

LoopBaanLint (LBL)

Inleiding

In onderstaand schrijven geef ik u een uitleg over het LoopBaanLint (LBL). Om de betekenis van het LBL te begrijpen ga ik eerst dieper in op de oorsprong van het LBL? Reden: 'Iemand weet alleen waar hij naar toe gaat als hij weet waar hij vandaan komt.

Oorsprong en oorzaken

Het LBL vindt zijn oorsprong in verschillende oorzaken. Ik zal er een paar noemen.

1. Economische veranderingen

Binnen onderwijsland vinden er de laatste jaren veel verschuivingen plaats. De meeste zijn misschien bekend. De allerbelangrijkste reden is echter het ombuigen van het reguliere, klassikale opleiden - waarbinnen hoofdzakelijk theoretische vakken en/of onderwerpen centraal staan - naar een meer handelingsgerichte vorm van opleiden het zogenaamd CompetentieGerichtOpleiden (CGO). Dit betekent niet opleiden vanuit de theorie, maar vanuit de daadwerkelijke praktijkomgeving waar het beroep wordt uitgevoerd. Veel mensen denken dat deze ombuiging een verzinzel is ingegeven vanuit 'moderne' politieke standpunten of uit 'de koker' van onderwijskunde komt. Deze opvattingen zijn onjuist. Reden: 'Het bedrijfsleven'. Het is het bedrijfsleven dat aangaf - ingegeven door economische veranderingen in de jaren 70 en 80 van de vorige eeuw - dat het toenmalige beroepsonderwijs niet voldeed aan de eisen die ze als werkgevers stelden aan medewerkers. Medewerkers hadden wel voldoende theoretische kennis, maar een onvoldoende werkhouding met bijbehorende vaardigheden, waardoor de vertaling van het geleerde op school onvoldoende werd omgezet naar de praktijksituatie - er vond geen transfer van het geleerde plaats. Hierdoor waren medewerkers minder flexibeler en niet breed inzetbaar. Gezien vanuit dit oogpunt is het bedrijfsleven de 'stille motor' achter de huidige ombuigingen binnen onderwijs, - en opleidingsland. Een direct gevolg van de economisch veranderende opvattingen is dat leerlingen zich moeten oriënteren op het beroep dat ze willen kiezen om beroepsuitval tegen te gaan. Opleidingen duren langer en het is verplicht dat iedere leerling een startkwalificatie heeft. Een startkwalificatie is een afgeronde beroepsopleiding waarmee hij/zij aan het arbeidsproces kan deelnemen. Om leerlingen en werkgevers hiertoe te verplichten is de leerplicht opgehoogd van 16 jaar naar 18 jaar (tegenwoordig wordt er al nagedacht om deze verder te verhogen naar 19 jaar).

2. Maatschappelijk veranderingen

Met de meeste maatschappelijke veranderingen hebben u en ik direct te maken als burger van Nederland. Maatschappelijke veranderingen betekenen echter niet, dat u als militair en/of burger anders moet handelen in situaties. Het betekent wel dat u anders gaat denken over situaties. Dit anders denken – het 'zich bewust worden van' - noemt men ook wel een 'sociaal-maatschappelijke' verandering, omdat het doorlopen van dit bewustwordingsproces leidt tot ander sociaal gedrag. De belangrijkste verandering in het sociaal maatschappelijk denken dat de laatste jaren heeft plaatsgevonden en van grote invloed is bij Defensie, is het denken over 'Kindsoldaten'. Internationaal is er door de Verenigde Naties (VN) vastgelegd dat landen aangesloten bij de Verenigde Naties geen kindsoldaten opleiden. Kindsoldaten zijn mensen onder 18 jaar, die doelbewust worden opgeleid om (eventueel) te vechten (ingezet te worden) in conflictsituaties tussen soevereine staten en/of bij interne conflicten (burgeroorlogen). In het huidige opleidings en trainingssysteem van Defensie gebeurt dit nog steeds. In de zeer nabije toekomst mag Nederland (dus Defensie) dit niet meer.

Gevolgen Defensie

Het gevolg van bovenstaande twee punten voor Defensie is, dat verschuivingen in denken en het zich bewust worden van (onzichtbare)veranderingen, geen twee op zichzelf staande en losmakende processen zijn. Ze zijn complementair aan elkaar, met andere woorden ze vullen elkaar aan en versterken elkaar. Een ander gevolg is dat dergelijke processen voor iedere burger het zelfde moeten zijn en daarom moeten worden vastgelegd in wetgeving. Dit betekent voor Defensie, dat het werven, opleiden en behouden van personeel ook aan deze veranderende wetgeving onderhevig is en moet worden aangepast.

1. Werving

De economische ontwikkelingen en de zich wijzigende sociaal-maatschappelijke context confronteert de wervingsafdeling van Defensie met een verminderende instroom. Defensie mag in de nabije toekomst geen medewerkers van onder de 18 jaar aannemen en of direct opleiden voor het beroep militair.

2. Opleidingen

Aansluiting:

Civiele opleidingen en defensie opleidingen sloten in het verleden goed op elkaar aan. Leerlingen die Defensie instroomden waren klassikaal opgeleid en accepteerden - hiërarchisch gezien – *'meer gezag van boven'*. Doordat leerlingen tegenwoordig competentiegericht opgeleid zijn krijgen ze vanaf het begin van hun schoolopleidingen meer eigen verantwoording, een gevolg is dat leerlingen in – *'Defensie optiek'* - niet volgzaam opdrachten accepteren, maar zelf nadenken en verantwoording nemen. Met andere woorden leerlingen worden mondiger (assertiever) en accepteren niet zonder slag of stoot uitleg, houding en/of gedrag van militaire meerderen/opleiders. Het huidige Defensie onderwijs dat nog gebaseerd is op het klassikaal opleiden sluit hierdoor niet meer aan op het civiele onderwijs dat steeds meer competentiegericht wordt.

Civiel opleiden:

Al langere tijd maakt Defensie gebruik van civiele opleidingsmogelijkheden. Het hogere doel was om de werving te verbeteren door middel van instroomopleidingen, zoals de opleiding Vrede en Veiligheid. Deze opleiding duurde één jaar, waarna leerlingen een baangarantie hadden om binnen Defensie werkzaam te zijn. Door de ophoging van de leerplichtwet voldoet deze vorm van opleiden niet meer en kunnen leerlingen geen contract meer worden aangeboden aangezien veel leerlingen na het vmbo en de één jaar durende V&V opleiding pas 17 jaar zijn i.p.v. de vereiste 18 jaar.

Verder zijn er civiel herkenbare functieopleidingen ontwikkeld, die tijdens de militaire functie vervulling bij een ROC of HBO instelling kunnen worden gevolgd. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de 'Zeevaartstandaard K' opleiding. Deze is te vergelijken met de civiele opleiding 'Stuurman Kleine Handelsvaart' echter, is ontwikkeld en wordt gegeven bij de NLBEOPS.

Ongestructureerd:

Veel defensiescholen hebben onafhankelijk van elkaar al contacten met civiele onderwijsinstellingen of zijn een vorm van samenwerking aan gegaan met civiele onderwijsinstellingen. Dit heeft geleid tot een ongestructureerde samenwerking waarbij van Defensie zijde de *'linker hand niet weet, wat de rechter doet'*. Dit is onprofessioneel, niet efficiënt en niet effectief. Een toekomstig gevolg kan zijn, dat toekomstige opleidingskundige ontwikkelingen worden tegengewerkt.

3. Behouden van personeel

Om personeel te behouden en personeel in staat te stellen flexibeler te worden in haar opleidings-, - en carrière mogelijkheden is het Flexibel Personeel Systeem (FPS) ingevoerd. FPS beoogt een intensivering van de ontwikkeling en begeleiding van medewerkers, zodat loopbaanmogelijkheden zowel binnen als buiten Defensie vergroot worden. Hierin krijgen medewerkers een grotere actieve rol, waardoor ze beter voorbereid en begeleid worden naar de civiele arbeidsmarkt. Instrumenten die Defensie hiervoor inzet zijn onder andere het Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP), het Elektronisch portfolio (E-portfolio) en het erkennen van Eerder verworven Competenties (EVC).

De economische en sociaal-maatschappelijke veranderingen met als gevolg minder instroom van personeel, veranderende opleidingskundige aanpakken en het kunnen vervullen van functies binnen en buiten Defensie is vastgelegd in het project LoopBaanLint.

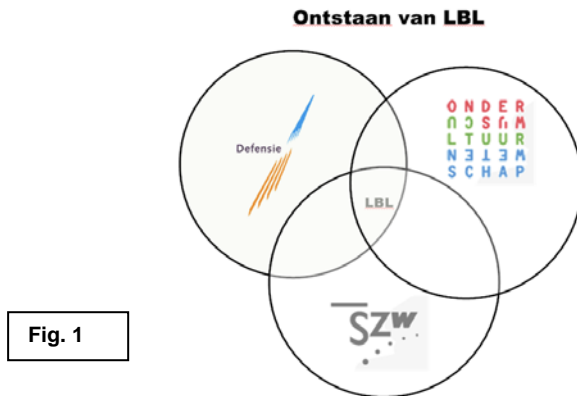
Een oud Chinees gezegde luidt:

“Als het hard waait kan je een huis bouwen ter bescherming, maar je kunt ook windmolens bouwen om je te beschermen.

Met andere woorden: “Een bepaalde aanleiding kan leiden tot een verandering, maar kan ook leiden tot een verandering die je wat extras oplevert indien je het slim aanpakt.

Kracht en Kern van het Loopbaanlint

De oorzaken en gevolgen zijn niet alleen van belang voor Defensie. Deze veranderingen en verschuivingen, hebben ook raakvlakken met andere ministeries (fig. 1), zoals het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Min SZ&W) en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (Min OC&W). Door aansluiting en samenwerking te zoeken bij de oplossing van bovenstaande veranderingen creëren betrokken ministeries een win-win situatie (synergie), dit is de kern van het LBL. Deze kern zorgt dat het LBL een krachtig en geschikt instrument wordt, dat Defensie concrete handvatten geeft in te spelen op de economische en sociaal-maatschappelijke veranderingen.

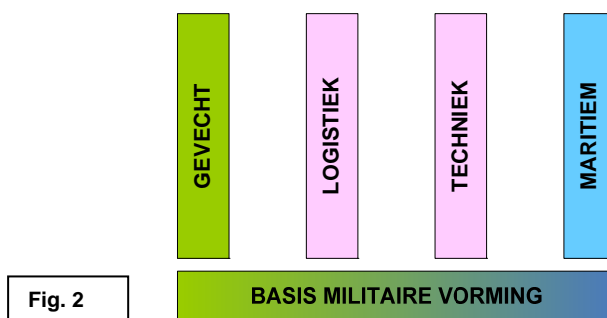


Uitvoering

Mooie theoretische plannen maken is geen kunst. Deze plannen concreet invullen en vertalen naar een tastbare inhoud, waar 'gewone medewerkers' mee kunnen werken, is een heel andere 'exercitie'. Het LBL kent vier hoofdrichtingen die 'uitstroomrichtingen' worden genoemd (zie fig 2). Dit zijn:

1. **Uitstroomrichting Grondoptreden**
2. **Uitstroomrichting Logistiek**
3. **Uitstroomrichting Techniek**
4. **Uitstroom richting Maritiem**

Het fundament onder deze vier uitstroomrichtingen is 'het militair zijn'. Dit 'militair zijn' is vastgelegd in de Militaire Basis Vaardigheden (MBV). Deze vaardigheden leert iedereen, waarbij het niet uitmaakt of leerlingen voor Marine, Landmacht, Marechaussee of Luchtmacht kiezen en is gebaseerd op een richtlijn (de eis) van de Commandant der Strijdkrachten (CDS).



LBL en de Nederlands-Belgische Operationele School

Als bedrijven behoefte hebben aan nieuwe opleidingen maken ze dit kenbaar via hun 'Branchesector' (bijvoorbeeld de ICT en Scheepvaart sector). Aangezien branchesectoren geen opleidingskundige kennis in huis hebben (anders dan bijvoorbeeld Defensie), maken ze gebruik van zogenaamde opleidingskundige kenniscentra. Deze kenniscentra verzorgen de opleidingskundige expertise met civiele beroepsopleidingsinstituten en Regionale Opleidings Centra (ROCa), waarbij de branchesector de benodigde praktijkexpertise levert aan ROCa om leerlingen kennis te laten maken met de beroepspraktijk. Kenniscentra hebben 'en verstand' van de branchesector 'en van' het ontwerpen van

opleidingen. In dit tripartiete proces ontwikkelen, plannen en verzorgen/begeleiden ROCa de daadwerkelijke opleiding.
 Het proces van opleidingsbehoefte naar het geven van opleidingen kent in deze vorm drie stappen (fig. 3).

Stap 1. Het Beroeps Competentie Profiel (BCP)

Het BCP beschrijft de kerntaken en competenties, die een beginnend beroepsbeoefenaar moet beheersen om het beroep te kunnen uitoefenen. Om tot erkenning van een beroep te komen moet het BCP erkend worden door het Ministerie van OC&W. OC&W geeft dan een 'Civiele Registratie BeroepsOleiding' (CREBO) nummer. Dit nummer rechtvaardigt ROCa hier een opleiding voor te ontwikkelen.

Invulling door NLBEOPS

In de eerste helft van 2008 heeft een werkgroep onderleiding van de CNLBEOPS in samenwerking met het kenniscentrum Vervoer Transport en Logistiek (VTL) en het kenniscentrum Economische en administratieve beroepen (ECABO) de BCP's voor de matroos OD (middelbare beroepsopleiding niveau 2) en de korporaal OD (middelbare beroepsopleiding niveau 3) samengesteld. Andere leden van de werkgroep waren vertegenwoordigers van de SMVBO en NBCD school. VTL is onder andere verantwoordelijke voor opleidingen binnen de scheepvaartsector. ECABO is (al) verantwoordelijk voor de huidige 'Vrede en Veiligheid' opleidingen.

De door de werkgroep ontwikkelde BCP's zijn ondertussen erkend door OC&W. Dit betekent dat de civiele opleiding matroos OD een 'Civiele Registratie BeroepsOleiding' (CREBO) nummer krijgt.

Stap 2. Het Kwalificatie Dossier (KD)

Het KD bestaat uit 4 hoofdstukken (A t/m D). Deel A is een algemene beschrijving. Deel B beschrijft de kerntaken uitgeschreven in werkprocessen. Deel C beschrijft de werkprocessen ugeschreven in complete leeropdrachten met competentiematrices. In deel D staan bijlagen. Het KD is het opleidingsontwerp.

Invulling door NLBEOPS

In de tweede helft van 2008 heeft een werkgroep onder voorzitterschap van het kenniscentrum ECABO, waarbij de NLBEOPS vertegenwoordigt werd door 2 van haar medewerkers, deel A en B van het KD ontwikkeld. Dit document moet worden voorgelegd aan een 'Ingangs Toetsings Commissie' bij het Min. van OC&W. Goedkeuring wordt verwacht op 12 februari 2009. Na goedkeuring wordt verder gegaan met het uitwerken van deel B (de kerntaken en werkprocessen) in deel C en D. Tegelijkertijd kan er naast dit proces dan ook begonnen worden met de daadwerkelijke OnderwijsOntwikkeling (OO).

Stap 3. De OnderwijsOntwikkeling (OO)

Met de complete leeropdrachten en de competentiematrices kunnen onderwijskundige (civiele OT'ers) werkzaam bij ROCa leertaken uitschrijven, examens ontwikkelen en benodigde leermiddelen aan maken.

Invulling door NLBEOPS

De leden van de werkgroep KD gaan civiele OT'ers ondersteunen en van expertise voorzien in het ontwikkel proces.

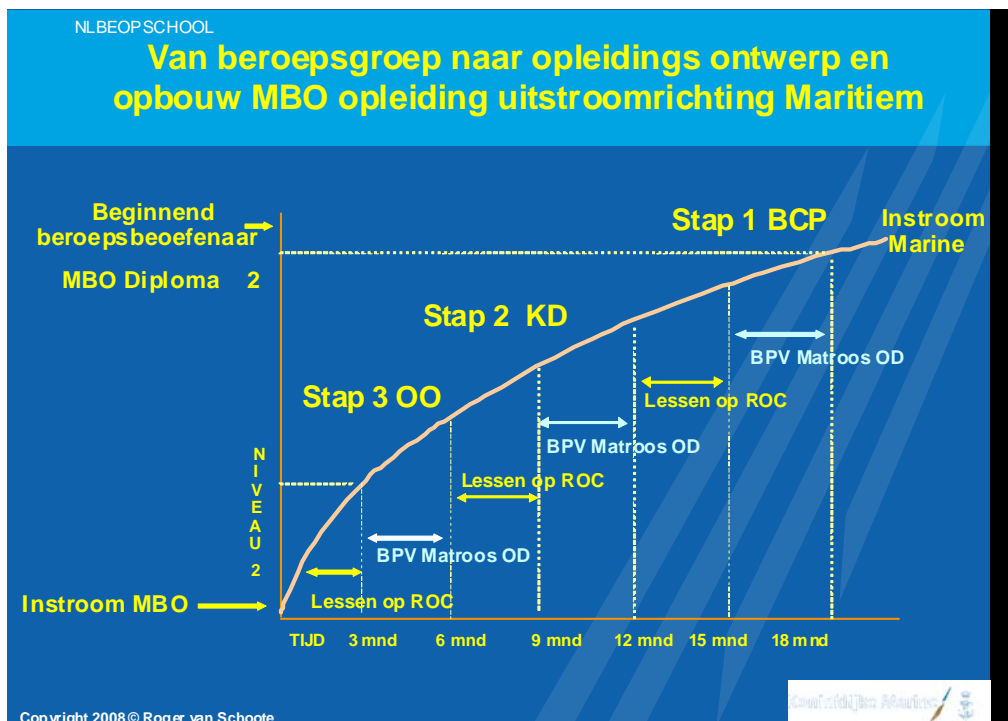


Fig. 3

LBL en de 'uitbesteding van opleidingen'

Uit het bovenstaande blijkt dat Defensie opleidingen of gedeeltes van opleidingen overhevelt naar ROCa. Wat betekent dit nu voor de OD-groep en voor de NLBEOPS. Het antwoord is simpel en tegelijkertijd ontnuchterend, in eerste instantie helemaal niks. De eerste civiele opleiding (MBO niveau 2) matroos OD wordt als pilotproject gegeven bij het ROC Kop van Noord-Holland te Den Helder - aanvangend september 2009 en eindigend in februari/maart 2010. De civiele opleiding matroos OD bestaat uit kerntaken die zowel de ODVB, de ODND en de ODOPS groep moeten kennen, kunnen en verrichten. Dit betekent dat leerlingen in het pilotproject weliswaar onderdelen krijgen geleerd van de reguliere EMMV en EVO, maar nog niet de matroos OD zijn, zoals wij die als Marine graag zien. Met andere woorden: 'Leerlingen, die met een civiele vooropleiding matroos OD bij de Marine instromen, krijgen straks weliswaar een verkorte ODVB, ODOPS of ODND opleiding, maar worden na het volgen van deze aangepaste opleidingen pas naar de vloot gestuurd. De reguliere EVO en VVO, zal dan ook gewoon blijven bestaan in het toekomstige taken pakket van de NLBEOPS. De opleidingen die verzorgt worden door het ROC zijn wel anders van methodiek en vormgeving ze zijn namelijk competentiegericht. Zoals beschreven in de alinea 'gevolgenDefensie' betekent dit enerzijds dat wij als Defensie onze eigen opleidingen moeten aanpassen en deze opleidingen competentiegericht moeten maken. Anderzijds dwingt het beleidsdocument defensiebreed opleidingsdomein (DOD) (uitgegeven door de CDS) militaire vakscholen ook haar onderwijs en opleidingen om te buigen naar competentiegericht opleiden.

Met andere woorden het LBL komt op een moment dat Defensie en wij als Defensie vakscholen toch al moeten gaan nadenken over hoe we onze opleidingen anders moeten gaan vormgeven in de toekomst. Ook hier zien we weer dat LBL complementair is aan een andere beleidsmaatregel van Defensie.

Opbouw van de opleiding matroos/korporaal OD

De opbouw van de opleidingen bij de ROCa van matroos en korporaal OD zijn al bekend. Eerst enige gegevens:

1. Duur: 18 maanden matroos en 30 maanden voor korporaal
2. Vormgeving: Competentiegericht
3. Oriëntatie: 5 werkdagen (zo snel mogelijk na aanvang opleiding)
4. Introductie: 5 werkdagen (zo snel mogelijk na aanvang opleiding, maar na de oriëntatie)
5. Beroepspraktijkvorming: 10 weken verdeelt, zover nu bekend 5 keer 2 aaneengesloten weken en voor korporaals 15 weken.

In de opbouw en invulling van de opleidingen bij de ROCa is het mogelijk dat niet alle vakken en/of competenties die leerlingen moeten leren, kunnen worden opgedaan binnen de ROCa. Dit betekent dat in specifieke situaties de NLBEOPS kan optreden als 'gastschool'. In dit geval kunnen 'spijkerbroek leerlingen' les krijgen van militaire instructeurs binnen onze eigen NLBEOPS. Omdat dit op de voor u en mij normale planmatige wijze gebeurt, betekent dit geen verzware van uw taken. Het verschil is dat u bijvoorbeeld in de ochtend les geeft aan reguliere militaire EVO leerlingen en in de middag aan civiele leerlingen.

LBL en de wisselwerking tussen instructeurs en ROCa

Door de specifieke taken die OD'ers hebben, kan het zo zijn dat er ontwikkelde lessen op het ROC niet worden gegeven door civiele docenten (reden het ontbreken van expertise). LBL betekent dat dergelijke lessen dan worden gegeven door militaire instructeurs op het betreffende ROC. Hoe we als Defensie dit gaan invullen, kan op verschillende manieren. Er kunnen voor de functieduur van drie jaar instructeurs op een ROC geplaatst worden als docent, maar het kan ook mogelijk zijn dat een instructeur voor een bepaalde module vertrekt naar een ROC en één of twee weken cq dagen les gaat geven op dit ROC. Weer een andere mogelijkheid is het lesgeven van één vaste dag per week op het betrokken ROC. Bovenstaande oplossingen lijken misschien utopisch, maar het wordt al – tot tevredenheid van betrokken instructeurs - toegepast in het pilotproject grondoptreden bij ROCa te Eindhoven, Breda en Leeuwarden.

Oriëntatie en Introductie

In de oriëntatieweek moeten leerlingen een indruk krijgen van wat *'Defensie doet'* en wat *'Defensie behelst'* dit is door de grote en de verscheidenheid van onze organisatie een *'vluchtig'* iets. Hierna volgt de introductieweek, deze is gericht op een specifiek krijgsmachtdeel en meer gericht op de uitstroomrichting die men wil kiezen. In ons geval is dit de uitstroomrichting Maritiem. Leerlingen zullen in deze week een nadere en diepere kennis maken met het militaire zeemansberoep.

Beroepspraktijkvorming

Tegenwoordige beroepsopleidingen kennen voor ieder schooljaar een beroepspraktijkvorming (BPV) van 10 weken. De uitstroomrichting Maritiem op het ROC (duur 18 maanden) heeft dus een BPV van in totaal 15 weken. De huidige stand van zaken v.w.b. de beroepspraktijkvorming is dat voor het voor de militaire basis vaardigheden (MBV) vaststaat hoe deze vorm krijgt. Hoe het maritieme gedeelte vorm en invulling krijgt is nog niet bekend. Wat wel bekend is dat een gedeelte van deze weken, daadwerkelijk aan boord van varende eenheden moet worden uitgevoerd en zelfs in de een of andere vorm worden geëxamineerd.

LBL en de aantrekkelijkheid voor leerlingen en Marine

Het LBL moet verder een uitstraling hebben die aantrekkelijk is voor zowel leerlingen – onze toekomstige collega's - en de Marine, waarbij ook sprake moet zijn van een win-win situatie. Samen met ROCa en Kenniscentra is dit gevonden in een competentiegerichte modulaire opleidingsvorm, waarin iedere leerling bepaalde vaardigheden krijgt aangeleerd, deze kennis en vaardigheden levert de leerling meerdere diploma's/certificaten op. In de toekomst heeft de bij de Marine instromende matroos OD - ongeacht of hij/zij nu ODVB, ODOPS of ODND richting kiest - bijvoorbeeld al een VCA (veiligheidscertificaat aanvaarders), een SBT (seabasedtraining) diploma, een heftruckdiploma, een kraanmachinist bedieningsdiploma en een GMDSS (global maritime distress safety system) certificaat. Toekomstige matrozen worden op deze wijze breder inzetbaar op de vloot. De tijd die de Marine nu nodig heeft leerlingen dergelijke certificaten en diploma's te laten behalen valt onder de zogenaamde noemer NBOF (Niet Beschikbaarheid Op Functie). De NBOF kan daadwerkelijk door het LBL worden teruggedrongen. Indien een huidige matroos bovenstaande opleidingen moet volgen is de eenheid waar de medewerker tewerkgesteld is in totaal 8 weken (betaald) kwijt.

De leerling krijgt met de opleiding uitstroomrichting maritiem een officieel MBO diploma niveau 2 en kan - indien hij niet naar de Marine wil of afgekeurd wordt - gewoon solliciteren bij andere maritieme branche organisaties. U moet hierbij denken aan bijvoorbeeld de Douane te water (een onderdeel van het Ministerie van Financiën), bij de Nederlandse Kustwachtorganisatie, als logistiek medewerker bij overslag bedrijven in havens, bij sleepbootfirma's of als medewerker havendienst bij binnen, -en zeehavens etc.

Afsluitend

Het LBL is een Marine en Defensie overschrijdend project waaraan door iedere betrokkene met volledige inzet gewerkt wordt. Het LBL raakt ook iedere medewerker van de Marine en Defensie. De meeste invloeden heeft het LBL echter op onze aanstaande nieuwe collega's. Deze nieuwe collega's komen straks anders opgeleid maar wel gemotiveerd onze organisatie binnen en willen graag bij ons werken, waarbij het voor u en mij van belang is hen de juiste weg te wijzen naar de toekomst. In de visie van ondergetekende, betekent dit:

'Toekomst is een creatie, waar je straks op terug kan zien. Hier gaan verantwoordelijke keuzes voorbij aan persoonlijke voor, - en afkeur, maar komen ten goede aan het geheel.'

Indien we onze nieuwe collega's vanuit deze visie een goede toekomst garanderen, genereren we tegelijkertijd voor ons zelf een betere toekomst. Dit vereist van ons allen heel weinig. Het enige dat het niet vereist is het blijven hangen in het verleden, met termen als: 'Vroeger was alles beter'.

Roger van Schoote, BED
LTZ2OC Hoofdbureau Kwaliteitszorg
NLBEOPS