

ONDERNEMENDE VAARDIGHEDEN IN CORONATIJD

De omgang met onzekerheid op de arbeidsmarkt

Fabian Dekker

Arie-Jan van der Toorn

Yvonne Prince



COLOFON

DIT IS EEN UITGAVE VAN SEOR BV

© SEOR BV / ROTTERDAM, 27 NOVEMBER 2020

ONDERNEMENDE VAARDIGHEDEN IN CORONATIJD

CONTACTPERSOON

Naam	Dr. Fabian Dekker
Adres	Marconistraat 16, 3029 AK, Rotterdam
Telefoon	010 302 05 00
Email	dekker@seor.eur.nl

INHOUDSOPGAVE

1	INLEIDING	1
1.1	Ondernemende houding in coronatijd	1
1.2	Centrale vraag- en doelstelling onderzoek	2
1.3	Onderzoeksaanpak	3
1.4	Leeswijzer	4
2	QUICK SCAN LITERATUUR EN ONDERZOEKSOPZET	5
2.1	Afbakening begrip 'ondernemende vaardigheden'	5
2.2	Effecten ondernemerschapsonderwijs op de arbeidsmarkt	6
2.3	Randvoorwaarden en aandachtspunten	7
2.4	Conclusie en opzet veldwerk	8
3	RESULTATEN: DE WAARDE VAN ONDERNEMERSCHAPSONDERWIJS	11
3.1	Achtergrondkenmerken responsgroep	11
3.2	De waarde van een ondernemerschapsopleiding/programma in crisistijd	12
3.3	Eerste conclusies	19
4	KWALITATIEVE VERDIEPING: SUGGESTIES VOOR VERBETERING	21
4.1	Mogelijke verbeterpunten: deelnemers	21
4.2	Mogelijke verbeterpunten: coaches en begeleiders	22
4.3	Conclusie: aandachtspunten en nadruk op de 'big six'?	25
5	CONCLUSIES	27

1 INLEIDING

1.1 ONDERNEMENDE HOUDING IN CORONATIJD

Een ondernemende houding is steeds belangrijker om je staande te kunnen houden op de arbeidsmarkt. Niet alleen werken steeds minder mensen via een vast en voorspelbaar dienstverband, ook beroepen veranderen onder invloed van digitalisering en mondialisering sneller van inhoud (World Economic Forum, 2018).¹ Werk wordt meer en meer ‘topsport’, waarbij je over complexere en ondernemende vaardigheden dient te beschikken (ROA, 2018).² Vooral het hebben van een ondernemende houding kan bijdragen aan een duurzaam inzetbare beroepsbevolking, waarbij ambitieuze ondernemers (en ondernemende werknemers) zelfs kunnen uitgroeien tot game changers van een totale bedrijfstak (Stam et al., 2012).³

Het O2LAB tracht deze ondernemende houding en zelfstandig ondernemerschap te stimuleren via het onderwijs (zie www.rvo.nl/o2lab). Een belangrijke focus ligt hierbij op het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) en de wijze waarop de pedagogische en didactische kant van het ondernemerschapsonderwijs kan worden vergroot. Over de kenmerken van succesvol ondernemerschap is inmiddels al het een en ander bekend en over de effectiviteit van ondernemerschapsonderwijs in het bijzonder zijn een aantal experimentele studies verschenen (bijvoorbeeld Rosendahl Huber et al., 2014; Oosterbeek et al., 2010).⁴ Een belangrijke bevinding is dat ondernemerschap is aan te leren, en het liefst zo vroeg mogelijk in de levensloop.

Door de uitbraak van het coronavirus en de ‘lockdown’ die in reactie hierop is ingesteld in maart 2020, moeten we rekening houden met fors omzetverlies en banenkrimp onder zowel zelfstandigen als werknemers. Ondanks de diverse steunmaatregelen van het Kabinet, verwachtte UWV (2020)⁵ dat een derde van alle werknemers in meer of mindere mate wordt getroffen. En inmiddels hebben ook 324.000 zelfstandigen een beroep gedaan op de Tijdelijke Overbruggingsregeling Zelfstandig Ondernemers (Tozo).⁶ Ook de tweede coronagolf in het najaar van 2020 zal negatieve gevolgen hebben voor omzet en werkgelegenheid. Met de negatieve effecten van corona op werk is het nu bij uitstek ook de vraag wat factoren zijn die bijdragen aan minder kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt. Wat is bijvoorbeeld de ervaren meerwaarde van ondernemerschapsonderwijs in crisistijd? Is ondernemerschapsonderwijs een bron van ervaren werkzekerheid voor mensen, welke ondernemende vaardigheden dragen hier het meest aan bij en hoe kunnen onderwijsaanbieders deze inzichten benutten om het ondernemerschapsonderwijs verder te professionaliseren door toekomstige ondernemers voldoende vaardig te maken in een periode van economische tegenslag?

¹ World Economic Forum (2018). *The Future of Jobs Report 2018*. WEF.

² ROA (2018). *Taken en vaardigheden op het werk*. ROA.

³ Stam, E. et al. (2012). *Ambitious Entrepreneurship*. AWTI.

⁴ Rosendahl Huber et al. (2014). The effect of early entrepreneurship education: evidence from a field experiment, *The European Economic Review*; Oosterbeek, H. et al. (2010). The impact of entrepreneurship education on entrepreneurship skills and motivations, *European Economic Review*, 72: 76-97.

⁵ UWV (2020). *Coronacrisis: impact op de werkgelegenheid verschilt per sector*. UWV.

⁶ Zie bijvoorbeeld ‘Beroep op Tijdelijke Overbruggingsregeling Zelfstandig Ondernemers groei’ via www.fnvzfp.nl

Het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) is bij uitstek de plek om ondernemend gedrag te ontwikkelen, zie www.ondernemend.nu/middelbaar-beroepsonderwijs voor een overzicht. Er zijn in het mbo verschillende soorten ondernemersopleidingen, meestal gericht op de voorbereiding van zelfstandig ondernemerschap maar ook om ondernemend gedrag te ontwikkelen (bijv. ondernemend gedrag in je loopbaan), op zowel mbo-2- als mbo-3/4-niveau, en bestaande uit verschillende onderdelen/modules (al dan niet gekoppeld aan een certificaat voor ondernemerschap), waaronder ook het oprichten van een eigen studentenbedrijf (zoals Student Company) en het aanbieden van online onderwijs (zoals gebruikmaken van de digitale leerlijn GoFuture). Een integraal overzicht van alle ondernemersopleidingen en ondernemerschapsprogramma's in het mbo lijkt echter te ontbreken (Kenniserotonde, 2017).⁷

1.2 CENTRALE VRAAG- EN DOELSTELLING ONDERZOEK

Dit onderzoek werpt meer licht op de vraag of het huidige ondernemerschapsonderwijs in het mbo voldoende 'corona-proof' is. Het gaat om beantwoording van de volgende centrale vraagstelling:

welke ondernemende vaardigheden zijn tijdens de coronacrisis het meest van belang om (ervaren) werkzekerheid te creëren en voldoende vaardig te kunnen zijn als startend ondernemer/werknemer, en besteden ondernemersopleidingen hier op dit moment voldoende aandacht aan en zo nee, welke aandachtspunten zijn er dan naar de toekomst toe om dit te verbeteren?

Het doel van het onderzoek is inzicht te verschaffen in de werkende elementen van het ondernemerschapsonderwijs in het mbo in een tijd van economische crisis. Het verschil met eerdere onderzoeken naar de effectiviteit van ondernemerschapsonderwijs⁸ zit hem in de veranderde samenleving (economische crisis als gevolg van het coronavirus). Er is bijvoorbeeld al het een en ander bekend over de gewenste set van vaardigheden in de 21^e eeuw (bijvoorbeeld Baay et al., 2019)⁹ en over de capaciteiten die je in het algemeen nodig hebt als (startend) ondernemer (bijvoorbeeld Europese Commissie, 2019).¹⁰ Maar tegen de achtergrond van de corona-uitbraak is het nog maar de vraag welke ondernemende vaardigheden opgedaan in het ondernemerschapsonderwijs de meeste bijdrage leveren aan werkzekerheid in crisistijd en voor welke vaardigheden binnen het bestaande ondernemerschapsonderwijs juist te weinig aandacht is. Met andere woorden, we willen nagaan in welke mate, en op welke wijze, het ondernemerschapsonderwijs in het middelbaar beroepsonderwijs aansluit bij wat de veranderende arbeidsmarkt op dit moment vraagt aan vaardigheden in de praktijk.

In dit onderzoek laten we met name de doelgroep zelf aan het woord. We betrekken hierbij afgestudeerden die ondernemerschapsopleidingen in 2018 of 2019 afgerond hebben en sinds kort

⁷ Zie Kenniserotonde (2017). *Wat is het effect van aandacht voor ondernemerschapsvaardigheden in mbo-opleidingen op de ontwikkeling van deze vaardigheden en op arbeidsmarktsucces?* Gedownload via www.nro.nl

⁸ Zie bijvoorbeeld de studie *'Impactonderzoek 2016: lange termijn effect ondernemerschapsonderwijs'* van de Stichting Jong Ondernemen.

⁹ Baay, P. et al. (2019). *KOMPAS21: een schets van de reis en ervaringen tot nu toe*. Eebo.

¹⁰ Europese Commissie (2019). *EntreComp into action*. European Commission.

op de arbeidsmarkt actief zijn (als ondernemer maar ook als werknemer; ondanks dat de meeste opleidingen gericht zijn op het oprichten van een eigen bedrijf zal een deel als werknemer werkzaam zijn) en studenten die in dezelfde periode een ondernemerschapsmodule hebben gevolgd. Zeker de alumni kunnen bij uitstek aangeven op welke benodigde vaardigheden op de huidige arbeidsmarkt de gevolgde opleiding hen goed, minder goed of niet heeft voorbereid, waarom wel of niet, en wat daarin mogelijk verbeterd zou kunnen worden. Daarnaast zullen we via vijf (telefonische) interviews met coaches en begeleiders inventariseren op welke wijze het ondernemerschapsonderwijs verder kan worden geprofessionaliseerd.

Subvragen

De centrale vraagstelling van het onderzoek valt uiteen in drie subvragen. Dit zijn:

- Leidt het gevolgde ondernemerschapsonderwijs tot het ervaren van meer werkzekerheid in de huidige crisistijd?
- Welke aspecten en ondernemende vaardigheden van het gevolgde ondernemerschapsonderwijs in het mbo sluiten goed, minder goed of onvoldoende aan bij de benodigde vaardigheden in de huidige crisistijd? Waar wordt in deze tijd het meeste belang aan toegedicht, en waarom?
- Hoe kan het ondernemerschapsonderwijs in het mbo verbeterd worden om (nog) beter aan te sluiten bij de wensen op een veranderende arbeidsmarkt, teneinde in de toekomst voldoende crisisbestendig te zijn?

1.3 ONDERZOEKSAANPAK

De totale onderzoeks aanpak bestaat uit de volgende drie stappen:

1.3.1 Deskresearch

In eerste instantie is via een korte deskresearch op een rij gezet wat er al bekend is over de aansluiting tussen de arbeidsmarkt en het ondernemerschapsonderwijs in het mbo. Daarin is zowel gekeken naar de aansluiting zoals die in theorie doordacht is bij de opzet van de opleidingen, als naar empirisch onderzoek naar de praktische aansluiting van de opleiding op de arbeidsmarkt. In het bijzonder hebben we in deze onderzoeksfase aandacht besteed aan de kerncompetenties en belangrijkste vaardigheden die in het ondernemerschapsonderwijs in het mbo in het curriculum worden ontwikkeld. Deze vormen belangrijke input voor de veldwerkfase (stap 2).

1.3.2 Uitvoering veldwerk

Op basis van de deskresearch hebben we vervolgens een vragenlijst voor (oud) studenten ontwikkeld. We hebben voor het uitvoeren van het veldwerk onder (oud) studenten medewerking verkregen van diverse ondernemerschapopleidingen in het mbo. In de vragenlijst voor de online enquête onder (oud) studenten is met name ingegaan op de ervaren werkzekerheid en de ervaren meerwaarde van het gevolgde ondernemerschapsonderwijs, de aansluiting van de ondernemerschapopleiding in de dagelijkse praktijk op de huidige veranderende arbeidsmarkt, welke onderdelen wel of niet aansluiten en welke ondernemende vaardigheden met name bijdragen in deze coronatijd, en redenen waarom het wel of niet voldoende aansluit.¹¹

¹¹ Er wordt tevens gevraagd naar verschillende achtergrondkenmerken (persoons-, werk- en baankenmerken).

1.3.3 Analyse, verbeterpunten en eindrapportage

De resultaten uit het vragenlijstonderzoek zijn vervolgens geanalyseerd en via beschrijvende statistieken gepresenteerd. Dit leidde tot een set eerste conclusies en discussiepunten die met behulp van telefonische interviews voorgelegd zijn aan een aantal begeleiders en coaches in de laatste stap van het onderzoek. Deze stap leidt tot suggesties voor verbetering. Alle bevindingen zijn in deze eindrapportage verwerkt.

1.4 LEESWIJZER

Dit rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk twee presenteren we de bevindingen die zijn gebaseerd op basis van een quick scan van de bestaande literatuur omtrent de aansluiting tussen het ondernemerschapsonderwijs in het mbo en de arbeidsmarkt. Ook wordt in dit deel de onderzoeksoptzet gepresenteerd. In hoofdstuk drie komen de resultaten van het vragenlijstonderzoek onder (oud) studenten aan de orde. Hoofdstuk vier gaat in op de genoemde verbeterpunten in de enquête door (oud) studenten en in een aantal interviews met coaches en begeleiders. Het rapport eindigt met de belangrijkste conclusies van de studie opgenomen in hoofdstuk vijf.

2 QUICK SCAN LITERATUUR EN ONDERZOEKSOPZET

Er zijn diverse onderzoeken uitgevoerd naar de relatie tussen ondernemerschapsonderwijs (in het mbo) en de arbeidsmarkt. Hieronder presenteren we een beknopt overzicht van de resultaten die van belang zijn voor het onderzoek en de onderzoeksopzet. We starten met een beschrijving van het centrale concept ‘ondernemende vaardigheden’.

2.1 AFBAKENING BEGRIP ‘ONDERNEMENDE VAARDIGHEDEN’

Al vanaf 2000 is er (beleidsmatige) aandacht voor het belang van ondernemerschapsonderwijs, zowel op Europees als op Nederlands niveau en binnen alle onderwijssectoren. Een belangrijk doel van het ondernemerschapsonderwijs is om de aansluiting tussen het onderwijs en de (veranderde) arbeidsmarkt te verbeteren (Dekker en Veefkind, 2012).¹² Bovendien is het de verwachting dat de aangeleerde ondernemende vaardigheden kunnen bijdragen aan een grotere mate van werkzekerheid op een minder voorspelbare arbeidsmarkt (vergelijk Koen, 2019).¹³

Het ondernemerschapsonderwijs in Nederland is veelal ingericht op basis van de brede definitie van ondernemerschap. Deze definitie omvat zowel ondernemerschap in smalle zin (het oprichten van een eigen bedrijf), als de bredere competenties en vaardigheden gelieerd aan ondernemerschap zoals een proactieve houding, kansen zien, risico nemen en creatieve ideeën omzetten in actie (Kennisrotonde, 2017).¹⁴ Ondernemerschap in de brede zin wordt ook nadrukkelijk als 21^{ste}-eeuwse vaardigheid genoemd voor het beroepsonderwijs (Christoffels en Baay, 2016).¹⁵ Deze bredere competenties en vaardigheden worden ook wel ‘ondernemendheidsvaardigheden’ of ‘ondernemend gedrag’ genoemd (Baay et al., 2018).¹⁶ Het gaat dan vaak om de volgende gedragingen en houdingen, die ook zijn terug te vinden in de kwalificatiedossiers en keuzedelen omtrent ondernemend gedrag (Baay et al., 2018:9):

- Proactiviteit
- Initiatief nemen
- Kansen zien
- Kansen grijpen
- Doorzetten
- Zelfstandig werken
- Risico’s nemen
- Creatief zijn

¹² Dekker, F. en Veefkind, A. (2012). *Ondernemerschapsonderwijs: jong geleerd is oud gedaan*. Verwey-Jonker Instituut.

¹³ Koen, J. (2019). Een zekere toekomst begint bij jezelf? In: Dekker, F. et al. (red.)(2019). *Nieuwe zekerheden in onzekere tijden*. Jaarboek Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken 2019.

¹⁴ Kennisrotonde (2017). *Wat is het effect van aandacht voor ondernemerschapsvaardigheden in mbo-opleidingen op de ontwikkeling van deze vaardigheden en op arbeidsmarktsucces?* NRO.

¹⁵ Christoffels, I. en Baay, P. (2016). *De toekomst begint vandaag: 21^{ste}-eeuwse vaardigheden in het beroepsonderwijs*. ECBO.

¹⁶ Baay, P., Klaijnsen, A. & Bijman, D. (2018). *Over het nut en niveau van ondernemendheidsvaardigheden in het mbo: verslag van een pilot onderzoek*. ECBO.

- Problemen oplossen
- Omgaan met onzekerheid of veranderingen
- Doelen stellen

Ondernemerschapsonderwijs leidt dus niet alleen op tot een mogelijke positie als zelfstandig ondernemer, maar draagt ook bij aan het vergroten van ondernemende vaardigheden die in breder verband van belang zijn op de arbeidsmarkt. Het mbo wordt door de MBO Raad wel eens omschreven als dé broedplaats voor ondernemerszin en ondernemend gedrag. Inmiddels heeft het ondernemerschapsonderwijs dan ook een structurele plek ingenomen in het curriculum van veel mbo-opleidingen (bijvoorbeeld Van der Aa et al, 2012).¹⁷

Ondernemerschapsonderwijs binnen het mbo kan verschillende vormen aannemen. Zo bestaan er opleidingen tot ondernemer in een sector of vakgebied, specialistenopleidingen voor vakondernemer en zijn er verschillende keuzedelen op het gebied van ondernemendheid en ondernemerschap (MBO Raad, 2020).¹⁸ Ook binnen het mbo wordt onderkend dat ondernemerschap verder gaat dan het toewerken naar een arbeidsmarktpositie als zelfstandig ondernemer. Naast de eerder aangehaalde aspecten van ondernemende vaardigheden, wordt vaak verwezen naar het zogenaamde 'EntreComp-model' (Entrepreneurship Competence Framework; ontwikkeld door de Europese Commissie, 2018).¹⁹ Het gaat hierbij om een indeling naar drie hoofdgebieden: 'nieuwe ideeën ontwikkelen en kansen zien', 'mobilisatie van hulpbronnen' en 'het omzetten van ideeën, kansen en hulpbronnen in actie'²⁰, uitgewerkt in 15 ondernemerschapscompetenties (zie Baay et al., 2018:10):

- nieuwe ideeën ontwikkelen en kansen zien: het ontdekken van nieuwe mogelijkheden, creativiteit, het hebben van een visie op mogelijkheden die zich voordoen, nieuwe ideeën op waarde kunnen schatten en duurzaam denken en ondernemen.
- mobilisatie van hulpbronnen: motivatie, zelfvertrouwen, financieel-economische kennis, het mobiliseren van personen en het mobiliseren van andere middelen.
- ideeën, kansen en hulpbronnen omzetten in actie: leren door te doen, samenwerken met anderen, plannen, het nemen van initiatief en de omgang met onzekerheden.

Hoewel er in de literatuur veel indelingen bestaan van competenties die belangrijk zijn in het ondernemerschapsonderwijs (bijvoorbeeld Gulikers et al., 2018²¹, Onstenk, 2003²² etc) lijkt het er bij het hebben van ondernemende vaardigheden voortdurend om een combinatie te gaan van kansen zien en het kunnen mobiliseren van middelen om te komen tot daadwerkelijk gedrag (actie).

2.2 EFFECTEN ONDERNEMERSCHAPSONDERWIJS OP DE ARBEIDSMARKT

De onvoorspelbaarheid van de toekomst van werk vraagt om het hebben van voldoende werkzekerheid; de zekerheid om gedurende de arbeidsloopbaan aan de slag te blijven, of dit nu in

¹⁷ Van der Aa, R., Van Geel, S., Van Nuland, E. (2012). *Ondernemerschap in het onderwijs. Tweemeting*. Ecorys.

¹⁸ MBO Raad (2020). <https://www.mboraad.nl/themas/ondernemerschap>, gedownload op 22 juni 2020.

¹⁹ Europese Commissie (2018). *Entrepreneurship Competence Framework*. EC.

²⁰ Dit zijn de Nederlandse vertalingen.

²¹ Gulikers, J., Baggen, Y., Lans, T. & Christoffels, I. (2018). *Leren voor breed ondernemerschap: analyse van leeractiviteiten en uitkomsten*. Gedownload via www.nro.nl

²² Onstenk, J. (2003). Entrepreneurship and vocational education, *European Educational Research Journal*, 2(1); 74-89.

loondienst is of niet (Schmid, 2008).²³ Met name tijdens een economische crisis zal dit in sterkere mate het geval zijn, omdat de concurrentie op de arbeidsmarkt groter is.

Uit de (inter)nationale literatuur over de impact van het ondernemerschapsonderwijs is niet alleen gebleken dat ondernemerschap is aan te leren (Van der Sluis et al., 2008)²⁴, maar ook dat het ondernemerschapsonderwijs hier een belangrijke bijdrage aan kan leveren (Van Praag, 2016²⁵; Martin et al., 2013).²⁶ Ook Baay et al. (2018) concluderen op basis van de bestudeerde literatuur dat ondernemerschapsonderwijs bijdraagt aan meer ondernemende vaardigheden (zoals innovatief gedrag, creativiteit, flexibiliteit etc.), inkomen en op latere baanvindkansen (of dit nu een positie als zelfstandig ondernemer is of niet; zie Dolmans en Devarakonda, 2016²⁷; Gibcus & Smit, 2014²⁸; Europese Commissie, 2015).²⁹ Naast studies die ingaan op de gevolgen van het ondernemerschapsonderwijs, zijn er ook aanwijzingen dat de meer losstaande trainingen of interventies kunnen bijdragen aan (bepaalde) ondernemende vaardigheden. Zo vinden Frese et al. (2016)³⁰ bijvoorbeeld dat ondernemers na een gedragstraining meer ondernemende, proactieve vaardigheden vertonen, in vergelijking met de groep die deze training niet heeft gevolgd.

Hoewel er in de literatuur ook tegenbewijs is te vinden (zie voor een overzicht bijvoorbeeld De Krosse, 2017)³¹, zijn er voldoende aanwijzingen dat ondernemerschapsonderwijs wel degelijk verschil kan maken. En met name een vroegtijdige aanpak (in primair en voortgezet onderwijs) lijkt positief bij te dragen aan het ontwikkelen van ondernemende vaardigheden en de latere kansen op de arbeidsmarkt (vergelijk Huber, 2015)³², al blijft het aantal (experimentele) studies voorsnog (te) klein om té stellige uitspraken te doen in termen van effect (Van Praag, 2016; Dekker & Veeffkind 2012; Kennisronde, 2017).

2.3 RANDVOORWAARDEN EN AANDACHTSPUNTEN

Bestaand onderzoek kan ook inzicht vergroten in de doeltreffende kenmerken van het ondernemerschapsonderwijs. Eerdere studies laten onder andere zien dat een nauwe aansluiting tussen het ondernemerschapsonderwijs en het bedrijfsleven, activerende leervormen (bijvoorbeeld via projectmatig werken) en het overdragen van vakkennis van wat ondernemerschap precies

²³ Schmid, G. (2008). *Full employment in Europe: Managing labour market transitions and risks*. Edward Elgar.

²⁴ Van der Sluis, J., Van Praag, M. & Vijverberg, W. (2008). Education and entrepreneurship selection and performance: a review of the empirical literature, *Journal of Economic Surveys*, 22(5): 795-841.

²⁵ Van Praag, M. (2016). Ondernemerschap en onderwijs: van basisschool tot universiteit, in: Bovenberg, L. & Haan, F. (red.)(2016). *Economieonderwijs*. KVS.

²⁶ Martin, B., McNally, J. & Kay, M. (2013). Examining the formation of human capital in entrepreneurship: A meta-analysis of entrepreneurship education outcomes, *Journal of Business Venturing*, 28(2): 211-224.

²⁷ Dolmans, S. & Devarakonda, S. (2016). *Impactonderzoek 2016: lange termijneffect ondernemerschapsonderwijs*. Stichting Jong Ondernemen.

²⁸ Gibcus, P. & Smit, L. (2014). *Ondernemerschap een haalbare uitdaging voor iedereen: effecten van ondernemerschapsonderwijs*. Panteia.

²⁹ Europese Commissie (2015). *Entrepreneurship education: a road to success. A compilation of evidence on the impact of entrepreneurship education strategies and measures*. EC.

³⁰ Frese, M., Hass, L. & Friedrich, C. (2016). Personal initiative training for small business owners, *Journal of Business Venturing Insights*, 5: 27-36.

³¹ De Krosse, L. (2017). *Effectiviteit van ondernemerschapsonderwijs in het hbo*. Saxion.

³² Huber, L. (2015). *Entrepreneurship, teams and sustainability: a series of field experiments*. UvA.

inhoudt, drie terugkerende succesfactoren zijn (Kennisrotonde, 2017). Per onderwijsniveau kunnen (vanzelfsprekend) eigen accenten worden gelegd en er zijn verschillen waarneembaar naar leeftijd en gender.

Met name het praktijkgericht werken en leren onder ‘real-life conditions’ (bv via simulaties en concrete praktijkopdrachten en ondernemerschapprojecten (bijvoorbeeld Tan & Ng, 2006),³³ en ook ‘inspirerende onderwijzers’ die kunnen dienen als ‘rolmodel’ zijn kenmerken die op basis van de literatuur vaker terugkomen (Europese Commissie, 2015). Hierbij is het geen uitgemaakte zaak dat inspirerende onderwijzers ook zelf ondernemers zijn (geweest) (bijvoorbeeld Diegoli et al., 2018).³⁴ Dit zijn geen nieuwe bevindingen. Aandacht voor de beroepsontwikkeling van docenten in het ondernemerschapsonderwijs wordt bijvoorbeeld (samen met een ondernemende schoolomgeving) al langer gezien als een van de centrale vereisten voor effectief ondernemerschapsonderwijs (bijvoorbeeld Europese Unie, 2014).³⁵ Tegelijkertijd melden onderzoekers nog steeds dat juist op dit vlak (nog steeds) winst is te boeken (bijvoorbeeld Leffler, 2019).³⁶

2.4 CONCLUSIE EN OPZET VELDWERK

We hebben vastgesteld dat het belang van ondernemerschap breed wordt erkend. Ook wordt een vroegtijdige aandacht in het onderwijs als voorwaarde gezien voor een meer ‘ondernemende samenleving’. Hoewel het ondernemerschapsonderwijs zich (vanzelfsprekend) kan richten op een toekomstige arbeidsmarktpositie als zelfstandig ondernemer, gaat het ook om het aanleren van ‘ondernemende vaardigheden’ die breder inzetbaar zijn in een veranderende arbeidsmarkt. Zo is er in het bedrijfsleven veel waardering voor de zogenaamde ‘intrapreneurs’ op de werkplek (Thurik et al., 2013)³⁷, hoewel de impact van ondernemerschapsonderwijs op bedrijfsprestaties nog steeds onvoldoende helder is (vergelijk Hogendoorn et al., 2019).³⁸

Binnen het ondernemerschapsonderwijs zijn een aantal randvoorwaarden geformuleerd die de effectiviteit vergroten. Praktijkgericht werken en leren en ondernemende docenten en coaches zijn –naast het overbrengen van de benodigde vakkennis- terugkerende elementen (zie ook Bal et al., 2007).³⁹

2.4.1 Ondernemende vaardigheden

Op basis van de literatuur worden een aantal ondernemende vaardigheden genoemd die in het ondernemerschapsonderwijs centraal staan én van belang zijn op een veranderende arbeidsmarkt.

³³ Tan, S. & Ng, C. (2006). A problem-based learning approach to entrepreneurship education, *Review of Education + Training*, 48(6): 416-428.

³⁴ Diegoli, R., Gutierrez, H. & De Los Salmones, M. (2018). Teachers as entrepreneurial role models: the impact of a teachers entrepreneurial experience and student learning styles in entrepreneurial intentions, *Journal of Entrepreneurship Education*, 21(1): 1-11.

³⁵ Europese Unie (2014). *Ondernemerschapsonderwijs. Een gids voor docenten*. EU.

³⁶ Leffler, E. (2019). An entrepreneurial attitude: implications for teachers’ leadership skills, *Leadership and Policy in Schools*, advance online access.

³⁷ Thurik, R., Stam, E. & Audretsch, D. (2013). The rise of the entrepreneurial economy and the future of dynamic capitalism, *Technovation*, 33(8): 302-310.

³⁸ Hogendoorn, B., Rud, I., Groot, W., Van den brink, H. (2019). The effects of human capital interventions on entrepreneurial performance in industrialized countries, *Journal of Economic Surveys*, 33(3): 798-826.

³⁹ Bal, J., Bruins, A., de Jonge, J., Tan, S., Wennekers, S. & Verheul, I. (2007). *Ondernemerschap in het primair en voortgezet onderwijs*. EIM/Panteia.

In het 'EntreComp-model' komen veel van deze aangehaalde ondernemende vaardigheden terug: het zien van kansen, en het kunnen mobiliseren van middelen om te komen tot daadwerkelijk gedrag ('actie'). Hierbinnen vallen ook veel van de onderdelen die centraal staan binnen de kwalificatiedossiers en keuzedelen omtrent ondernemend gedrag. Afgeleid van de gecombineerde inzichten van het 'EntreComp-model' en de kwalificatiedossiers en keuzedelen omtrent ondernemend gedrag onderscheiden we de volgende relevante 15 ondernemende vaardigheden (ingedeeld naar de drie hoofdonderwerpen)⁴⁰:

1. nieuwe ideeën ontwikkelen en kansen zien
 - het ontdekken van nieuwe kansen en mogelijkheden
 - creativiteit
 - problemen oplossen
 - nieuwe ideeën op waarde kunnen schatten

2. mobilisatie van hulpbronnen
 - motivatie
 - zelfvertrouwen
 - financieel-economische kennis
 - het mobiliseren van personen
 - het mobiliseren van andere middelen (geld, tijd, etc.)

3. ideeën, kansen en hulpbronnen omzetten in actie:
 - initiatief nemen
 - doorzetten
 - samenwerken
 - risico's nemen
 - doelen stellen
 - omgaan met onzekerheden of veranderingen

2.4.2 Aanbieders ondernemerschapsonderwijs in het mbo

Binnen het mbo komt ondernemerschapsonderwijs op verschillende manieren aan bod: (1) via volwaardige (drie- tot vierjarige) ondernemerschapsopleidingen (bijvoorbeeld aangeboden via de ROC's), (2) via eenjarige specialistenopleidingen vakman-ondernemer en (3) via onderwijsinstellingen die keuzedelen ondernemend gedrag en/of een oriëntatie aanbieden op ondernemerschap, al dan niet via (online) ondernemerschapsprogramma's c.q. –projecten (zie ook Baay et al., 2018).

Aan dit verkennende onderzoek hebben in totaal negen onderwijsaanbieders deelgenomen, die samen de verschillende typen aanbieders van ondernemerschapsonderwijs in het mbo vertegenwoordigen. Dit zijn: Clusius College, Gilde Opleidingen, Jong Ondernemen, MBO Rijnland, ROC Horizon College, ROC van Twente, Summa College, Qredits en Zadkine.

2.4.3 Respons

Voor dit onderzoek is gebruikgemaakt van een online-vragenlijst onder (oud) studenten van de negen hierboven genoemde onderwijsaanbieders. De vraagstellingen zijn vastgesteld op basis van eerder onderzoek naar ondernemende vaardigheden in het mbo (Baay et al., 2018), aangevuld met de

⁴⁰ Er bestaan (vanzelfsprekend) ook andere afgeleide indelingen, zie bijvoorbeeld Baay et al. (2018).

feedback van de opdrachtgever. Omdat we specifiek geïnteresseerd zijn in de waarde van ondernemende vaardigheden in de coronatijd, ligt hierop vanzelfsprekend de nadruk. Zo zijn er vragen gesteld over het belang van ondernemende vaardigheden op de arbeidsmarkt en de (ervaren) mate waarin het huidige ondernemerschapsonderwijs hierin voorziet. Ook is gevraagd naar manieren om het ondernemerschapsonderwijs verder te versterken.

Het veldwerk heeft (na pre-testing van de vragenlijst) plaatsgevonden in de periode augustus-september 2020. De mailing naar alumni gebeurde vanuit de onderwijsinstellingen zelf, aangezien dit efficiënt en (naar verwachting) responsverhogend werkt. Na twee weken zijn reminders verstuurd, en alle deelnemende (oud) studenten ontvingen voor het invullen de enquête een kleine attentie als aanvullende responsbevorderende activiteit.

Er zijn uiteindelijk gegevens verzameld onder 166 (oud) studenten. In tabel 1 staan de responscijfers opgenomen voor de verschillende onderwijsinstellingen. Gezien de stand van het alumni-beheer binnen de diverse mbo-instellingen (nauwkeurig databeheer van alumni is veelal afwezig) en de complexiteit van onderzoek in de coronacrisis, is dit een bevredigende respons voor het doen van verkennende uitspraken. Wel gaven verschillende onderwijsaanbieders aan dat -door het ontbreken van nauwgezet alumni-beheer- hun adressenbestanden ook namen bevatten van studenten die zich nog bevinden in het afsluitende jaar van hun opleiding en/of zijn gaan doorstuderen in crisistijd, in plaats van zich op de arbeidsmarkt aan te bieden. Dit laatste is overigens een normaal verschijnsel in crisistijd (bijvoorbeeld CBS, 2015)⁴¹. Dit betekent voor de analyses dat we de gegevens bestuderen op het niveau van de totale responsgroep én op het niveau van de (mogelijke) verschillen tussen de groepen nog studerende en werkende op de arbeidsmarkt.

Tabel 1 Respons per onderwijsaanbieder (N=166)⁴²

Onderwijsaanbieder	Respons
Clusius College	8
Gilde Opleidingen	4
Jong Ondernemen	72
Mbo Rijnland	10
ROC Horizon College	16
ROC van Twente	13
Summa College	4
Qredits	20
Zadkine	10
Overig	9

De categorie 'overig' bevat respondenten die op basis van de gegeven antwoorden niet goed zijn in te delen naar een onderwijsaanbieder.

Bron: Enquête onder (oud) studenten ondernemerschapopleidingen.

⁴¹ CBS (2015). *Nederland in 2014. Een economisch overzicht*. Den Haag: CBS.

⁴² Verschillen in respons zijn het resultaat van de mate waarin onderwijsinstellingen hun alumni-beheer op orde hebben. Bekend is bijvoorbeeld dat Jong Ondernemen een relatief groot adressenbestand beheert.

3 RESULTATEN: DE WAARDE VAN ONDERNEMERSCHAPSONDERWIJS

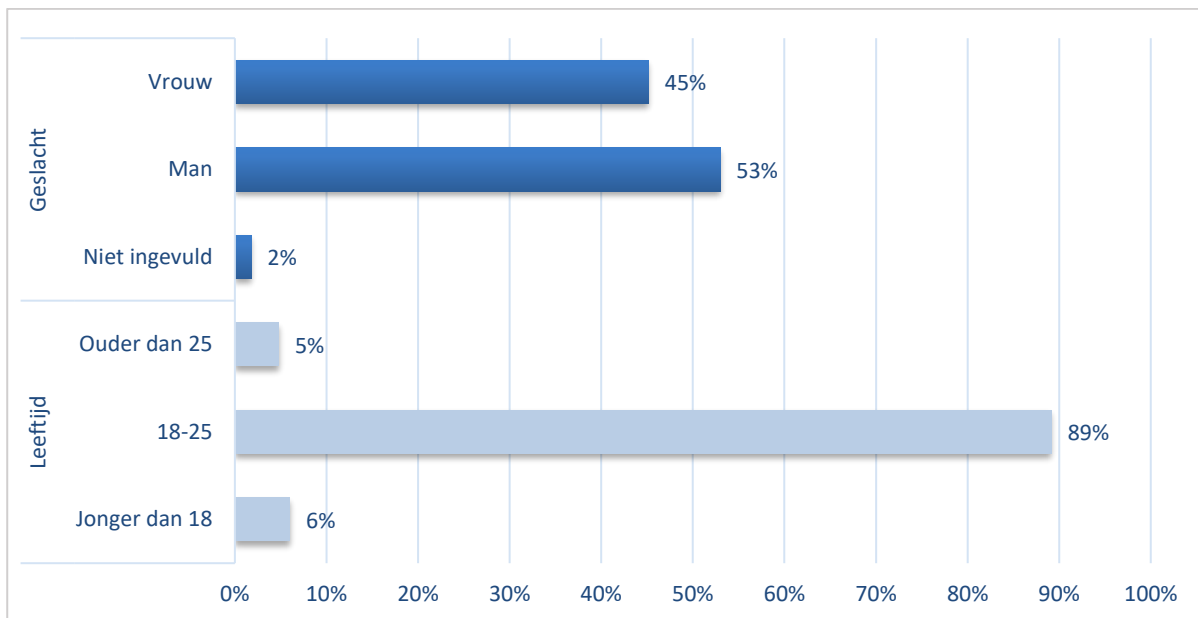
3.1 ACHTERGRONDKENMERKEN RESPONSGROEP

In dit hoofdstuk geven we allereerst enkele kenmerken van de respons weer.

3.1.1 Persoonskenmerken responsgroep (N=166)

In totaal hebben 166 personen de enquête volledig ingevuld. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 20 jaar. Veruit de meeste personen zijn tussen de 18 en 25 jaar oud (89%). Een minderheid is jonger dan 18 of ouder dan 25. Verder zijn er iets meer mannen dan vrouwen die de enquête hebben ingevuld.

Figuur 1 Geslacht en leeftijd respondenten (N=166)



Bron: Enquête onder (oud) studenten ondernemersopleidingen

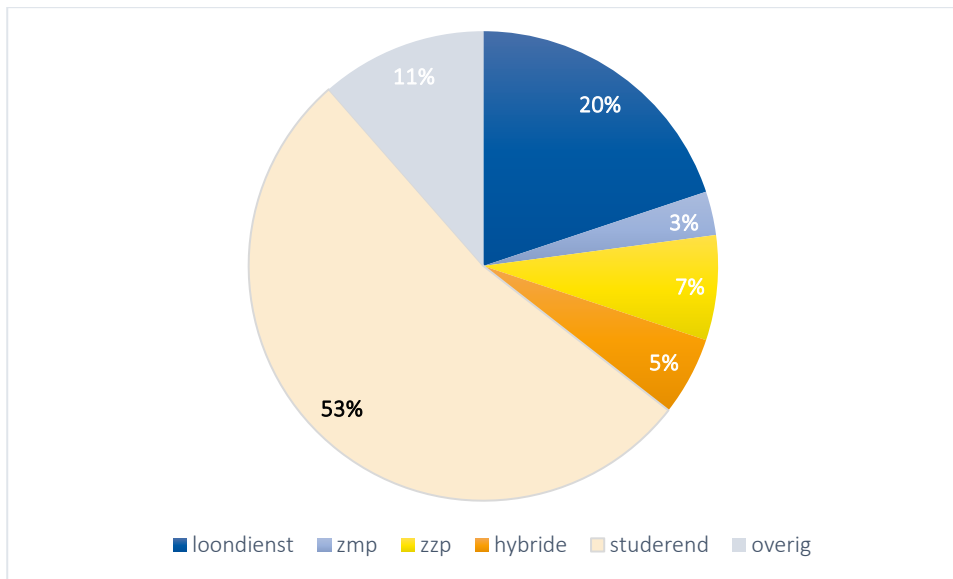
3.1.2 Arbeidsmarktpositie responsgroep (N=166)

Iets meer dan de helft van de respondenten (53%) geeft aan nog bezig te zijn met studeren en 35% is actief op de arbeidsmarkt (59 oud-studenten). Van de personen die al aan het werk zijn, werkt de meerderheid in loondienst. Ongeveer 10 procent van het totaal is actief als zelfstandige met of zonder personeel. Daarnaast is er nog een groep (5%) die zowel studeert als een eigen bedrijf heeft of in loondienst werkt (ondergebracht onder de categorie 'hybride'). In totaal gaat het om 26 oud-studenten die na hun studie hebben gekozen voor een positie als zelfstandige met/zonder personeel of als hybride werkende. De 'overige' categorie (zie figuur 2) is een verzameling van personen dat bijvoorbeeld op zoek is naar werk, met zwangerschapsverlof is of stage loopt.

Van de groep nog studerenden volgt ongeveer 55% een volledige ondernemersopleiding op mbo-4 niveau. Ongeveer 30% geeft aan geen volledige ondernemersopleiding te hebben gevolgd. Binnen deze groep is wel een keuzedeel gevolgd op het gebied van ondernemerschap. Van

de gehele groep nog studerende geeft bijna 90% aan een of meerdere keuzedelen te hebben gevolgd op het gebied van ondernemerschap.

Figuur 2 Arbeidsmarktpositie respondenten (N=166)⁴³



Bron: Enquête onder (oud) studenten ondernemerschapsopleidingen

Van de personen die actief zijn op de arbeidsmarkt, hebben we ook naar de (belangrijkste) sector gevraagd, waarin men actief is. Hieruit komt naar voren dat een groot deel actief is in de handel (32%) (met name de detailhandel). Verder is er een grote spreiding zichtbaar over de andere sectoren. Na de handel komt de zakelijke dienstverlening op plek twee (16%) en de gezondheidszorg samen met de industrie op plek drie (beide 9%).

3.2 DE WAARDE VAN EEN ONDERNEMERSCHAPSOPLEIDING/PROGRAMMA IN CRISISTIJD

De vragenlijst onder de (oud) deelnemers aan ondernemerschapsopleidingen/programma's was er primair op gericht om inzicht te krijgen in de waarde ervan in 'onzekere tijden', zoals de coronacrisis. Hiertoe hebben we gevraagd om op een schaal van 0 tot 10 aan te geven welke vaardigheden ze hebben ontwikkeld tijdens het volgen van een ondernemerschapsopleiding/programma en welke van deze vaardigheden het belangrijkste zijn voor het hebben van voldoende werk in de huidige coronatijd. Verder is gevraagd of de respondenten denken dat deelname aan een ondernemerschapsopleiding/programma de kansen op werk heeft vergroot, of de opleiding voldoende aansluit bij de wensen van de opdrachtgever/werkgever, en welke elementen in het onderwijs het belangrijkste zijn om een ondernemende houding te kunnen vergroten.

Bij de analyses zullen we twee uitsplitsingen maken, namelijk: werkend/studerend en man/vrouw. Een opsplitsing naar economische sector zou eveneens relevant kunnen zijn voor de analyses, alleen is de spreiding daarin te groot om voldoende aantallen te krijgen voor een goede vergelijking. Daarom beperken we ons tot de uitsplitsingen naar geslacht en arbeidsmarktpositie (werkend of studierend).

⁴³ Het gaat om afgeronde percentages.

3.2.1 Analyses: totale responsgroep (N=166)

In tabel 2 worden allereerst de vragen met betrekking tot de ondernemende vaardigheden weergegeven. De middelste kolom geeft de gemiddelde rapportcijfers weer voor de vraag: 'Welke vaardigheden heb je tijdens je deelname aan de ondernemersopleiding dan wel het ondernemersprogramma ontwikkeld?'. Dit cijfer geeft dus aan in welke mate men een bepaalde vaardigheid heeft ontwikkeld tijdens de opleiding. De rechter kolom geeft de gemiddelde rapportcijfers weer voor de vraag: 'Welke vaardigheden zijn als (startend) ondernemer/werknemer belangrijk om voldoende werk te hebben in deze coronatijd?'. Dit cijfer geeft aan in welke mate men een vaardigheid van belang vindt voor het hebben van voldoende werk in deze coronatijd.

Tabel 2 Gemiddelde rapportcijfers voor de mate waarin vaardigheden ontwikkeld zijn tijdens opleiding, en belang voor voldoende werk in coronatijd (0-10)

Vaardigheden	Ontwikkeld tijdens ondernemersopleiding	Belangrijk voor voldoende werk in coronatijd
Het ontdekken van nieuwe kansen en mogelijkheden	6,9	7,9
Het creatief naar de samenleving kunnen kijken	6,7	7,7
Snel problemen kunnen oplossen	6,8	7,8
Nieuwe ideeën goed op waarde kunnen schatten	6,7	7,3
Het hebben van motivatie om in actie te komen	7,1	8,0
Het hebben van zelfvertrouwen	7,0	7,8
Financieel-economische kennis	6,3	7,3
Het snel kunnen mobiliseren van personen	6,2	6,9
Het snel kunnen mobiliseren van andere middelen (geld, tijd, etc.)	6,4	7,5
Het nemen van initiatief	7,4	8,2
Doorzetten waar anderen stoppen	7,2	8,3
Het kunnen samenwerken met anderen	7,3	7,5
Het durven nemen van risico's	6,9	7,9
Het kunnen stellen van concrete doelen	6,9	7,5
Het kunnen omgaan met onzekerheden en veranderingen die zich voordoen	6,8	8,1

Bron: Enquête onder (oud) studenten ondernemersopleidingen

Wat opvalt is dat voor elk van de vaardigheden geldt dat de respondenten gemiddeld een hoger cijfer geven voor het belang voor voldoende werk in coronatijd dan voor wat men heeft ontwikkeld tijdens de opleiding/het programma. Dit kan mogelijk (deels) te maken hebben met dat een deel de opleiding of het programma nog niet helemaal heeft afgerond. Dit komt verder aan bod in dit rapport bij de uitsplitsing naar de arbeidsmarktpositie. De grootste verschillen zijn te zien bij 'het kunnen omgaan met onzekerheden en veranderingen die zich voordoen' (verschil 1,3) en 'doorzetten waar andere stoppen' (verschil 1,1).

Het laagste cijfer werd gegeven aan 'het snel kunnen mobiliseren van personen' (weergegeven in rood). Dit geldt voor zowel de ontwikkeling hiervan tijdens de opleiding als het belang ervan voor

voldoende werk in coronatijd. ‘Het nemen van initiatief’ krijgt het hoogste cijfer als het gaat om de ontwikkeling hiervan tijdens de opleiding (weergegeven in groen). Bij het belang voor voldoende werk vindt men de belangrijkste vaardigheid om ‘door te zetten waar anderen stoppen’. Zowel de (hoog scorende) vaardigheden doorzettingsvermogen, het nemen van initiatief als het hebben van de motivatie om in actie te komen benadrukken alle drie het ‘actiegerichte-hoofdonderwerp’ (zie paragraaf 2.4.1) dat als het meest waardevol wordt gezien in de huidige coronatijd.

Het ervaren verschil in de meerwaarde tussen het onderwijs en de bedrijfspraktijk komt ook naar voren bij de vragen over de wijze waarop deelname aan de ondernemersopleiding de kansen op werk (naar verwachting) vergroot en of de opleiding/het onderwijsprogramma voldoende aansluiting vindt bij de wensen van de opdrachtgever/werkgever in de huidige coronatijd. Gemiddeld geeft men als rapportcijfer (0-10) voor beide vragen een kleine voldoende: respectievelijk 5,9 en 6,0. Dit kan betekenen dat ofwel de verkeerde vaardigheden worden aangeleerd, of dat de juiste vaardigheden niet voldoende worden aangeleerd. Gezien de voldoende op wat is ontwikkeld tijdens de opleiding, lijkt vooral het laatste het geval te zijn. Dit betreft echter de ervaren inschatting van de meerwaarde van de opleiding voor de latere kansen op de arbeidsmarkt, inclusief de nog studerende. Verderop in dit rapport verleggen we daarom de aandacht naar de groep personen die al actief is op de arbeidsmarkt.

Voorts is gevraagd welke onderdelen binnen het onderwijs als belangrijk worden gezien voor het bevorderen van een ondernemende houding op de arbeidsmarkt. Ook hier is het belang uitgevraagd in de vorm van een rapportcijfer (0-10). Tabel 3 geeft de gemiddelde rapportcijfers weer. De kennis van docenten wordt het belangrijkste gevonden, verreweg het minst belangrijk zijn (opvallend genoeg gezien de leeftijd van de respondenten) games. Een verklaring voor dit lage cijfer kan gezocht worden in het aanbod van games in de opleidingen. Relatief veel personen hebben een ‘0’ of ‘Niet van toepassing’ ingevuld bij deze categorie, wat erop zou kunnen wijzen dat men helemaal geen games heeft gehad tijdens de opleiding.

Tabel 3 Gemiddelde rapportcijfers voor het belang van verschillende onderdelen in het onderwijs die bijdragen aan ondernemende houding (0-10)

Onderdelen van het onderwijs	Gemiddelde
Docenten met voldoende kennis van ondernemerschap	8,3
Vakkennis (wat houdt ondernemerschap in, financiële kennis, etc.)	8,0
Praktijkopdrachten (zoals het opstarten van een eigen bedrijf)	8,0
Stages	7,6
Gastcolleges	7,2
Bedrijfsbezoeken	7,1
Games	4,5

Bron: Enquête onder (oud) studenten ondernemersopleidingen

3.2.2 Vergelijking tussen mannen en vrouwen (N=163)⁴⁴

We kijken vervolgens of er verschillen zijn in de inschattingen van de waarde van ondernemersopleidingen tussen mannen en vrouwen. Tabel 4 bevat de vragen over de

⁴⁴ Er zijn drie personen die hun geslacht liever niet wilden opgeven, zij zitten dus niet in deze vergelijking.

vaardigheden die men heeft ontwikkeld en het belang ervan voor voldoende werk in coronatijd. Daarin zien we dat de verschillen tussen mannen en vrouwen over het algemeen niet zo groot zijn. Wel zien we een (statistisch) significant verschil bij de ontwikkeling van financieel-economische kennis en het kunnen stellen van concrete doelen. Mannen geven aan dit (in beide gevallen) sterker te hebben ontwikkeld dan vrouwen. Bij het belang ervan voor het hebben van voldoende werk zien we daarentegen geen significante verschillen.

Tabel 4 Gemiddelde rapportcijfers vaardigheden (0-10) gegeven door mannen en vrouwen (N=163)

	Ontwikkeld tijdens ondernemerschapsopleiding		Belangrijk voor voldoende werk in coronatijd	
	Mannen (N=88)	Vrouwen (N=75)	Mannen (N=88)	Vrouwen (N=75)
Het ontdekken van nieuwe kansen en mogelijkheden	7,1	6,7	7,8	8,0
Het creatief naar de samenleving kunnen kijken	6,8	6,5	7,7	7,7
Snel problemen kunnen oplossen	7,0	6,5	7,7	7,9
Nieuwe ideeën goed op waarde kunnen schatten	6,8	6,5	7,6	7,1
Het hebben van motivatie om in actie te komen	7,2	7,1	8,0	7,9
Het hebben van zelfvertrouwen	7,1	6,9	7,9	7,7
Financieel-economische kennis	6,6*	6,0*	7,3	7,2
Het snel kunnen mobiliseren van personen	6,4	6,0	6,9	6,9
Het snel kunnen mobiliseren van andere middelen (geld, tijd etc)	6,7	6,1	7,6	7,4
Het nemen van initiatief	7,4	7,4	8,2	8,1
Doorzetten waar anderen stoppen	7,3	7,0	8,4	8,2
Het kunnen samenwerken met anderen	7,4	7,2	7,5	7,5
Het durven nemen van risico's	7,1	6,6	8,1	7,6
Het kunnen stellen van concrete doelen	7,3*	6,4*	7,4	7,6
Het kunnen omgaan met onzekerheden en veranderingen die zich voordoen	7,0	6,5	8,1	8,1

Bron: Enquête onder (oud) studenten ondernemerschapsopleidingen.

* Significant verschil op het 5-procentsniveau.

Ook bij de vragen over het vergroten van de kansen op werk door de gevolgde opleiding/het programma en de aansluiting ervan op de wensen van de werkgever/opdrachtgever zien we nauwelijks verschil. Voor beide onderdelen geeft men gemiddeld ongeveer een 6. Bij de vraag over welke onderdelen van het onderwijs het meeste bijdragen aan het ontwikkelen van de juiste

vaardigheden, zien we dat vrouwen docenten met voldoende kennis van ondernemerschap gemiddeld iets belangrijker vinden dan mannen.

Tabel 5 Gemiddelde rapportcijfers (0-10) voor onderdelen van het onderwijs, opgesplitst naar mannen en vrouwen (N=163)

Onderdelen van het onderwijs	Gemiddelden	
	Mannen (N=88)	Vrouwen (N=75)
Docenten met voldoende kennis van ondernemerschap	8,0*	8,6*
Vakkennis (wat houdt ondernemerschap in, financiële kennis etc)	7,9	8,3
Praktijkopdrachten (zoals het opstarten van een eigen bedrijf)	8,1	7,9
Stages	7,0	7,3
Bedrijfsbezoeken	7,0	7,4
Gastcolleges	7,6	7,9
Games	4,3	4,7

Bron: Enquête onder (oud) studenten ondernemerschapsopleidingen.

* Significant verschil op het 5-procentsniveau.

3.2.3 Vergelijking tussen werkenden en studenten (N=147)

Het is (vanzelfsprekend) van belang om inzicht te krijgen in verschillen tussen personen die al zijn gestart op de arbeidsmarkt, en personen die nog studeren. Zeker wanneer iemand nog bezig is met een ondernemerschapsopleiding of -programma, kan hij/zij mogelijk minder goed inschatten welke vaardigheden van belang zijn bij het hebben van werk. De categorie 'overig' wat betreft de arbeidsmarktpositie laten we hierbij buiten beschouwing. Hierdoor ontstaat een groepsgrootte van in totaal 147 personen, waarvan 88 studerenden en 59 werkenden. Tabel 6 geeft een kort overzicht van de achtergrondkenmerken van deze groepen. Logischerwijs zijn de werkenden gemiddeld iets ouder. Wat opvalt is dat er bij de werkenden een gelijke verdeling is tussen mannen en vrouwen, terwijl er onder de studerenden meer mannen zijn.

Tabel 6 Achtergrondkenmerken werkenden en studerenden (N=147)

	Werkenden (N=59)	Studenten (N=88)
Gemiddelde leeftijd	21	19
Geslacht	Man	61%
	Vrouw	39%
Volledige ondernemerschapsopleiding gevolgd/aan het volgen?	73%	68%

Bron: Enquête onder (oud) studenten ondernemerschapsopleidingen.

Tabel 7 presenteert de gemiddelde scores voor dezelfde vragen als eerder voor de totale responsgroep, maar nu uitgesplitst naar de groepen werkenden en studerenden. In deze tabel valt op dat de werkenden gemiddeld een hoger cijfer geven aan de vaardigheden die ze ontwikkeld hebben tijdens de studie. Dit kan veroorzaakt worden doordat werkenden de ondernemerschapsopleiding al volledig hebben afgerond, en dus al beter weten welke vaardigheden

ze precies hebben verkregen en nodig hebben. Bij twee type vaardigheden zien we een significant verschil: werkenden kennen een beduidend hoger cijfer toe aan de ontwikkeling van het zelfvertrouwen en het durven nemen van risico's dan studenten. Bij het belang van ondernemende vaardigheden voor het hebben van voldoende werk in coronatijd zien we geen significante verschillen tussen de twee groepen. De inschatting van de studenten komt hier redelijk overeen met de ervaring van werkenden. Dit is een belangrijke constatering. De (oud) studenten geven hiermee aan dat de (geleerde) ondernemende vaardigheden niet volledig parallel lopen met de gevraagde waarde ervan op de arbeidsmarkt. Anders gezegd, er is ruimte voor verbetering.

Ook kijkend naar de inschatting van de vergroting van de kansen op voldoende werk door de gevolgde ondernemersopleiding zien we weinig verschil tussen beide groepen. De studenten geven hier gemiddeld een 5,8 voor en de werkenden een 6,0 (dit verschil is niet significant). Dit geldt ook voor de aansluiting van de (gevolgde) opleiding op de behoeften van een werkgever/opdrachtgever in coronatijd: een 5,9 van de studenten en een 6,2 van de werkenden. Hoewel dit onderzoek een (sterk) verkennend karakter heeft, wijzen de uitkomsten (wederom) op de noodzaak om het ondernemerschapsonderwijs in de toekomst (verder) te ontwikkelen en versterken. Zeker om beter toegerust te zijn om in te kunnen spelen op economisch mindere tijden.

Tabel 7 Gemiddelde rapportcijfers vaardigheden (0-10) gegeven door werkenden en studenten (N=147)

	Ontwikkeld tijdens ondernemerschapsopleiding		Belangrijk voor voldoende werk in coronatijd	
	Werkenden (N=59)	Studenten (N=88)	Werkenden (N=59)	Studenten (N=88)
Het ontdekken van nieuwe kansen en mogelijkheden	7,2	6,8	8,0	7,8
Het creatief naar de samenleving kunnen kijken	6,9	6,7	7,9	7,7
Snel problemen kunnen oplossen	7,0	6,7	7,9	7,7
Nieuwe ideeën goed op waarde kunnen schatten	6,9	6,6	7,7	7,2
Het hebben van motivatie om in actie te komen	7,3	7,1	8,2	7,8
Het hebben van zelfvertrouwen	7,6*	6,7*	7,9	7,7
Financieel-economische kennis	6,7	6,1	7,4	7,3
Het snel kunnen mobiliseren van personen	6,5	6,0	7,1	6,7
Het snel kunnen mobiliseren van andere middelen (geld, tijd etc)	6,8	6,2	7,4	7,5
Het nemen van initiatief	7,7	7,1	8,1	8,2
Doorzetten waar anderen stoppen	7,4	7,0	8,2	8,3
Het kunnen samenwerken met anderen	7,3	7,3	7,4	7,5
Het durven nemen van risico's	7,4*	6,5*	7,9	7,8
Het kunnen stellen van concrete doelen	7,2	6,8	7,4	7,7
Het kunnen omgaan met onzekerheden en veranderingen die zich voordoen	6,9	6,7	7,9	8,2

Bron: Enquête onder (oud) studenten ondernemerschapsopleidingen.

* Significant verschil op het 5-procentsniveau.

Tot slot vergelijken we de twee groepen op de onderdelen van de ondernemerschapsopleiding/-programma die het belangrijkste zijn voor een ondernemende houding. Tabel 8 laat zien dat de werkenden en studenten over het algemeen dezelfde onderdelen van het onderwijs belangrijk achten. Docenten met voldoende kennis van ondernemerschap vindt men het belangrijkste en games vindt men duidelijk het minst belangrijk. Wel zit er een significant verschil tussen werkenden en studenten op het gebied van vakkennis. Werkenden vinden dit gemiddeld belangrijker dan studenten. Kennelijk zijn ze daar in de praktijk al mee in aanraking gekomen.

Tabel 8 Gemiddelde rapportcijfers (0-10) voor onderdelen van het onderwijs, opgesplitst naar werkenden en studenten (N=147)

Onderdelen van het onderwijs	Gemiddelden	
	Werkenden (N=59)	Studenten (N=88)
Docenten met voldoende kennis van ondernemerschap	8,4	8,2
Vakkennis (wat houdt ondernemerschap in, financiële kennis etc.)	8,3*	7,8
Praktijkopdrachten (zoals het opstarten van een eigen bedrijf)	8,1	7,9
Stages	7,6	7,7
Bedrijfsbezoeken	7,5	6,8
Gastcolleges	7,4	7,0
Games	4,5	4,4

Bron: Enquête onder (oud) studenten ondernemerschapsopleidingen.

* Significant verschil op het 5-procentsniveau.

3.3 EERSTE CONCLUSIES

Op basis van de in dit hoofdstuk beschreven gegevens, kunnen we een aantal eerste conclusies trekken:

- De algemene ervaring van de deelnemers is dat het gevolgde ondernemerschapsonderwijs achterblijft bij wat er in de beroepspraktijk wordt gevraagd; de relatie tussen het gevolgde onderwijs en de latere kansen op werk en wat opdrachtgevers verlangen wordt weliswaar als voldoende (met circa een zes) beoordeeld, maar niet meer dan dat. En hoewel alle uitgevraagde ondernemende vaardigheden in het onderwijs worden ontwikkeld (er zijn geen onvoldoende scores) is er wel degelijk ruimte voor verbetering.
- Nadere analyse laat zien dat de opvattingen van de groep nog studerende en de personen die al actief zijn op de arbeidsmarkt niet wezenlijk van elkaar verschillen (hoewel de groep die al actief is op de arbeidsmarkt net wat positiever is dan de groep nog studerende).
- Ook tussen mannen en vrouwen doen zich slechts minimale verschillen voor, hoewel vrouwen het belang van een goede docent nog sterker benadrukken dan mannen, terwijl de laatstgenoemde groep aangeeft dat het onderwijs sterker heeft bijgedragen aan het aanleren van financieel-economische kennis en het kunnen stellen van concrete doelen in vergelijking met vrouwen.
- De docent (met voldoende kennis van ondernemerschap) is volgens alle deelnemers de belangrijkste persoon die studenten kennis en enthousiasme van ondernemerschap bij kan brengen, gevolgd door het aanbieden van vakkennis en praktijkopdrachten. De inzet van games in het onderwijs wordt opvallend genoeg beoordeeld als een instrument met weinig toegevoegde waarde, hoewel dit er ook op kan wijzen dat het nog maar weinig voorkomt in het mbo-onderwijs.
- Wat het belang van de afzonderlijke ondernemende vaardigheden betreft, worden 'actiegerichte vaardigheden' zoals doorzettingsvermogen, het nemen van initiatief en de motivatie om in actie te komen, als het belangrijkste beschouwd om voldoende werk te hebben in de huidige coronatijd. Dit is niet verrassend, aangezien actiegericht aanpassingsvermogen bij uitstek van belang lijkt te zijn in een crisistijd. Deze vaardigheden worden bovendien ook het meest ontwikkeld in het ondernemerschapsonderwijs, zij het dat

er ook op dit vlak een ervaren kloof bestaat tussen wat de arbeidsmarkt 'vraagt' en wat er binnen het onderwijs wordt aangeboden.

- Een belangrijke bevinding is verder dat (oud) studenten het kunnen omgaan met onzekerheden erg belangrijk vinden, terwijl dit in verhouding minder aan bod komt in het huidige curriculum.

Hoewel dit onderzoek een (bescheiden) verkennende peiling betreft, is het algemene beeld wel dat er in het ondernemerschapsonderwijs in het mbo nog voldoende valt te 'winnen'. Op basis van dit onderzoek kunnen natuurlijk geen generaliserende uitspraken worden gedaan (door het exploratieve onderzoeks karakter), maar een gevarieerde respons onder negen verschillende onderwijsaanbieders én de gedeelde percepties onder werkenden en de groep nog studerende suggereren *wel* dat er ruimte is voor een (nog) betere afstemming tussen het onderwijs en de beroepspraktijk. In het volgende hoofdstuk onderzoeken we daarom de gegeven verbeter suggesties van de deelnemers aan het onderzoek en een aantal coaches en begeleiders in het mbo.

4 KWALITATIEVE VERDIEPING: SUGGESTIES VOOR VERBETERING

In dit hoofdstuk gaan we op zoek naar mogelijkheden om het ondernemerschapsonderwijs -vanuit het perspectief van de (oud) studenten en een vijftal coaches en begeleiders- te versterken.

4.1 MOGELIJKE VERBETERPUNTEN: DEELNEMERS

Er zijn aan de deelnemers aan de ondernemerschapsopleidingen/-programma's enkele open vragen gesteld over het belang van ondernemende vaardigheden op de latere kansen op de arbeidsmarkt en de wijze waarop het onderwijs in de toekomst daartoe kan worden versterkt. Hieronder geven we de belangrijkste suggesties weer.

4.1.1 De ondernemerschapsopleiding als noodzakelijke basis

Wat allereerst uit een aantal open antwoorden opvalt is dat de deelnemers de meerwaarde van het ondernemerschapsonderwijs benadrukken, maar ook aangeven dat een ondernemerschapsopleiding vooral een *basis* kan leggen voor de latere arbeidsmarktloopbaan. Iemand schrijft hier het volgende over:

“Over ondernemen en veel dingen die erbij komen kijken heb ik veel geleerd. Nu ik voor mezelf begonnen ben, kom ik erachter dat er nog dingen zijn waar ik nog niets van weet, (..) maar dat is voor iedereen anders.”

En iemand anders schrijft:

“De opleiding sluit goed aan. Maar er zijn altijd dingen die pas in de praktijk duidelijker worden.”

En weer iemand anders:

“Het is vooral een kennismaking met ondernemen.”

Al dit soort uitingen geven aan dat het ondernemerschapsonderwijs een mooie basis vormt en een positieve rol kan spelen in de latere loopbaan, maar dat de behoeften van op de arbeidsmarkt of van opdrachtgevers in de praktijk weer net wat kunnen verschillen van wat eerder is aangeleerd (zoals we zagen in hoofdstuk drie). In die zin vormt het ondernemerschapsonderwijs vooral een noodzakelijk *basis* voor een ondernemende houding en een succesvolle carrière op latere leeftijd (of dit nu als zelfstandige is of als werknemer in loondienst). Een van de respondenten verwoordt dit als volgt:

“Je krijgt een goede inkijk in wat je allemaal moet weten en wat handig is om te gebruiken”

4.1.2 Nadruk op aanpassingsvermogen en kansen pakken

Deelnemers lijken er ook van doordrongen dat het vermogen om jezelf aan te kunnen passen aan veranderende omstandigheden behulpzaam is bij de latere kansen op werk (dit bleek ook al in hoofdstuk drie). Juist dit type vaardigheid staat bij de deelnemers hoog op de agenda om (extra) aandacht aan te besteden. Illustratief zijn uitingen zoals:

“Wat ik vooral heb geleerd is je kansen pakken waar dat kan. In deze coronatijd liggen er zat kansen, maar je moet ze wel pakken.”

Of zie de uitspraak:

“Je moet in deze tijd innovatief zijn en met nieuwe ideeën komen. Daar heeft deze opleiding wel aan bijgedragen.”

Gezien het belang van dit type vaardigheden in crisistijd, lijkt het voor de hand te liggen om juist hierop (extra) accent te leggen.

4.1.3 De docent als rolmodel wederom benadrukt

In veel studies over het ondernemerschapsonderwijs wordt op het belang gewezen van een goede docent. Ook in dit onderzoek komt dit terug (zie hoofdstuk drie). Er zijn enkele (oud) studenten die dit ook lijken te suggereren via open beantwoordingen. Iemand schrijft bijvoorbeeld hoe de wisseling van een docent gedurende de opleiding niet heeft bijgedragen aan de ervaren kwaliteit van de opleiding. Het geven van aandacht aan de kwaliteit van de docent blijft dan ook een terugkerend aandachtspunt. Een ondernemende docent kan het rendement van een opleiding versterken en optreden als rolmodel (bekend is bijvoorbeeld dat rolmodellen binnen het ondernemerschap bijdragen aan een grotere kans om later zelf ondernemer te worden; zie Bosma et al., 2012)⁴⁵.

4.2 MOGELIJKE VERBETERPUNTEN: COACHES EN BEGELEIDERS

Uit het voorgaande komt naar voren dat het ondernemerschapsonderwijs in het mbo beschouwd wordt als een manier om kennis te maken met ondernemerschap, en kennis en vaardigheden op te doen die een goede basis kunnen leggen voor de latere arbeidsmarktloopbaan. Tegelijkertijd wordt er een kloof ervaren tussen de gevolgde opleiding en de weerbarstige praktijkwereld. Aanpassingsvermogen wordt gezien als een centrale vaardigheid in crisistijd en de resultaten suggereren het primaire belang van een goede docent die studenten enthousiasmeert en begeleidt. Het is nu de vraag op welke manier(en) deze algemene conclusies zijn te vertalen naar het onderwijs. Het onderzoek richt zich daarom ook op het perspectief van coaches en begeleiders.

Deze paragraaf is gebaseerd op vijf interviews met coaches en begeleiders van ondernemerschapsopleidingen/-programma's in het mbo⁴⁶. De telefonische gesprekken duurden gemiddeld dertig minuten en zijn (net zoals bij de (oud) studenten) anoniem weergegeven. Hieronder bespreken we de belangrijkste bevindingen.

4.2.1 Inhoud onderwijs: een goede basis, met sterker accent op onzekerheidsomgang

Het ondernemerschapsonderwijs vormt een belangrijke basis voor het maken van de eerste stappen op de arbeidsmarkt. Daar zijn alle respondenten het over eens. Dat er een kloof is tussen wat (oud) studenten ervaren te hebben geleerd in het onderwijs en wat er wordt gevraagd op de arbeidsmarkt, is volgens verschillende respondenten niet verrassend:

“Je kunt nog van alles bedenken in het onderwijs, de praktijk is altijd anders. Het is wel goed om dit al in de eerste les goed te benadrukken”

Ook merkte iemand op dat het nogal verschil maakt wanneer het gaat om een keuzedeel of om een volledige mbo-opleiding, zoals in de retail. In het laatstgenoemde geval is de aansluiting tussen

⁴⁵ Bosma, N., Hessels, J., Schutjens, V., Van Praag, M., & Verheul, I. (2012). Entrepreneurship and role models, *Journal of Economic Psychology*, 33: 410-424.

⁴⁶ Dit zijn coaches en begeleiders van het Clusius College, Gilde Opleidingen, Summa College, Jong Ondernemen en Qredits.

onderwijs en de arbeidsmarkt simpelweg makkelijker te maken, aangezien het opleidt in een specifieke beroepsrichting.

De omgang met onzekerheid wordt (inderdaad) beschouwd als een belangrijke factor die succes in het latere leven kan vergroten. Dit geldt zeker in de huidige coronatijd (maar ook meer in het algemeen op een flexibele, minder goed voorspelbare arbeidsmarkt; WRR, 2017)⁴⁷, hoewel dit volgens enkele respondenten lastig is om aan te leren:

“Het stuk onzekerheid en hoe hiermee om te gaan is belangrijk, maar een lastig aspect bij een ondernemersopleiding. Als je bijvoorbeeld studenten iets moet aanleren over hoe je moet adverteren op social media, dan gaat dat om een techniek die goed is aan te leren. Omgang met onzekerheid heeft ook vaak met de persoon te maken, en is lastiger om generiek in een programma te stoppen.”

Toch is het volgens anderen wel degelijk te ontwikkelen, bijvoorbeeld via open opdrachten:

“Het onderwijs moet niet helemaal dichtgetimmerd worden. Opdrachten laten wij vaak zoveel mogelijk open. De belangrijkste kaders worden neergezet, maar de leerling moet het zelf in gaan vullen. Daarnaast moeten onze studenten marktanalyses doen bij bedrijven in een onzekere context, waarbij ze zich steeds weer moeten aanpassen. (...) hierbij speelt ook de docent een belangrijke rol. Hij of zij moet vooral coachend bezig zijn, en vooral niet sturend.”

En iemand anders verwoordt het als volgt:

“Je moet altijd opletten dat het niet te schools wordt (...) dat gevaar heb je sneller bij BOL-opleidingen.”

Hoewel de meeste mbo's al langere tijd gebruikmaken van activerende en 'open' onderwijstechnieken (bijvoorbeeld via het principe van 'learning by doing')⁴⁸, lijkt het plafond nog niet bereikt. Een ogenschijnlijk voor de hand liggende manier om het ondernemerschapsonderwijs (nog sterker) aan te laten sluiten bij de bedrijfspraktijk én hierbij voldoende aandacht te hebben voor de omgang met onzekerheid, lijkt te realiseren via de bestaande inzet van 'personality tests' in het onderwijs (zoals bijvoorbeeld gebeurt via de online cursussen van Qredits, waarbij kan worden ingespeeld op de resultaten) en via intakegesprekken en lessen van (gast)docenten met ondernemerservaring. Daarnaast valt er te denken aan allerlei coproducties met het bedrijfsleven (zie bijvoorbeeld het 'Move Your Skills-programma' van het Albeda College en de Rabobank en/of praktijk-challenges in samenwerking met ondernemers). Welke invulling een onderwijsinstelling ook kiest, het gaat erom de factor 'onzekerheidsomgang' een sterkere rol te geven in het onderwijsprogramma. Voor het slagen hiervan, speelt de docent (vanzelfsprekend) een cruciale rol.

4.2.2 Zoektocht naar de ideale docent en een roep om kennisdeling

De professionalisering van docenten is een thema dat voortdurend terugkomt in discussies over de inrichting en effectiviteit van het ondernemerschapsonderwijs. Ook in de overtuiging van (oud) studenten is een kwalitatief goede docent van het grootste belang binnen het onderwijs (zie hoofdstuk drie). Wat de gesproken coaches en begeleiders betreft, zijn hier in de laatste jaren al veel slagen in gemaakt, hoewel er uiteraard nog steeds verschillen bestaan tussen docenten:

“We hebben het intern weleens over 'dunne' (flexibele) en 'dikke' (oldschool) docenten.”

⁴⁷ WRR (2017). *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden*. Den Haag: WRR.

⁴⁸ Zie bijvoorbeeld Berg, N. van den, & Timmermans, F. (2017). *Wat is het effect van aandacht voor ondernemerschapvaardigheden in mbo-opleidingen op de ontwikkeling van deze vaardigheden en op arbeidsmarktsucces?* Kennisrotonde OCW. Gedownload via www.nro.nl

Er is verschil van mening over welke onderwijskwalificaties een docent moet beschikken, hoewel een afgeronde hbo-opleiding veelal als minimale basis wordt gezien. Ook over de vraag of een docent over ondernemerservaring moet beschikken wordt verschillend gedacht. In het algemeen lijkt enige ervaring met ondernemerschap een pré, maar dit kan ook het gevaar meenemen dat ‘mislukte ondernemers’ dan maar hun toevlucht zoeken in het onderwijs (zoals iemand het in een gesprek verwoordde). Een open houding en de wil om nieuwe ontwikkelingen te omarmen, lijkt een basisvoorwaarde te zijn voor een goede docent.

Een randvoorwaarde hierbij is dat (nieuwe) docenten in het onderwijs goed worden begeleid, en daar valt nog winst te behalen:

“Soms moet je je als beginnende docent maar zien te redden (..) en dat betekent veel vroege uitval. Het liefst heb je een mentoring-systeem, waarbij een meer ervaren docent een tijd wat lessen met je volgt en aangeeft wat belangrijk is om in het onderwijs te slagen.”

Los van deze roep om interne kennisdeling is er ook een roep om externe kennisdeling. Hoewel onderwijsinstellingen en bedrijven elkaar lokaal wel weten te vinden (bijvoorbeeld via pools met gastdocenten en/of via bedrijevnetwerken ten behoeve van het uitzetten van stages of praktijkopdrachten), is een meer interregionale samenwerking gewenst:

“Die mogelijkheden zijn er wel. Maar dit moet je weten en er de tijd voor krijgen (..) ik sprak laatst iemand die me vertelde blij te zijn om eens kennis te delen buiten zijn eigen stad.”

Het O2Lab kan hier mogelijk haar rol verder uitbouwen als kennismakelaar van het ondernemerschapsonderwijs in Nederland. Een van de respondenten suggereerde het idee van een summer- of weekendschool voor docenten. Er is volgens de betrokkenen in ieder geval (nog steeds) voldoende vraag naar een stuk samenwerking en kennisdeling.

4.2.3 Nieuwe technologie vindt stapje voor stapje ingang

In de afgelopen jaren is volgens de respondenten vaker gebruik gemaakt van nieuwe technologie. Toch is van een diepgaande inzet van bijvoorbeeld spelelementen (‘gamification’) nog geen sprake. Het lijkt er dus op dat de gegeven antwoorden van de (oud) studenten (zie hoofdstuk drie) onder meer zijn te begrijpen vanuit het feit dat nieuwe technologische toepassingen nog niet zoveel aangeboden worden. En wanneer deze toepassingen wel aanwezig zijn, is het de vraag of deze voldoende aansluiten bij de leefwereld van studenten. Een van de geïnterviewden vertelt:

“Als je kijkt naar ‘gamification’ is er ruimte voor verbetering. Wij vragen ons soms af of de ingezette technieken wel voldoende aansluiten bij de leefwereld van studenten. Daarom maken we heel bewust gebruik van stagiairs die ons helpen om op een wezenlijk andere manier naar onderwijs en technologie te leren kijken.”

Tegelijkertijd kan ook de vraag worden gesteld in hoeverre studenten behoefte hebben aan verdere digitalisering van het onderwijs. Het mbo-onderwijs maakt gebruik van digitale hulpmiddelen zodat studenten snel van alles kunnen opzoeken (via websites, apps, e-learning bij het maken van een ondernemersplan), maar er is verschil van mening in hoeverre nieuwe technologie dominantier aanwezig moet zijn:

“(..) deze generatie zit al vaak genoeg achter de computer.”

Ook wat betreft de (verdere) inzet van nieuwe technologie zou een stuk kennisdeling tussen docenten en inspraak van (oud) studenten geen overbodige luxe zijn. Met welke snelheid de ontwikkeling van nieuwe technologie gaat is niet de primaire vraag, wél de wijze waarop en onder welke condities technologie verschil maakt.

4.2.4 Het leerproces van mannelijke en vrouwelijke studenten

De cijfers in hoofdstuk drie lieten zien dat er soms verschillen zijn tussen mannelijke en vrouwelijke studenten in hun beoordeling van onderdelen van het onderwijs. Zo werd bijvoorbeeld zichtbaar dat vrouwelijke studenten aangeven dat de financieel-economische kennis en het concreet stellen van doelen minder goed is ontwikkeld tijdens de opleiding, in vergelijking met mannelijke studenten. Ook ten aanzien van alle andere competenties geven vrouwelijke studenten aan minder in het onderwijs te hebben geleerd in vergelijking met mannelijke studenten, hoewel de verschillen niet significant zijn. Daarnaast werd duidelijk dat vrouwelijke studenten een groter belang hechten aan een docent met voldoende kennis van ondernemerschap. Dit type voorbeelden suggereert dat mannelijke en vrouwelijke studenten mogelijk anders leren, dan wel mogelijk andere onderdelen van het onderwijsprogramma op waarde schatten. Er is literatuur voorhanden waarin wordt gesuggereerd dat vrouwen hogere eisen stellen ten aanzien van zichzelf, wanneer het gaat om een latere beroepspositie als zelfstandig ondernemer (zie bijvoorbeeld Johansen, 2013).⁴⁹ Op vergelijkbare wijze is het denkbaar dat dit ook geldt voor het verwachtingspatroon in het onderwijs. Desgevraagd blijft het volgens de respondenten 'gissen' naar de juiste interpretatie. Er wordt gesuggereerd dat (jonge) vrouwen wat preciezer en gestructureerder zijn dan (jonge) mannen, maar het blijft lastig om er generieke conclusies aan te verbinden. Het roept in ieder geval een belangrijke vervolgvraag op voor onderzoek en verdere overdenking.

4.2.5 Onvoldoende alumni-beheer en het zicht op effectiviteit

Hoewel er in de afgelopen jaren veel stappen zijn ondernomen om zicht te krijgen op de effectiviteit van het ondernemerschapsonderwijs, liggen er nog steeds open vragen die kunnen worden opgepakt. Zeker in Nederland zijn er weinig studies die de loopbanen van oud-studenten langdurig volgen en deze vergelijken met een nauwkeurig samengestelde controlegroep (die de zogenaamde *counterfactual* representeert). Hetzelfde geldt wanneer het gaat om de impact van specifieke onderdelen van het ondernemerschapsonderwijs (Baay et al., 2018)⁵⁰, de inzet van nieuwe technologie en/of de verschillen tussen mannen en vrouwen. Daneshjoovash en Hosseini (2019:782)⁵¹ stellen in een recent artikel dan ook: “ (...) there is no agreed model of teaching entrepreneurship.” Dit type onderzoek is op dit moment niet goed mogelijk omdat er binnen het mbo onvoldoende aan alumni-beheer wordt gedaan. Dit maakte het ook in dit onderzoek lastig om meer informatie te verzamelen. Bestaande studies (inclusief internationaal onderzoek) wijzen er overigens wel op dat het ondernemerschapsonderwijs effectief lijkt te zijn, bijvoorbeeld ten aanzien van het verwerven van ondernemende vaardigheden en inkomen, en de latere baanvindkansen, al dan niet als ondernemer. Maar er zijn ook studies die een ander beeld laten zien (zie hoofdstuk twee).

4.3 CONCLUSIE: AANDACHTSPUNTEN EN NADRUK OP DE 'BIG SIX'?

De verdiepende antwoorden in het kwalitatieve deel van het onderzoek bevestigen de urgentie om de factor 'onzekerheidsomgang' een plek te geven in onderwijsprogramma's. Dit gaat niet vanzelf, maar is mogelijk via het nog sterker benutten van het bedrijfsleven bij praktijkopdrachten te bewerkstelligen. Hierbij zijn dan bijvoorbeeld de invulling van praktijkopdrachten (en de latere

⁴⁹ Johansen, V. (2013). Entrepreneurship education and start-up activity: a gender perspective, *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 5(2): 216-231.

⁵⁰ Baay, P., Klaijnsen, A. & Bijman, D. (2018). *Over notie, nut en niveau van ondernemendheidsvaardigheden in het mbo: verslag van een pilotonderzoek*. Ecbo.

⁵¹ Daneshjoovash, S. & Hosseini, M. (2019). Evaluating impact of entrepreneurship education programs, *Education+Training*, 61(7-8): 781-796.

uitkomsten) zowel voor de docent als leerling bij aanvang onbekend. De omgang met onzekerheid is overigens al eens eerder voorgesteld als cruciale karaktereigenschap om op een minder voorspelbare arbeidsmarkt verschil te maken (Heckman, 2011).⁵² Mogelijk is dit in de toekomst de zesde karaktereigenschap binnen psychologisch karakteronderzoek, nu ook wel bekend als 'the big five'. De 'big five' is een persoonlijkheidsmodel dat vijf karaktertrekken beschrijft; altruïsme, consciëntieusheid, neuroticisme, extravertie en openheid. Uitgaande van ander onderzoek lijkt onderzoekeromgang trainbaar, zoals ook blijkt uit aanpalende studies naar het beïnvloeden van proactief gedrag van mensen (zie bijvoorbeeld Frese et al., 2016).⁵³

Dat er een kloof bestaat tussen wat er in het onderwijs wordt aangeleerd en wat er op de arbeidsmarkt wordt verlangd is volgens de betrokkenen (zowel onder coaches als (oud) studenten) niet verrassend. Het ondernemerschapsonderwijs legt namelijk een basis voor de latere arbeidsloopbaan. Wel zijn de coaches en begeleiders van mening dat er meer kan worden gedaan aan kennisdeling tussen mbo's onderling, waarbij een kennisplatform als een stap vooruit wordt beschouwd. Ook de interne begeleiding van docenten, bijvoorbeeld via een mentoring-systeem in de klas, wordt als aandachtspunt genoemd. Resultaten uit dit onderzoek laten ook zien dat er mogelijke verschillen bestaan in het leerproces tussen mannelijke en vrouwelijke studenten. Nieuw onderzoek kan antwoord geven op deze vraag, evenals op vragen ten aanzien van de effectiviteit en de inzet van nieuwe technologie in het mbo. Een beter alumni-beheer is wel een randvoorwaarde om dit type onderzoek mogelijk te maken.

⁵² Heckman, J. (2011). *Hard evidence on soft skills*. Keynote lecture EALE conference.

⁵³ Frese, M., Hass, L., & Friedrich, C. (2016). Personal initiative training for small business owners, *Journal of Business Venturing Insights*, 5: 27-36.

5 CONCLUSIES

Op een arbeidsmarkt die trendmatig stijgt in het aantal flexibele banen, zzp'ers en door technologisering van karakter verandert, wordt het hebben van ondernemende vaardigheden door steeds meer politici gezien als een manier om werkzekerheid te creëren, ook in een economische recessie (zie bijvoorbeeld het recente voorstel om ondernemerschap en de bijbehorende vaardigheden een verplichte plek te geven in het onderwijs⁵⁴). Het is de vraag in hoeverre dit inderdaad het geval is. In dit onderzoek is via vragenlijstonderzoek onder (oud) studenten in het mbo en een vijftal gesprekken met coaches en begeleiders verkend wat de waarde is van het ondernemerschapsonderwijs in de huidige coronatijd. Per onderzoeksvraag, springen de volgende zaken in het oog.

Leidt het gevolgde ondernemerschapsonderwijs tot het ervaren van meer werkzekerheid in de huidige crisistijd? (subvraag 1)

Als we alle bevindingen in deze studie bekijken, valt op dat via het ondernemerschapsonderwijs ondernemende vaardigheden zijn aan te leren en dat het lijkt bij te dragen aan de latere kansen op de arbeidsmarkt (zie hoofdstuk twee). Wat de latere arbeidsmarktuitskomsten betreft zijn er echter nog steeds niet veel studies beschikbaar die harde, causale effecten toelaten. Hoewel dit onderzoek een 'peiling' betreft onder (oud) studenten in het mbo, komt naar voren dat het ondernemerschapsonderwijs lijkt bij te dragen aan de ervaren kansen op werk, hoewel de (oud) studenten dit gemiddeld genomen beoordelen met een rapportcijfer rond de zes (zie hoofdstuk drie). Duidelijk is dus dat er nog een wereld is te winnen, gegeven de verschillen tussen wat er in het ondernemerschapsonderwijs/programma is aangeleerd en wat er wordt gevraagd op de arbeidsmarkt. In de gegeven antwoorden is er hierbij weinig verschil zichtbaar tussen oud-studenten en de groep nog studerende. Ook tussen mannelijke en vrouwelijke studenten zijn weinig verschillen zichtbaar, hoewel het stellen van concrete doelen en het verwerven van financieel-economische kennis volgens mannelijke studenten meer is aangeleerd in het onderwijs. Een docent met voldoende kennis van ondernemerschap wordt door zowel mannelijke als vrouwelijke studenten op waarde geschat, hoewel vrouwelijke studenten dit belang significant hoger inschatten. De inzet van games in het mbo-onderwijs wordt verder als onvoldoende beoordeeld, wat kan wijzen op een (nog) minimale inpassing van dit type technologie of op een roep om verbetering.

Welke aspecten en ondernemende vaardigheden van het gevolgde ondernemerschapsonderwijs in het mbo sluiten goed, minder goed of onvoldoende aan bij de benodigde vaardigheden in de huidige crisistijd? Waar wordt in deze tijd het meeste belang aan toegedicht, en waarom? (subvraag 2)

Uit het onderzoek onder 166 (oud) studenten blijkt dat met name 'crisisbestendige vaardigheden' zoals de omgang met onzekerheid en doorzettingsvermogen op waarde worden geschat. Gegeven het verschil tussen wat er is aangeleerd in het onderwijs en wat er wordt gevraagd op de arbeidsmarkt, zijn dit vaardigheden die in de toekomst (nog) meer nadruk verdienen bij het aanbieden van een ondernemerschapsopleiding/programma. Meer in het algemeen zijn het steeds

⁵⁴ Zie <https://fd.nl/economie-politiek/1360397/vvd-ondernemerschap-moet-vast-onderdeel-words-van-elke-opleiding>

meer de mensen zelf die de eigen (onzekere) levensloop vormgeven en keuzes moeten maken (zie het eerder aangehaalde rapport van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, 2017). En hoewel het onderwijs een basis biedt voor de latere loopbaan (en daarom per definitie achterloopt bij wat er later wordt gevraagd), is het 'trainen in doorzettingsvermogen en onzekerheid' relevant.

Hoe kan het ondernemerschapsonderwijs in het mbo verbeterd worden om (nog) beter aan te sluiten bij de wensen op een veranderende arbeidsmarkt, teneinde in de toekomst voldoende crisisbestendig te zijn? (subvraag 3)

Naast de (door)ontwikkeling van 'crisisbestendige vaardigheden', bijvoorbeeld door het aanbieden van programma's in 'real-life conditions', kan ook het delen van kennis versterkt worden. Gezien de kwalitatieve gesprekken met coaches en begeleiders, is hier behoefte aan, en zowel intern (binnen scholen) als extern (tussen scholen). Verder blijft de kwaliteit van de docent een primaire randvoorwaarde voor goed (ondernemerschaps)onderwijs en blijft er nog steeds een roep om (beter) evaluatieonderzoek, bijvoorbeeld naar de mogelijke genderverschillen rond leerprocessen, de inpassing en gevolgen van nieuwe technologie en meer in het algemeen naar de effectiviteit van (elementen van) het ondernemerschapsonderwijs. Hoewel de bevindingen in dit onderzoek (vanzelfsprekend) niet zomaar kunnen worden geëxtrapoleerd naar het gehele ondernemerschapsonderwijs in het mbo, zet het wel aan tot denken over mogelijke verbeteringen en geeft het docenten, beleidsmakers en onderzoekers (nog meer) aanleiding om elkaar op te zoeken.

Dit rapport doet verslag van onderzoek dat is uitgevoerd in opdracht van het O2Lab.

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij SEOR BV. Het gebruik van het materiaal in dit rapport is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldiging en/of openbaarmaking in welke vorm dan ook is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van SEOR BV.

Het onderzoek is uitgevoerd door SEOR BV.
