Opgesteld door: Nelleke de Jong (antwoordspecialist) en Femke van Glansbeek – Timmermans (kennismakelaar Kennisrotonde)

Vraagsteller: Programmamanager kwaliteitsagenda mbo-instelling

Geraadpleegde expert(s): Patricia Robbe

Referentie: Kennisrotonde. 2019. Is het waar dat werkgevers uit verschillende beroepsdomeinen een andere verwachting hebben ten aanzien van de deelname van MBO-studenten aan excellentieprogramma's? (KR. 533) Den Haag: Kennisrotonde.

05-04-2019

Vraag

Is het waar dat werkgevers uit verschillende beroepsdomeinen een andere verwachting hebben ten aanzien van de deelname van MBO-studenten aan excellentieprogramma's?

Kort antwoord

Binnen het MBO is nog geen onderzoek gedaan naar deze vraag. Op basis van onderzoek binnen het HO, blijkt dat voor verschillende beroepenvelden de kenmerken van een 'excellente professional' verschillen. Per beroepsgroep zijn er, naast generieke kenmerken, ook beroepsspecifieke karakteristieken die door het werkveld zelf als passend bij een excellente professional worden gezien. Hieruit kan voorzichtig geconcludeerd worden dat werkgevers in verschillende beroepsdomeinen verschillende dingen verwachten van MBO-studenten die deelnemen aan een excellentieprogramma.

Toelichting antwoord

Excellentieprogramma's in het MBO

Excellentieprogramma's in het MBO zijn vrij nieuw (Mulder & Blink, 2018). In 2014 kwam er met de beleidsbrief *Ruim baan voor vakmanschap: een toekomstgericht MBO* ruimte voor excellentieprogramma's in het MBO (MBO in Bedrijf, 2015; Ten Berge et al., 2017). De doelgroep van deze programma's zijn excellente studenten (MBO in Bedrijf, 2015) en het doel is om 'de beste studenten in staat stellen een hoger niveau van vakmanschap te bereiken' (Buisman & Van der Velden, 2017). Vakmanschap bestaat uit vakkennis – verschillend per vakgebied - en algemene vaardigheden (Petit & Rözer, 2017). De excellentieprogramma's richten zich op cognitieve prestaties en ook op andere gebieden, zoals vakmanschap, creativiteit, ondernemerschap en internationale competenties (MBO in Bedrijf, 2015).

LAAN VAN NIEUW OOST INDIË 300 2593 CE DEN HAAG
POSTADRES POSTBUS 93461 2509 AL DEN HAAG
T 070 349 44 58 W WWW.KENNISROTONDE.NL

Bijna alle MBO-instellingen zijn aan de slag gegaan met de ontwikkeling van excellentieprogramma's. Zij vullen hun programma's verschillend in, op basis van de algemene criteria die gesteld zijn door de overheid. De algemene criteria geven de instellingen veel vrijheid een eigen invulling te geven aan hun excellentiebeleid. Tegelijkertijd blijken veel instellingen hier mee te worstelen. Er is een grote diversiteit in opvattingen over excellentie en ook de aanpak van instellingen verschilt sterk (Ten Berge et al., 2018).

In deze zoektocht speelt onder andere de vraag: wat verwacht het werkveld van afgestudeerden van excellentieprogramma's in het MBO? Antwoord hierop geeft input voor de inhoudelijke inrichting van excellentieprogramma's. Daarnaast kunnen daarmee ook verschillen tussen excellentieprogramma's in verschillende beroepsdomeinen zichtbaar worden.

Werkgevers van afgestudeerden van excellentieprogramma´s in het HO

Omdat binnen het MBO nog geen onderzoek gedaan is naar de verwachtingen van werkgevers over deelnemers van excellentieonderwijs, is gekeken naar onderzoek dat is gedaan binnen het HO. Van hieruit proberen we een antwoord te geven op de vraag. Van. Binnen het HO komen excellentieprogramma's of honoursprogramma's al wat langer voor. Deze zijn gestimuleerd door het Sirius Programma. Het Sirius Programma had als doel 'het beste te halen uit de beste studenten' en onderwijsinstellingen (HBO en WO) konden een verzoek voor medefinanciering van hun excellentieonderwijs indienen. Er is onder ander onderzoek gedaan onder werkgevers naar hun verwachtingen ten aanzien van afgestudeerden van deze programma's (ITS et al. 2015).

Uit dit onderzoek kwam naar voren dat ongeveer de helft van werkgevers van HBO en WO afgestudeerden op de hoogte is van het bestaan van excellentieprogramma's in het HO (ITS et al., 2015, p. 76). Ten tijde van het onderzoek waren werkgevers nog niet zo geïnteresseerd in afgestudeerden die een excellentieprogramma hebben gevolgd. Ze hadden een lichte voorkeur voor afgestudeerden met een excellentieprogramma, maar het verschil was erg klein (ITS et al., 2015, p. 81). Gezien het feit dat werkgevers niet zo geïnteresseerd zijn in excellentieprogramma's, lijkt de kans niet heel groot dat ze sterk verschillen in hun opvatting over waar die programma's over zouden moeten gaan.

Profielen excellente professionals: overeenkomsten en verschillen tussen beroepsdomeinen

Vanuit de Hanzehogeschool is een onderzoeksproject uitgevoerd om antwoord te vinden op de volgende vraag: wat definieert een excellente professional in een specifiek beroepsdomein? Het doel van dit onderzoek was onder andere om te komen tot leeruitkomsten voor honoursprogramma's: waar heeft het werkveld behoefte aan en waar moet in de honoursprogramma's dus aandacht aan worden besteed? Er is onderzoek gedaan onder een aantal beroepsgroepen, door middel van focusgroepen en Delphi panels met experts en professionals uit het betreffende werkveld (Wijkamp et al., 2013). Hoewel deze experts en professionals niet direct bevraagd zijn op hun rol als *werkgever*, levert hun kijk op excellente professionals wel relevante informatie op. Deze experts en professionals zijn namelijk wel werkzaam in het veld waar de studenten ook werkzaam (gaan) zijn. Zij kunnen dus wel goed inschatten waar in het werkveld behoefte aan is, en het is te verwachten dat dit overeenkomt met waar werkgevers behoefte aan hebben in hun werknemers.

Deels zijn er overeenkomsten te vinden tussen de karakteristieken van excellente professionals binnen verschillende werkvelden, zoals gedefinieerd door experts en professionals (Wijkamp et al., 2013). Dit zijn dus meer algemene competenties die binnen meerdere werkvelden horen bij een excellente professional en waar in elk excellentieprogramma dus aandacht aan zou moeten worden besteed. Hierbij gaat het

om de competenties innovatief handelen, goed kunnen communiceren, een brede blik hebben, empathisch zijn, zelfreflectie hebben, persoonlijk leiderschapscompetenties, en kritisch denken (Robbe, 2016).

Daarnaast zijn er ook verschillen te zien tussen de beroepsgroepen. De karakteristieken van excellente professionals zijn volgens experts en professionals niet voor elk beroepsdomein gelijk (Wijkamp et al., 2013). Hieronder wordt puntsgewijs voor een aantal werkvelden weergegeven om welke competenties het gaat, daarbij vetgedrukt welke competenties uniek zijn per werkveld. Hierbij moet opgemerkt worden dat een aantal algemene competenties gelden voor meerdere werkvelden. Ook zijn er werkvelden waar niet één unieke competentie te benoemen is, maar waar de combinatie van verschillende competenties uniek is voor het betreffende beroepsdomein.

Het gaat om competenties waarvan de respondenten aangeven dat deze onderscheidend zijn voor excellente professionals. Dit betekent niet dat gewoon goede professionals deze competenties niet hebben, maar wel dat het hebben van deze competenties als essentieel wordt gezien om te kunnen excelleren.

Beroepsdomein	**Competenties**	
Excellente Paramedicus (Paans et al., 2013)	**Overzicht hebben in complexe situaties** Goed communiceren Kunnen samenwerken Zelfreflectie tonen Innoveren	Kennis kunnen nemen en delen Initiëren **Wetenschappelijk onderbouwen van de eigen praktijkvoering**
Excellente Communicatieprofessional (Fuller et al., 2018)	**Strategisch handelen** Sensitief handelen Expressief zijn	**Zelfbewustzijn tonen** Het zien van patronen en verbanden
Excellente Sociaal Werker (Dijkstra et al., 2016)	Buiten kaders denken Innoveren Uitblinken in zelfreflectie	Verbindende factor zijn **Waardevrij communiceren**
Excellente Sportprofessional (Wijkamp et al., 2013)	Initiatief tonen Zelfkennis tonen Verbindingen leggen	**Motiveren van anderen** **Kwaliteitsverbetering nastreven**
Excellente International Business Professional (Van Heugten et al., 2015)	Resultaatgericht zijn Goed communiceren Innoveren	Zelfreflectie tonen Het zien van patronen en verbanden
Excellente ICT-er (Wijkamp et al., 2013)	Goed communiceren Resultaatgericht denken en handelen Overzicht hebben	Initiatief nemen Kennis kunnen nemen en delen

Conclusie

Binnen het MBO is nog geen onderzoek gedaan naar de verwachtingen van werkgevers over deelnemers van excellentieonderwijs. Vanuit onderzoek gedaan binnen het HO kunnen er echter wel (voorzichtige) conclusies worden getrokken t.a.v. het excellentieonderwijs in het MBO.

In verschillende HBO-beroepenvelden zijn door experts en professionals karakteristieken te onderscheiden die, samen genomen, een 'excellente professional' in dat vakgebied kenmerken. Naast generieke kenmerken die beroepsdomein-overschrijdend lijken, zijn er in elk vakgebied ook meer beroepsspecifieke karakteristieken naar boven gekomen. We kunnen hieruit voorzichtig concluderen dat werkgevers in verschillende beroepsdomeinen voor een deel andere verwachtingen zullen hebben van een mbo excellentieprogramma. Echter, door het ontbreken van onderzoek is onbekend op welke onderdelen die verwachtingen zullen verschillen. Tegelijkertijd leek de interesse van werkgevers van HO en WO afgestudeerden in excellentieprogramma's niet heel groot.

Deze (voorzichtige) conclusie heeft consequenties voor het excellentieonderwijs. Excellentieprogramma's die zich richten op een bepaald beroepsdomein zullen ook hun eigen focus moeten hebben om te kunnen voldoen aan het opleiden van 'excellente professionals' in dat betreffende beroepsdomein.

Geraadpleegde bronnen

Berge, H. ten, Kool, A., Kragten, L. & Ruepert, N. (2017). *Selectie voor excellentieonderwijs. Ervaringen uit hoger onderwijs vertaald naar het mbo.* Verkregen van: https://mbo-today.nl/wp-content/uploads/2017/09/Selectie-in-Excellentie_17-LR.pdf

Berge, H. ten, Kool, A., Kragten, L. & Ruepert, N. (2018). *Programma's voor excellentieonderwijs. Ervaringen uit hoger onderwijs vertaald naar het mbo.* Verkregen van: https://mboinbedrijf.nl/images/PDF/Programma%20Excellentie.pdf

Buisman, M. & Van der Velden, R. (red.) (2017). *De toekomst van vakmanschap. Amsterdam: Kohnmanninstituut.* Verkregen van: https://www.nro.nl/wp-content/uploads/2015/05/ToekomstvVakmanschapdruk.pdf

Dijkstra, C., Heijne-Penninga, M., Suurd, T. & Wolfensberger, M. (2016). Gezocht: de excellente professional. *Sozio. Vakblad voor sociale professionals en het sociale domein, 2,* 16-19.

Fuller, M., Heijne-Penninga, M., Kamans, E., Van Vuuren, M., De Jong, M. & Wolfensberger, M. (2018). Identifying compentence characteristics for excellent communication professionals: A work field perspective. *Journal of Communication Management, 22*(2), 233-252. DOI: https://doi.org/10.1108/JCOM-07-2016-0051.

Heugten, P. van, Heijne-Penninga, M., Paans, W. & Wolfensberger, M. (2015). Characteristics of highly talented international business professionals defined. Qualitative study among international business professionals. *European Journal of Training and Development, 40*(2), 58-73. DOI: 10.1108/EJTD-04-2015-0032.

ITS, ROA & CHEPS (2015). *'Het beste uit studenten'; Onderzoek naar de werking van het Sirius Programma om excellentie in het hoger onderwijs te bevorderen. Nijmegen:*

ITS, Radboud Universiteit Nijmegen. Verkregen van: https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2015/11/01/het-beste-uit-studenten

MBO in Bedrijf (2015). *Excellentie in het mbo – Startrapportage.* Verkregen van: https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2015/09/01/excellentie-in-het-mbo-startrapportage

Mulder, A. & Blink, S. (2018). *Word gewoon excellent! Denkhulp voor excellentie in het mbo.* Amsterdam: De Argumentenfabriek. Verkregen van: http://mbo-today.nl/wp-content/uploads/2018/03/Excellentie-in-het-mbo-boek-compleet.pdf

Paans, W., Wijkamp, I., Wiltens, E. & Wolfensberger, M. (2013). What constitutes an excellent allied health care professional? A multidisciplinary focus group study. *Journal of Multidisciplinary Healthcare,* 6, 347-356.

Petit, R. & Rözer, J. (2017). De betekenis van vakmanschap voor onderwijs en arbeidsmarkt: een literatuurstudie en operationalisering. *Mens en Maatschappij, 92*(3), 259-287. DOI: 10.5117/MEM2017.3.PETI.

Robbe, P. (2016, juni). *Defining professional excellence. Overlapping learning outcomes in Dutch honours education.* Presentatie gehouden tijdens de Utrecht Honours Conference 2016.

Wijkamp, I., Paans, W. & Wolfensberger, M. (2013). Excellentie vanuit het perspectief van professionals. In R. Coppoolse, P. van Eijl & A. Pilot (red.), *Hoogvliegers. Ontwikkeling naar professionale excellentie.* Rotterdam: Rotterdam University Press.

Meer weten?

Meer informatie, inspiratie en tips over excellentie in het mbo is te vinden in het boek '*Word gewoon excellent! Denkhulp voor excellentie in het mbo*' van Anouk Mulder & Sara Blink.

Ook de brochures die door Ten Berge et al. (2017, 2018) zijn gemaakt (mede mogelijk gemaakt door MBO in Bedrijf) geven veel informatie en kennis over de stand van zaken aangaande excellentie in het MBO en de lessen die geleerd kunnen worden uit het HO. Er zijn drie brochures verschenen: 1. Student; 2. Programma en 3. Docent.

Onderwijssector

MBO; HBO; WO

Trefwoorden

Excellentieprogramma's; honoursprogramma's; beroepsdomeinen; leeropbrengsten