagprocedure en het beoordelingsproces – uitzonderingen daargelaten – al met al positief ervaren. In het bijzonder de inhoudelijke ondersteuning door SBB, de mogelijkheid van een verkorte procedure en de duidelijkheid van het aanvraagformulier, bijbehorende handleiding en gestelde voorwaarden worden gewaardeerd. De administratieve lasten vinden mbo-instellingen redelijk en conform hun verwachting. Deze bevindingen wijzen erop dat de cross-over kwalificaties doelmatig tot stand komen.

Overig

- Het experiment cross-over kwalificaties valt in de smaak bij mbo-instellingen. Zij kunnen attent reageren op nieuwe ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en een geheel nieuwe kwalificatie kan relatief snel gebouwd worden.
- Er zijn verschillende redenen voor mbo-instellingen om een cross-over kwalificatie te willen ontwikkelen, maar de belangrijkste reden is de behoeften van bedrijven en de daaronder liggende ontwikkelingen in de beroepspraktijk. Instellingen en bedrijven blijven in de eerste jaren veelvuldig met elkaar in gesprek om de opleiding te finetunen.
- De meeste opleidingsmanagers hebben overwogen om de vraag van de arbeidsmarkt op een andere manier naar een opleiding te vertalen dan met een cross-over. Er is uiteindelijk gekozen voor de cross-over omdat de twee meest relevante alternatieven (1. ontwikkelen nieuwe kwalificatie via reguliere weg; 2. keuzedeel) belangrijke nadelen kenden. Zo schatten de meeste geïnterviewde betrokkenen van mbo-instellingen bij de cross-overs in dat de reguliere procedure van de totstandkoming van een geheel nieuwe kwalificatie te lang duurt. En een keuzedeel wordt niet passend bevonden, omdat daar te weinig van de vernieuwende lesstof in kan worden gestopt (alleen een geheel nieuwe opleiding recht doet aan de benodigde competenties voor het nieuwe of veranderende beroep). Bovendien is niet zeker dat een keuzedeel wordt gekozen door de student (te vrijblijvend daardoor).
- De voorwaarde dat een cross-over uit delen van bestaande kwalificaties moet bestaan, draagt in belangrijke mate bij aan de snelheid voor de ontwikkeling ervan. Dat de ontwikkelde kwalificatie door deze voorwaarde niet voor de volle honderd procent past bij de inhoud van het cross-sectorale beroep wordt – gezien het belang van snelheid – voor lief genomen. Toch voelt dat laatste voor diverse instellingen wel beperkend in de mate waarin zij kunnen innoveren. Het komt gekunsteld over en soms raken delen van de bestaande kwalificatie niet de kern van de cross-over. Het lijkt ook tegenstrijdig met het kenmerk van een experiment, waarin je vernieuwing juist wilt toepassen. Zeker bij crosssectorale ontwikkelingen die in de kern vaak vernieuwend zijn.
- Het combineren van bestaande kwalificaties geeft uitdagingen om de beroepspraktijkvorming goed aan te laten sluiten op de beschreven kwalificatie en om leerbedrijven erkend te krijgen. Diverse factoren kunnen dit proces bemoeilijken, zoals in het geval dat het beoogde beroep op de arbeidsmarkt onvoldoende uitgekristalliseerd is, of als het beoogde beroep verschillende verschijningsvormen kent door de grote diversiteit tussen betrokken leerbedrijven (immers vaak uit verschillende sectoren/branches). Soms vraagt het enige creativiteit om de betreffende werkprocessen in een bedrijf aan bod te kunnen laten komen. Het komt voor dat afscheid genomen wordt van leerbedrijven en dat nieuwe leerbedrijven uit nieuwe branches toegevoegd worden. Het komt ook voor dat gehele bedrijfstakken of branches een ontwikkelde cross-over niet vinden passen.
- Betrokkenen ervaren belangrijke bijvangsten van het experiment. De samenwerking met bedrijven, en in sommige gevallen ook met andere mbo-instellingen, wordt intensiever en beter. Docenten en bedrijven krijgen nieuwe energie en raken geënthousiasmeerd, worden creatiever in het bedenken van bpv-opdrachten en lesstof. De cross-over geeft de mbo-instelling ook een manier om zich te profileren en uniek te zijn. Al met al levert het een nieuw elan op, waarbij in enkele gevallen ook breder gekeken wordt naar onderwijskwaliteit en de wijze van lesgeven. Daarbij moet worden opgemerkt dat diverse mbo-instellingen noemen dat het experiment een motivatiekiller voor betrokken docenten is bij het geen opvolging krijgen voor hun cross-over.

Hoofdstuk 4

Opvolging van cross-over kwalificaties

Dit hoofdstuk gaat in op de opvolging van cross-over kwalificaties na afloop van het experiment. We beschrijven de adviezen van SBB en de belangrijkste wijzigingen rondom de integratie van cross-overs in de reguliere kwalificatiestructuur.

4.1 Advies opvolging OCW/SBB

Op verzoek van het ministerie van OCW heeft SBB in 2021 en 2022 advies uitgebracht over de opvolging van de cross-overs. Het doel hiervan was om tijdig de waardevolle (elementen van) ontwikkelde kwalificaties uit het experiment te kunnen borgen binnen de reguliere structuur. SBB onderscheidt in haar openbare adviezen de volgende categorieën:

- **advies "inhoudelijke opvolging" (22 cross-overs):** SBB adviseert om deze kwalificaties opvolging te geven in de reguliere kwalificatiestructuur, bijvoorbeeld via een nieuwe kwalificatie of keuzedeel.
    1. Allround coördinator instructeur buitensport (26000)
    2. Technicus hout en restauratie (26001)
    3. Food professional (26003)
    4. Food specialist (26004)
    5. Middenkaderfunctionaris smart building (26005)
    6. Middenkaderfunctionaris smart industry (26006)
    7. Leidinggevende international hospitality (26008)
    8. Adviseur duurzame leefomgeving (26009)
    9. E-commercemanager (26010)
    10. E-commercemanager (26026, gewijzigd 2020)
    11. Vitaliteitsbegeleider in zorg en welzijn (26011)
    12. Allround hospitality medewerker (26012)
    13. Keukenmonteur (26017)
    14. Persoonlijk begeleider zorgboerderij (26018)
    15. Allround keukenmonteur (26022)
    16. Voeding- en leefstijladviseur (26024)
    17. Werkbegeleider zorgbedrijf-dierhouderij (26027)
    18. Medewerker kinderopvang, onderwijs en bewegen (26030)
    19. Specialist made-to-measure (26031)
    20. Vakbekwaam medewerker Infra, sport en groen (26037)
    21. Vakexpert geo, data en design (26041)
    22. Allround instructeur buitensport (26043)
- **advies "geen opvolging" (23 cross-overs):** Deze kwalificaties behoeven volgens SBB geen opvolging, omdat er voldoende ruimte is binnen de reguliere structuur of de arbeidsmarktrelevantie op landelijk niveau ontbreekt. Het advies geeft niet per cross-over aan welke reden exact van toepassing is.
    1. Zorgtechnicus (26002)
    2. Servicemedewerker (26007)
    3. AV-mediatechnoloog (26013)
    4. Eventproducer (26014)

5. Voorman jachtbouw (26015)
6. Vakexpert industrieel produceren van levensmiddelen (26016)
7. Business support (26019)
8. Creatief technoloog (26020)
9. Beauty professional in de zorg (26021)
10. Junior business controller (26023)
11. Vakman fundering (26025)
12. Medewerker Food & Hospitality (26028)
13. International creative business developer (26029)
14. Genie CBRN operator II (gevaarlijke stoffen) (26032)
15. Genie CBRN operator III (gevaarlijke stoffen) (26033)
16. Genie gevechtsondersteuner II (26034)
17. Genie gevechtsondersteuner III (26035)
18. Vakbekwaam medewerker industrieel produceren van levensmiddelen (26036)
19. Medewerker Marketing, sales en hospitality (26038)
20. Gezondheidsprofessional (26039)
21. Theatervormgever (26040)
22. Technisch medewerker (26042)
23. Werkhondenprofessional (26044)

4.2 Huidige situatie: wijze van opvolging

Inmiddels zijn we aantal jaar na het besluit van OCW. In het besluit is onduidelijk hoe de opvolging er precies uit ziet: is de kwalificatie als geheel doorgezet of is er een keuzedeel van gemaakt? Of zijn er nog andere opties? Op basis van documentenanalyse van SBB-gegevens over wijzigingen in kwalificatiedossiers (in verantwoordingsinformatie bij kwalificatiedossiers en in jaarlijkse koppeltabellen met overzichten van alle bestaande kwalificaties) en van interviews met betrokkenen van mbo-instellingen is de wijze van opvolging in beeld gebracht. Deze exercitie is een hele puzzel geweest en heeft veel tijd in beslag genomen. Ondanks onze beste pogingen is het mogelijk dat het navolgende beeld niet volledig accuraat is. De kern van de bevindingen klopt wel.

11 van de 22 cross-overs met "inhoudelijke opvolging" zijn overgenomen in kwalificatiestructuur
Voor elf van de 22 cross-overs met inhoudelijke opvolging is sprake van het geheel doorzetten van de kwalificatie in de reguliere kwalificatiestructuur. Soms zijn er geen of vrijwel geen inhoudelijke wijzigingen ten opzichte van de cross-over, soms zijn er substantiële wijzigingen.

Oude naam (cross-over)	Nieuwe naam (reguliere kwalificatiestructuur)
Technicus hout en restauratie (26001)	Technicus hout en restauratie (25954)
Middenkaderfunctionaris smart building (26005)	Middenkaderfunctionaris smart building (25918)
Adviseur duurzame leefomgeving (26009)	Coördinator duurzaamheid (25996)
E-commercemanager (26010)	E-commerce specialist (25876)
E-commercemanager (26026, gewijzigd 2020)	Idem
Keukenmonteur (26017)	Keukenmonteur (25955)
Allround keukenmonteur (26022)	Allround keukenmonteur (25956)
Persoonlijk begeleider zorgboerderij (26018)	Persoonlijk werkbegeleider zorgboerderij (27018)
Voeding- en leefstijladviseur (26024)	Voeding- en leefstijladviseur (25995)

Werkbegeleider zorgbedrijf-dierhouderij (26027)	Werkbegeleider zorgboerderij (27017)
Vakexpert geo, data en design (26041)	Vakexpert Geo, data & design (25957)

Het valt op uit de lijst met elf volledig doorgezette cross-overs dat vijf daarvan bij het domein 'Voedsel, natuur en leefomgeving' horen en drie bij het domein 'Bouw en infra'.

Nieuwe naam	Nieuw dossier	Domein
Vakexpert Geo, data & design	Geo, data & design (nieuw)	Voedsel, natuur en leefomgeving
Coördinator duurzaamheid	Duurzaamheid (nieuw)	Voedsel, natuur en leefomgeving
Persoonlijk werkbegeleider zorgboerderij	Zorgboerderij (nieuw)	Voedsel, natuur en leefomgeving
Werkbegeleider zorgboerderij	Zorgboerderij (nieuw)	Voedsel, natuur en leefomgeving
Voeding- en leefstijladviseur	Voeding- en leefstijladvies (nieuw)	Voedsel, natuur en leefomgeving
Allround keukenmonteur	Keukenmontage (nieuw)	Bouw en infra
Keukenmonteur	Keukenmontage (nieuw)	Bouw en infra
Middenkaderfunctionaris smart building	Smart building (nieuw)	Bouw en infra
Technicus hout en restauratie	Hout en restauratie (nieuw)	Afbouw, hout en onderhoud
E-commerce specialist	Commercie (cross-over onderdeel van nieuw dossier)	Economie & administratie

Er zijn in totaal zeven geheel nieuwe kwalificatiedossiers ontstaan uit cross-overs. Voor de dossiers Zorgboerderij en Keukenmontage zijn steeds twee nieuwe kwalificaties ontwikkeld op verschillende niveaus. De E-commerce specialist vormt een uitzondering, want dit is de enige nieuwe kwalificatie die een recent gewijzigd (bestaand) dossier is ondergebracht (Commercie).

Overige 11 van de 22 cross-overs met "inhoudelijke opvolging" gaan niet als kwalificatie door

De overige elf cross-overs met inhoudelijke opvolging zijn *niet* als kwalificatie doorgegaan in de reguliere kwalificatiestructuur. Dat er toch sprake is van inhoudelijke opvolging heeft te maken dat een *deel* van de cross-over is opgenomen in een bestaande kwalificatie (en een enkele keer is verworden tot een keuzedeel). Het kan gaan om een kerntaak of werkproces, maar ook om een bepaald kennisdeel over een thematiek. Bij deze elf cross-overs is dus geen nieuwe kwalificatie in de reguliere kwalificatiestructuur opgenomen. Zoals in de volgende paragraaf is te lezen is menig mbo-instelling ontstemd over een beperkte opvolging. De elf cross-overs waarbij voor een deel sprake is van inhoudelijke opvolging zijn: Allround coördinator instructeur buitensport (26000); Food professional (26003); Food specialist (26004); Middenkaderfunctionaris smart industry (26006); Leidinggevende international hospitality (26008); Vitaliteitsbegeleider in zorg en welzijn (26011); Allround hospitality medewerker (26012); Medewerker kinderopvang, onderwijs en bewegen (26030); Specialist made-to-measure (26031); Vakbekwaam medewerker Infra, sport en groen (26037) en Allround instructeur buitensport (26043).

Cross-overs met besluit "geen opvolging" soms toch opvolging

Voor de cross-overs die volgens het besluit geen opvolging krijgen veronderstelden we dat er geen enkele inhoudelijke opvolging zou zijn. Maar uit gesprekken met betrokkenen van mbo-instellingen blijkt dat ook bij enkele cross-overs waarin het besluit formeel "geen opvolging" is, het voorkomt dat (delen van) de cross-over opvolging heeft gekregen. Dat is onder meer het geval bij de Eventproducer (26014), Business support (26019) en Junior business controller (26023).

Dat komt vooral doordat kwalificatiedossiers waarmee deze cross-overs verband houden grote wijzigingen hebben doorgemaakt en dat de opvolging naast het experiment van de cross-overs tot stand is gekomen. Zo zijn elementen van de cross-over Business Support overgenomen in de nieuwe kwalificatie Allround Assistant Business Services.

Herziening van kwalificatiedossiers

SBB onderhoudt en beheert kwalificatiedossiers tenminste één keer in de vijf jaren, en doet dat in samenwerking met onderwijs en bedrijfsleven. SBB kijkt daarbij naar actualiteit en uitvoerbaarheid. Tijdens het achtjarig experiment cross-over kwalificaties is aan alle kwalificatiedossiers onderhoud gepleegd. De totstandkoming van cross-overs en de ontwikkelingen die daarachter schuilen hebben ook een plek in het onderhoud van bestaande kwalificatiedossiers gekregen. In een aantal gevallen is sprake van grootscheepse wijzigingen in kwalificatiedossiers waarin delen van de cross-over of de cross-over als geheel in terugkomen. We zien dit voorkomen zowel bij cross-overs waarin het besluit “inhoudelijke opvolging” als “geen opvolging” is. Voorbeelden zijn de dossiers Hospitality/Gastencontact, Duurzaamheid, Evenementenorganisatie en Business Services. Op basis van interviews met betrokkenen van mbo-instellingen is bekend dat de ontwikkeling van zo’n nieuw dossier het directe gevolg kan zijn van (discussie over) de ontwikkelde cross-over. En soms zijn de ontwikkeling van een nieuw dossier en het ontstaan van de cross-over separate trajecten geweest.

4.3 Hoe de deelnemende mbo-instellingen aankijken tegen de opvolging

Inhoudelijke afweging

Er zijn in de kern twee redenen dat OCW – op advies van SBB – besluit om een cross-over geen opvolging te geven. Of omdat OCW oordeelt dat de arbeidsmarktrelevantie op landelijk niveau ontbreekt, of omdat er te veel overlap met bestaande kwalificaties is en er geen ruimte is voor een nieuwe opleiding binnen de bestaande kwalificatiestructuur. Opleidingsmanagers en beleidsmedewerkers die betrokken zijn bij cross-overs die (volledige) opvolging hebben gekregen zijn uiteraard blij met het besluit. Dat is anders onder betrokkenen bij cross-overs die ten dele of geheel geen opvolging hebben gekregen. Een groot deel (de meerderheid zo lijkt op basis van interviews onder een deel van de mbo-instellingen) is het inhoudelijk niet eens met de beslissing. Zo zegt een docent van een mbo-instelling: *“Wij spreken juist namens het werkveld, we hebben bijna het hele werkveld achter ons en de cross-over staan”.* De interviews maken duidelijk dat er verschillen van inzicht bestaan tussen de betrokken mbo-instellingen en SBB over de arbeidsmarktrelevantie, of de overlap met bestaande kwalificaties. Daarentegen kan een (kleiner) deel van de mbo-instellingen zich wel vinden in de redenering van SBB over het niet opvolgen van een cross-over. Zo geeft bijvoorbeeld een mbo-instelling aan dat aanpassing van een bestaande kwalificatie achteraf gezien ook bij hun visie passend had kunnen zijn. Ook zijn diverse mbo-instellingen uit eigen beweging voortijdig gestopt met de cross-over, omdat ze de noodzaak er niet langer van in zagen, omdat buiten het experiment om onderhoud is gepleegd aan een verwant kwalificatiedossier en alternatieven voor de cross-over werden ontwikkeld, of omdat er geen studenten instroomden.

Besluitvormingsproces

In een eerdere voortgangsrapportage van de evaluatie over het experiment cross-overs is gerapporteerd dat mbo-instellingen op verschillende wijzen te horen hebben gekregen van het besluit over opvolging. In de actueel gevoerde gespreksronde met mbo-instellingen blijkt dat nogmaals. Formeel lag de regierol over de communicatie bewust bij OCW en van daaruit zijn twee persberichten over de besluitvorming uitgebracht. Zoals eerder aangegeven is in die persberichten niet per cross-over af te leiden om welke reden sprake is van wel/geen opvolging. In het traject naar besluitvorming voor de opvolging van cross-overs zijn de Sectorkamers gevraagd om advies te geven. Vanuit betrokkenen bij cross-overs die (geheel of deels) opvolging kregen blijkt zeker bij een aantal gevallen dat de mbo-instellingen om input is gevraagd tijdens het vooronderzoek van SBB, veelal via de Btg's van de MBO Raad.

- *Bij de Btg in de MBO Raad is veel aandacht geweest voor dit dossier, en SBB heeft informatie tijdens de Btg opgehaald. Scholen zijn geïnterviewd door MBO Raad.*
- *Wij zijn gevraagd in een korte bijeenkomst hoe de vraag op arbeidsmarkt is. Maar was wat gehaast. We vroegen gelijk om te mogen herschrijven.*
- *Aan marktsegment moesten we uitleg geven over het belang van de cross-over. Vraag hebben we doorgespeeld aan een collega-instelling, en wij hebben zelf nog een andere collega-instelling betrokken. Die instelling heeft ook meegedaan in presentatie. Later kregen we besluit te horen van SBB.*
- *Met collega-instelling hebben we met brancheverenigingen samengezeten en onze mening is naar SBB/marktsegment gegaan.*
- *De communicatie verliep indirect via SBB en MBO Raad.*
- *Aan de voorkant hebben we argumenten overgedragen aan SBB.*

Vanuit betrokkenen bij cross-overs die geen opvolging kregen komt een ander beeld naar voren, waarbij zij aangeven niet gevraagd te zijn om input over de cross-over aan SBB te geven. Het lijkt erop dat (Sectorkamers van) SBB in die gevallen dermate zeker was van haar advies dat geen verdere informatie van mbo-instellingen nodig werd geacht. Nadelige bijvangst daarbij is dat diverse mbo-instellingen verbolgen is over de wijze van handelen:

- *Wij waren verrast. Alles ging via één Sectorkamer. Wij hoorden toevallig dat er evaluatie bij SBB was. We waren niet betrokken bij gesprekken. In de Sectorkamer waren die gesprekken gehouden. Volgens mij geen onderzoek gedaan door SBB, niet bij bedrijven gevraagd. Wij hebben zelf contact opgenomen en geopperd om onze leerbedrijven te spreken, maar toen was besluit al genomen. We hebben geen podium gehad. En wat wij merken is dat de andere Sectorkamer niet is betrokken.*
- *We voelen ons 'ambushed'. We waren uitgenodigd door SBB en zijn geïnformeerd over het besluit door SBB en kort de redenering erachter. We zijn niet geraadpleegd, en dat vinden we vreemd. We vonden de besluitvorming ook niet transparant. We weten niet hoe SBB tot het besluit is gekomen, wat voor onderzoek is gedaan en met wie is gesproken. Er is ook geen bezwaarprocedure. We hebben het maar te slikken. We zijn het er inhoudelijk helemaal niet mee eens en zijn er ook verbolgen over. Wij spreken juist namens het werkveld.*

De precieze wijze waarop de communicatie verliep is moeilijk te achterhalen. SBB geeft aan dat Sectorkamers daar verschillend mee zijn omgesprongen. Soms via de btg van de MBO Raad, soms bij alle betrokken mbo-instellingen en soms alleen de mbo-instelling die de initiele aanvraag heeft ingediend. Er was niet veel tijd voor SBB om onderzoek te doen ten behoeve van het advies van opvolging. Bovendien kan het zijn dat de persoon waarmee wij ten behoeve van de evaluatie

hebben gesproken niet op de hoogte is, maar een collega wellicht wel. Bovenstaande quotes geven echter wel een bevestiging en verdere verduidelijking van de bevindingen uit de voortgangsrapportage 2023/24. Ook toen gaf SBB aan dat de communicatie – hoewel die rol niet bij hen lag – beter had gekund. Daarbij speelt mee dat te laat is nagedacht over het proces van afronding van het experiment en van opvolging van cross-overs. Het is dan ook in toekomstige experimenten aan te bevelen om vooraf duidelijk te hebben hoe een experiment wordt afgerond, hoe besluiten over opvolging worden genomen en hoe daarover wordt gecommuniceerd. Het proces van opvolging en borging zou ook eenvoudiger en sneller zijn geweest als de Sectorkamers aan de voorkant betrokken zouden zijn geweest.

Hoofdstuk 5

Studievoortgang en uitstroom van cross-over studenten

Op basis van data van DUO en het Schoolverlateronderzoek (SVO) is in de volgende vier paragrafen een beeld geschetst van de vooropleiding van studenten in cross-overs (par. 5.1), de doorstroom naar vervolgonderwijs (par. 5.2) en de uitstroom naar werk (par. 5.3).

5.1 Vooropleiding van studenten in cross-overs

In Tabel 5.1 is op basis van DUO-gegevens gekeken naar de vooropleiding van studenten die in 2024 hebben deelgenomen aan cross-overs. Omdat 2024/'25 het laatste schooljaar van het experiment is en de adviezen van SBB over de opvolging inmiddels effect hebben gehad, zijn drie groepen te onderscheiden:

a) Negen actieve cross-overs met studenten die in hun laatste jaar deelnemen.
b) Vier tijdelijke kwalificaties waarvoor opvolging wenselijk is volgens SBB, maar waarvoor in 2024 nog geen nieuwe kwalificatie of dossier beschikbaar is.
c) Acht nieuwe kwalificaties die direct als opvolging van een cross-overs zijn ontstaan.

Samen gaat dit om 21 cross-overs met voldoende betrouwbare informatie. Daarnaast bestaan er nog zeven actieve cross-overs en één nieuwe kwalificatie met minder dan tien deelnemers. Deze zijn niet meegenomen in de analyse. De overige zestien cross-overs hebben in 2024 geen studenten (meer) en zijn daarom buiten beschouwing zijn gelaten.

De instroom in de cross-overs in 2024 komt grotendeels uit het vmbo: bij de meeste opleidingen betreft dit meer dan driekwart van de studenten.

Voor vrijwel alle niveau 4 opleidingen geldt dat 75 tot 100 procent van de instroom uit het vmbo komt. De instroom vanuit mbo of havo/vwo blijft meestal beperkt, waarbij de mbo-opstroom (0-20%) gemiddelde iets groter is dan de havo/vwo-instroom (0-10%). Een uitzondering vormt werkhonden professional (4), dat zowel een hoog aandeel mbo-opstromers (42%) als havo/vwo-instromers (25%) heeft.

De cross-overs op niveau 2 en 3 trekken nog steeds vooral vmbo-instroom, maar het aandeel ligt beduidend lager (50-70%). Allround instructeur buitensport (3) vormt hierop een uitzondering, met vrijwel uitsluitend vmbo-instroom (94%). Voor andere opleidingen op deze niveaus is het aandeel mbo-opstromers juist vaak aanzienlijk, zoals bij servicemedewerker (2), werkbegeleider zorgboerderij (3), en allround hospitality medewerker (3), met respectievelijk 42, 33 en 31 procent. De instroom uit havo/vwo is doorgaans klein, met uitzondering van technicus hout en restauratie (3) met 15 procent.

Tussen de drie categorieën cross-overs (actief, tijdelijk, nieuw) zijn weinig inhoudelijke verschillen zichtbaar. Alleen komt het bij nieuwe kwalificaties vaker voor dat studenten geen diploma hebben of dat de vooropleiding onbekend is (wellicht speelt het mee dat het gaat om de meest recente kwalificaties). Het niveau speelt een duidelijkere rol bij de instroomprofielen.

Tabel 5.1 - Vooropleiding van deelnemende cross-overstudenten in 2024

	vmbo-diploma	havo/vwo-diploma	mbo-diploma	geen diploma/onbekend	totaal
a) Actieve cross-overs					
Medewerker marketing, sales en hospitality (4)	91%	0%	0%	9%	45
International creative business developer (4)	85%	7%	4%	4%	27
Creatief technoloog (4)	81%	0%	13%	6%	31
E-commercemanager (4)	81%	1%	11%	7%	463
Medewerker kinderopvang, onderwijs en bewegen (4)	80%	4%	8%	8%	50
Theatervormgever (4)	77%	8%	15%	0%	13
Eventproducer (4)	73%	4%	18%	4%	45
Servicemedewerker (2)	50%	0%	36%	15%	997
Werkhonden professional (4)	29%	25%	42%	4%	24
b) Tijdelijke kwalificaties					
Allround instructeur buitensport (3)	94%	0%	3%	3%	35
International hospitality (4)	78%	5%	7%	10%	155
Allround coördinator instructeur buitensport (4)	67%	10%	9%	13%	135
Allround hospitality medewerker (3)	66%	0%	31%	3%	94
c) Nieuwe kwalificaties					
Middenkaderfunctionaris smart building (4)	84%	5%	3%	8%	366
Keukenmonteur (2)	74%	5%	16%	5%	38
Coördinator duurzaamheid (4)	73%	8%	5%	14%	118
Voeding- en leefstijladviseur (4)	72%	6%	13%	9%	648
Persoonlijk werkbegeleider zorgboerderij (4)	69%	7%	18%	6%	163
Vakexpert Geo, data & design (4)	67%	11%	7%	14%	98
Werkbegeleider zorgboerderij (3)	59%	2%	33%	6%	49
Technicus hout en restauratie (3)	50%	15%	28%	7%	109

Bron: DUO openbare data

5.2 Jaarresultaat

Er zijn geen goede openbare gegevens beschikbaar om het diplomarendement van cross-overs op te baseren. Daarom is gebruik gemaakt van gegevens uit de benchmark mbo, met toestemming van de MBO Raad eenmalig verkregen. Zowel de indicator diplomaresultaat (het percentage instellingsverlaters met een diploma op het totaal aantal instellingsverlaters in hetzelfde teljaar) als het jaarresultaat (het percentage gediplomeerden in een instelling in een teljaar - ongeacht of de student de instelling verlaat of in de instelling verder studeert - gedeeld door datzelfde aantal

+ de ongediplomeerde instellingsverlaters) is bekeken. Het diplomaresultaat blijkt geen bruikbare gegevens op te leveren, vooral omdat de cross-overs nieuw zijn. Je hebt in de eerste jaren van een (crossover) opleiding nog weinig gediplomeerden en tegelijkertijd zijn er in het eerste jaar relatief veel uitvallers. Daarom wordt in deze paragraaf het jaarresultaat gepresenteerd.

Tabel 5.2 toont het jaarresultaat per cross-over per jaar. De verschillen tussen cross-over kwalificatie en tussen jaren per cross-over kwalificatie houden vooral verband met de kleine aantallen waarop de percentages betrekking hebben. Onderaan de tabel is het gemiddelde jaarresultaat van het totaal aan cross-overs weergegeven. In het eerste jaar bedraagt deze 65,2 procent, gebaseerd op 224 studenten dat jaar (gediplomeerden + ongediplomeerde instellingsverlaters). Het jaarresultaat schommelt tussen de jaren en komt over alle jaren heen gemiddeld uit op 66 procent. Dit ligt iets lager dan het landelijk gemiddelde van 70 à 71 procent in die jaren. Het is mogelijk dat ook bij de indicator jaarresultaat – zij het veel minder dan bij diplomaresultaat – een rol speelt dat de cross-overs nieuwe opleidingen zijn en dat cross-overs op wisselende momenten zijn gestart. De uitschieter in 2023/24 kan te maken hebben met het stoppen van de opleidingen in (een deel van de) instellingen, waardoor er minder eerstejaars zijn (omdat eerstejaars relatief vaak uitvallen kan dit de score positief beïnvloeden).

De totalen per jaar die onder in Tabel 5.2 vermeld staan tellen op dat 11.963 cross-over studenten over zeven jaren. Het gaat om 7.884 studenten die een diploma van een cross-over opleiding hebben gehaald tussen medio 2017 en medio 2024 (excl. het laatste jaar van het experiment), plus 4.079 cross-over studenten die de instelling zonder diploma hebben verlaten.

Tabel 5.2 – Jaarresultaat 2017-2024 per cross-over kwalificatie

Kwalificatienaam	niv	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024*
Allround coörd.-instructeur buitensport (26000)	4	N<5	100,0%	88,2%	64,0%	75,0%	53,8%	85,2%
Technicus hout en restauratie (26001)	3	100,0%	76,9%	86,7%	N<5	84,8%	65,0%	87,5%
Zorgtechnicus (26002)	4	N<5	64,3%	76,2%	59,1%	91,3%	94,7%	94,1%
Food professional (26003)	3			N<5	100,0%	N<5		
Food specialist (26004)	4	0,0%	N<5	68,8%	100,0%	87,5%	80,0%	87,5%
Middenkaderfunctionaris smart building (26005)	4	0,0%	0,0%	0,0%	51,1%	58,8%	84,1%	92,2%
Middenkaderfunctionaris smart industry (26006)	4	0,0%	0,0%	N<5	86,4%	61,0%	84,0%	98,3%
Servicemedewerker (26007)	2	69,8%	56,6%	62,8%	72,9%	71,8%	71,1%	70,2%
Leidinggevende internat. hospitality (26008)	4		0,0%		50,0%	25,0%	55,6%	86,3%
Adviseur duurzame leefomgeving (26009)	4		55,4%	67,8%	80,3%	79,7%	53,5%	83,9%
E-commerce manager (26010)	4		N<5	0,0%	0,0%	92,6%	100,0%	N<5
Vitaliteitsbegeleider in zorg en welzijn (26011)	3			N<5	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Allround hospitality medewerker (26012)	3			N<5	52,4%	29,9%	27,8%	73,8%
AV-mediatechnoloog (26013)	4		53,8%	88,9%	70,0%	89,3%	100,0%	N<5
Eventproducer (26014)	4		0,0%	67,5%	58,7%	49,0%	73,0%	91,7%
Voorman jachtbouw (26015)	4							

Kwalificatienaam	niv	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024*
Vakexpert industr. prod. van levensmid. (26016)	4			N<5				
Keukenmonteur (26017)	2			100,0%	75,0%	95,0%	70,0%	80,0%
Persoonlijke begeleider zorgboerderij (26018)	4			N<5	0,0%	27,3%	65,0%	90,4%
Business support (26019)	3			0,0%	38,0%	63,2%	82,9%	84,4%
Creatief technoloog (26020)	4			N<5	0,0%	26,3%	46,7%	79,4%
Beautyprofessional in de zorg (26021)	3					N<5		
Allround keukenmonteur (26022)	3				N<5	N<5	100,0%	N<5
Junior Business Controller (26023)	4				0,0%	0,0%	93,9%	100,0%
Voeding- en Leefstijladviseur (26024)	4				0,0%	0,0%	37,4%	80,0%
Vakman Fundering (26025)	2							
E-commerce manager (gewijzigd 2020) (26026)	4			N<5	4,7%	28,7%	54,7%	86,8%
Werkbegeleider zorgbedrijf dierhouderij (26027)	3					14,3%	50,0%	50,0%
Medewerker Food & hospitality (26028)	2					83,3%	N<5	
Internat. creative business developer (26029)	4				N<5	0,0%	N<5	96,3%
Medew. kinderopv., onderwijs bewegen (26030)	4				N<5	0,0%	51,2%	72,9%
Specialist made-to-measure (26031)	4				N<5	N<5		
Genie CBRN Operator II (gevaarl. stof) (26032)	2					N<5	100,0%	N<5
Genie CBRN Operator III (gevaarl. stof) (26033)	3							
Genie gevechtsondersteuner II (26034)	2				0,0%	58,3%	54,8%	75,3%
Genie gevechtsondersteuner III (26035)	3							
Vakbekw. medew. ind. prod. levensm. (26036)	3							
Vakbekw. medew. Infra, Sport Groen (26037)	3							
Medew. Marketing, Sales en Hospitality (26038)	4					0,0%	76,8%	96,8%
Gezondheidsprofessional (26039)	4					N<5	71,4%	60,0%
Theatervormgever (26040)	4					0,0%	0,0%	90,5%
Vakexpert Geo, Data & Design (26041)	4					N<5	0,0%	91,7%
Technisch medewerker (26042)	2							
Allround instructeur buitensport (26043)	3						0,0%	N<5
Werkhondenprofessional (26044)	4						0,0%	N<5
Totaal cross-over kwalificaties		65,2% N=224	52,8% N=591	60,7% N=1130	63,8% N=1941	60,6% N=2571	65,2% N=2911	78,9% N=2594
Totaal alle kwalificaties in het mbo		71,1%	70,5%	73,0%	72,4%	67,9%	69,1%	70,9%

Bron: Benchmark mbo Studiesucces,Jaarresultaat, MBO Raad
* 2024 staat voor diploma gehaald in schooljaar 2023/24, 2023 voor 2022/23 etc.

5.3 Doorstroom naar vervolgonderwijs

Het doorstroompercentage van afgestudeerden naar vervolgonderwijs is per cross-over en per jaar weergegeven in Tabel 5.3. De op één na laatste kolom toont het gemiddelde doorstroompercentage voor de jaren waarvoor gegevens beschikbaar zijn in schooljaren 2018/'19 tot en met 2023/'24. Voor 25 cross-overs zijn voldoende betrouwbare gegevens beschikbaar over ten minste één van die jaren. In de laatste kolom is dit gemiddelde vergeleken met het gemiddelde doorstroompercentage van verwante, bestaande opleidingen waaruit de cross-over is opgebouwd.

De mate van doorstroom van cross-overs naar vervolgonderwijs lopen sterk uiteen, vaak nog sterker dan bij vergelijkbare verwante opleidingen.[3] Er zijn twee groepen te onderscheiden, één aan de bovenkant en één aan de onderkant (gearceerd in Tabel 5.3).

a) Springplank naar vervolgonderwijs: Aan de bovenkant bevindt zich een groep met een relatief hoge doorstroom naar vervolgonderwijs (boven de 60%). Deze groep bestaat grotendeels uit cross-overs op niveau 4, zoals *middenkaderfunctionaris smart building*, *middenkaderfunctionaris smart industry*, *adviseur duurzame leefomgeving* en *junior business controller*, met uitzondering van de cross-over *servicemedewerker* op niveau 2. Veel van deze cross-overs zijn breed opgezet en hebben bovendien relatief grote studentenaantallen. Zij hebben een aanzienlijk hogere doorstroom dan hun verwante opleidingen, wederom met uitzondering van de cross-over *servicemedewerker*, waar de doorstroom vergelijkbaar is.
b) Springplank naar arbeidsmarkt: Aan de onderkant is een groep cross-overs met een relatief lage doorstroom naar vervolgonderwijs (onder de 30%) en daarmee dus een hoge uitstroom naar de arbeidsmarkt. Voorbeelden hiervan zijn cross-overs *persoonlijke begeleider zorgboerderij*, *keukenmonteur* en *theatervormgever*. Deze groep is divers: het gaat om opleidingen op niveau 2, 3 en 4 met zowel grote als kleine studentenaantallen. Opleidingen die in bbl zijn aangeboden zijn oververtegenwoordigd in deze groep; de bbl zorgt voor een directe weg naar werk. Deze groep cross-overs biedt duidelijke beroepsperspectieven. Opvallend hierbij is dat veel van deze cross-overs nog een aanmerkelijk lager doorstroompercentage hebben dan verwante opleidingen. Dat geldt bijvoorbeeld voor *keukenmonteur* (−27%), *theatervormgever* (−20%), *genie gevechtsondersteuner II* (−20%) en *food specialist* (−17%).

Cross-overs die na het experiment zijn vervangen door een nieuwe kwalificatie zijn in de tabel vetgedrukt weergegeven. Er is daarbij geen duidelijk verband zichtbaar tussen de opvolging van de cross-over en de mate van doorstroom naar vervolgonderwijs: we vinden de vetgedrukte cross-over zowel bovenin, middenin als onder in de tabel.

[3] Verwante opleidingen zijn kwalificaties waarvan onderdelen zijn overgenomen bij het ontwikkelen van de cross-over-kwalificatie.

Tabel 5.3 – Doorstroompercentages van gediplomeerden naar vervolgonderwijs

	Gem. doorstroom (%) 2017-23	Verschil t.o.v. verwanten (%-punt)
Middenkaderfunctionaris smart building (4)	68	+19
Middenkaderfunctionaris smart industry (4)	66	+26
Adviseur duurzame leefomgeving (4)	65	+36
Junior business controller (4)	63	+15
Servicemedewerker (2)	62	+3
Medewerker marketing, sales en hospitality (4)	54	+3
Business support (3)	52	+1
International creative business developer (4)	50	+3
Zorgtechnicus (4)	46	+27
Creatief technoloog (4)	44	-1
Leidinggevende international hospitality(4)	42	+8
Allround hospitality medewerker (3)	38	+2
Voeding- en leefstijladviseur (4)	38	+0
E-commercemanager (4)	37	-7
Medewerker kinderopvang, onderwijs en bewegen (4)	37	-1
Eventproducer (4)	30	-10
Food specialist (4)	23	-17
Av-mediatechnoloog (4)	21	-5
Genie gevechtsondersteuner ii (2)	20	-20
Allround coördinator-instructeur buitensport (4)	20	-15
Technicus hout en restauratie (3)	18	-4
Theatervormgever (4)	16	-20
Keukenmonteur (2)	15	-27
Persoonlijk begeleider zorgboerderij (4)	13	-8

Bron: doorstroom en uitstroom 2017-2023, CBS openbare data

5.4 Uitstroom richting passend werk

In Tabel 5.4 zijn resultaten opgenomen van het jaarlijkse Schoolverlateronderzoek (SVO), dat door het CBS (in samenwerking met ROA) in opdracht van het ministerie van OCW wordt uitgevoerd. Het onderzoek heeft als doel om voor alle mbo-opleidingen inzicht te geven in de aansluiting van onderwijs naar werk. In deze paragraaf worden specifiek de cross-over opleidingen uitgelicht.
Van de 45 cross-over opleidingen zijn er 17 meegenomen in de analyse, omdat voor deze opleidingen voldoende gediplomeerden hebben deelgenomen (meer dan tien) voor tenminste één van de jaren tussen schooljaren 2017/'18 en 2022/'23.
Het SVO toetst de aansluiting van opleiding naar werk aan de hand van drie ja/nee-vragen:

1. Zijn gediplomeerden tevreden over de aansluiting tussen opleiding en huidige functie?
2. Sluit het niveau van de opleiding aan bij het vereiste niveau van de huidige functie (gelijk of hoger)?
3. Sluit de richting van de opleiding aan op de richting van de huidige functie (gelijk of verwant)?

Uit de resultaten blijkt dat gemiddeld 60 procent van de gediplomeerden van de 17 cross-overs tevreden is over de aansluiting tussen opleiding en werk. Voor de aansluiting van het niveau van de huidige functie met dat van de gevolgde opleiding ligt dit gemiddelde iets hoger, namelijk op 68 procent. De aansluiting wat betreft richting van de huidige functie met dat van gevolgde opleiding blijft daarentegen duidelijk achter, met gemiddeld 44 procent.
De tevredenheid over de aansluiting tussen opleiding en werk hangt niet rechtstreeks samen met een passende aansluiting op niveau, maar wel in zekere mate met een passende aansluiting op richting. De mate van doorstroom naar vervolgonderwijs vertoont daarbij geen duidelijk verband met deze aspecten.

Voor vier cross-overs geldt dat de meerderheid van gediplomeerden zowel tevreden is met aansluiting als dat bij de meerderheid van gediplomeerden de opleiding qua niveau en richting aansluit. Dit geldt voor de cross-overs *medewerkers kinderopvang, onderwijs en bewegen*, *zorgtechnicus*, *middenkaderfunctionaris smart building* en *av-mediatechnoloog*.
Bij acht cross-overs zijn de meerderheid van de gediplomeerden wel tevreden over de aansluiting en heeft een functie op hetzelfde of hoger niveau, maar geldt voor de meerderheid dat de richting van de huidige functie niet gelijk of verwant is aan de gevolgde opleiding. Dit geldt bijvoorbeeld voor de cross-over *allround hospitality medewerker*, *servicemedewerker* en *medewerker marketing sales en hospitality.*
Een uitzondering vormt de cross-over *technicus hout en restauratie*. Hier is de meerderheid van de gediplomeerden tevreden over de aansluiting en sluit de richting vaak aan, maar werkt een meerderheid op een lager functieniveau.

Ten slot zijn er vier cross-overs waarvoor geldt dat een minderheid van gediplomeerden tevreden is over de aansluiting (24%). Bij drie cross-overs, Eventproducer, Food specialist en Junior business controller, geldt dat de functies meestal wel op het vereiste niveau liggen, maar inhoudelijk niet op de richting aansluiten. De cross-over Allround coördinator-instructeur wijkt hiervan af: hier is een minderheid tevreden met aansluiting, en heeft een minderheid een functie met gelijk of hoger niveau en eveneens een minderheid een functie in gelijke of verwante richting.

Tabel 5.4 – Gediplomeerden van cross-overopleidingen over aansluiting opleiding op werk

	% tevreden over aansluiting	% werkniveau gelijk of hoger opleiding	% werkrichting gelijk of verwant opleiding
Medewerker kinderopvang, onderwijs en bewegen (4)	93	92	72
Technicus hout en restauratie (3)	93	29	81
Keukenmonteur (2)	84	85	44
Zorgtechnicus (4)	68	76	56
Middenkaderfunctionaris smart building (4)	64	73	57
Allround hospitality medewerker (3)	63	53	27
Servicemedewerker (2)	63	69	34
Av-mediatechnoloog (4)	61	81	57
Middenkaderfunctionaris smart industry (4)	61	76	49
Medewerker marketing, sales en hospitality (4)	56	60	27
Business support (3)	56	62	36
Adviseur duurzame leefomgeving (4)	54	70	38
E-commercemanager (4)	51	64	31
Eventproducer (4)	45	66	35
Allround coördinator-instructeur buitensport (4)	40	48	34
Food specialist (4)	37	75	37
Junior business controller (4)	36	75	40
Gemiddelde	60	68	44
Aantal opleidingen groter dan 50%	13 van de 17	15 van de 17	5 van de 17

Bron: SVO 2017-2022, CBS

Hoofdstuk 6

Conclusies

Cross-over kwalificaties zijn nieuwe kwalificaties in het mbo, bestaande uit delen van bestaande kwalificaties uit twee of meer verschillende opleidingsdomeinen. Het experiment cross-over kwalificaties – dat liep van medio 2017 tot medio 2025 – 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.

Het doel van de meerjarige 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?

Na eerdere evaluatieve metingen (beginmeting 2019, tussenmeting 2021) en voortgangsrapportages (2020, 2022 en 2023/2024) is dit de eindmeting (2025). Voor de eindmeting is gebruik gemaakt van informatie en data die in eerdere metingen is verzameld en ook van nieuw verzamelde gegevens. Onderhavig rapport bevat daarmee de belangrijkste conclusies uit de gehele looptijd van de evaluatie.

In het experiment zijn 45 cross-overs ontwikkeld

Door de jaren heen zijn 45 cross-overs goedgekeurd en ontwikkeld, waarvan op het hoogtepunt in schooljaar 2022/23 er 37 actief waren. Sommige cross-overs zijn nooit of kortstondig gestart. Van de 45 cross-overs zijn er 25 van niveau 4, 13 van niveau 3 en 7 op niveau 2. Cross-over kwalificaties worden vooral ontwikkeld in sectoren waar brede, nieuwe of gecombineerde beroepsvaardigheden nodig zijn. De groeiende maatschappelijke aandacht voor duurzaamheid en een gezonde leefstijl komt bijvoorbeeld tot uiting in het vaak voorkomen van de domeinen ‘Voedsel, natuur en leefomgeving’ en ‘Veiligheid en sport’. Ook technologische vernieuwingen, zoals robotisering, digitalisering en smart industry, spelen een belangrijke rol, met name binnen het domein ‘Techniek en procesindustrie’.

Driekwart van de mbo-instellingen heeft aan het experiment deelgenomen

In totaal nam bijna driekwart van de instellingen deel aan het experiment (40 van de 54). Het zijn vooral kleine instellingen (vakinstellingen, tegenwoordig beroepscolleges genoemd) die niet meedoen. Veel instellingen deden mee met meerdere cross-overs: in totaal gaat het om 165 combinaties van mbo-instelling/cross-over.

Deelname van studenten

Er hebben duizenden studenten deelgenomen aan een cross-over kwalificatie. In schooljaar 2022/23 waren 6.824 studenten in een cross-over ingeschreven, het hoogste aantal gedurende het experiment. Het grote merendeel is direct vanuit het vmbo gestart in een cross-over. Verreweg de meeste studenten in cross-overs (ca. 95%) volgden deze via de beroepsopleidende leerweg (bol). Meer dan de helft van de studenten volgde een cross-over op niveau 4, niet onlogisch omdat

ook meer dan de helft van de cross-overs een niveau 4 opleiding is. Het aantal studenten op niveau 2 is in verhouding tot het geringe aantal van 7 cross-overs op dat niveau hoog, wat vooral komt door het hoge aantal studenten in de brede opleiding Servicemedewerker. Tot medio 2024 zijn 7.884 diploma's in het experiment behaald (over het laatste jaar zijn het aantal behaalde diploma's nog niet bekend bij het schrijven van deze rapportage). Het aandeel studenten dat doorstroomt naar vervolgonderwijs verschilt sterk per cross-over, net zoals dat bij reguliere kwalificaties zichtbaar is.

Ongeveer een kwart van de cross-overs krijgt (volledige) opvolging van de kwalificatie

Op verzoek van het ministerie van OCW heeft SBB in 2021 en 2022 advies uitgebracht over de opvolging van de cross-overs. Daarbij is vooral gekeken naar de arbeidsmarktrelevantie en ruimte binnen de bestaande kwalificatiestructuur voor een nieuwe kwalificatie (en overlap met bestaande kwalificaties). Voor 22 van de 45 cross-overs is besloten om opvolging te geven, maar bij slechts 11 daarvan gaat het om opvolging via een nieuwe kwalificatie. Bij de overige 11 gaat het om een beperkte opvolging waarbij meestal een element uit de cross-over is meegenomen in een bestaand kwalificatiedossier (een kennisdomein of een werkproces). Aan 23 van de 45 cross-overs is geen opvolging gegeven, hoewel navraag bij instellingen toont dat ook bij enkele hiervan sprake is van opvolging. Al met al is een minderheid (ruim een kwart) van de 45 ontwikkelde cross-overs opgenomen in de reguliere kwalificatiestructuur. Een groot deel van de betrokkenen bij de cross-overs die niet of beperkt opvolging krijgen is ontstemd over de beslissing, een klein deel kan zich erin vinden. De communicatie over de opvolging is formeel via een bericht op de website van de Rijksoverheid gegaan, en diverse betrokken mbo-instellingen melden dat zij niet om input zijn gevraagd in het onderzoek voorafgaande aan het besluit over opvolging. In andere gevallen is dat wel gedaan, soms via Btg's van de MBO Raad en soms direct met de aanvragende mbo-instelling.

Grote behoefte bij mbo-instellingen en bedrijven aan cross-over kwalificaties (hoofdvraag 1)

De eerste hoofdvraag van de evaluatie gaat over de mate van behoefte onder mbo-instellingen, bedrijven/arbeidsmarkt en studenten aan cross-over kwalificaties. Er is veel animo onder mbo-instellingen, zoals hiervoor gesteld. Daaruit blijkt een grote behoefte, vooral om ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en signalen van bedrijven snel te kunnen vertalen naar hun opleidingsaanbod. Er zijn verschillende redenen voor mbo-instellingen om een cross-over kwalificatie te willen ontwikkelen, maar het belangrijkste zijn de behoeften van bedrijven en de daaronder liggende ontwikkelingen in de beroepspraktijk. Vaak is overwogen om de arbeidsmarktvraag op een andere manier te verwerken dan met een cross-over. De twee meest relevante alternatieven voldeden echter niet. Een keuzedeel wordt niet passend bevonden, omdat daar te weinig van de vernieuwende lesstof in kan worden gestopt en omdat niet zeker is dat een keuzedeel wordt gekozen door de student (te vrijblijvend daardoor). En men schat in dat het ontwikkelen van een nieuwe kwalificatie via de reguliere weg te lang duurt.

Uit de grote betrokkenheid van bedrijven bij het experiment – zowel in aantal als in intensiteit – spreekt een behoefte van de arbeidsmarkt naar nieuwe opleidingen die nog niet bestonden. Dat een gering deel van de 45 cross-overs in zijn geheel opvolging krijgt doet daar niet aan af. Met dalende studentaantallen en het gevaar op ondoelmatigheid weegt ook mee om zoveel mogelijk ruimte in de bestaande kwalificatiestructuur te benutten bij het geven van opvolging aan cross-overs. Zo zijn bij veel van cross-overs - die niet in zijn geheel opvolging krijgen - elementen in

bestaande kwalificaties overgenomen, zijn er soms keuzedelen van gemaakt, maar ook komt het voor dat de cross-over heeft geleid tot een volledige herziening van een kwalificatiedossier. Er zijn in het experiment met andere woorden veel arbeidsmarktrelevante signalen door bedrijven afgegeven.

In de tussenmeting bleek dat studenten geen weet hebben dat hun opleiding onderdeel is van een experiment in het mbo. Zij kiezen een opleiding die bij hen past. In die zin is het ongebruikelijk om te spreken van een behoefte onder studenten naar cross-over kwalificaties. Cijfers van het Schoolverlatersonderzoek geven aan dat gemiddeld 60 procent van de gediplomeerden van cross-overs tevreden is over de aansluiting tussen opleiding en werk.

De totstandkoming van cross-over kwalificaties is doelmatig (hoofdvraag 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?). Hier 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 aanvraagprocedure inclusief de ontwikkeling van een cross-over duurt gemiddeld ongeveer een half jaar, waar de betrokken instellingen tevreden over zijn. Ze geven aan dat dit sneller gaat dan de reguliere procedure. Cross-over kwalificaties komen daarmee doelmatig tot stand. Al met al hebben de mbo-instellingen de aanvraagprocedure en het beoordelingsproces – uitzonderingen daargelaten – positief ervaren. In het bijzonder de inhoudelijke ondersteuning door SBB, de mogelijkheid van een verkorte procedure en de duidelijkheid van het aanvraagformulier, bijbehorende handleiding en gestelde voorwaarden worden gewaardeerd. De administratieve lasten vinden mbo-instellingen redelijk en in overeenstemming met hun verwachting.

De doelmatigheidsvraag is beantwoord voor de experimentfase sec. Het is de vraag of de ontwikkeling van 45 cross-overs – en alle inspanningen die daarmee gemoeid gaan – ook doelmatig genoemd mag worden nu achteraf blijkt dat de meeste cross-overs niet (volledig) zijn opgenomen in de reguliere kwalificatiestructuur.

Vooraf betere regels afspreken over verloop van het experiment
Buiten het experiment zijn er eisen waaraan de kwaliteit van deze 'beroepeninformatie' moet voldoen wil een nieuwe kwalificatie tot de kwalificatiestructuur worden toegelaten. Deze eisen zijn afgestemd tussen onderwijs - bedrijfsleven en OCW om de doelmatigheid van de kwalificatiestructuur te borgen. Binnen het experiment zijn deze eisen omwille van experimenteerruimte soepeler en zijn de Sectorkamers en marktsegmenten niet betrokken. SBB merkt dat de door instellingen bij de aanvraag geboden informatie over arbeidsmarktrelevantie van onvoldoende kwaliteit is of onvoldoende bewijskracht heeft. Dat wil overigens niet zeggen dat een betreffende cross-over niet arbeidsmarktrelevant is. Maar het zorgt wel voor een mogelijk verschil van inzicht als een besluit tot opvolging wordt genomen, zoals in het experiment meermaals is voorgekomen. Het is te overwegen om bij een gelijksoortig volgend experiment de Sectorkamers van SBB te betrekken in de procedure voor deelname van een cross-over kwalificatie aan het experiment dan wel eenduidige regels over het aantonen/toetsen van arbeidsmarktrelevantie te maken. Tegelijk moet de benodigde bewijslast en onderbouwing niet ten koste gaan van de snelheid van innovatie en de experimenteerruimte. Dat is een lastig evenwichtsspel. In ieder geval lijkt het opportuun om

bij een eventueel volgend experiment de verwachtingen vooraf beter te managen en tijdig met het traject van opvolging te starten.

Kenmerk experiment dat cross-over uit delen van bestaande kwalificaties moet bestaan: + en -
Cross-over kwalificaties komen in belangrijke mate snel tot stand doordat zij uit delen van *bestaande* kwalificaties moeten bestaan. Tegelijkertijd maakt dat kenmerk de inhoud minder passend bij wat de instellingen en bedrijven idealiter voor ogen hebben voor het aansluitende beroep. De meeste instellingen nemen dat – gezien het belang van snelheid – voor lief. Toch voelt dat laatste voor diverse instellingen wel beperkend in de mate waarin zij kunnen innoveren. Innoveren op basis van bestaande bouwstenen is in feite een contradictie.

Afronding van het experiment en de communicatie daaromtrent had beter gemoeten
De afronding van het experiment had beter gekund door allereerst daar nog eerder mee te beginnen (zelfs halverwege het experiment bleek te laat!) en voorafgaand bij het ontwerp van een experiment ieders rol in de afronding te formuleren (in dit geval die van OCW en SBB). Ten tweede door het besluitvormingsproces transparanter te maken, alle betrokkenen de gelegenheid te geven om argumenten over te brengen en de afwegingen en onderbouwingen bij de beslissing over inhoudelijke opvolging per cross-over kwalificatie openbaar te maken. Eventueel zou ook een bezwaarprocedure toegevoegd kunnen worden. Ten derde door de bestuurlijke structuur van SBB van meet af aan te betrekken bij het experiment, zodat het proces van afronding en opvolging van cross-over kwalificaties sneller en soepeler had kunnen verlopen.

Bijvangsten experiment: intensieve samenwerking met bedrijven en enthousiaste vakdocenten
Betrokkenen ervaren belangrijke bijvangsten van het experiment. De samenwerking met bedrijven, en in sommige gevallen ook met andere mbo-instellingen, wordt intensiever en beter. Volgens de bevraagde mbo-instellingen is de inbreng en betrokkenheid van bedrijven bij cross-overs gemiddeld gezien groter dan bij bestaande opleidingen. De invulling van de lesinhoud gebeurt in samenspraak, bedrijven dragen bij met bpv-plekken (zoals meestal is vastgelegd in samenwerkingsovereenkomsten), maar ook bijvoorbeeld door mee te werken aan het ontwikkelen van opdrachten en examens, het leveren van lesmateriaal en door (gast)docenten te leveren. Vakdocenten en bedrijven krijgen nieuwe energie en raken geënthousiasmeerd, worden creatiever in het bedenken van bpv-opdrachten en lesstof. Al met al levert het een nieuw elan op, waarbij in enkele gevallen ook breder gekeken wordt naar onderwijskwaliteit en de wijze van lesgeven.
Daarentegen ervaren mbo-instellingen ook het nadeel van een experiment in het geval van een negatieve uitkomst: een cross-over die geen opvolging krijgt is een motivatiekiller voor betrokken docenten om in de toekomst nogmaals iets nieuws te proberen.

Hoofdstuk 7

Beschouwing – Responsiviteit van de kwalificatiestructuur

Belangrijk doel van het experiment is om na te gaan of de speciale procedure om cross-over kwalificaties te ontwikkelen doelmatig is, of het in het experiment lukt om snel en efficiënt tot een nieuwe kwalificatie te komen. Tijdens de uitvoering van de evaluatie en in de gesprekken met mbo-instellingen en andere stakeholders zoals OCW en SBB bleek veelvuldig dat het experiment diverse aspecten van het brede thema 'responsiviteit van de kwalificatiestructuur' aanstipt. In deze beschouwing gaan we nader op dit thema in, blikken we eerst terug op beleidsmaatregelen ter versterking van de responsiviteit, en geven we enkele geleerde lessen uit het experiment weer.

Terugblik op beleidsmaatregelen ter versterking van de responsiviteit van de kwalificatiestructuur
De herziening van de kwalificatiestructuur (HKS) is ingegaan op 1 augustus 2016. De HKS is ingevoerd in het mbo met als doel om de kwaliteit van opleidingen te verhogen en de aansluiting op de – regionale – arbeidsmarkt te vergroten, te bereiken door (a) minder kwalificaties en kwalificatiedossiers (KD's) met minder overlap en meer samenhang en (b) een betere opbouw van de KD's met een heldere en meer transparante beschrijving. De nieuwe KD's zijn opgebouwd uit een profieldeel en een gemeenschappelijk basisdeel bestaand uit een generiek en een beroepsspecifiek deel. Het beroepsspecifieke deel beschrijft alle onderdelen die gemeenschappelijk zijn voor de kwalificaties in het KD en moet het eenvoudiger maken om het gezamenlijke fundament van kwalificaties te herkennen en te benutten bij het organiseren van het onderwijs. Nieuw in de HKS zijn keuzedelen die mbo-instellingen de mogelijkheid moeten geven om *sneller in te spelen op de ontwikkelingen en innovaties* in het bedrijfsleven en op de wensen van studenten en vervolgonderwijs. De keuzedelen zijn geen onderdeel van de KD's.

In de brief 'Ruim baan voor talent' van juni 2014, constateerde de toenmalig OCW-minister Bussemaker dat er aanvullende maatregelen voor mbo nodig zijn om de responsiviteit en flexibiliteit van de kwalificatiestructuur te vergroten en de aansluiting op de (regionale) arbeidsmarkt te verbeteren. Er kwam in aanvulling op de HKS vanaf het schooljaar 2016-2017 op experimentele basis meer ruimte voor cross-overs, waarbij innovatieve opleidingen kunnen ontstaan door combinaties van onderdelen uit meerdere kwalificaties. Het experiment cross-over kwalificaties heeft ten doel dat onderwijsinstellingen in samenwerking met het bedrijfsleven *snel kunnen inspelen op opkomende, cross-sectorale beroepen* op de arbeidsmarkt.

Om de aansluiting van mbo-opleidingen op de *regionale* arbeidsmarkt te verbeteren is het experiment 'Ruimte voor de regio' gestart. Met het experiment hebben mbo-instellingen vanaf studiejaar 2020-2021 meer ruimte gekregen voor regionale invulling in de vorm van kwalificaties waarvan het regionale deel in overleg met het (regionale) bedrijfsleven ontwikkeld kan worden.

Daarnaast is het vanaf studiejaar 2016-2017 mogelijk gemaakt om arbeidsmarktrelevante onderdelen van mbo-opleidingen af te sluiten met 'mbo-certificaten'. Met mbo-certificaten kan het mbo een grotere bijdrage leveren aan een *leven lang ontwikkelen*. De mbo-certificaten kunnen worden benut voor bij-, op- en omscholing van werkenden en werkzoekenden. Een mbo-certificaat kan worden verbonden aan een keuzedeel of aan een beroepsgericht onderdeel van een mbo-opleiding.

In het verleden zijn meer beleidsmaatregelen genomen, en is ook gekeken naar welke ruimte er binnen de kaders - die wet- en regelgeving voor onderwijs in het mbo stelt - is voor instellingen en docenten om zelf invulling te geven aan het onderwijs.[4] Uit alle maatregelen en discussies daaromtrent wordt duidelijk dat responsiviteit van het onderwijs verschillende interpretaties kent.

Verschillende vormen van responsiviteit

Het experiment cross-over kwalificaties, ruimte voor de regio en de invoering van de keuzedelen en van de mbo-certificaten kunnen beschouwd worden als complementaire maatregelen met elk een eigen focus maar met gedeelde doelstellingen; in het vergroten van de flexibiliteit en responsiviteit van de kwalificatiestructuur, het versterken van het eigenaarschap bij mbo-instellingen en het regionale bedrijfsleven en het verbeteren van de aansluiting tussen het onderwijs en de (regionale) arbeidsmarkt.

Maar er zijn ook verschillen ten opzichte van het experiment van de cross-overs, waarbij het bij de cross-overs vooral gaat over de vraag hoe je veranderingen in beroep en arbeidsmarkt snel en nauwkeurig verwerkt in de kwalificatiestructuur. De mbo-certificaten zijn vooral bedoeld om responsief te zijn op een *andere doelgroep* van werkenden en werkzoekenden (post-initieel onderwijs, LLO), hoewel ook hier sprake kan zijn van de opname van veranderende beroepsuitvoering via certificaten in reguliere kwalificaties. En het experiment 'Ruimte voor de regio' is vooral toegespitst op het responsief zijn op de *regionale* arbeidsmarkt. Het doel van de keuzedelen heeft de grootste overlap met het doel van de cross-overs met betrekking tot het snel kunnen inspelen op landelijke ontwikkeling en innovaties op de arbeidsmarkt en in beroepen. Dat blijkt ook uit de interviews die in eerdere jaren van de evaluatie van cross-overs zijn gedaan met betrokken mbo-instellingen, waarin wordt aangegeven dat vooral keuzedelen als alternatief zijn overwogen. In de evaluatie van de HKS geven instellingen aan dat zij positieve resultaten van keuzedelen ervaren (naast de vele knelpunten rondom de implementatie van keuzedelen)[5].

Uit de evaluatie van de keuzedelen blijkt dat meer dan de helft van de mbo-instellingen (respondenten op beleidsniveau) vindt dat keuzedelen bijdragen aan de responsiviteit richting de arbeidsmarkt. Opleidingsmanagers zijn nog positiever over de responsiviteit. Er kan dus al veel met keuzedelen, maar toch was het overall niet passend voor de betrokkenen bij de cross-overs. Keuzedelen zijn vaak overwogen, maar zijn qua omvang te weinig en doen geen recht aan de innovatie. Bovendien is deelname aan een keuzedeel te vrijblijvend, want niet verplicht. Het keuzedeel is dus een ander instrument voor een ander doel (kleine eenheden van innovatie bij een bestaand beroep) dan de cross-over (nieuw innovatief beroep dat ontstaat op het snijvlak van twee sectoren).

Nieuwe ontwikkelingen en nieuwe beroepen verwerken in de kwalificatiestructuur

De hamvraag is dus vooral hoe nieuwe ontwikkelingen op de (landelijke) arbeidsmarkt en het ontstaan van nieuwe beroepen snel/vroegtijdig maar ook nauwkeurig verwerkt worden in de kwalificatiestructuur. Dat raakt de basis van hoe kwalificaties regulier tot stand komen en onderhouden worden. Traditioneel loopt de weg om veranderingen in een beroep of het ontstaan van een nieuw beroep te vertalen naar een (bestaand of nieuw) kwalificatiedossier via door de branche

[4] https://www.rijksoverheid.nl/documenten/brochures/2024/05/10/ruimte-in-regels-in-mbo

[5] Boer, P. den, Keppels, E., Leest, B., Oostendorp, T., Verhaegh, T., Wolbers, M., Cuppen, J., Lodewick, J., Muja, A. & Termorshuizen, T. (2022). Evaluatie herziening kwalificatiestructuur mbo. Meting 2021. Nijmegen: KBA Nijmegen/ResearchNed.

opgestelde beroepeninformatie (in het verleden vaak beroepscompetentieprofielen) en werkgroepen in SBB-verband waarin vertegenwoordigers van onderwijs en bedrijfsleven zitting nemen (Sectorkamers en marktsegmenten). In het experiment van de cross-over kwalificaties zijn het de individuele mbo-instellingen die het voortouw nemen en eigenaarschap dragen om signalen van en veranderingen op de arbeidsmarkt door te vertalen naar een nieuwe kwalificatie. Zij doen dat op basis van hun eigen kennis van (ontwikkeling in) beroepen en van contacten die zij hebben met bedrijven en de signalen die zij van deze bedrijven opvangen. Het experiment laat de mbo-instellingen daarbij niet alleen staan; er is sprake van landelijke coördinatie en (lichte) toetsing op doelmatigheid en arbeidsmarktrelevantie door SBB.

Geleerde lessen uit het experiment cross-over kwalificaties

Wat hebben we vanuit het experiment cross-overs nu geleerd over het verwerken van arbeidsmarktontwikkelingen in de kwalificatiestructuur?

- Mbo-instellingen pikken veel relevante arbeidsmarktsignalen op in hun samenwerking met leerbedrijven. Het gaat om signalen die nog niet eerder opgepikt zijn binnen SBB-verband, ondanks dat mbo-instellingen dat zelf ook in kunnen brengen via de btg's van de MBO Raad. De mbo-instellingen merken daarbij op dat niet alle Sectorkamers en marktsegmenten van SBB het gehele werkveld vertegenwoordigen (kleine bedrijven en zzp'ers zijn ondervertegenwoordigd) en dat soms beroepsinhoudelijke expertise ontbreekt. SBB herkent het beeld dat sommige signalen over ontwikkelingen in beroepen en arbeidsmarkt vanuit het bedrijfsleven minder goed doorkomen, omdat in een sector sprake is van een sterk heterogeen veld aan bedrijven.
- Het experiment laat zien dat het geven van eigenaarschap aan mbo-instellingen werkt. Het lukt mbo-instellingen - in samenwerking met SBB - om innovaties in het werkveld (snel) te verwerken tot nieuwe kwalificaties. De ontwikkeling van een cross-over neemt gemiddeld ongeveer een half jaar in beslag. Mbo-instellingen zijn daar grosso modo tevreden over, ervaren dat ook als sneller dan het proces om een reguliere kwalificatie te ontwikkelen. De snelheid komt vooral doordat delen van bestaande kwalificaties worden benut, en dat heeft ook de keerzijde dat de inhoud niet altijd goed passend te krijgen is bij het beoogde nieuwe beroep.
- Of in werkelijkheid sprake is van een nieuw beroep of een relevante nieuwe arbeidsmarktontwikkeling is niet altijd duidelijk als je vroegtijdig handelt. Het gaat immers om een blik op de (onzekere) toekomst. Daar kan dus ook verschil van inzicht ontstaan, zoals binnen het experiment door mbo-instellingen is ervaren. Verschil in inzicht tussen mbo-instellingen onderling, tussen mbo-instellingen en SBB/Sectorkamer of zelfs tussen Sectorkamers van SBB. We zien dan ook dat mbo-instellingen in bepaalde gevallen terugkomen op hun besluit een cross-over te starten en dat voor sommige cross-overs inderdaad ruimte bleek te zijn binnen de bestaande kwalificatiestructuur en dat geen nieuwe kwalificatie nodig was. Een aandachtspunt is dus de wijze waarop arbeidsmarktrelevantie wordt bezien en getoetst. Zijn daar goede criteria voor, welke partijen beoordelen het? Bij de cross-over kwalificaties is dat des te lastiger aangezien het vaak gaat om beroepen die zich nog aan het uitkristalliseren zijn en nog niet bij elk bedrijf waarneembaar zijn (bijv. soms wel bij grote bedrijven maar niet bij kleine bedrijven) of als verschillende bedrijven binnen eenzelfde branche/sector verschillende invullingen voor een beroep kennen (bijv. bij een groot bedrijf meer gespecialiseerd beroep en bij een klein bedrijf een breder beroep).
- Dat er een fundamentele behoefte is bij mbo-instellingen en bedrijven aan een kwalificatiestructuur die op een snellere wijze responsief kan meebewegen met de in rap tempo verschijnende ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. En tegelijk de behoefte bij SBB om dit

te realiseren maar wel voldoende oog wordt gehouden op landelijke validatie van nieuwe en aan te passen kwalificaties en daarmee een herkenbare en breed gedragen kwalificatiestructuur. Voor dat doel evalueert SBB jaarlijks de doelmatigheid van alle kwalificaties, en onderhoudt en beheert kwalificatiedossiers tenminste één keer in de vijf jaren in samenwerking met onderwijs en bedrijfsleven.
- Dat mbo-instellingen vooral via de bedrijfstakgroepen van de MBO Raad al mogelijkheden hebben om relevante signalen voor aanpassing van de kwalificatiestructuur in kunnen brengen.

Aanbevelingen vanuit het experiment cross-overs

Aanbeveling 1: betere samenstelling Sectorkamers/marktsegmenten en btg's
Een veelgehoorde klacht van mbo-instellingen tijdens de evaluatie van het experiment cross-over kwalificaties is dat zij zowel in de Sectorkamers/marktsegmenten van SBB als in de bedrijfstakgroepen van MBO Raad een te grote afstand met de praktijk/werkvloer constateren. Nieuwe ontwikkelingen worden niet gezien of niet begrepen, zicht op nichemarkten en behoeftes van het MKB ontbreekt, nieuwe werkvelden zijn niet of ondervertegenwoordigd, en er is sprake van te veel concurrentie denken en lobbygedrag voor de eigen achterban. Door dit alles functioneert de kwalificatiestructuur en aanpassing/vernieuwing/onderhoud ervan suboptimaal. Concrete verbeteringen zijn te vinden in:

- Meer expertise, meer vakdocenten en bedrijfsexperts, minder bestuurders, teammanagers en lobbyisten.
- Betere vertegenwoordiging mkb en zzp-ers.
- Betere samenwerking tussen Sectorkamers en marktsegmenten (minder hokjesdenken en bescherming eigen branche).
- Objectieve criteria en onderzoek voor toelating nieuwe kwalificaties zoals in hoger onderwijs gebeurt met toets macrodoelmatigheid.

Aanbeveling 2: vrije experimenteerruimte
Hoewel mbo-instellingen positief zijn over de meerwaarde van het experiment cross-overs, zijn ze ook behoudend om aan volgende/nieuwe experimenten mee te doen. Docenten krijgen energie van iets vernieuwends doen, maar bij geen opvolging is het daarentegen een motivatiekiller voor docenten. Mbo-instellingen hebben regelmatig de behoefte om aanpassingen te doen aan de inhoud van opleidingen, of aan andere aspecten zoals onderwijstijd en examinering om aan te sluiten bij wensen van studenten, bedrijven of om eigen organisatorische redenen. Het verdient aanbeveling om na te gaan hoe (standaard) meer echte vrije ruimte voor experimenteren aan instellingen kan worden gegeven en welke vorm daarbij het beste past (niet per se in de vorm van een experiment).

Tot slot
Zoals gezegd is er vanuit vele kanten waardering voor de kwalificatiestructuur en het principe waarop kwalificatiedossiers door een vertegenwoordiging van bedrijven en onderwijsinstellingen worden ontwikkeld en onderhouden. Toch wordt in veel gesprekken die gedurende de evaluatie van het experiment cross-over kwalificaties zijn gevoerd gefilosofeerd door vakdocenten, opleidingsmanagers en beleidsmedewerkers over een kwalificatiestructuur met (zeer) brede instroomprofielen. Bijvoorbeeld tien instroomprofielen passend bij profielen in het vmbo. Met daarbovenop – bijvoorbeeld na het eerste leerjaar – meer gespecialiseerde opleidingen of modules. Het zou

diverse uitdagingen voor instellingen te lijf kunnen gaan. Zo hebben instellingen te maken met dalende studentaantallen, dat in de nabije toekomst zal versnellen (kwestie: doelmatig/kostenefficiënt houden van opleidingen). En denken instellingen steeds vaker sectordoorsnijdend omdat sprake is van vraag naar domeinoverstijgende competenties als gastvrijheid/klantencontact, gezondheid/vitaliteit (die niet passen bij 1 domein/sector). Op de arbeidsmarkt wordt gesproken van en geëxperimenteerd met skillsbased werven en een skillsgerichte arbeidsmarkt. Bedrijven en werknemers hebben in toenemende mate behoefte aan kleine certificeerbare opleidingen. En instellingen worden geconfronteerd met grote groepen instromende studenten die moeite hebben met de keuze voor een opleiding uit een veelheid van opleidingen.

Het is tot dusverre niet tot een echte verbreding van kwalificaties in de praktijk gekomen, ook niet of nauwelijks bij de invoering van de HKS op 1 augustus 2016. Een volledige herziening van de kwalificatiestructuur is dan ook een enorme operatie met grote gevolgen die ontegenzeggelijk ook tot grote weerstanden vanuit de bestaande kaders zal leiden. Toch wordt zeer interessant bevonden hoe zo'n verbreding eruit zou komen te zien in de kwalificatiestructuur, al was het maar als een technische vingeroefening.

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:
     - 1°. de naam van de cross-over kwalificatie en de daaruit voortvloeiende naam van de opleiding;
     - 2°. op welke opleidingsdomeinen de cross-over kwalificatie betrekking heeft;
     - 3°. uit welke bestaande kwalificaties en daarbinnen uit welke delen de cross-over kwalificatie wordt samengesteld;
     - 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 – Werkwijze aanvraagprocedure en 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 B2.1 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 18/19, 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 21/22), voor driejarige opleidingen tot uiterlijk 15 september 2021 (start in schooljaar 22/23) en voor tweejarige opleidingen tot uiterlijk 15 september 2022 (start in schooljaar 23/24).

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 toezichtshistorie (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.

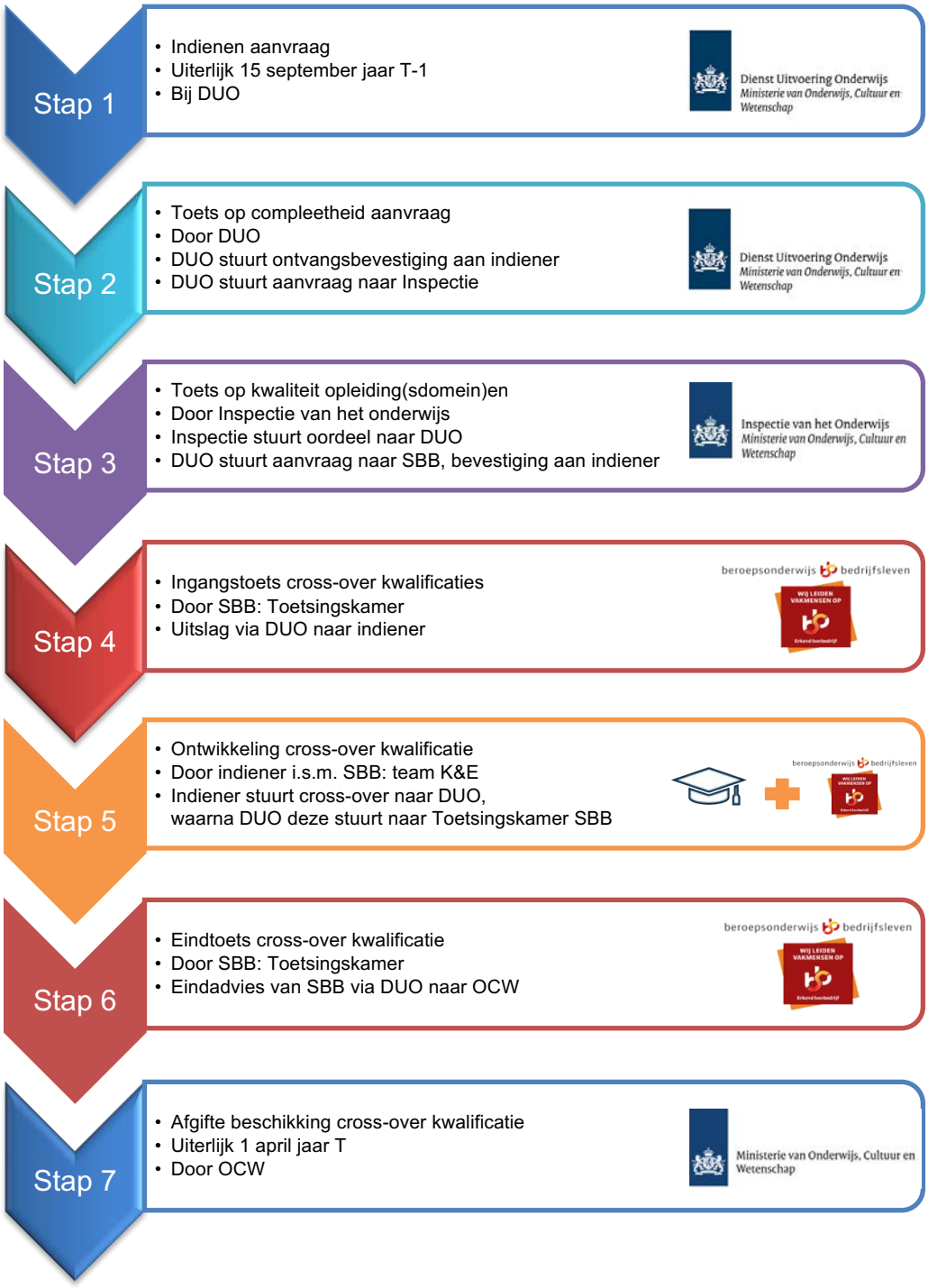
De Toetsingskamer SBB checkt in de ingangstoets (stap 4) diverse aspecten, onder meer of de beoogde cross-over kwalificatie iets toevoegt aan het bestaande opleidingsaanbod (arbeidsmarktrelevantie, de noodzakelijkheid van de cross-over kwalificatie en of deze is opgebouwd uit kwalificaties uit meerdere 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 B2.1 – Stroomschema beoordelingsproces voor aangevraagde cross-over kwalificaties



Bijlage 3 – Besluit opvolging van cross-over kwalificaties

SBB heeft op verzoek van OCW in 2021 en 2022 advies gegeven over de opvolging van cross-over kwalificaties.[6,7] Kern van het advies is dat de volgende 14 cross-overs inhoudelijke opvolging dienen te krijgen in de reguliere kwalificatiestructuur. Voor deze cross-overs is ten tijde van advisering nog geen opvolging beschikbaar. Ze worden voorlopig ongewijzigd opgenomen in de reguliere structuur en krijgen een nieuwe erkende opleidingscode.

- Middenkaderfunctionaris smart building (4-jarig, opleidingscode 26005);
- Middenkaderfunctionaris smart industry (4-jarig, opleidingscode 26006);
- Persoonlijk begeleider zorgboerderij (4-jarig, opleidingscode 26018);
- Allround coördinator instructeur buitensport (3-jarig, opleidingscode 26000);
- Technicus hout en restauratie (3-jarig, opleidingscode 26001);
- Leidinggevende international hospitality (3-jarig, opleidingscode 26008);
- Adviseur duurzame leefomgeving (3-jarig, opleidingscode 26009);
- Allround hospitality medewerker (3-jarig, opleidingscode 26012);
- Allround keukenmonteur (3-jarig, opleidingscode 26022);
- Werkbegeleider zorgbedrijf-dierhouderij (3-jarig, opleidingscode 26027);
- Voeding- en leefstijladviseur (3-jarig, opleidingscode 26024);
- Vakexpert geo, data en design (3-jarig, opleidingscode 26041);
- Allround instructeur buitensport (3-jarig, opleidingscode 26043);
- Keukenmonteur (2-jarig, opleidingscode 26017).

Voor 7 cross-overs is ten tijde van advisering medio 2022 al duurzame opvolging in de vorm van een gewijzigde kwalificatie of een nieuw keuzedeel beschikbaar. Omdat de opvolging al bekend is, worden deze cross-overs niet verlengd na de beëindiging van het experiment en geldt schooljaar 2022-2023 als laatste inschrijfmogelijkheid. Het gaat om:

- Food professional (3-jarig, opleidingscode 26003);
- Food specialist (3-jarig, opleidingscode 26004);
- Vitaliteitsbegeleider in zorg en welzijn (3-jarig, opleidingscode 26011);
- E-commercemanager (3-jarig, opleidingscode 26010, gewijzigd 2020 naar 26026);
- Medewerker kinderopvang, onderwijs en bewegen (3-jarig, opleidingscode 26030);
- Specialist made-to-measure (3-jarig, opleidingscode 26031);
- Vakbekwaam medewerker Infra, sport en groen (3-jarig, opleidingscode 26037).

6 https://www.nieuwsbrievenminocw.nl/actueel/nieuws/2021/12/2/opvolging-vierjarige-niveau-4-cross-overs-na-einde-experiment-in-2025

7 https://www.nieuwsbrievenminocw.nl/actueel/nieuws/2022/06/nieuwsbrief-directie-mbo-juni/einde-experiment-cross-overs-en-opvolging-drie--en-tweejarige-cross-overs

Voor de overige 23 cross-overs adviseren onderwijs en bedrijfsleven vanuit SBB dat (inmiddels) een passende oplossing binnen de huidige reguliere kwalificatiestructuur (incl. keuzedelen) aanwezig is of dat de arbeidsmarktrelevantie op landelijk niveau niet wordt herkend. Deze cross-overs krijgen dus geen opvolging. Nieuwe inschrijving van studenten is niet meer mogelijk. Het gaat om:

- Zorgtechnicus (4-jarig, opleidingscode 26002);
- Theatervormgever (4-jarig, opleidingscode 26040);
- Vakexpert industrieel produceren van levensmiddelen (4-jarig, opleidingscode 26016);
- International creative business developer (4-jarig, opleidingscode 26029);
- AV-mediatechnoloog (3-jarig, opleidingscode 26013);
- Eventproducer (3-jarig, opleidingscode 26014);
- Voorman jachtbouw (3-jarig, opleidingscode 26015);
- Business support (3-jarig, opleidingscode 26019);
- Creatief technoloog (3-jarig, opleidingscode 26020);
- Beauty professional in de zorg (3-jarig, opleidingscode 26021);
- Junior business controller (3-jarig, opleidingscode 26023);
- Gezondheidsprofessional (3-jarig, opleidingscode 26039);
- Genie CBRN operator III (gevaarlijke stoffen) (3-jarig, opleidingscode 26033);
- Genie gevechtsondersteuner III (3-jarig, opleidingscode 26035);
- Medewerker Marketing, sales en hospitality (3-jarig, opleidingscode 26038);
- Vakbekwaam medewerker industrieel produceren van levensmiddelen (3-jarig, code 26036);
- Werkhondenprofessional (3-jarig, opleidingscode 26044);
- Servicemedewerker (2-jarig, opleidingscode 26007);
- Vakman fundering (2-jarig, opleidingscode 26025);
- Medewerker Food & Hospitality (2-jarig, opleidingscode 26028);
- Genie CBRN operator II (gevaarlijke stoffen) (2-jarig, opleidingscode 26032);
- Genie gevechtsondersteuner II (2-jarig, opleidingscode 26034);
- Technisch medewerker (2-jarig, opleidingscode 26042).

KBA Nijmegen

© 2026 KBA Nijmegen