

Lei-Document 44

1 D E C E M B E R 2 0 1 4

LeiDocument is een uitgave van de Leido Academy

1 INLEIDING

Deze nieuwsbrief is gewijd aan de zgn. LLL-brief die de overheid eind oktober het licht deed zien. We lopen uiteraard langs de zaken die van belang zijn voor de invoering van de Associate degree en voor de deeltijdse variant, in combinatie met kanttekeningen van onze kant.

De grootste winst van deze publicatie is dat hiermee het 'levenlang leren' na een aantal jaren strategie-stilte weer op de agenda komt te staan en discussies over de vormgeving van flexibele leerwegen binnen een bepaald kader kunnen en mogen worden gevoerd. Dat die vervolgens niet gemakkelijk zullen worden, is wel duidelijk. Het scheppen van een 'level playing field' voor het hbo waarbij bekostigde instellingen de gelegenheid krijgen met een private spin-off van hun opleidingsaanbod die markt te betreden, is gebaseerd op een duidelijk eenrichtingsverkeer. Ook het ontbreken van volledige duidelijkheid over wat vandaag de dag onder 'deeltijds onderwijs' dient te worden verstaan, maakt van de basis voor verdere flexibilisering een onzekere zaak. Maar met een goede regie van de auteurs van de LLL-brief, dus de 'dragende' ministeries, moeten er zeker meters kunnen worden gemaakt. Het is de moeite waard...

2 INHOUD

1	Inleiding	1
2	Inhoud	1
3	LLL-brief van de overheid – persbericht	1
4	LLL-brief: algemene opmerkingen	3
	4.1 Deeltijd als variant	3
	4.2 Raakvlakken met duaal	4
	4.3 Level Playing Field	5
	4.4 Vouchers	5
	4.5 Bekostiging terugbrengen naar jaren 90	7
	4.6 Flexibilisering op niveau	7
	4.7 Associate degree	8
	4.8 Accreditatie Post-Ad	8
	4.9 MBO en doorstroom naar hbo	8
5	LLL-brief: de beschouwing	8
6	Vereniging Hogescholen: twee documenten	31

3 LLL-BRIEF VAN DE OVERHEID

Het echt goede nieuws is dat de LLL-brief er gewoon is. Daarmee kan LLL weer op de kaart worden gezet, waarvan het de afgelopen voor een flink deel was verdwenen. Maar er is ook een keerzijde. Daarop willen we in deze nieuwsbrief ingaan – en we weten dat daarmee een aanslag op de tijd en het opnamevermogen van onze lezers wordt gedaan. Het wordt daarmee een kwestie van scannen, zoeken en selecteren van wat interessante ontwikkelingen zijn. Uiteraard zullen we in de komende maanden - naast een aantal bijeenkomsten - onderdelen van de plannen in aparte nieuwsbrieven meer gedetailleerd behandelen – mede aan de hand van ontwikkelingen die met de LLL-brief in werking worden gezet.

Voordat we ingaan op het stuk op zich wordt de overheid zelf aan het woord gelaten via het nieuwsbericht dat op 31 oktober op de website is geplaatst.

Kabinet grijpt in bij Leven lang Leren

(Nieuwsbericht | 31-10-2014)

Met een uitgebreid en samenhangend pakket aan maatregelen gaat het kabinet volwassenen stimuleren om te blijven leren, ook als ze al een baan hebben. Hbo-deeltijdstudenten in zorg, welzijn en techniek krijgen vouchers waarmee ze een (deel van een) studie kunnen inkopen, opleidingen gaan meer maatwerk leveren voor hun deeltijdstudenten, het wordt makkelijker om kennis en vaardigheden die een werknemer al heeft officieel te erkennen en in het mbo wordt het mogelijk gemaakt om certificaten te halen voor een deel van de opleiding. De ministerraad heeft hiermee ingestemd op voorstel van de ministers Bussemaker van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Het kabinet maakt hiermee een einde aan de impasse die het thema Leven Lang Leren jarenlang in haar greep hield, terwijl de deelname van volwassenen aan deeltijd hoger onderwijs gestaag afnam. De ommekeer is hard nodig want de arbeidsmarkt verandert snel. Banen verdwijnen en er komen nieuwe banen bij. Jongeren worden opgeleid voor banen waarvan we niet weten of die straks nog bestaan. Maar ook werkenden moeten blijven leren, om veranderingen in hun eigen baan te kunnen bijbenen of om tijdig te kunnen overstappen naar een andere baan.

Het huidige model van Leven lang Leren voldoet niet meer. Volwassenen volgen vooral trainingen die gericht zijn op de huidige functie en werkzaamheden of ze worden in het keurslijf van een voltijdstudent gedwongen. Met de maatregelen in de kabinetsbrief Leven Lang Leren, die nauw aansluiten bij het advies van de commissie-Rinnooy Kan, gaat dit veranderen.

Hoger onderwijs

Het huidige aanbod van deeltijdopleidingen in het hoger onderwijs is nog te veel een afgeleide van het voltijdsonderwijs. Het komt dikwijls voor dat volwassenen moeten aanschuiven bij colleges die overdag plaatsvinden en waarbij geen rekening is gehouden met de kennis en ervaring die zij al hebben opgedaan.

Hogescholen en universiteiten kunnen hun aanbod beter laten aansluiten bij de vraag van deeltijdstudenten. Zij mogen in experimenten met vraagfinanciering onderwijs in modules aanbieden en opleidingen buiten de eigen vestigingsplaats verzorgen - bijvoorbeeld op de werkplek van de deeltijdstudent. Er komen flexibele onderwijstrajecten waarbij school en werkgever maximale vrijheid hebben om het onderwijs aan te passen aan de behoeften van de deeltijdstudent. Het kabinet gaat dit mogelijk maken en investeert tussen 2015 en 2019 een bedrag oplopend tot €65 miljoen in deeltijd hoger onderwijs.

Deeltijdstudenten in de tekortsectoren zorg, welzijn en techniek die nog geen bachelor- of masterdiploma hebben krijgen een voucher ter waarde van €1250 (per 30 studiepunten) waarmee ze onderwijs kunnen inkopen bij bekostigde en onbekostigde instellingen. Als ze voldoende studievoortgang hebben geboekt kunnen ze aanspraak maken op een volgende voucher. Een experiment met de vouchers gaat zo snel mogelijk, maar uiterlijk in september 2016, in.

Voor leraren zijn er al tal van regelingen om om- en bijscholing te bevorderen, zoals de lerarenbeurs, de educatieve minor en de programma's Eerst de Klas en het onderwijstraineeship.

In het hoger onderwijs wordt verder gekeken of en hoe volwassenen hun (werk)ervaring of kennis opgedaan in cursussen en trainingen kunnen valideren, waardoor ze sneller hun opleiding kunnen doorlopen. Het kabinet blijft hogescholen aanmoedigen om Associate degree-programma's aan te bieden.

Deze acties komen nog bovenop de maatregelen die samenhangen met het Studievoorschot om het Leven Lang Leren te bevorderen. Het levenlanglerenkrediet biedt nieuwe groepen studenten (die geen recht meer hebben op studiefinanciering) de gelegenheid om collegegeld of lesgeld (in het mbo) te lenen tegen gunstige, sociale voorwaarden. De eerste vier jaargangen studenten die vanaf 2015/16 instromen in bachelor- of masterfase krijgen studievouchers ter waarde van €2000 die ze vijf tot tien jaar na afstuderen kunnen inzetten voor bijscholing.

Mbo

Leren en werken tegelijkertijd (duaal leren) is in het mbo van oudsher beter ontwikkeld dan in het hoger onderwijs. Ook is de samenwerking met het bedrijfsleven in het mbo eerder regel dan uit-

zondering. Toch is hier ook nog een wereld te winnen, vooral door het mes te zetten in belemmerende regels.

Zo wordt het straks mogelijk certificaten te halen voor onderdelen van bestaande kwalificaties en zogeheten keuzedelen. Dit zijn onderdelen van het onderwijsprogramma die een school vrij kan invullen om beter te kunnen inspelen op de vraag van het regionale bedrijfsleven. Certificaten kunnen soelaas bieden voor mensen voor wie een volwaardig mbo-diploma buiten bereik ligt omdat hun taal- en/of rekentaalvaardigheid onvoldoende is.

Ook nieuw is de gecombineerde leerweg bol-bbl. Hierbij volgt de deeltijdstudent het eerste deel van de opleiding op school (bol) en doet hij het tweede deel voornamelijk bij zijn werkgever (bbl). Dit maakt het voor volwassenen gemakkelijker over te stappen naar een sector met beter arbeidsmarktperspectief. Het experiment met de gecombineerde leerweg start in schooljaar 2015-16.

Arbeidsmarkt

Het tempo waarin beroepen veranderen neemt snel toe. Globalisering, robotisering en technologische ontwikkelingen stellen steeds andere en hogere eisen aan de vaardigheden van werknemers. Zij moeten gemakkelijk op de snelle veranderingen kunnen inspelen. Het kabinet is daarom bereid om MKB-bedrijven te subsidiëren die aan de slag gaan met scholing en de mobiliteit van werknemers. Het doel is om samen met de werkgevers en de werknemers in het MKB ten minste 1.000 bedrijven te ondersteunen.

4 LLL-BRIEF – ALGEMENE OPMERKINGEN

Allereerst wordt een aantal algemene opmerkingen geplaatst bij de LLL-brief. Het gaat naar onze mening om aspecten van de voorgestelde plannen die vanaf het begin goed onder de loep moeten worden genomen. Daarmee kan worden voorkomen dat in een latere fase onduidelijkheid ontstaat over de relevantie en bruikbaarheid van de uitkomsten van pilots en experimenten.

4.1 Deeltijd als variant

Het gaat voor het hbo in deze LLL-brief om het deeltijdse onderwijs, en de mogelijkheden om daarmee in de komende tijd te experimenteren en pilots uit te voeren¹. Prima uitgangspunt, ware het niet dat er sprake zal zijn van ontwikkelingen die de kans lopen niet aan de doelstellingen te gaan voldoen.

De reden voor deze 'angst' is dat niet (meer) helder is wat nu precies onder 'deeltijd' moet worden verstaan. De wetgeving geeft op zich weinig aanknopingspunten voor een scherpe definitie. Ook in de uitwerkingsdocumenten die bijvoorbeeld de NVAO en de Inspectie hanteren, wordt ook niet verder nadrukkelijk aangegeven welke criteria moeten worden gehanteerd.

Lang geleden (...) was helder wat onder deeltijd diende te worden verstaan, via daarop gerichte artikelen in de wet. Ook de doelgroep was concreet benoemd. Daardoor kon in de negentiger jaren van de vorige eeuw de indikking van een deeltijds traject plaatsvinden naar een nominale studietijd van vier jaar, net als dit gebeurde bij duale hbo-opleidingen. Het gevolg was dat 'een hbo-bachelor-opleiding' in de wet, ongeacht de variant (voltijd, deeltijd, duaal), vier jaar duurt – en in voorkomend geval de bijbehorende Ad (minimaal) twee jaar. Daarbij was in die tijd voor alle partijen duidelijk waarom deze gelijkschakeling mogelijk was nl. door de doelgroepen voor de opleiding scherp in beeld te hebben.

In de loop der jaren heeft de wettelijke regeling voor deeltijdse opleidingen geen significante veranderingen ondergaan - hier en daar wat uitgedund - terwijl in de praktijk de hogescholen met allerlei constructies aan de slag zijn gegaan. Men heeft eigen interne regelingen opgesteld, voorwaarden en constructies aan de deeltijdse programma's toegevoegd en andere specifieke doelgroepen benoemd. Echter... wel onder de vlag van deeltijd, alwaar een meer duale insteek –

¹ Een experiment is bedoeld om te bezien of er mogelijkheden zijn om over te gaan tot de invoering van het onderwerp ervan; een pilot daarentegen wordt ingezet om na te gaan hoe de voorgenomen invoering het beste kan plaatsvinden.

ook formeel en qua inschrijving – de enige echte basis voor zo'n aanpak is, gelet op de wet- en regelgeving. Die verschuivingen hebben nooit geleid tot wettelijk gezien significante aanpassingen voor hetgeen onder deeltijd dient te worden verstaan. Overigens geldt dit als zodanig ook voor duale hbo-opleidingen, los van enige aanpassingen binnen de regeling voor de doelmatigheid.

De prangende vraag is derhalve: Waar baseert de overheid met deze LLL-brief de mogelijkheden op: de formele wet of de ontstane praktijk? Het lijkt erop alsof die praktijk al in grote lijnen heeft omarmd wat er nu aan voorstellen voor pilots en experimenten worden gedaan...

Om maar even een aantal voorbeelden te noemen:

- Er zijn deeltijdse trajecten met meer dan 35% werkplekleren, terwijl de bijbehorende studiepunten formeel onder 'elders verzorgd' vallen – waarbij niet meer dan een derde van het programma daaronder kan worden geschaard.
- Deeltijd wordt aangeboden aan jongeren die direct van het mbo (of havo) komen en de studie naast een baan doen, zonder dat duidelijk is hoe de werkcomponent wordt ingebracht; de studielast loopt dan terug naar minder dan 20 uren per week, terwijl een leeftijdgenoot vol aan de bak moet.
- Deeltijdse opleidingen eisen bij toelating werkervaring, relevant en met een baan naast de studie. Op basis van de wetgeving kan alleen, vooraf vastgelegd in de onderwijs- en examenregeling, een werkkring worden voorgeschreven voor onderwijseenheden waarbij deze constructie onvermijdbaar is.
- Het komt voor dat studenten die geen werkkring hebben tijdens de studie, een half jaar extra moeten studeren om een stage te volgen. De volledige studie inclusief de stage dient evenwel nominaal vier jaren te zijn.
- Uitsmeren van een deeltijdse opleiding over meer dan vier jaar kan een besluit van een CvB zijn, maar alle wettelijke regelingen zijn daarop niet afgestemd.
- Deeltijdse opleidingen worden soms opgeknipt in stukken van een semester, waarbij elk stuk een eigen aanpak kent qua vormgeving, invulling en inbedding in het systeem, en los kan worden gevolgd, ook als de student zich voor een volledig studiejaar aanmeldt.

Het is een aantal voorbeelden van de dynamiek die in de afgelopen jaren is ontstaan, in de dagelijkse praktijk van het deeltijdse hbo. Dat die dynamiek er is, dient niet te worden ontkend en mag ook niet leiden tot individuele oplossingen van hogescholen.

De LLL-brief is daarmee een uitstekende aanzet voor de discussie, want die hebben we nodig. Maar nogmaals, laat eerst helder zijn wat wordt verstaan onder deeltijd in wettelijke zin (en waarvan NVAO, Inspectie en CDHO moeten uitgaan om niet in een spagaat terecht te komen), om vervolgens inhoudelijke ontwikkelingen en aanpassingen in wet- en regelgeving hand in hand te laten gaan. Vervolgens kan er iets mooi, eigentijds en weer toekomstbestendig (nou ja, laten we daarvoor 10 jaar nemen...) uit dit proces gaan ontstaan.

Overigens moeten we ons realiseren dat er met de pilots en experimenten drie soorten aanbieders gaan komen:

- huidige private hogescholen
- geprivatiseerde onderdelen van instellingen die daarnaast bekostigd blijven
- deeltijdse opleidingen van hogescholen die hun bekostiging behouden.

Het is aan de student om via dit bos aan aanbiedingen de juiste studieboom op te zetten...

4.2 Raakvlakken met duaal

De LLL-brief gaat over deeltijd, niet over duaal. Dat heeft van doen met het feit dat duale opleidingen – conform de aanzetten die daarvoor in de negentiger jaren zijn gegeven – vooral worden beschouwd als een alternatief voor voltijdse opleidingen. Dat wil zeggen dat jongeren een duale opleiding krijgen voorgeschoteld als ze graag meer praktisch willen studeren dan wel een opleiding gaan doen waarin de praktijkcomponent voor een groot en onmisbaar deel een rol speelt.

Anders gezegd, als binnen voltijd de beroepsgerichte delen meer dan een derde van het traject gaan vormen, komt sowieso duaal om de hoek kijken. Daarbij kan de tripartite overeenkomst

(school, student, werkgever) de borging zijn voor de kwaliteit en het niveau van de ontwikkeling binnen de beroepscomponent. Voor alle duidelijkheid: de duale student is daarnaast ook werknemer – niet omgekeerd. Duale studenten die dit worden vanuit het werknemerschap moeten zeer verregaande afspraken met hun werkgever maken om binnen de tripartite overeenkomst aan de eisen van de opleiding te kunnen voldoen – wetende dat de studiebelasting van voltijd en duaal in principe gelijk zijn – waarbij deeltijd wel mag afwijken, gelet op het onderwijsconcept en de doelgroep. Waar bij deze werkenden de grens tussen deeltijd en duaal ligt, is niet altijd helder.

Duaal wordt dus niet in de plannen meegenomen, maar de variant duikt wel als het gaat om het geven van meer vrijheid aan bepaalde deeltijdse trajecten bij het 'elders mogen verzorgen van onderwijs'. Dat is op zichzelf handig, maar in veel gevallen is niet duidelijk wat de uitzonderingsregel voor duale opleidingen exact betekent - iets waarmee veel instellingen nog erg worstelen... In deze regel gaat het erom wat de studiepunten zijn voor de 'beroepsuitoefeningscomponent' en wat 'individueel volgen van een duale studie is'. Bij de oorspronkelijke insteek bij duale opleidingen is het voor degenen die geen voltijd maar duaal prefereren wel duidelijk: iemand schrijft zich als student in en wordt via de hogeschool aan het werk gezet in een arbeidsorganisatie. Maar als vanuit het werkveld studenten worden geworven en in een groep voor een duale opleiding worden aangemeld, wordt het meteen erg lastig om de constructie te beoordelen, zeker als de studenten bij eenzelfde werkgever aan de slag gaan. En als er afspraken met een bedrijf of groep bedrijven worden gemaakt over het duaal opleiden van werkgevers, zal het helemaal moeilijk zijn om de individuele insteek te kunnen verdedigen. Het kan wel als er sprake is van een uitgekiend concept, maar de bewijslast zal stevig onderbouwd dienen te worden... In de LLL-brief gaat het om deeltijd en die is gericht op volwassenen. Het opschuiven naar een meer duale regeling kan onduidelijkheden opleveren, gelet op het bovenstaande.

4.3 Level Playing Field

In veel eerste reacties in de media kwam naar voren dat 'de LLL-brief eigenlijk gewoon de privatisering van het huidige bekostigde deeltijd inluidt'. De vergoeding is een heel stuk lager, een voucher kan nu overal worden besteed en de mogelijkheden voor de geprivatiseerde opleidingen worden gelijk gemaakt aan wat de private markt al kan en mag. Van de kant van die private aanbieders wordt verder niets gevraagd als bijdrage – mogelijk dat dit nog gebeurt bij het vaststellen van een bandbreedte voor het te vragen collegegeld d.w.z. het bedrag dat een student naast de voucher nog op tafel dient te leggen.

Het is zonder meer voorstelbaar dat straks een (groot) deel van de huidige bekostiging door de overheid naar de private aanbieders vloeit. Dat is een logisch gevolg van het feit dat in Nederland toentertijd is besloten private instellingen als erkende hogescholen geaccrediteerde opleidingen te laten aanbieden. Dat wil dus zeggen dat private hbo-instellingen hun aanbod kunnen baseren op een erkenning door de overheid via een beoordeling door de (door de overheid in stand gehouden) NVAO. In allerlei landen is de overheid vrijwel alleen betrokken bij instellingen die ook door diezelfde partij van budgetten worden voorzien. Het scheppen van een level playing field middels de voorstellen in de LLL-brief is daarbij nog eens een extra constructie voor het leggen van lijnen vanuit de overheid met de private markt – en het 'levenlang leren'. Of daarmee het evenwicht dat er nu is, op een onnodige wijze wordt verstoord, is de vraag...

4.4 Vouchers

In onze nieuwsbrief waarin kanttekeningen bij het advies van de Commissie Rinnooy Kan zijn geplaatst, is uitgebreid ingegaan op het fenomeen 'voucher'. Op een paar punten van de LLL-brief zien we dat kennis van die opmerkingen is genomen... Het is nu als het gaat om de invoering, een kwestie van overlaten aan de hogescholen die ermee willen gaan experimenteren en 'piloteren'.

In de volgende nieuwsbrief wordt het eerder gegeven commentaar van een actueel tintje voorzien – mede op basis van de input die we op de bijeenkomst op 10 december verwachten te krijgen. Daarom nog alleen paar aspecten waarbij we even willen stilstaan.

- De crux van het geheel is hoe een voucher gaat uitwerken op het scholingsgedrag van een volwassene, gericht op het behalen van een formeel diploma in deze tijd van een snel veranderende vraag naar competenties en met onzekerheden over werkgelegenheid. Het aanbod van de overheid om een bedrag te mogen besteden aan die scholing moet voor de betrokkene zichtbaar zijn in de vorm van een besparing op de kosten, al dan niet in combinatie met hetgeen de werkgever in voorkomend geval wil bijdragen (waarbij in het geval alles rond de invulling van een scholingstraject via het bedrijf verloopt, de prikkel niet uitwerkt op de persoon maar op het bedrijf). Bovendien is dit alles afhankelijk van de reacties vanuit de aanbieders van formele opleidingen. Het valt niet te verwachten dat een formele hbo-opleiding kan worden verzorgd voor het bedrag dat aan een voucher is gekoppeld, zeker niet als niet helder is of een student zich wel verzekerd voelt van de 'volgende' voucher. Er zal dus altijd wel een beroep moeten worden gedaan op de student voor een aanvullend bedrag, dat we collegegeld kunnen noemen. Het zal in de komende tijd duidelijk moeten gaan worden hoe deze beide effecten, aan de vraag- en aanbodkant, in gezamenlijkheid gaan uitwerken.
- Er dient sprake te zijn, over enige tijd, van een gelijk speelveld voor de aanbieders van opleidingen waaraan vouchers mogen worden besteed. Dat zijn aan de ene kant de huidige private hogescholen (die relatief gezien minder zijn vertegenwoordigd in de voorgestelde hbo-sectoren) en aan de andere kant de 'geprivatiseerde' delen van bekostigde hogescholen. Overigens, veel bekostigde hogescholen kennen al een private organisatie, veelal met geaccrediteerde opleidingen en soms ook nog eens lid van de NRTO. Moeten opleidingen die meedoen aan het experiment resp. de pilot straks in een specifieke setting worden ondergebracht, ingeklemd tussen de private organisatie en de bekostigde instelling? Of komen de betreffende licenties vanzelf in handen van die reeds bestaande private organisatie van de (bekostigde) hogeschool?

De kwestie is of het wel mogelijk een gelijk speelveld te maken, wetende dat de private organisatie van een bekostigde hogeschool sterk kan (blijven) leunen op hetgeen in de bekostigde sfeer allemaal beschikbaar is aan voorzieningen. Het ligt niet voor de hand dat de overheid gaat controleren of er echt voor de volle 100% een kostendekkende prijs wordt berekend... Of is dat eigenlijk een achterliggende reden, om dit alles in gang te zetten: gebruik de door de overheid in stand te houden aanbodstructuur simpelweg ook om de markt te gaan bedienen rond LLL die zich vooral richt op de meer korte trajecten met veel maatwerk? En wat wordt daarbij overigens de rol van de multi-taskende docent...?

- Er wordt vanuit de bekostigde hogescholen forse kritiek geuit op de metingen die worden gedaan binnen de private sector om goed onderbouwde vergelijkingen te kunnen maken ten aanzien van 'de kwaliteit' (los van de NVAO-beoordeling). Het punt van het 'rendement' van een opleiding ligt daarbij zwaar op de maag, aangezien er geen gegevens beschikbaar zijn (is dat wel het geval overigens voor de private instellingen van de bekostigde hogescholen?). Echter, er valt niet aan te ontkomen dat met de invoering van de vouchers ook het shopgedrag van studenten, zeker als ze de opleiding doen in het kader van de functie binnen het bedrijf, z'n gevolgen gaat hebben voor het gehele private aanbod. Hoe valt straks door de overheid te controleren dat gedurende de gehele looptijd van de studie de focus van alle partijen strak blijft gericht op het behalen van de formele graad?

Een interessant aandachtspunt hierbij is dat de winst van de LLL-plannen is dat iemand zo flexibel mogelijk kan studeren, om de studie zo effectief mogelijk te laten aansluiten bij de wensen en mogelijkheden van het individu. Dat kan leiden tot het verspreid over de tijd doen van stukken van een opleiding, zelfs zodanig dat bijvoorbeeld vanwege het aanvaarden van een baan elders in het land het de beste optie is om aan een andere instelling verder te studeren. Formeel betekent dit het aldaar inbrengen van 'eerder verworven competenties', met het doorlopen van een vrijstellingsprocedure via de ontvangende examencommissie. Dat moet eigenlijk anders kunnen worden... als er op landelijk niveau meer sluitende afspraken worden gemaakt over de leeruitkomsten van (het kerndeel) van een opleiding.

4.5 Bekostiging terugbrengen naar jaren 90

Een opmerkelijke beweging is dat er door de overheid wordt gekozen voor een bedrag per voucher dat verdacht veel lijkt op hetgeen 'vroeger' voor deeltijd werd uitgetrokken per student nl. de helft van wat een voltijdse student in het laatje brengt. Nu zou het best zo kunnen zijn dat de kosten voor een deeltijdse student om allerlei redenen, met duidelijke schaalvoordelen en vanwege een effectieve vormgeving, nu nog steeds zodanig zijn dat de opleiding voor een dergelijk bedrag kan worden verzorgd.

Het zou dus een succes zijn, deze aanpak, als het aantal studenten zich in ieder geval verdubbelt. En dat het extra bedrag dat de overheid uittrekt, ook nog eens voor een nog sterkere stijging gaat zorgen (tenzij het wordt ingezet voor aanvullende subsidiering van werkgevers...).

Spannend wordt het als straks blijkt dat een voormalige, bekostigde opleiding in deeltijd 'het kan doen' voor het huidige collegegeld plus de voucher. Mochten er vervolgens niet significant veel meer studenten komen – los van een stijgende besteding bij de huidige private instellingen, een beweging die gewoon voor de hand ligt – dan komt er in ieder geval een bedrag vrij voor het investeren in allerlei zaken die de kwalitatieve aspecten van de flexibilisering een 'zetje kunnen geven'.

4.6 Flexibilisering op niveau

Er wordt in de LLL-brief uitgegaan van een overheidsbeleid dat zich richt op formele kwalificaties. Dat is logisch omdat de invloed op het onderwijssysteem zich – voor het hoger onderwijs – uitstrekt tot de opleidingen die onder de accreditatie van de NVAO vallen (en een daaraan gekoppelde controle door de inspectie) alsmede tot de doelmatigheid voor de bekostigde hogescholen. Er is sinds 2010 het NLQF, het Nederlandse Kwalificatieraamwerk, waaraan alle niet-formele kwalificaties kunnen worden gelinkt, maar het Nederlandse Coördinatie Punt (NCP) is een organisatie die wel wordt gesubsidieerd (bekostigd) door de overheid maar verder in een private setting onafhankelijk kan opereren.

Als in de komende jaren nog meer werk moet worden gemaakt van een scheppen van een flexibel aanbod, zijn er grenzen aan het flexibel inrichten van formele trajecten. Zo kent de Associate degree in het beoordelingskader al een ingebouwde grens als het gaat om het 'niet mogen zijn van een bedrijfsopleiding'. Ook zijn er doelmatigheidsregels voor het verzorgen van een deeltijdse opleiding buiten de vestigingsplaats, om 'leren op de werkplek meer te stimuleren', maar dan zorgen de kaders voor een duale inrichting alsmede de eisen voor het borgen van niveau, kwaliteit en toetsing van werkplekleren eveneens voor een heldere begrenzing.

De vraag is gerechtvaardigd of er niet dient te worden gezorgd voor een flexibilisering op de niveaus van het NLQF zelf, dus door bij het 'buiten de lijntjes van de formele kaders opereren' over te gaan op meerdere soorten kwalificaties, in een niet-formele aanpak. Deze kwalificaties zijn afhankelijk van de vragende partijen, de mogelijkheden die de aanbieders hebben en de wijze waarop een bepaald type kwalificatie wordt ingezet.

In diverse landen in Europa (en daarbuiten) valt in het formele nationale raamwerk een gedifferentieerd aanbod op elk niveau te vinden. Het hoeft niet zo te zijn als in Ierland waarbij er voor alle formele en niet-formele opleidingen dezelfde organisatie in beeld is bij de borging ervan. Laat onze overheid betrokken blijven bij de bekostigde opleidingen, en laat de private markt ook z'n eigen keurmerken en registers op basis van een duidelijk vergelijkbaar borgingssysteem verzorgen. Vervolgens stemmen ze onderling goed af hoe ze samen kunnen optrekken, met respect voor elkaars verantwoordelijkheden. Het 'publiek' vertrouwt vervolgens het geheel, en weet bijvoorbeeld dat met niet-formele scholingstrajecten een overstap naar een formele opleidingen goed geborgd is en niet op weerstanden stuit.

Het Hoger Bedrijfsdiploma (HBd) is een eerste poging van Leido-kant, met een aantal andere partijen, om een aanzet te geven hiervoor. Bij het borgen van een HBd, op niveau 5, wordt nadrukkelijk geleund op de bestaande kaders, met een aantal specifieke aanvullingen vanwege de positionering tussen bedrijfsopleidingen en de Ad in. Daarmee kan het werkveld vertrouwen hebben en houden in een heldere status, ontleend aan wat de overheid sowieso al doet.

4.7 Associate degree

De Ad krijgt in deze notitie relatief gezien niet zoveel aandacht. Maar in de beleidsstukken zoals die tot nu toe zijn verschenen, is de Ad een welgeziene gast geweest, als instrument om te komen tot flexibilisering van leerwegen. Daarmee is dus (bijna) alles wel gezegd, als het de mogelijkheden betreft.

Zoals de trouwe volger van de Ad-ontwikkelingen heeft gemerkt, hebben de hogescholen niet meer in grote getale de Ad de rug toegekeerd. Integendeel, het lijkt wel of er steeds meer instellingen zijn die de Ad willen aan omarmen. Dat gebeurt vooral naar aanleiding van het stijgende succes van de Rotterdam Academy, als een specifieke vorm van hetgeen wij zien als een Regionaal Associate College (RAC). Hogescholen overleggen met elkaar hoe dit concept over het land kan worden uitgerold, beheerst en controleerbaar voor de Vereniging Hogescholen.

In de volgende nieuwsbrief komen we uitgebreid op deze situatie terug, met een zgn. praatstuk waarin voorzetten worden gegeven voor het opzetten van een RAC, aan de hand van een beschrijving van het concept ervan.

4.8 Accreditatie post-Ad

Een interessant punt dat in deze algemene beschouwing niet zomaar voorbij willen laten gaan, is dat wordt voorgesteld het mogelijk te maken om een tweejarig programma een eigen accreditatie te bezorgen – in het geval dat:

- het leidt tot de Bachelorgraad, en
- de doelgroep zodanig eenduidig kan worden vastgesteld, als het gaat om de instroom, dat daarmee is gegarandeerd dat de studenten de eerste twee leerjaren van die Bacheloropleiding kunnen worden vrijgesteld.

Een voorbeeld wordt genoemd bij een dergelijk traject dat wordt aangeboden door Saxion Next.

Maar dan kennen we nog wel een flink aantal andere trajecten, vallend onder eenzelfde noemer... Het betreft het zgn. resterende programma – ook wel het post-Ad-traject te noemen – dat een bezitter van een Ad-diploma moet doorlopen om binnen dezelfde opleiding tot de Bachelorgraad te komen. Het gaat om een leerlijn van (iets meer dan) twee jaar en de doelgroep is 100% bekend (de Ad-alumni).

Kortom, als deze accreditatiemogelijkheid in het leven wordt geroepen, dan pleiten we voor eenzelfde status voor een post-Ad-programma dat leidt tot de Bachelor.

4.9 MBO en doorstroom naar hbo

In de LLL-brief wordt het mbo de mogelijkheid geboden om naast alles wat er al kan, te komen tot een flexibel aanbod. Het gaat leiden tot het aanbieden van onderdelen van bestaande kwalificaties, soms op zichzelf in te schalen door het NCP van het NLQF op een bepaald niveau.

Hieronder wordt in de beschouwing van de LLL-brief het een en ander dienaangaande gemeld. Hier wel de opmerking dat het jammer is dat niet ook een aanzet wordt gegeven om te bezien in hoeverre het behalen van een certificaat op niveau 4 (mbo-4 diploma zonder rekenen, taal, Engels / keuze-delen, deelprogramma's, enz. – op basis van een overheidserkenning) kan leiden tot een doorstroom naar het deeltijdse hbo. Dat kan bijvoorbeeld op basis van de zgn. 21+-toets.

5 LLL-BRIEF – de beschouwing

En dan nu 'de brief' zelf. In de kaders in de tekst vindt u het commentaar dat we menen te moeten plaatsen.

Even een redactionele opmerking: het is zo dat we de voetnoten cursief afdrukken, direct na de zin resp. de passage waarop deze betrekking heeft.

“Leven lang leren is voor het kabinet de komende jaren een speerpunt. Meer dan ooit is er behoefte aan voortdurende bij-, om- en opscholing. Deze behoefte zal alleen maar verder toenemen in de toekomst. In deze brief gaat het kabinet in op de aanvullende maatregelen die worden genomen om de Nederlandse maatschappij verder te versterken en individuen in staat te stellen hun hele werkzame leven actief en productief te blijven. Het onderwijs leidt immers niet op voor een baan, maar voor een carrière. En hoe belangrijk een goede basis vanuit het onderwijs ook is, het leren en ontwikkelen stopt niet na de afronding van een initiële opleiding.

Prima uitgangspunt, uitgaan van een onderwijssysteem dat elk individu de mogelijkheid biedt in onze maatschappij te functioneren, op een wijze die de persoon zelf ook mee kan vormgeven via allerlei investeringen in scholing. Het gaat om de vormgeving van een persoonlijke omgeving, waarbij veelal de nadruk ligt op een baan oftewel het zich kunnen redden binnen de mogelijkheden die er voor hem/haar zijn in relatie met degenen die tot die omgeving behoren (het zgn. ‘employable zijn’). Toch zijn alle andere facetten van het bestaan (iets anders dan een carrière) van belang in combinatie daarmee, al was het maar om op wat langere termijn te kunnen profiteren van investeringen in het welzijn, ook van anderen. Anders gezegd, scholing is van belang, maar deze vormt een persoonlijke groefactor in evenwicht met andere sociale competenties.

Eerst wordt ingegaan op hoe het aanbod van onderwijs voor volwassenen zo kan worden ingericht dat het aantrekkelijker wordt om tijdens de loopbaan scholing te volgen. Vervolgens wordt ingegaan op maatregelen die genomen worden om duurzame en brede inzetbaarheid van de beroepsbevolking te vergroten. Specifieke aandacht wordt daarbij besteed aan de sectoren zorg en welzijn, techniek en onderwijs, waar op korte termijn sterke behoefte is aan om- en bijscholing. Deze brief bevat tevens de beleidsreactie op het advies “Flexibel hoger onderwijs voor volwassenen” van de commissie Rinnooy Kan. Die beleidsreactie wordt in deze brief verbreed; er worden ook maatregelen genomen gericht op het mbo, de arbeidsmarkt en sociale zekerheid. Met deze brede insteek geeft het kabinet invulling aan de motie Pechtold-Van Ojik (Tweede Kamer, vergaderjaar 2013- 2014, 27406, nr. 219). *(Deze brief gaat niet in op de betekenis van een veranderende toekomst op het funderend onderwijs. Hierover ontvangt de Kamer een separate brief ‘Toekomstgericht funderend onderwijs’).*

Dynamische arbeidsmarkt vraagt om sterkere leercultuur

Het tempo waarin functies en beroepen veranderen, verdwijnen en ontstaan neemt toe. Globalisering, robotisering en technologische ontwikkelingen stellen immers steeds andere en hogere eisen aan de bekwaamheden van onze beroepsbevolking. Dit vraagt om een beroepsbevolking die wendbaar genoeg is om met deze veranderingen om te gaan. Vanuit macro-economisch perspectief lijken er op dit moment weinig problemen te zijn met het kennis- en vaardigheden-niveau van de beroepsbevolking en de Nederlandse arbeidsproductiviteit is hoog. Voor toekomstige economische groei wordt het verder versterken van de arbeidsproductiviteit echter steeds belangrijker. Hierbij is innovatie van belang en daarvoor is voortdurende vernieuwing en uitwisseling van kennis essentieel. De urgentie om nieuwe kennis en vaardigheden te verwerven en bestaande competenties op peil te houden neemt daarom toe. *(Ook in ‘Naar een lerende economie’ van de WRR(2013) wordt aandacht gevraagd voor de noodzaak om in de toekomst te beschikken over een beroepsbevolking die over de volle breedte zo hoog mogelijk is opgeleid. Hoe hoger het niveau van kennis en vaardigheden des te gemakkelijker mensen in staat zijn om nieuwe kennis te ontwikkelen en absorberen en bij te dragen aan technologische en sociale innovaties.)*

Je kunt veel zeggen over het veranderen van functies, beroepen en werkomstandigheden waarin competenties nodig zijn om het maximale uit de persoonlijke inzet te halen. Het klopt dat mensen als gevolg daarvan scholing nodig hebben, maar naast het ‘naar school gaan’ voor het ‘scoren’ van een formeel diploma of certificaat zijn er veel andere mogelijkheden. Dat is te koppelen aan het informele leren op de werkplek, op een al dan niet gestructureerde, bewust en gearrangeerde wijze, alsmede aan niet-formele scholing die terug te vinden is in zgn. bedrijfsopleidingen, in alle vormen en maten. Het is de taak van de aanbieders van formele opleidingen (zoals de hoge-

scholen) om hun programma's up-to-date te houden en de leerlijnen in flexibele vormen daaraan te koppelen. Veranderingen in functies en beroepen moeten snel kunnen worden vertaald naar de bestaande opleidingen om te voorkomen dat maar steeds weer nieuwe programma's in de markt moeten worden gezet. De gedachte is dat het huidige opleidingsaanbod voldoende potentieel heeft om die dynamiek te 'absorberen' via flexibele delen binnen de leerlijnen.

Ook kan de invoering van de Ad hieraan bijdragen, aangezien daarmee een hbo-opleiding in formele zin in twee relevante programma's wordt opgedeeld. Deze kunnen elk op hun eigen wijze in die actualisering worden meegenomen als maar in de gaten wordt gehouden dat het geheel een Bachelorgraad kan opleveren. Zie overigens in deze nieuwsbrief wat wordt gemeld over een eigen accreditatie voor het resterend programma na een Ad, binnen een hbo-opleiding...

Tegelijkertijd zien we dat de deelname aan scholing door volwassenen in Nederland al jaren stagneert en achterblijft bij de doelstellingen. *(Over accurate en internationale vergelijkbaarheid van cijfers rond leven lang leren is veel discussie. Het percentage werknemers in Nederland dat deelneemt aan scholing ligt boven het Europees gemiddelde. Wat betreft investeringen in tijd en geld is dat beeld negatiever.)*

In Nederland besteedt een werknemer tijdens zijn werkzame leven zo'n 0,6 jaar aan formele en non-formele scholing (WRR, 2013). Dat is lager dan in andere EU landen (OECD, 2012). In Zweden en Finland is dat ruim 1,8 jaar. In deze landen lijkt de leercultuur sterker ontwikkeld. *(De WRR stelt dat het in landen zoals de VS en Scandinavische landen vanzelfsprekend is om veel deel te nemen aan onderwijs, en dat gedurende het hele leven. In de VS is het 'bijna vanzelfsprekend om in de eigen ontwikkeling te investeren, want en heeft het rotsvaste geloof dat dit ook loont'. Met deze brief doet het kabinet tevens gestand aan de toezegging van de Minister van SZW om onderdelen van de aanpak leven lang leren in andere landen nader te analyseren.)*

Zou het kunnen dat we in ons land zo ontzettend sterk focussen op het initiële onderwijs in de eerste fase van iemands leven – dus dat we alles op alles zetten om jongeren in een rechte lijn en zonder onderbreking naar een zo hoog mogelijk niveau op te stuwen, om het geen 'jagen' te noemen – dat velen wat betreft het formele onderwijs reeds het plafond bereiken? Willen we ook dat iemand bijvoorbeeld met een Ad aan het werk gaat, ook al is duidelijk dat hij of zij best meteen door kan gaan met de Bachelor – zodat het laatste deel van de hbo-opleiding kan worden gebruikt na een aantal jaren werken?

In Finland is het bijvoorbeeld wettelijk vastgelegd dat degene die een professionele Bachelor heeft behaald aan een 'hogeschool', pas na minimaal drie jaren werk mag worden ingeschreven voor een professionele Master... Bovendien zijn studenten die aan het hoger onderwijs beginnen gemiddeld twee tot drie jaar ouder dan bij ons – en dan worden ze ook nog eens zeer streng geselecteerd. Zo komt een kans om te gaan studeren vaak pas in een latere fase van het leven...

Tot slot valt op dat in ons land relatief weinig wordt geïnvesteerd in formele scholing die leidt tot formele kwalificaties (SER, 2012; OECD, 2012). De deelname aan scholing bestaat in Nederland vooral uit korte trainingen en is vaak eenzijdig gericht op de huidige functie en werkzaamheden. Minder dan de helft van de werkenden die scholing heeft gevolgd, verwacht dat deze ook bruikbaar is als zij gaan werken in een andere branche. Een ander aandachtspunt is het leren op de werkvloer, het zogenaamde informele leren. Slechts een derde van de tijd op het werk besteden we aan taken waarvan we kunnen leren. *(ROA (2014), Werken en leren in Nederland, ROA-R-2014/3, Maastricht University.)* Te weinig aandacht voor brede inzetbaarheid zet de wendbaarheid van onze beroepsbevolking onder druk.

'Eenzijdig gericht op de huidige functie...' lijkt een te eenzijdige constatering... Het is vaak de enige optie, als de werkgever investeert in de loopbaan van een werknemer. Daarnaast blijkt steeds weer dat het volgen van een traject voor een formele opleiding (dus een breed, erkend diploma) bedreigend kan zijn in een werksituatie d.w.z. dat veel werkgevers nog vaak wantrouwend staan tegenover een op de persoonlijke ontwikkeling gerichte scholing: gaat 'ie straks ergens anders aan de slag of...?

De deelname van volwassenen aan het bekostigde deeltijd hoger onderwijs neemt al jaren af. (Uit onderzoek van ResearchNed (2012) blijkt dat de dalende deelname aan het bekostigde deeltijd hoger onderwijs onder meer wordt veroorzaakt doordat het onderwijs onvoldoende flexibel en vraaggericht is. Het onderwijs sluit niet goed aan bij de kenmerken en behoeften van volwassenen en de wensen van werkgevers.) Tegelijkertijd is de verwachting dat de komende jaren de vraag naar hoger opgeleiden op de arbeidsmarkt harder zal blijven stijgen dan het aanbod van hoger opgeleiden. (Cedefop (2013): tussen 2000 en 2010 is de vraag naar hoger opgeleiden in Nederland gegroeid met 49,3%; Cedefop verwacht dat de vraag naar hoger opgeleiden in Nederland in 2020 30% hoger zal zijn dan in 2010.) Mede door verdergaande automatisering en robotisering komen beroepen in het middensegment van de arbeidsmarkt onder druk te staan. Er zijn aanwijzingen dat dit vooral geldt voor mensen met een opleiding op mbo-niveau 2 of 3. (Tweede Kamer, vergaderjaar 2014-2015, Aanghangsel, nr. 39.)

Naast een continue opgave tot om- en bijscholing op alle niveaus omdat de wereld voortdurend verandert, is het dus ook noodzakelijk dat jongeren goed geïnformeerde studiekeuzes maken, dat nieuwe opleidingen gemakkelijk kunnen ontstaan en dat volwassenen mogelijkheden worden geboden zich op te scholen naar een hoger kwalificatieniveau.

Verder niets bij op te merken, los dus van de kanttekening dat we niet altijd nieuwe opleidingen nodig hebben, maar wel een mechanisme waarbij bestaande opleidingen kunnen mee-evolueren met de veranderingen in de vraag naar (nieuwe, actuele) competenties. Laten we daarop ook bestaande programma's beoordelen, op hun 'vermogen' op dit punt.

Ook zijn er signalen dat een aantal specifieke groepen achterblijft als het gaat om formele scholing. Het gaat dan om bepaalde categorieën laagopgeleiden, ouderen, flexwerkers, zelfstandigen, werkzoekenden en om vrouwen die als gevolg van een keuze voor zorgtaken een tijd niet hebben gewerkt. De kloof tussen de scholingsdeelname van lager en hoger opgeleiden is de afgelopen jaren verder toegenomen. Werkgevers investeren minder in werknemers met een tijdelijk contract. Dat ouderen zich minder inzetten voor een leven lang leren is wel verklaarbaar, omdat voor hen de terugverdientijd beduidend korter is dan voor jongeren. Het is vooral belangrijk dat ouderen in een eerder stadium hebben deelgenomen aan leven lang leren. Uit onderzoek van Fouarge et al. (2014) blijkt dat zelfstandigen minder deelnemen aan cursussen en trainingen, maar wel beduidend meer tijd besteden aan zelfstudie en hun kennis en vaardigheden in de praktijk onderhouden. Het is echter de vraag of dat voldoende is om de inzetbaarheid op langere termijn te waarborgen.

Met de maatregelen die het kabinet in deze brief aankondigt, zet het kabinet stappen om de leercultuur in Nederland te bevorderen. Om echt te komen tot een leercultuur is het vooral noodzaak dat werknemers, het bedrijfsleven, zelfstandigen, onderwijsinstellingen en de regio's zelf actief aan de slag gaan en meer dan nu het geval is aandacht besteden aan het op peil houden en ontwikkelen van nieuwe kennis en vaardigheden. Werkenden en werkgevers moeten blijvende aandacht voor ontwikkeling van kennis en vaardigheden gaan zien als een vanzelfsprekend onderdeel van het arbeidsproces. Zij hebben daar immers zelf ook het meeste baat bij.

Meer flexibiliteit in het onderwijs

Op het terrein van het onderwijs zijn de afgelopen jaren belangrijke stappen gezet die er aan bijdragen dat werken en leren sterker worden verweven. Zowel in het middelbaar beroepsonderwijs als in het hoger onderwijs zijn maatregelen genomen om een brug te slaan tussen onderwijs en arbeidsmarkt en het kwalificerende onderwijs en de (post initiële) scholingsmarkt. Bovendien zijn maatregelen genomen om het opleidingsaanbod beter af te stemmen op de behoeftes van het bedrijfsleven. De invoering en versterking van de Associate degree (Ad) opleiding speelt bijvoorbeeld in op de behoefte aan werkenden met een opleidingsniveau tussen mbo-4 en de hbo-bachelor.

Met die kanttekening over de Ad kunnen we het uiteraard niet anders dan eens zijn. Van de andere maatregelen m.b.t. het hbo zouden we toch graag een rijtje willen zien, met doelstellingen en effecten – voor zover ze al zichtbaar te maken zijn...

Hoewel het versterken van de aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt er aan bijdraagt dat jongeren met de juiste vaardigheden en kennis de arbeidsmarkt betreden, is het een illusie om te veronderstellen dat jongeren met deze competenties tot hun pensionering productief kunnen blijven werken. Op de arbeidsmarkt verdwijnen en ontstaan telkens nieuwe beroepen en veranderen de taken binnen beroepen. Het gaat om het vinden van een balans tussen de inzet op specifieke kennis en vaardigheden voor een zo goed mogelijke aansluiting op de vraag van de arbeidsmarkt en de inzet op generieke competenties die werknemers helpt duurzaam en flexibel inzetbaar te zijn. Onderwijsinstellingen kunnen onmogelijk opleiden voor beroepen die nu nog niet bestaan, maar zij kunnen er wel voor zorgen dat mensen in staat zijn om later nieuwe kennis en vaardigheden te blijven verwerven en zorgen voor een aanbod van scholing en opleiding dat hen daarbij helpt.

Voor de goede orde: Onderwijsinstellingen = organisaties die onder een vorm van controle door de overheid scholing verzorgen...

Om het aantrekkelijker te maken voor volwassenen om tijdens de loopbaan scholing te volgen is het noodzakelijk dat onderwijs nog beter aansluit bij de behoeften van het individu en bij de vereisten op de arbeidsmarkt. Lange onderwijstrajecten zijn niet aantrekkelijk voor werkenden, zeker niet als daarin tijd wordt besteed aan het leren van kennis en vaardigheden die mensen eigenlijk al beheersen.

Er zijn twee vormen van 'lange trajecten':

- De nominale duur van een formeel programma is relatief lang (en dan is het kunnen opdelen ervan in ook weer formele stukken een probaat middel – zoals de Ad dat is voor het kunnen doorlopen van een hbo-opleiding).
- De duur van het scholingstraject is onnodig lang omdat vrijstellingen zouden kunnen leiden tot een substantiële inkorting maar dat een 'gatenkaas-programma' als maatwerk wordt gezien...

Er is behoefte aan opleidingstrajecten die op maat worden vormgegeven, aansluiten op de mogelijkheden en behoeften op de werkplek en gebruik maken van de mogelijkheden om online te leren. Ook is er behoefte aan het gefaseerd kunnen deelnemen aan (modulen van) opleidingen. Dit stelt mensen in staat hun studieactiviteiten beter af te stemmen op pieken en dalen in drukte in werk en privéleven en door het stapelen van modulen een diploma te behalen. *(Het hier geschetste beeld van de wenselijke vormgeving van onderwijs voor volwassenen is onder meer gebaseerd op 'Kenmerken, wensen en behoeften deeltijd hoger onderwijs' (ResearchNed, 2012), 'Hoger onderwijs en Levenlang leren. Internationaal vergelijkende studie' (Research voor Beleid, 2010) en 'Continuing Higher Education' (Cheps, 2013).*

Voordat er misverstanden ontstaan hierbij de vraag: Wat is een module in dit verband? In de wetgeving voor het hbo is er niets te vinden. Maar goed, iedereen heeft er wel een beeld bij, zoals: 'onderwijs-organisatorische eenheid die verwijst naar een op zichzelf staand onderdeel van een cursus of opleiding waaraan een erkend getuigschrift verbonden is'.

Meer en beter gebruik van validering van wat mensen al kennen en kunnen (eerder verworven competenties) maakt opleidingstrajecten korter en efficiënter. Ook met het oog op inzetbaarheid op de arbeidsmarkt is validering van door werkervaring verworven kennis en vaardigheden van belang. Dit biedt in het bijzonder voor lager opgeleiden, herintreedsters en ouderen een uitkomst. Zij leren doorgaans gemakkelijker in een informele setting.

Flexibel onderwijs is niet alleen van belang voor volwassenen. Ook jongeren hebben behoefte aan flexibel onderwijs dat hen in staat stelt eigen keuzes te maken, te versnellen en zich te profileren. Onderwijs dat gepersonaliseerd is en daarbij ook gebruik maakt van de mogelijkheden die online leren biedt. Er wordt in het hoger onderwijs bijvoorbeeld al gewerkt met differentiatie in de vorm van intensieve, verkorte trajecten voor vwo'ers in het hbo, University Colleges en Honours Tracks met een intensieve aanpak. De LSVb pleit voor verdergaande flexibilisering, ook in het

voltijdse onderwijs voor jongeren, waarbij opleidingsdeelname en studielast gespreid kunnen worden in de tijd. (In 'Het nieuwe leren is flexstuderen' (LSVb, 2014).)

De LSVb stelt voor het mogelijk te maken dat studenten per periode kunnen bepalen voor welke onderdelen van een opleiding, met welke omvang qua studiepunten zij zich inschrijven, waarbij de hoogte van het collegegeld en de bekostiging voor de instelling naar rato worden vastgesteld. Hoewel er ook lastige kanten aan dit voorstel zitten, is het een interessant plan dat nadere verkenning verdient. In de hoger onderwijstour, die ter voorbereiding op de nieuwe strategische agenda hoger onderwijs en onderzoek plaatsvindt, zal dan ook nadrukkelijk de vraag naar wenselijke vormen van flexibilisering aan de orde komen. In deze brief ligt de focus wat betreft maatregelen in het onderwijs echter op de doelgroep volwassenen.

Toch maar even de gaten houden, of de ontwikkelingen die met deze LLL-brief in gang (kunnen) worden gezet, zullen gaan doorwerken naar wat we onder voltijd verstaan.

Meer ruimte voor maatwerk in het hoger onderwijs

Afgelopen voorjaar is het adviesrapport "Flexibel hoger onderwijs voor volwassenen" van de commissie Rinnooy Kan verschenen. In dit rapport zijn de knelpunten rond het deeltijd hoger onderwijs goed in beeld gebracht. Het huidige aanbod deeltijdopleidingen is te veel een afgeleide van het voltijdse onderwijs. Het adviesrapport biedt goede voorstellen om te komen tot flexibel en vraaggericht hoger onderwijs voor volwassenen. Daarmee kan het hoger onderwijs aantrekkelijker worden voor volwassenen, wat moet leiden tot het keren van de tendens van dalende deelname (*De instroom in het bekostigde deeltijd hoger onderwijs is gedaald van 19.058 studenten in 2001 naar 7.170 in 2013; het aantal ingeschrevenen daalde in die periode van 79.079 naar 57.594 deeltijdstudenten.*)

Als je zou uitgaan van een verblijfsduur van 5 jaren van een deeltijdse student in het hoger onderwijs en dan ook nog eens van een percentage van meer dan 80% voor het in het systeem blijven van de instromers, kun je een rekenkundig relatie leggen tussen de genoemde getallen voor instromers en ingeschreven... Met een instroom van 7000 in 2013 zou je in de komende jaren rekening moeten houden met een daling tot zo'n 30.000 studenten in deeltijd.

In het rapport van de commissie Rinnooy Kan is onder andere gekeken naar de lessen die getrokken kunnen worden uit de vormgeving van deeltijd hoger onderwijs in andere landen. Zo is in Scandinavië sprake van een sterkere leercultuur en een flexibeler aanbod. (*In de Scandinavische landen is de leercultuur sterk ontwikkeld. Het is veel gebruikelijker om werken en leren te combineren dan in de meeste andere landen. Volwassen (deeltijd) studenten vormen daar tussen 35% en 50% van de totale studentenpopulatie, terwijl het in Nederland om iets meer dan 10% gaat (Cheps, 2013). Dit heeft ook te maken met de manier waarop onderwijs wordt aangeboden. In Zweden kent het onderwijs bijvoorbeeld een modulaire structuur waarbij studenten hun opleiding in de loop van de jaren stapelen uit verschillende modules. Het verschil tussen voltijd en deeltijd is daarmee klein. In Denemarken is juist een apart systeem voor volwassenenonderwijs, dat zeer flexibel is, sterk is afgestemd op de vraag van deelnemers en werkgevers en verkorte opleidingen kent. In Finland en Zweden is ook het online onderwijs sterk ontwikkeld. Uit de ervaringen in deze landen leren we dat een combinatie van inzetten op meer online onderwijs (zie de brief aan de Tweede Kamer van 8 januari 2014 over open en online onderwijs) en een meer modulaire structuur van het aanbod gericht op volwassenen belangrijke succesfactoren zijn. Met deze brief doet het kabinet tevens gestand aan de toezegging van de Minister van SZW om onderdelen van de aanpak leven lang leren in andere landen nader te analyseren.*)

De commissie geeft echter ook aan dat zo'n andere systematiek niet een op een te vertalen is naar het Nederlandse stelsel. Anders dan in Scandinavische landen kennen we in Nederland bijvoorbeeld een grote private markt, waar ook geaccrediteerde hbo-opleidingen worden aangeboden. De private partijen bedienen in Nederland een belangrijk deel van de vraag naar scholing en opleiding, op een flexibele en vraaggerichte manier. Bij wijzigingen in het Nederlandse stelsel

is dan ook aandacht nodig voor de rol en positie van de private aanbieders van geaccrediteerde hbo opleidingen in het speelveld publiek-privaat. *(Volgens schatting van de NRTO zijn er ongeveer 80.000 deelnemers aan private hbo-opleidingen en is de deelname sinds 2008 gestabiliseerd. Het merendeel van de deelname betreft opleidingen in de sector Economie. Er is geen centrale registratie van aantallen deelnemers en diplomarendementen van private opleidingen. Volgens de SER (2012) betreft de deelname vooral niet-diplomagerichte deelname aan onderdelen van private opleidingen.)* De publieke en private koepels en de hogescholen en universiteiten laten in hun reacties op het advies zien dat zij doordrongen zijn van de noodzaak maatregelen te nemen en werk te maken van versterking en verbetering van het aanbod.

De WRR stelt in het advies 'Naar een lerende economie', dat het structurele karakter van een goed onderwijsaanbod gericht op leven lang leren ontbreekt, en dat leven lang leren niet beleefd wordt als kernopdracht van reguliere onderwijsinstellingen, terwijl het dat wel zou moeten zijn. Om flexibeler onderwijs voor volwassenen mogelijk te maken is het van belang dat onderwijsinstellingen bewuste keuzes maken. Niet iedere instelling hoeft onderwijs voor volwassenen te verzorgen, maar als een instelling hier voor kiest, dan hoort daar een consistente doorvertaling bij in het (strategisch) beleid en de bedrijfsvoering.

We nemen aan dat hier de bekostigde instellingen worden bedoeld. Een aantal jaren geleden is op projectbasis geld naar diverse hogescholen gegaan, om een LLL-beleid te gaan vormgeven. Het merendeel van die scholen zitten nog wel steeds in een netwerk, om te bezien wat met de opgedane ervaringen kan worden gedaan. Het zou een interessante gedachte zijn om met dit netwerk op korte termijn te bezien wat er is overgebleven van de opbrengsten van dat project als het gaat om bestendige mogelijkheden, instrumenten en good-practices. Vervolgens kan aan de hogescholen worden gevraagd die doorvertaling nieuw leven in te blazen.

Het kabinet neemt de door de commissie voorgestelde maatregelen over. Het kabinet maakt voor de periode 2015-2019 cumulatief 65 miljoen euro additionele middelen vrij voor het samenhangende pakket van maatregelen gericht op flexibilisering van het hoger onderwijs voor volwassenen. *(Deze middelen worden grotendeels gedekt uit de middelen uit het Regeerakkoord van het kabinet Rutte 2.)*

In lijn met het advies van de commissie Rinnooy Kan neemt het kabinet onderstaande concrete maatregelen om te komen tot een flexibeler en vraaggerichter onderwijsaanbod in het hoger onderwijs. Het gaat hier om een totaalpakket, waarvan de onderdelen in onderlinge samenhang moeten worden bezien.

1. Flexibilisering deeltijdopleidingen hoger onderwijs

Het kabinet creëert ruimte voor publieke en private instellingen om deeltijdopleidingen in het hoger onderwijs op een meer flexibele manier in te richten. De focus komt te liggen op wat mensen moeten kennen en kunnen, op de inhoud en het niveau van de kennis en vaardigheden. Dat maakt variatie mogelijk in de inrichting van opleidingstrajecten, terwijl gewaarborgd blijft dat afgestudeerden aan alle eisen voldoen. Zo kan bijvoorbeeld op maat worden aangesloten bij de kennis en vaardigheden die de werkende al heeft, kunnen leeractiviteiten worden afgestemd op de mogelijkheden op de werkplek en de vraag van werkgevers en kunnen de mogelijkheden van online leren optimaal worden benut.

Zoals bij de inleiding op deze LLL-brief al aangegeven, zal er duidelijkheid moeten komen over wat de wetgever onder 'deeltijd' verstaat, en wat daarover nu als zodanig in de wetgeving staat, gelet op de doelstellingen die aan deze variant zijn te koppelen. Alleen dan kan helder worden aangegeven waar aanpassingen nodig zijn als het gaat om de flexibilisering als gevolg van zaken zoals die 'bijvoorbeeld' worden genoemd – omdat daarmee ook een nieuwe deeltijdse variant in het leven wordt geroepen voor specifieke doelgroepen (werkenden in het relevante werkveld...).

Bestaande bepalingen over het werken vanuit vastgelegd, tevoren door de instelling geprogrammeerd, onderwijsaanbod en het realiseren van aantallen uren studielast worden losgelaten. De huidige wettelijke kaders schrijven namelijk voor dat gewerkt wordt vanuit een vaststaand onderwijsaanbod, waardoor het realiseren van flexibele maatwerktrajecten niet goed mogelijk is.

In het verlengde van de vorige kanttekening moet helder zijn welke bepalingen bij een deeltijdse variant horen, als kenmerk ervan, zodat ook een transparante situatie blijft bestaan als er van alles wordt losgelaten.

Het kabinet kiest ervoor te starten met pilots flexibilisering. Deze pilots worden benut om te onderzoeken op welke wijze de kaders het best kunnen worden geformuleerd, zodat de kwaliteit van het flexibele onderwijs en de beoordeling van leeruitkomsten gewaarborgd wordt. De NVAO en Inspectie worden daarom ook nauw betrokken bij de pilots.

Wellicht een overbodige opmerking, maar een 'pilot' houdt in dat de opdrachtgever daarvoor ervan uitgaat dat de betreffende maatregel wordt ingevoerd, maar dat alleen nog dient te worden uitgezocht wat de beste wijze ervoor is. Dus het 'wat' ligt vast, alleen het 'hoe' nog niet. Een experiment (zie het volgende voorstel) is nodig om alles onder de loep te nemen zodat daarna een besluit kan worden genomen over het al dan niet doorvoeren van de maatregel – vaak in combinatie met het 'hoe'.

Bij zowel publieke als private instellingen bestaat veel enthousiasme om met de pilots aan de slag te gaan. Ook voor hen is de borging van de kwaliteit en de directe betrokkenheid van NVAO en Inspectie van groot belang.

Ten behoeve van de pilots zullen een tijdelijke stimuleringsregeling en een AMvB op basis van het experimenteerartikel in de WHW worden ontwikkeld. Instellingen worden hier zo spoedig mogelijk nader over geïnformeerd, zodat zij tijdig aan de slag kunnen gaan met het ontwikkelen van aanvragen voor pilots. In het kader van de tijdelijke stimuleringsregeling kunnen zowel publieke als private instellingen in aanmerking komen voor subsidiëring. De planning is dat de pilots in het studiejaar 2015/2016 van start gaan en vijf jaar zullen duren. Na evaluatie vindt besluitvorming plaats over structurele verankering in wet- en regelgeving.

Dat wil zeggen dat in 2021 de eerste verankeringen kunnen plaatsvinden. Dat klinkt behoorlijk ver weg in de toekomst... Het lijkt aanbevelingswaardig om de monitoring van de pilots zodanig vorm te geven dat al gedurende de rit zaken waarvan men vindt dat ze best structureel kunnen worden aangepast, vrij te geven voor alle andere instellingen. Ongetwijfeld zullen de betrokken hogescholen zich verenigen, in een netwerk met een klankbordgroep en daarvan moet de overheid driftig gebruik gaan maken.

Onderdeel van de pilots flexibilisering is ook het mogelijk maken van accreditatie van onvolledige opleidingen. Het gaat daarbij om niet-bekostigde opleidingen die leiden tot een hbo-bachelorgraad en die voorzien in een behoefte op de arbeidsmarkt. Deelnemende opleidingen krijgen de mogelijkheid alleen onderwijs te verzorgen voor een deel van de opleiding leidend tot een diploma en daarbij slechts volwassen studenten toe te laten die aantoonbaar de leeruitkomsten van het basisdeel van de opleiding al beheersen. Een voorbeeld zijn de tweedegraads lerarenopleidingen van Saxion Next, waarbij een programma met een omvang van 120 (van de 240) studiepunten wordt verzorgd, dat alleen toegankelijk is voor mensen die al een bachelorgraad in een vak hebben. Het mogelijk maken van accreditatie van niet-bekostigde onvolledige opleidingen draagt bij aan een snelle totstandkoming van arbeidsmarktrelevante en flexibele, kortdurende opleidingen hoger onderwijs voor volwassenen.

Allereerst zouden we willen pleiten voor het gebruik van scherp afgebakende begrippen. Zo is het niet handig te spreken over onvolledige opleidingen, omdat dit misverstanden kan oproepen over de waarde van het diploma. Het gaat om bestaande volledige opleidingen, waarbij op basis van

duidelijke criteria kan worden aangegeven dat er minder dan het normale aantal studiepunten behoeft te worden behaald om toch gewoon aan de eisen te voldoen voor de leeruitkomsten die behoren bij het eindniveau.

Vervolgens moet het geen opleiding worden genoemd, maar consequent een programma, om duidelijk te maken wat het één en wat het ander is.

Zoals in het begin al gemeld is er een ander bruikbaar voorbeeld te geven van een programma dat – uitgaande van het hier geschetste principe – op zich een accreditatie (een kwaliteitsbeoordeling) kan krijgen. Het gaat om het zgn. resterend programma dat bezitters van Ad-diploma's kunnen volgen om de Bachelorgraad van de bijbehorende hbo-opleiding te behalen. Zoals bekend kent de Ad een eigen kwaliteitsbeoordeling (binnen het oordeel over de gehele opleiding), en is het zo dat na de Ad een programma van 120 punten (mag oplopen tot 150...) mogelijk moet zijn, met een eigen status. Daarmee is er dus sprake van een scherp te definiëren en af te bakenen groep mensen die in aanmerking komt voor dat resterende programma (een soort post-Ad traject). Het gaat om degenen die na de Ad niet een andere Bachelor afmaken, dus nog in aanmerking kunnen komen voor bekostiging voor dat resterende programma.

Dus, onder die voorwaarden kan er een eigenstandige accreditatie kunnen plaatsvinden voor een resterend programma. En waarom niet: gebruik daar ook maar meteen het experiment met vouchers voor...

2. Vraagfinanciering in deeltijd hoger onderwijs

Door de financiering via de deeltijdstudent te laten verlopen, zullen instellingen zich meer naar de vraag van de klant moeten richten. Dit moet leiden tot een aantrekkelijker onderwijsaanbod en zal volwassenen stimuleren om te gaan leren.

Dit zet de toon al direct in het begin: de student wordt klant, en dat geeft aan dat de status aan verandering onderhevig zal gaan zijn. Men wil waar voor z'n geld... en men eist inzicht in de wijze waarop het geld wordt besteed...

In lijn met het advies van de commissie Rinnooy Kan ontvangen deeltijdstudenten bij vraagfinanciering vouchers ter waarde van circa 1.250 euro per 30 studiepunten, waarmee zij bij private of publieke instellingen terecht kunnen.

Is er nou sprake van *vraagfinanciering* of van *gebruiksfinanciering*? De vraag naar scholing leidt niet direct tot een mogelijkheid tot financiering, wel is het zo dat pas bij het inzetten van een voucher, dus het gebruik ervan, de instelling recht kan laten gelden op de daaraan gekoppelde inkomsten. Misschien is het goed om derhalve nog eens te kijken naar begrippen die binnen het nieuwe systeem van belang zijn, en helderheid behoeven.

Verder is er in het begin het een en ander over het middel 'voucher' gemeld. In de komende maanden zal er ook binnen het Leido-netwerk aandacht aan worden geschonken, gelet op de complexiteit van dit instrument.

Alleen instellingen die meedoen aan de experimenten met vraagfinanciering kunnen hun opleidingen in modules aanbieden, deelnemers werven en inschrijven voor gefaseerde deelname aan die opleidingsmodules en de opleiding verzorgen op andere locaties dan de eigen vestigingsplaats. Die mogelijkheden hebben bekostigde instellingen hoger onderwijs op dit moment niet. Met het oog op het speelveld publiek-privaat wordt hen die mogelijkheid nu geboden in het kader van experimenten vraagfinanciering.

Er wordt gesproken over het speelveld 'publiek - privaat'. Dat klinkt interessant maar het is gewoon een kwestie van afkoppelen van bepaalde opleidingen bij de bekostigde instellingen om ze een private status te geven – en daarmee is het speelveld 'nieuw privaat – oud privaat'.

Wat wel een interessante input voor dit speelveld kan zijn is of de nieuwe private aanbieders mogen blijven leunen op hun bekostigde varianten. 'Deeltijd' kan gewoon gebruik blijven maken

van de voorzieningen die er zijn voor voltijd en duaal, net als van docenten die nu vaak ook in hun vrije tijd een steentje bijdragen aan de private markt en aanvullend kunnen worden ingezet in de vertrouwde omgeving. Is daarmee tegemoet te komen aan de dalende inkomsten, door het middel van schaalvoordeel in te zetten? Gaat de overheid bezien of de kostprijs op de juiste wijze tot stand komt of wordt dit gezien als een welkome spin-off van de maatschappelijke investering van overheidsmiddelen in het hoger onderwijs?

Positieve effecten op deelname en diplomering zijn echter onvoldoende zeker en voorspelbaar, net als de mogelijke nadelen, zoals administratieve lasten en verdringing van private uitgaven. Het kabinet neemt daarom het advies over om eerst te experimenteren, om zo toekomstige besluitvorming over eventuele brede invoering van vraagfinanciering voor deeltijd hoger onderwijs te kunnen onderbouwen.

Er wordt terecht aangegeven dat het meten van de effecten een ongewisse zaak is, vooral omdat het aantal actoren, reactiemogelijkheden en intenties van de beoogde effecten een bont geheel vormt.

Dat het invoeren van vouchers gaat leiden tot een substitutie van hetgeen nu privaat wordt uitgegeven door de bedragen die via de vraagfinanciering beschikbaar komen, lijkt onvermijdelijk. Je kunt dat mogelijk tegenhouden voor degenen die al zelf de studie betalen, maar niet voor de nieuwe studenten die toch al bereid waren zelf de geldbuidel te trekken. Je zou wel gek zijn om gratis geld te negeren.

Misschien dat de sterke focus op het behalen van het formele diploma, dus niet op doen van alleen maar stukken van een opleiding, van invloed kan zijn. Het is algemeen bekend dat private studenten relatief gezien eerder tevreden zijn met het scoren op de meest relevante stukken en sneller zullen stoppen als de studie niet het gewenste resultaat heeft (geen 'value for money'). Dus wellicht zal de overheid strenger gaan controleren op het daadwerkelijk inzetten van vouchers voor de 'hele' opleidingen, maar het kan dan wel eens een zeer bureaucratisch systeem gaan worden – en dat moeten we ook niet willen.

Daarnaast kan worden verwacht dat het vouchersysteem een doelgericht middel in de handen van HRM-afdelingen zal gaan worden, om te gebruiken voor het scholen van personeel. Er zullen allerlei constructies worden bedacht om het maximale eruit te halen. Moet de overheid een maximaal aantal vouchers per bedrijf of branche instellen? Moet er een duidelijke bijdrage van de werkgever en/of het O&O-fonds tegenover staan?

Kortom, zoals in het begin van de nieuwsbrief aangegeven, is het invoeren van een systeem met leerrechten in een situatie waarbij een 'privatisering' van een deel van het deeltijdse hbo wordt voorzien, te zien als het bewust uitlokken van een aantal onverwachte reacties.

Het kabinet kiest ervoor de experimenten uit te voeren in hbo-opleidingen in de sectoren zorg, welzijn en techniek. Deze sectoren staan voor een aanzienlijke uitdaging om in de toekomst over voldoende en goed gekwalificeerde medewerkers te beschikken en hebben daarom behoefte aan een goed, flexibel en vraaggericht onderwijsaanbod. Brancheorganisaties in zorg, welzijn en techniek hebben ook al aangegeven grote behoefte te hebben aan deze experimenten. (*Conform het advies van de commissie Rinnooy Kan wordt alleen geëxperimenteerd met vraagfinanciering in het hbo, niet in het wo. In het wo zijn nauwelijks privaat geaccrediteerde opleidingen, het speelveld bestaat vooral uit publieke instellingen*).

Om het speelveld overzichtelijk te houden, mede kijkend naar wat er het private aanbod allemaal zit (dus is de sector economie niet in beeld), is gekozen voor de sectoren waar veel behoefte is aan scholing, in allerlei vormen. Het gaat erom mensen via deeltijd binnen de eigen organisatie (bedrijven) op een hoger niveau te krijgen, en mensen uit andere delen van de arbeidsmarkt te kunnen verleiden over te stappen naar een baan in de zorg, welzijn dan wel techniek. Overigens kent de zorg een ontwikkeling waarbij veel banen niet meer in de huidige vorm zullen blijven bestaan, dus daar ligt het nog een stuk ingewikkelder.

Het is uiteraard een experiment dat door de branches van harte wordt ondersteund. Het leidt in deze sectoren – naast een mogelijke groei van hoger opgeleiden – echter niet altijd tot een ver-

laging van de kosten voor arbeidsorganisaties aangezien een voucher voor een (voorheen bekostigde opleiding) niet kan worden gebruikt voor het betalen van het collegegeld (vaak door de werkgever). De student dient nog steeds collegegeld over te maken, net als voorheen, en bij de voucher is de student alleen maar het doorgeefluik voor de overheidsvergoeding die voorheen rechtstreeks per ingeschreven student aan een hogeschool werd overgemaakt.

Wel leidt het tot minder kosten in die gevallen waarbij de werkgevers al gewoon waren opleidingen af te nemen van private instellingen. Het geld van de voucher kan in mindering worden gebracht op het collegegeld (dat simpelweg alle kosten in een private setting moet dekken)... Bovendien zal een werkgever zich eerder wenden tot een private instelling die maatwerk kan leveren binnen geaccrediteerde opleidingen zeker als een bepaald deel volledig is opgebouwd uit extern gecertificeerde eenheden.

Een ander punt is dat in de zorg en welzijn de werkgevers direct dan wel indirect vallen onder de verantwoordelijkheid van de overheid. Instellingen worden betaald over het overheidsbudget, en de scholing derhalve ook. Als voor een bepaalde deeltijdse opleiding niet kan worden volstaan met het huidige collegegeld en de toekomstige voucher... moet de werkgever, dus de overheid bijspringen. Hoe doelmatig is dan een experiment?

De overheid heeft het advies van de commissie overgenomen om de experimenten alleen uit te gaan voeren in het hbo en niet in het wo. Het argument is dat er nauwelijks private wo-instellingen zijn. Dat is toch opmerkelijk, los van het feit dat het inzetten van vouchers op zich een weg kan zijn om de publieke financiering van deeltijdse wo-opleidingen omlaag te brengen (halvering...). Want het belangrijkste doel is toch het omhoog brengen van het aantal studenten, maar ja, dan moeten de kosten voor de student omlaag als een prikkel om aan de studie te gaan. Als door het hebben van een voucher iemand minder hoeft te betalen dan nu het geval is, kan het de aanzet zijn tot het overgaan tot een studie.

Dat er nog maar weinig wo-studies in deeltijd worden verzorgd is wel weer de andere kant van de medaille. Of zouden vouchers en het kunnen aanbieden van een wo-studie voor de helft van de huidige prijs (materiaal, infrastructuur en dergelijke zijn er toch al... de marginale kosten zullen dus minder hoog zijn...) voor een instroomgolf kunnen zorgen en de terugkeer van allerlei studies? Of zijn er andere argumenten waarom men niet meer zo snel in deeltijd een universiteit bezoekt?

Instellingen die deelnemen aan de experimenten vraagfinanciering zullen voorrang krijgen bij de pilots flexibilisering (zoals benoemd in de paragraaf over flexibilisering deeltijdopleidingen hoger onderwijs), voor zover zij opleidingen aanbieden die vallen onder de experimenten vraagfinanciering. Die instellingen geven daarmee immers aan echt werk te willen maken van flexibilisering in brede zin.

Een prima verkoopargument. Geen halve aanpak en maatregelen: ervoor gaan en dan ook maar zo breed en diep mogelijk. Door het mogen betreden van de private markt als bekostigde hogeschool komt er naast het mogen werken met modules en zonder last van doelmatigheid ook de kans te werken met leeruitkomsten, zonder verantwoording te behoeven af te leggen (om het kort door de bocht te zeggen) over de weg daarnaar toe. Hoewel, wat moeten we verstaan onder modules in een gecombineerde opzet?

Het kabinet is met de betrokken partijen (brancheorganisaties, werknemersorganisaties, en private en publieke hogescholen) in overleg over de vormgeving van de experimenten. De hoofdlijnen zullen eind dit jaar worden vastgelegd in een convenant tussen deze partijen en de overheid. *(De lessen uit de eindevaluatie van experimenten met een open bestel zullen worden betrokken bij de uitwerking van de experimenten. De experimenten open bestel zijn gestart in 2007 en zijn inmiddels zo goed als afgerond. In deze experimenten zijn enkele niet-bekostigde opleidingen tijdelijk bekostigd. In de evaluatie worden effecten op kwaliteit, keuzemogelijkheden voor studenten en effecten op de loopbaan van de studenten onderzocht. De eindevaluatie zal begin 2015 naar de Tweede Kamer worden gestuurd.)*

Er komt voor het eind van het jaar derhalve een convenant met de vier partijen. We zien met spanning uit naar hoe dit convenant uitvalt, gelet op het feit dat er bij de totstandkoming van het adviesrapport van de Commissie Rinnooy Kan fors tegen elkaar werd opgeboden in het stellen van randvoorwaarden – zelf zodanig dat de commissie niet voltallig de eindstreep haalde.

Voor de vormgeving is een aantal randvoorwaarden van belang, zoals ook is aangegeven in het advies van de commissie Rinnooy Kan. De deelnemende bekostigde hogescholen zien af van de gebruikelijke bekostiging. Die gebruikelijke bekostiging wordt omgezet in vouchers voor de studenten, waarvoor ook additionele middelen worden ingezet. *(Voor aankomende studenten geldt dat ze in aanmerking komen voor een voucher als ze nog niet eerder een bachelor- of masterdiploma behaald hebben (net als bij de huidige bekostiging). Een voucher zal geldig zijn voor een deel van de opleiding (minimaal dertig studiepunten), bij een bekostigde of niet-bekostigde hogeschool. Bij voldoende studievoortgang kunnen studenten aanspraak maken op een volgend voucher.)*

Om te mogen meedoen mag de betreffende opleiding (deeltijd dus) geen beroep meer doen op direct geld van de overheid, voor Ad'ers en Bachelors. Dat budget wordt verder opgehoogd met experimentengeld, niet om meer geld per voucher te kunnen geven maar om het aantal vouchers hoger te laten zijn dan het huidige aantal studenten in de participerende opleidingen. Die vouchers mogen alleen bij de deelnemende (bekostigde) hogescholen worden ingezet alsmede bij alle private hogescholen die zo'n opleiding aanbieden (omdat ze zonder verdere randvoorwaarden kunnen meedoen aan het experiment). Maar welke opleidingen binnen zorg, welzijn en techniek het concreet zijn, wordt hiermee bepaald door de bekostigde hogescholen... Een vraag die al eerder is gesteld, is of voor de opleidingen die voor het experiment worden gekozen, alle bekostigde hogescholen moeten gaan meedoen of alleen maar een aantal ervan – om te voorkomen dat het 'speelveld' een drietal soorten aanbieders gaat kennen...

In het experiment mogen instellingen binnen een bandbreedte zelf de hoogte van het collegegeld per module vaststellen. In het convenant worden ook afspraken gemaakt over investeringen van werkgevers(organisaties) in deelname van medewerkers aan opleidingen in het experiment.

Dit bevestigt de situatie dat de student naast het inleveren van het voucher ook een bedrag voor het collegegeld op tafel moet leggen. Anders gezegd, er wordt niet verwacht dat een aanbieder 'het doet' voor het bedrag van 1250 euro voor een semester of 2500 euro per studiejaar... (met een collegegeld van 0 euro of zelfs een negatief bedrag...).

De investering vanuit de werkgevers kan uiteraard te maken hebben met het (deels) betalen van het collegegeld (zoals nu al gebeurt) resp. het extra bedrag als het collegegeld hoger wordt dan wel een bijdrage aan de kosten die een opleiding moet maken. Dat werd al vaak gedaan voor duale opleidingen – hetgeen wettelijk niet mocht, los van dringende redenen met betrekking tot een vorm van maatwerk, dus daar zou je een voorbeeld aan kunnen nemen. Maar ook hieruit blijkt dat een voucher op zich niet als kostendekkend wordt gezien door de overheid.

Daarnaast wordt vastgelegd waar de evaluatie en de effectmeting van het experiment zich op richten, zoals de effecten op deelname van volwassenen, hun studiesucces, de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling van het aanbod. *(Een zuivere experimentele opzet waarbij effecten één-op-één vast te stellen zijn, zal om verschillende redenen (grote verschillen in sectoren, ontbreken van een zuivere controlegroep, tijdelijke aard van de experimenten) niet mogelijk zijn. De experimenten zullen gepaard gaan met uitgebreid kwalitatief en kwantitatief onderzoek om zoveel mogelijk te leren over de effecten ervan. Er zullen tussentijdse beslismomenten ingebouwd worden over voortzetting van het experiment en eventuele uitbreiding naar andere sectoren.)*

Helder. Een klankbordgroep met mensen uit het veld binnen het hbo zou handig zijn, ook met experts van hogescholen die juist niet meedoen.

Nadat in het convenant overeenstemming is bereikt over de hoofdlijnen, worden de voorwaarden en de evaluatieaanpak uitgewerkt in een experimenteer-AMvB. De experimenten starten zo spoedig mogelijk, uiterlijk met ingang van september 2016. Naar verwachting zullen in 2019 de resultaten van de eerste tussentijdse effectmetingen bekend zijn.

3. Lerarenopleidingen

Net als in sectoren zorg, welzijn en techniek, is in de sector onderwijs de behoefte aan opscholing groot, omdat er meer vraag is naar eerstegraads bevoegde docenten. Er bestaan al verschillende programma's gericht op mensen die aanvankelijk niet voor het leraarschap hadden gekozen, zoals 'Eerst de Klas' en het onderwijstraineeship. Voor leraren die zich verder willen bij- of opscholen is er de Lerarenbeurs. Vanuit de lerarenagenda worden met de VSNU en de Vereniging Hogescholen stappen gezet om de eerstegraads lerarenopleidingen aantrekkelijker te maken voor nieuwe doelgroepen onder studenten en werkenden.

Het kabinet maakt als eerste stap richting flexibilisering van de eerstegraads lerarenopleidingen mogelijk dat de educatieve minor aangeboden en gevolgd kan worden buiten de wo-bacheloropleiding. Een educatieve minor is een onderdeel van 30 studiepunten van een wo-bacheloropleiding, die een beperkte tweedegraads onderwijsbevoegdheid oplevert voor één van de schoolvakken. Doel van deze verruiming is een bredere doelgroep te interesseren voor het leraarschap en de lerarenopleiding, wat moet leiden tot meer eerstegraads gediplomeerde docenten. Werkenden of mensen die de bachelor al hebben afgerond, kunnen de educatieve minor als losse module volgen, en vervolgens een start maken met lesgeven. De minor kan later verzilverd worden als eerste module van de eerstegraadslerarenopleiding. Voor deze pilot, die in het studiejaar 2015/2016 zal ingaan, wordt een AMvB op basis van het experimenteerartikel in de WHW ontwikkeld.

Daarnaast wordt verkend of modulaire deelname aan hoger onderwijs wenselijk en mogelijk is voor docenten met een Lerarenbeurs, om zo de combinatie van werken en leren aantrekkelijker te maken. Bij deze verkenning worden de uitkomsten van de evaluatie van de Lerarenbeurs (januari 2015) betrokken.

4. Verkenning steunpunt validering

Het is van belang dat mensen de resultaten van het leren door (werk)ervaring en door deelname aan cursussen en trainingen kunnen verzilveren, als die leerresultaten vergelijkbaar zijn met wat in de opleiding wordt geleerd. Om het gebruik en de kwaliteit van valideringsprocedures voor erkenning van resultaten van non-formeel en informeel leren te versterken stelt het kabinet, naar aanleiding van het advies Rinnooy Kan, twee kwartiermakers aan. Zij onderzoeken de haalbaarheid van een steunpunt validering, brengen in kaart welke rollen, taken en verantwoordelijkheden daar moeten worden belegd en waar het steunpunt moet worden gepositioneerd voor het hoger onderwijs. Parallel hieraan start een verkenning gericht op validering in het mbo. Dit moet in het voorjaar van 2015 leiden tot besluitvorming over een (gezamenlijk) steunpunt validering voor het hoger onderwijs en mbo. *(Afhankelijk van de besluitvorming over validering op de arbeidsmarkt kan ook worden bezien of een steunpunt validering een rol heeft ten aanzien van de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld in de vorm van voorlichting over validering. Sociale partners zijn hierover nog in gesprek met aanbieders van validering op de arbeidsmarkt.)*

Er is al in een reactie vanuit bepaalde hoeken aangegeven dat men niet graag weer een nieuwe 'club' ziet verschijnen in het overvolle aanbod van organisaties die 'iets over het hbo mogen, moeten en willen zeggen'. Echter, als het gaat om een kleine, flexibele organisatie die met inzet van experts snel en adequaat kan inspelen op vragen, knelpunten en nieuwe ontwikkelingen rond validering – en als er ook nog een helpdesk aan wordt vastgekoppeld – kan het zeker geen kwaad. Een aanpak waarbij kan worden gewerkt zoals binnen het Landelijk Netwerk Ad, is dan wel aan te bevelen.

5. Versterking Associate degree

De Associate degree-programma's (Ad-programma's) zijn bij uitstek ook geschikt voor gerichte op- en bijscholing van werkenden met enkele jaren werkervaring. De Ad-programma's zijn inmiddels wettelijk verankerd. In lijn met het advies van de commissie Rinnooy Kan blijft het kabinet inzetten op verdere uitbouw van het aanbod van Ad-opleidingen. Hogescholen worden nadrukkelijk uitgenodigd op regionaal niveau initiatieven tot nieuwe Ad-programma's te nemen, in nauwe samenwerking met werkgevers. Het Landelijk Platform Associate Degree ondersteunt de ontwikkeling van kansrijke trajecten. En er zijn ook mogelijkheden voor instellingen om Ad-programma's uit te voeren buiten de vestigingsplaats van de bacheloropleiding, bijvoorbeeld op de locatie van een ROC.

Een voorbeeld uit de praktijk: de Rotterdam Academy

De Rotterdam Academy is een initiatief van de Hogeschool Rotterdam, het Albeda College en Zadkine. In dit samenwerkingsverband verzorgen zij Associate degree-programma's, die aansluiten bij de behoeften van werkgevers in de regio Rijnmond en de vraag naar hoger opgeleid personeel.

Weinig woorden voor een instrument dat een van de meest interessante ontwikkelingen is als het de flexibilisering betreft. Maar goede wijn heeft geen grote krans nodig. Dus gewoon aan de slag ermee...

6. Wegnemen belemmeringen in wet- en regelgeving

Onderwijsinstellingen wordt meer ruimte geboden om de werkplek te benutten voor de uitvoering van leeractiviteiten. Dit leidt tot efficiëntere opleidingstrajecten en biedt uitkomst voor werkenden die beter in staat zijn om te leren in een informelere setting. Om dit te bereiken wordt er (naar analogie van de uitzondering die geldt voor werkend leren bij duale opleidingen) in de beleidsregel doelmatigheid een uitzonderingsbepaling opgenomen voor werkend leren bij deeltijdopleidingen, zodat de bepalingen ten aanzien van vestigingsplaats geen belemmeringen meer opleveren om optimaal gebruik te maken van leren op de werkplek.

Dit is een van de meest interessante en tegelijkertijd uitdagende elementen van het voorstel zoals deze wordt gedaan. Er zijn veel werkplekken, maar het kunnen benutten ervan voor een geaccrediteerde opleiding is iets anders, vanwege de eisen die aan de omgeving van een werkplek worden gesteld. Het is dus geen kwestie van een over de muur van een bedrijf gooien van een set aan competenties en een aantal richtlijnen...

De vraag is of dit al bij al leidt tot meer effectiviteit bij het vormgeven van een opleiding zoals hier als vaststaand feit aan de lezers wordt meegegeven. Dat een informele setting ook voor allerlei groepen studenten prettig is, valt niet te ontkennen, maar er moet wel worden geleerd – wetende dat de opbouw van de studie vraagt om wisselende werkomgevingen, met oplopende eisen aan het niveau van de werkzaamheden, ook binnen de contracten die ten grondslag liggen aan het leveren van geld-opleverende-activiteiten.

Opmerkelijk is de relatie die vanuit deze twee zaken wordt gelegd met de macrodoelmatigheid – en dan gekoppeld aan wat er bij duale hbo-opleidingen mogelijk is. Is de overheid ervan overtuigd dat het benutten van de werkplek op dit moment binnen de huidige mogelijkheden overal optimaal gebeurt, dus dat hogescholen en bedrijven in staat zijn om de uitbreiding van de samenwerking (qua studielast dus) in kwalitatieve zin te borgen? Is er een rapport op dit punt, rond het borgen van kwaliteit van een studie die deels op een werkplek wordt gedaan, bijvoorbeeld bij bestaande duale trajecten?

Daarnaast zal het ministerie van OCW dit studiejaar gezamenlijk met de NVAO en de Inspectie duidelijkheid scheppen over de ruimte voor flexibiliteit die de bestaande wet- en regelgeving biedt. Een belangrijk deel van de belemmeringen die door onderwijsinstellingen wordt ervaren komt niet door feitelijke belemmeringen in wet- en regelgeving, maar door onjuiste of onbedoelde

interpretatie van de kaders of door instellingsbeleid. Duidelijkheid over hoe bestaande kaders bedoeld zijn en welke ruimte voor flexibilisering zij bieden moet bijdragen aan flexibilisering van opleidingen, de terughoudendheid ten aanzien van flexibilisering wegnemen en de kwaliteit van flexibel onderwijs waarborgen.

Een duidelijke waarheid. Er is al veel mogelijk maar als iedereen op eigen houtje aan het interpreteren gaan en zaken als 'zo is het toch echt' in het wandelgangencircuit de ronde laat doen, leidt dit tot minder vertrouwen van de overheid in constructies die worden bedacht, en verkocht. Het zou al handig zijn als er een 'handboek' met voorbeelden en interpretaties van belangrijke zaken uit de wet- en regelgeving verschijnt. Er moeten toch genoeg experts rondlopen die in de redactie ervan willen en kunnen plaatsnemen?

Een voorbeeld uit de praktijk: flexibel onderwijs bij universiteiten

In het universitair onderwijs bedient de Open Universiteit een groot deel van de vraag van werkkenden. Deeltijdonderwijs aan de andere universiteiten is beperkt, en sterk afgenomen de laatste jaren. De universiteiten bieden echter een ruim post-initieel aanbod, vaak ook in samenwerking met brancheorganisaties (zoals in de zorg, accountancy en advocatuur). In samenwerking met de Open Universiteit worden ook nieuwe flexibele trajecten ontwikkeld voor bijvoorbeeld het wegwerken van deficiënties en het toeleiden naar mastertrajecten (pre-masteropleidingen, schakelprogramma's). Veel universiteiten zijn verder actief met het ontwikkelen van nieuw online onderwijs dat breed toegankelijk is. Nederland behoort daarin internationaal gezien bij de voorlopers. De TU Delft heeft bijvoorbeeld de Delft Extension School opgericht waarin al het open en online onderwijs wordt gebundeld voor een brede doelgroep. Om het post-initiële aanbod van universiteiten een herkenbare waarde te geven, zullen de universiteiten in VSNU-verband werken aan een systeem van onderling erkende certificaten die aan modules in het post-initiële onderwijs kunnen worden toegekend. Door een herkenbare naamgeving en vermelding van bijvoorbeeld niveau, aantal studiepunten, de leeruitkomsten e.d., nemen de transparantie en het civiele effect toe. Ook wordt het zo makkelijker om certificaten te stapelen tot een diploma.

En koppelen aan het NLQF?

Meer ruimte voor maatwerk in het middelbaar beroepsonderwijs

Het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) speelt een cruciale rol in het opleiden van vakkrachten die nodig zijn voor onze economie. Dat geldt niet alleen voor jongeren die vanuit het voortgezet onderwijs het mbo instromen. Ook voor herintreedsters en volwassenen die hun loopbaan een andere wending willen of moeten geven biedt het mbo kansen.

De voorstellen met betrekking tot het mbo geven een interessante inkijk in hetgeen de overheid wil gaan doen dan wel laten doen. Nu is het zo dat vanaf 2016 met nieuwe kwalificaties zal worden gewerkt, en dat is al een hele klus op zich. Er tevens mee gaan werken in een meer flexibele vorm is dan op zich een uitdaging, maar wel goed als het meteen met die algemene invoering wordt meegenomen. Dat wil zeggen dat er snel besluiten moeten worden genomen, om dit mogelijk te maken.

Verder hebben we van onze kant niet de vrijheid genomen om alles van kanttekeningen te voorzien. Via andere wegen en activiteiten, gericht op het mbo, zullen we u in de komende maanden op de hoogte houden van ontwikkelingen die passen in de vormgeving van de aansluiting en doorstroom mbo-hbo, naar Ad en Bachelor.

Als gevolg van technologische ontwikkeling en globalisering lijken beroepen in het middensegment op de arbeidsmarkt onder druk te staan en er zijn aanwijzingen dat de beroepsbevolking op de niveaus 2/3 zich in een relatief kwetsbare positie bevindt. Voor deze groep volwassenen wordt scholing met het oog op duurzame inzetbaarheid nog belangrijker dan het al is.

Om het aanbod van opleidingen voor volwassenen aantrekkelijker te maken neemt het kabinet de volgende concrete maatregelen, waarmee meer ruimte wordt geboden voor modulair onderwijs-

aanbod en voor vernieuwende opleidingen. Ook zal het kabinet meer ruimte bieden voor opscholing in het middensegment.

1. Meer ruimte voor modulair aanbod en vernieuwende opleidingen

Het kabinet maakt het vanaf schooljaar 2016-2017 mogelijk dat mbo-instellingen door de overheid erkende certificaten met credits afgeven aan volwassenen. De certificaten kunnen worden afgegeven voor onderdelen van bestaande kwalificaties in de landelijke kwalificatiestructuur en zijn gericht op het vergroten van de vakbekwaamheid en arbeidsmarktpositie van volwassenen. Dit maakt het voor potentiële werkgevers en opdrachtgevers beter inzichtelijk over welke bekwaamheden iemand beschikt (voor zover het geen diplomagericht traject betreft). Daarbij is van belang dat een wildgroei aan certificaten wordt voorkomen en dat de waarde van een door de overheid erkend certificaat duidelijk is voor werkgevers. De door de overheid erkende certificaten worden niet door de overheid bekostigd.

De vraag is op welke wijze de overheid zal overgaan tot het erkennen van certificaten. Het zijn onderdelen van reguliere kwalificaties die met een certificaat worden bekroond, maar er zal wel meer nodig zijn. Er moet een procedure komen, waarmee er een link wordt gelegd met het NLQF, het raamwerk dus met niveaus. Gaat de SBB die erkenning aanvragen bij het NCP van het NLQF? Worden de onderdelen landelijk vastgesteld of per regio – want de programmering van een kwalificatie is aan de mbo-instellingen zelf, dus daarmee ook de vorm waarin de eenheid is te behalen...?

Let overigens op de mededeling dat er geen bekostiging is voor deze certificaten, dus degenen die alleen een stuk willen volgen, moeten zelf de beurs trekken. Hoe wordt echter omgegaan met werkenden die zich inschrijven voor de gehele opleiding, en alleen stukken volgen of uitvallen en op basis van de wel behaalde modules certificaten in ontvangst mogen nemen: moeten ze alsnog betalen voor het genoten onderwijs?

Met de pilotprojecten ECVET (European Credit System for Vocational Education and Training) is in de zorg en de techniek reeds ervaring opgedaan in het modulair opbouwen van delen van opleidingen. Ook kan het van meerwaarde zijn voor volwassenen voor wie het verwerven van vaardigheden taal of rekenen op het niveau van een mbo-niveau 2/3 een te grote uitdaging blijkt, maar voor wie individuele onderdelen van een kwalificatie op een dergelijk niveau wel haalbaar zijn. Om de transparantie van opleidingen te vergroten zal het vanaf schooljaar 2016-2017 mogelijk worden om de onderdelen waarvoor een certificaat kan worden afgegeven in te schalen op de niveaus van het Nederlandse kwalificatieraamwerk. Hierdoor wordt het gemakkelijker om in nationaal en internationaal verband inzichtelijk te maken over welk werk- en denkniveau iemand beschikt.

Interessant dat hier het fenomeen ECVET opduikt. Tot nu toe zijn er wel experimenten mee uitgevoerd, maar het draagvlak voor de invoering van 'studiepunten' in het mbo is op dit moment wel zeer bijzonder smal... Daarbij is er geen bekostiging en zal het benoemen van onderdelen met een erkend certificaat van een mbo-instelling een voorgeschreven programmering eisen nl. de inhoud ervan in een zo effectief mogelijke vorm aanbieden. Daarmee zullen die onderdelen een eigen leven gaan leiden.

Met de vernieuwing van de kwalificatiestructuur en de introductie van keuzedelen krijgen mbo-instellingen meer ruimte om in het aanbod van opleidingen rekening te houden met de wensen van volwassenen en de vraag van de arbeidsmarkt. De keuzedelen kunnen elke drie maanden worden vastgesteld waardoor snel op veranderende omstandigheden kan worden ingespeeld. De mogelijkheid tot het afgeven van door de overheid erkende certificaten gaat ook gelden voor de keuzedelen. Onderwijs gericht op uitsluitend het behalen van keuzedelen wordt niet door de overheid bekostigd.

In de regeling voor keuzedelen staat vermeld dat er geen niveau aan de keuzedelen zal worden gekoppeld, zodat elke mbo'er de keuze heeft uit het gehele aanbod – tenzij duidelijk is dat een bepaald keuzedeel voortbouwt op de delen basis en profiel. De erkenning kan dus niet in alle gevallen een niveau-aanduiding gaan inhouden.

De vernieuwde kwalificatiestructuur zal grondig worden geëvalueerd om te bezien of de wenselijke flexibilisering van het beroepsonderwijs ook daadwerkelijk wordt gerealiseerd. Om zoveel mogelijk flexibiliteit te bieden komt er voorts vanaf schooljaar 2016-2017 experimenteerruimte voor innovatieve opleidingen die bestaan uit onderdelen van bestaande kwalificaties. Voorwaarden om aan dit experiment deel te nemen is dat de bestaande kwalificaties onvoldoende ruimte bieden om dergelijke vernieuwende opleidingen vorm te geven en dat perspectief bestaat op een baan. Het gaat bijvoorbeeld om vernieuwende combinaties van (delen van kwalificaties) van technische en zorgopleidingen of juist groene en technische opleidingen. Bij de uitwerking van dat experiment wordt het model van tech levels zoals dat in het Verenigd Koninkrijk bestaat meegenomen. In het Verenigd Koninkrijk is het mogelijk om een nieuwe opleiding te starten als vijf werkgevers hebben aangegeven dit wenselijk te vinden. Bij de vormgeving van het experiment zal geborgd moeten zijn dat de opleiding niet alleen goed aansluit bij de huidige vraag van het bedrijfsleven, maar studenten ook leert omgaan met een veranderende arbeidsmarkt.

Zonder meer interessant...

Vanaf schooljaar 2015-2016 maakt het kabinet het mogelijk om te experimenteren met een gecombineerde leerweg bol-bbl. Dit experiment maakt het ook voor volwassenen beter mogelijk om over te stappen naar een sector met een beter carrièreperspectief. Ook herintreedsters kunnen zo beter inzetbaar worden. In dit experiment volgt de deelnemer het eerste deel van de opleiding op school (bol) om vervolgens het diploma te behalen bij de nieuwe werkgever die het onderwijs in het beroepsbegeleidende (bbl) deel van de opleiding verzorgt.

Wat in het hbo al kan, een duale opleiding waarbij het eerste deel in een voltijdse vorm kan worden gevolgd, wordt dus nu ook mogelijk in het mbo. Kunnen mbo en hbo dus over en weer van leren...

Waarom de vrouwelijke vorm wordt gebruikt voor iemand die 'herintreedt' is niet geheel duidelijk overigens. Er zijn toch ook huismannen?

2. Meer ruimte voor opscholing van vakmensen in het middensegment

Om de positie van volwassenen met mbo-niveau 2/3 op de arbeidsmarkt te versterken, verkent het kabinet in samenwerking met de branches nut, noodzaak en mogelijkheden van een uitbreiding van verkorte, diplomagerichte opleidingstrajecten op niveau 4. De structuur van de nieuwe kwalificatiestructuur biedt reeds mogelijkheden voor eenjarige opleidingen op niveau 4. In deze verkenning zal worden onderzocht hoe om te gaan met de vereisten voor taal en rekenen binnen het mbo. En in de verkenning zal ook de vraag worden betrokken of een dergelijke opleiding van meerwaarde kan zijn voor het bevorderen van de doorstroom van jongeren met een diploma op niveau 2 of 3 naar niveau 4.

Zou hiermee een nieuwe markt gaan ontstaan voor Ad-aanbieders in het hbo? De opmerking over rekenen en taal klinkt wat mysterieus, aangezien de argeloze lezer zal denken: Er dient toch te worden voldaan aan de eisen die gelden voor een diploma op een bepaald niveau?

Het kabinet verkent ook de mogelijkheden om het op experimentele basis mogelijk te maken om studenten die hebben deelgenomen aan de derde leerweg en die tijdens deze niet door de overheid bekostigde opleiding alle onderdelen hebben behaald behalve de eisen voor taal en/of rekenen, een door de overheid erkend certificaat uit te reiken (de derde leerweg kent geen urennorm). In de verkenning zal, vanuit het belang dat wordt gehecht aan taal en rekenen, worden meegenomen of volwassenen alleen mogen deelnemen indien zij de taal- en rekeneisen beheersen op

minimaal het niveau van de startkwalificatie. De verkenning van dit experiment zal in overleg met onderwijs, werkgevers en werknemers plaatsvinden.

Een opmerkelijke maar wel op een aantal punten toe te juichen verkenning. Er zou aan mensen die in de private sector alles van een mbo-kwalificatie hebben behaald (aan de leeruitkomsten hebben voldaan) behalve voor rekenen en taal, een overheidserkenning worden kunnen gekoppeld. Voorwaarde is dat er wel is voldaan aan de eisen daarvoor die behoren bij het niveau 2 (startkwalificatie), om niet met een onduidelijk traject te worden geconfronteerd. Wie gaat overigens de examens afnemen voor rekenen en taal? Hoe straks om te gaan met degenen die dit erkende certificaat op niveau 4 behalen, als het gaat om de doorstroom naar een hbo-opleiding?

Met deze maatregelen wordt het middelbaar beroepsonderwijs in staat gesteld om beter rekening te houden met de vraag van volwassenen. Daarbij wijzen we erop dat het duale onderwijs in het mbo verder ontwikkeld is dan in het hoger onderwijs. De vrije locatiekeuze in het mbo, die niet geldt in het hoger onderwijs, draagt hier ook aan bij. Bij duaal onderwijs is de vrager aan zet; achter elk opleidingstraject zit een werkgever waar de volwassene werkzaam is. Het bekostigde en niet-bekostigde onderwijs bedienen daarbij elk hun eigen doelgroep. Het niet-bekostigde onderwijs heeft daarvoor met bijvoorbeeld de derde leerweg ook veel ruimte. De beschikbare publieke middelen worden zo op een doelmatige wijze ingezet. De uitdaging in het bekostigde beroepsonderwijs is juist het realiseren van een beweging van concurreren naar samenwerken met een arbeidsmarktrelevant opleidingsaanbod.

Hogescholen: even lezen hetgeen hierboven staat over duaal onderwijs!

Het kabinet volgt nadrukkelijk de ontwikkelingen in het opleidingsaanbod voor volwassenen. Mochten de ingezette maatregelen onvoldoende soelaas bieden en de (eerste) ervaringen met experimenten met vraagfinanciering in het hoger onderwijs succesvol zijn, dan zal het kabinet welwillend kijken naar de mogelijkheid van experimenteren met vraagfinanciering in het mbo-aanbod voor volwassenen.

Er ligt hiermee een uitdagende opdracht op tafel voor het hbo: graag de experimenten goed aanpakken... zodat ook het mbo met vraagfinanciering aan de slag mag gaan. Het lijkt daarom handig om de verschillen die er zijn binnen beide sectoren goed op een rijtje te zetten, zodat op voorhand helder is welke kritische succesfactoren van wederzijds belang zijn.

Met de hiervoor genoemde maatregelen wordt nog meer flexibiliteit in het beroepsonderwijs gecreëerd waar de motie van de leden Lucas (VVD) en Jadnanansing (PvdA) ook om heeft gevraagd.²⁰ Voor de zomer van 2015 komt het kabinet in lijn met deze motie met voorstellen voor versterking van de flexibiliteit van het beroepsonderwijsbestel. (*Tweede Kamer, vergaderjaar 2014-2015, 33880, nr. 5.*)

Daarnaast komt het kabinet voor het einde van dit jaar met een plan van aanpak onderwijs voor jongeren in een kwetsbare positie.

Een plan van aanpak zoals in de laatste zin bedoeld, is zeker hard nodig.

Meer ruimte voor leren in het werk

Om te komen tot een echte leercultuur is het essentieel, maar niet voldoende als instellingen in het middelbaar beroepsonderwijs en hoger onderwijs meer maatwerk gaan leveren. Primair zijn werkenden en werkgevers immers zelf aan zet om te investeren in het op peil houden en aanleren van nieuwe kennis en vaardigheden. Een echte leercultuur vraagt om een omslag in het denken van werkzoekenden, zelfstandigen, werknemers en werkgevers.

Individueel zullen veel meer dan nu het geval is zelf de regie moeten nemen om tijdens de carrière te blijven investeren in hun inzetbaarheid. Dit is niet alleen noodzakelijk om tot pensionering productief in te werken, maar ook essentieel om elders aan de slag te gaan met het oog op de toenemende dynamiek op de arbeidsmarkt. Dit vraagt om maatregelen die intersectorale mobi-

liteit bevorderen, de onderwijsdeelname gericht op brede, duurzame inzetbaarheid van volwassenen stimuleren en het creëren van een leerrijke werkomgeving stimuleren.

Het individu als ondernemer van het eigen levenlang leren...

Praktijkvoorbeeld Achmea

Achmea investeert in de langdurige en brede inzetbaarheid van haar medewerkers. Zo worden medewerkers zonder startkwalificatie in de gelegenheid gesteld alsnog een diploma te behalen. Achmea werkt hierbij samen met NCOI. Opleidingstrajecten worden zo efficiënt en flexibel mogelijk ingericht, waarbij ook de werkplek wordt benut in de bbl-trajecten. Van de 1500 medewerkers zonder startkwalificatie maken er ongeveer 150 gebruik van de geboden mogelijkheden.

Stimuleren van intersectorale mobiliteit

Baanwisselingen vinden nu vooral binnen de eigen sector of tussen soortgelijke beroepen plaats. Ook ten opzichte van andere landen is de intersectorale mobiliteit laag. In de Verenigde Staten vinden twee keer zoveel baanwisselingen tussen sectoren plaats als in Nederland. In het Verenigd Koninkrijk zelfs drie keer zoveel. (*WRR (2013), Naar een lerende economie, Investeren in het verdienvermogen van Nederland, Amsterdam University Press*)

Hoewel baanwisselingen geen doel op zich zijn, kunnen zij, zeker bij mobiliteit in geval van (dreigende) werkloosheid, bijdragen aan een beter werkende arbeidsmarkt. Het is daarom gewenst dat mensen gemakkelijker van beroep of sector kunnen wisselen, ook als dit (om)scholing vereist.

De Wet Werk en Zekerheid creëert een rechtvaardiger en meer activerend stelsel van sociale zekerheid waarbij investeringen in inzetbaarheid beter gaan renderen. Bij amendement van Van Weyenberg / Hamer is daarin een scholingsplicht geïntroduceerd op grond waarvan de werkgever de werknemer in staat stelt scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie en, voor zover dat redelijkerwijs van de werkgever kan worden verlangd, voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer komt te vervallen of wanneer de werknemer niet langer in staat is zijn functie te vervullen. Daarnaast biedt de introductie van de transitievergoeding bij uitstap de mogelijkheid voor de werknemer om werkloosheid te voorkomen en voor de werkloze werknemer om tijdens werkloosheid te investeren in scholing gericht op ander werk. Scholing in een periode van werkloosheid kan de baankansen doen toenemen. Het kabinet hecht er daarom belang aan dat de transitievergoeding zo nodig ingezet wordt voor activiteiten gericht het bevorderen van baankansen, ook in andere beroepen en sectoren mocht de dynamiek op de arbeidsmarkt daar aanleiding toe geven. Bovendien kunnen onder andere, onder voorwaarden, kosten die voor het ontslag door de werkgever geïnvesteerd zijn in brede inzetbaarheid in mindering gebracht worden op de fiscale aanspraak op de transitievergoeding. Dit stimuleert werkgevers om al tijdens de loopbaan te investeren in de bredere inzetbaarheid van medewerkers. Om belemmeringen voor het aanbieden van leerwerkplekken te vermijden is voorts in de wet opgenomen dat de ketenbepaling niet van toepassing is op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (BBL).

Ook in de sectorplannen wordt volop ingezet op op- of omscholing van werknemers. Dit is scholing die erop gericht is dat de inzetbaarheid van de werknemers wordt vergroot. Het gaat daarbij om een interne of externe opleiding om mensen algemene vakspecifieke beroepsvaardigheden aan te leren. Bedrijfsspecifieke trainingen komen niet in aanmerking voor cofinanciering. In de plannen die in de eerste tranche van de sectorplannen zijn goedgekeurd, zijn al ruim 63.000 om- en bijscholingstrajecten, ruim 7.000 loonbaanchecks en –adviezen, meer dan 1.200 EVC's en 450 trajecten gericht op scholing van ouderen en inzet van jongeren opgenomen. (*Tweede Kamer, vergaderjaar 2013-2014, Kamerstuk 33566 nr. 69.*) De aanvragen van de tweede tranche worden op dit moment beoordeeld. Ook daar wordt volop ingezet op op- en bijscholing.

Bovendien komt naar verwachting de Sociaal-Economische Raad (SER) voor het eind van dit jaar met een advies over de rol van de sociale partners bij de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur. Daarin zullen zij ook aandacht besteden aan hoe zij meer verantwoordelijkheid kunnen dragen voor het van-werk-naar- werk begeleiden van mensen.

Het kabinet neemt aanvullend onderstaande maatregelen om de transitie op de arbeidsmarkt in gang te zetten.

Waar relevant zullen we deze zaken in de komende discussie-bijeenkomsten meenemen.

1. De derde tranche sectorplannen en de brug-WW

De derde tranche van de sectorplannen gaat zich focussen op het bevorderen van van-werk-naar-werk en van-werkloosheid-naar-werk transitie. Dit biedt ook kansen voor werkzoekenden die geen uitkering ontvangen. Sectoren die inzetten op om- of bijscholingstrajecten voor nieuwe medewerkers kunnen voor cofinanciering in aanmerking komen. De nadere voorwaarden voor de regeling cofinanciering sectorplannen worden in overleg met sociale partners uitgewerkt.

Om van-werk-naar-werk extra te stimuleren introduceert het kabinet in 2015 binnen de sectorplannen de brug-WW. Deze aanvullende ondersteuning vanuit de WW drukt de kosten voor werkgevers die werknemers willen aantrekken uit een ander beroep of sector. De brug-WW vergemakkelijkt baanwisselingen waarbij sprake is van substantiële omscholing. De brug-WW in combinatie met de derde tranche van de sectorplannen biedt perspectief op een baan in een andere sector of in een ander beroep voor werklozen en helpt werkgevers om moeilijk vervulbare vacatures, bijvoorbeeld in de technische sector, in te vullen. Zij dragen daarmee bij aan een beter werkende arbeidsmarkt.

2. Verbreding O&O-fondsen

O&O-fondsen spelen een belangrijke rol bij het op peil houden van kennis en vaardigheden van werkenden in een sector. Tegelijkertijd is het een bekend gegeven dat O&O-fondsen zich vooral richten op de eigen sector en inzetten op functiegerichte scholing. Met het oog op de toenemende dynamiek op de arbeidsmarkt is het wenselijk dat O&O-fondsen meer sector overstijgend gaan samenwerken. Werknemers kunnen dan gemakkelijker van een krimpende sector naar een groeiende sector. Consolidatie van O&O-fondsen uit sectoren die nauw met elkaar in verbinding staan of het omvormen van O&O-fondsen naar bijvoorbeeld transitiefondsen zou daar aan kunnen bijdragen.

In het kader van het Techniekpact is een dergelijke verkenning om de aan het Techniekpact gelieerde O&O-fondsen beter te laten samenwerken begonnen. Het kabinet vindt dat dit ook in andere sectoren navolging verdient. Het kabinet zal in gesprek treden met de sociale partners over deze visie van het kabinet, maar zal daarbij de rol van sociale partners in deze O&O-fondsen respecteren.

Stimuleren van scholing tijdens de loopbaan

De toenemende dynamiek op de arbeidsmarkt noodzaakt om tijdens de loopbaan meer dan nu aandacht te hebben voor het op peil houden van kennis en vaardigheden. Het kabinet neemt daarom de volgende maatregelen om volwassenen aan te moedigen ook tijdens de loopbaan kwalificerende scholing te volgen:

1. Levenlanglerenkrediet

De invoering van het levenlanglerenkrediet, zoals afgesproken in het akkoord over het studievoorschot, biedt nieuwe groepen studenten de mogelijkheid om het collegegeld - of het lesgeld (voor mbo-opleidingen) - te lenen. Dit neemt de financiële barrière weg voor studenten die geen recht (meer) hebben op studiefinanciering, waaronder het collegegeldkrediet, maar die wel gemotiveerd zijn om een opleiding te volgen om bijvoorbeeld een transitie naar een andere sector te maken of om een hoger opleidingsniveau te bereiken. Dit biedt ook kansen voor mensen zonder werkgever, zoals bijvoorbeeld herintredende vrouwen, om in zichzelf te investeren. Met de introductie van het levenlanglerenkrediet wordt het voorstel van de commissie Rinnooy Kan om het collegegeldkrediet toegankelijk te maken voor deeltijdstudenten overgenomen. Invoering van het levenlanglerenkrediet vindt plaats met ingang van 2017/2018.

Ook dit punt zal waar relevant in de discussies over de Ad worden besproken.

2. Studievouchers

Voor de eerste vier cohorten studenten die vanaf 2015/2016 in het hoger onderwijs instromen komen studievouchers beschikbaar, zoals afgesproken in het akkoord over het studievoorschot. Met deze studievouchers, ter waarde van circa 2.000 euro, krijgen afgestudeerden de mogelijkheid om tussen vijf en tien jaar na hun afstuderen nogmaals scholing te volgen. Deze maatregel bevordert de leercultuur en stimuleert tevens het deeltijdonderwijs in Nederland. De inzet van de vouchers zal worden geëvalueerd.

We nemen aan dat deze mogelijkheid openstaat voor degenen die straks een Ad behalen – en die tussen vijf en tien jaar daarna de Bachelor willen afmaken. Of is het zo dat deze groep nog gewoon een beroep kan doen op de vouchers die voortvloeien uit de adviezen van de commissie Rinnooy Kan en door de overheid overgenomen? Dat laatste lijkt het geval te zijn, aangezien deze bezitters van een Ad-getuigschrift in het algemeen nog geen Bachelor of Master hebben afgerond...

3. Aandacht voor inzetbaarheid van ZZP'ers en flexwerkers

Meer ruimte voor maatwerk in het middelbaar beroepsonderwijs en hoger onderwijs maakt het ook aantrekkelijker voor zzp'ers en flexwerkers om scholing te volgen. Ook voor deze groepen wordt het aantrekkelijker en gemakkelijker om scholing te volgen als opleidingstrajecten beter aansluiten bij de behoeftes van deze groepen. Het levenlanglerenkrediet biedt ook voor zzp'ers en flexwerkers die financiële barrières ervaren de mogelijkheid om verdere scholing te volgen om volgende stappen in de carrière te maken.

Zzp'ers kunnen soms onvoldoende zicht hebben op de mogelijkheden die er zijn om scholing te volgen. De afspraak dat zzp'ers onder voorwaarden gebruik moeten kunnen maken van voorzieningen uit O&O-fondsen uit het akkoord van sociale partners 'Perspectief voor een sociaal én ondernemend land: uit de crisis, met goed werk op weg naar 2020' kan hen daarbij helpen. Het kabinet roept sociale partners op dit punt snel uit te werken. Door zzp'ers onder voorwaarden gebruik te laten maken van voorzieningen uit O&O-fondsen kunnen zij ook profiteren van schaalvoordelen en een meer transparant opleidingsaanbod. In overleg met organisaties voor zzp'ers wordt dit punt door de sociale partners nader uitgewerkt.

Zoals geschetst in de inleiding heeft ook de positie van flexwerkers bijzondere aandacht. Met de Wet Werk en Zekerheid creëert het kabinet een eerlijker en rechtvaardiger stelsel van ontslag en WW. Ook versterkt het de positie van flexwerkers, door de balans tussen vaste en flexibele arbeid te herstellen. Ook flexwerkers hebben na een arbeidsovereenkomst van tenminste twee jaar recht op een transitievergoeding.

Voor het vergroten van de employability van flexwerkers ligt een belangrijke verantwoordelijkheid bij flexwerkers en hun werkgevers zelf. In het hierboven genoemde akkoord van sociale partners is afgesproken dat werkgevers zullen investeren in de positie van flexwerkers, onder meer via het aanbieden van scholing tot startkwalificatie en flexwerkers een gelijk recht te geven op van-werk-naar-werk en transitievoorzieningen. Het kabinet roept de sociale partners op de afspraken over zzp'ers en flexwerkers voortvarend ter hand te nemen.

De verdere uitrol van de Ad zal in de communicatie ook een specifieke actie moeten gaan kennen in de richting van de zzp'ers. Een Ad Ondernemerschap ligt voor de hand...

Stimuleren van een leerrijke werkomgeving

Veruit de meeste kennis en vaardigheden die werkenden tijdens het werkzame leven verwerven, leren zij op de werkplek. Van de totale tijd die werkenden aan leren besteden heeft veruit het grootste deel betrekking op dit zogenaamde informele leren. Dit is ook met name van belang voor laag opgeleiden, omdat zij veelal een voorkeur hebben voor leren in een informele setting.

Meer en meer bedrijven maken werk van het creëren van een leerrijke werkomgeving. Door taakverbreding en functieroulatie breder toe te passen en leren en werken op de werkvloer sterker te verweven, kan duurzame inzetbaarheid verder gestimuleerd worden. Dit levert niet alleen een bijdrage aan de persoonlijke ontwikkeling van werkenden, maar kan ook leiden tot meer betrokkenheid en een hogere productiviteit van werkenden.

Werkenden en werkgevers zijn vooral zelf aan zet zijn om een leerrijke werkomgeving te creëren. Zij plukken daar immers voor een groot deel ook zelf de vruchten van. Het kabinet stimuleert hen om te komen tot een leerrijke werkomgeving, onder meer door de volgende maatregelen te nemen:

1. Duurzame inzetbaarheid MKB

Met name in het MKB is er volop ruimte om meer werk te maken van duurzame inzetbaarheid. Het kabinet is voornemens om MKB Nederland een subsidie te verlenen om bedrijven in het MKB te stimuleren met duurzame inzetbaarheid aan de slag te gaan. Het doel van het project is om – samen met partners als werkgeversorganisaties en branches – ten minste 1.000 bedrijven te ondersteunen. Deze 1.000 bedrijven maken een analyse van hun bedrijf en medewerkers en krijgen ondersteuning bij het tijdig toepassen van de juiste maatregelen. Maatregelen die – afhankelijk van de situatie in het bedrijf – onder meer gericht zijn op scholing, interne en externe mobiliteit en het creëren van een leerrijke werkomgeving.

De aanpak richt zich op een beperkt aantal bedrijven: om te leren hoe we bedrijven kunnen interesseren te investeren in duurzame inzetbaarheid en wat goed werkt in de praktijk. Communicatie hierover door het programma Duurzame Inzetbaarheid zorgt ervoor dat het Nederlandse bedrijfsleven daar in bredere zin van kan profiteren.

Zonder meer toe te juichen. Ook iets om de Ad onder de aandacht te brengen, als werkenden op mbo-niveau zouden vastlopen zonder een doorgroei naar een hbo-niveau.

2. Bevorderen leercultuur en mobiliteit

Het kabinet stelt in 2014, in het kader van het ESF-programma, € 22 miljoen beschikbaar voor projecten om werknemers productief en vitaal te houden. Het programma staat open voor alle bedrijven. Door zijn laagdrempeligheid is het in het bijzonder aantrekkelijk voor het MKB, waar relatief veel laagopgeleiden werken. Subsidieaanvragen kunnen onder andere betrekking hebben op het bevorderen van de leercultuur in bedrijven en het stimuleren van interne en externe mobiliteit van werknemers.

Specifieke aandacht voor onderwijs, zorg en techniek

Specifieke aandacht is de komende jaren nodig voor de scholingsbehoefte in het onderwijs, de zorg en de technieksector. Deze sectoren staan voor een aanzienlijke uitdaging om in de toekomst over voldoende en goed gekwalificeerde medewerkers te beschikken. Dit vraagt om aandacht voor opscholing tot masterniveau in de onderwijssector, om- en bijscholing naar hogere opleidingsniveaus binnen de zorgsector en om- en bijscholing in de richting van de technieksector. Het kabinet neemt daarom maatregelen die in het bijzonder gericht zijn op deze sectoren, waaronder de in deze brief beschreven maatregel op het gebied van vraagfinanciering en het toegankelijker maken van de educatieve minor.

1. Techniekpact

De komende jaren is er volop werk voor mensen met een bètatechnisch profiel. Tot 2020 gaan jaarlijks meer dan 70.000 bouwvakkers, installateurs, elektrotechnici en werktuigbouwers met pensioen. Om deze plaatsen op te vullen moeten mensen opgeleid worden en moeten technici voor de techniek behouden worden. Dat is een uitdaging en om die reden is op 13 mei 2013 het Techniekpact gesloten. Door sociale partners wordt onder meer via de sectorplannen hard gewerkt om deze regionale en sectorale arbeidsmarkt vraagstukken op te lossen.

Voor op-, om- of bijscholing op maat is samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven noodzakelijk. Dit krijgt vorm in centra voor innovatief vakmanschap in het mbo (CIV's), de samenwerkingsverbanden via het regionaal investeringsfonds mbo, de centers of expertise in het hbo (CoE's) en via de sectorplannen. Veel sectoren, waaronder de technische, hebben reeds een sectorplan opgesteld waarin ingezet wordt op het bevorderen van van-werk-naar-werk. Bij de uitwerking hiervan kunnen technische - en topsectoren beter samenwerken. De mogelijkheden worden vergroot als er niet alleen binnen de sector, maar ook in andere technische sectoren gekeken kan worden naar een nieuwe baan. De landelijke sectorplannen bieden ook aansluitingsmogelijkheden voor de regio's. Daartoe worden nu - aanvullend - ook regionale implemen-

tatiebijeekomsten georganiseerd. Om de bovensectorale en regionale samenwerking te versterken zullen de mogelijkheden worden verkend om de krachten van alle aan het Techniekpact gelieerde O&O-fondsen te bundelen. Daarbij kan worden gedacht aan het gezamenlijk opzetten van (regionale) experimenten om de (technische) vacatures te vervullen die gaan ontstaan. Hiervoor kunnen onder andere de middelen voor de 3e tranche sectorplannen en de mogelijkheden van de aanvullende brug-WW worden ingezet.

2. Plan van aanpak scholen voor zorg en welzijn

De transities in de zorg leiden tot een vraag naar ander, breder en over het algemeen hoger opgeleid personeel. Het accent verschuift van het verlenen van zorg naar het organiseren van zorg, waarbij samen met de patiënt gekeken wordt naar wat de patiënt en diens omgeving zelf kunnen bijdragen en waar professionele ondersteuning nodig is. Om deze transitie beter mogelijk te maken zal het kabinet samen met stakeholders zoals onderwijs- en zorginstellingen, een plan van aanpak opstellen. Dit plan van aanpak zal begin 2015 aan Uw Kamer worden gestuurd.

Onderdeel van dat plan van aanpak is het faciliteren van de werkzaamheden van de door VWS ingestelde commissie Innovatie zorgberoepen en opleidingen. In de regio's Leeuwarden en Amsterdam wordt onder regie van mevrouw Kaljouw, voorzitter van de commissie Innovatie zorgberoepen en opleidingen, vanuit de verwachte zorgvraag in 2030 geredeneerd welke beroepen daarbij horen en welk onderwijs daar het beste bij past. In deze twee regio's wordt gestart met het op de zorgvraag aanpassen van de opleiding voor verpleegkundigen, waarna andere regio's kunnen aanhaken. Wanneer dit succesvol blijkt te zijn volgen andere opleidingen in de zorg- en welzijnssector.

Naast de optie om aan te sluiten bij de regio's waar de commissie Innovatie zorgberoepen en opleidingen actief is, is het voor andere regio's en opleidingen in mbo en ho vanzelfsprekend ook belangrijk om het onderwijs nog beter aan te laten sluiten op de toekomstige vraag van de arbeidsmarkt. In de brief over het plan van aanpak scholen voor de zorg en welzijn zal nader worden ingegaan op het verbeteren van die aansluiting en op het scholen en opleiden van in de zorg werkzame medewerkers. Ook de experimenten vraagfinanciering en de pilots flexibilisering dragen bij aan een betere aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt en het opleiden van medewerkers.

Om in de gaten te houden...

Tot slot

De toekomstige arbeidsmarkt stelt steeds andere en hogere eisen aan onze beroepsbevolking. De noodzaak om continu te investeren in de ontwikkeling van kennis en vaardigheden en bij-, open om te scholen naar een ander beroep of hoger opleidingsniveau neemt daarom toe. Door onderwijsinstellingen meer ruimte te geven om maatwerk te bieden, meer en beter rekening te houden met kennis en vaardigheden die elders opgedaan zijn, scholing tijdens de loopbaan en intersectorale mobiliteit te stimuleren, neemt het kabinet - in aanvulling op het reeds ingezette beleid - concrete maatregelen die onderwijsinstellingen en het individu toerusten en uitdagen om leren en werken sterker te verweven.

Het kabinet kan dat echter niet alleen. Om écht te komen tot een leercultuur is het vooral van belang dat het individu, werkgevers, onderwijsinstellingen, zelfstandigen en andere stakeholders in de regio zelf de handschoen oppakken. Het kabinet roept hen dan ook op om zelf actief aan de slag te gaan om tot een sterkere leercultuur te komen.

Met de maatregelen in deze brief heeft het kabinet belangrijke stappen gezet om deze partijen meer te prikkelen en meer toe te rusten te investeren in de permanente ontwikkeling van kennis en vaardigheden. De komende tijd treden wij als onderdeel van het programma Duurzame Inzetbaarheid actief in contact met werknemers, het bedrijfsleven, zelfstandigen, onderwijsinstellingen en de regio's om concrete afspraken te maken en acties op te zetten om de leercultuur in Nederland te versterken. Daarbij gaan we *best practices* verder verspreiden en zullen we partijen uitdagen om werken en leren sterker te verweven. Het is immers de werkvloer en de regio waar een sterkere leercultuur haar beslag zal moeten krijgen.

6 VERENIGING HOGESCHOLEN

Hieronder een tweetal berichten vanuit de Vereniging Hogescholen. Ten eerste het persbericht na het verschijnen van de LLL-brief; ten tweede de aankondiging van een bijeenkomst hierover op 11 december.

6.1 Hogescholen willen doorpakken met flexibel deeltijdonderwijs

31 oktober 2014

De Vereniging Hogescholen is op hoofdlijnen positief over de vandaag aangekondigde initiatieven van het Kabinet om een impuls te geven aan 'Leven lang Leren', om mensen voortdurend bij en om te scholen. Het sluit aan bij de wens van hogescholen om meer werk te maken van flexibel deeltijdonderwijs. Desalniettemin vindt de Vereniging dat hogescholen pas echt kunnen doorpakken als een aantal belangrijke wettelijke belemmeringen wordt opgeheven. Thom de Graaf, voorzitter van de Vereniging Hogescholen: "Wil het Kabinet serieus werk maken van flexibel deeltijdonderwijs, dan geeft het toestemming aan hogescholen om onderwijs in modules aan te bieden en op verschillende locaties."

Het hbo wil, samen met werkgevers, stevig inzetten op flexibel deeltijdonderwijs gericht op het behalen van een diploma. Hogescholen willen het deeltijdonderwijs beter laten aansluiten bij de individuele wensen van werkenden/werkzoekenden en beter aanhaken bij de arbeidsmarkt. Meer flexibiliteit in het deeltijd hoger onderwijs heeft betrekking op het moment van instromen, de af te leggen leerweg, het studietempo en lessen op meer locaties. Om dit te realiseren willen hogescholen in het huidige systeem de wettelijke mogelijkheid hebben om:

1. deeltijdonderwijs ook per module (gecertificeerd) aan te mogen bieden waarbij de optelsom van de certificaten leidt tot een diploma;
2. deeltijdonderwijs op meer locaties aan te mogen bieden;
3. een deeltijdopleiding een zelfstandige positie te geven waardoor deze ook zonder de voltijdsopleiding kan worden aangeboden.

Impuls op korte termijn

Hogescholen bieden momenteel een breed palet aan deeltijdopleidingen, soms in kleine klassen, waarbij de onderwijskwaliteit voorop staat. Ook zien hogescholen dat het vol- en deeltijdonderwijs elkaar versterken. Daarbij biedt de nauwe relatie van hogescholen met de regio in het kader van praktijkgericht onderzoek, ook het deeltijdonderwijs extra verdieping in de praktijk. Bij het opheffen van de wettelijke belemmeringen wordt het onderwijsaanbod in deeltijd op korte termijn extra gestimuleerd. Een impuls waar de huidige arbeidsmarkt bij gebaat is. De maatregelen die de minister voorstelt met pilots en experimenten zullen pas op de lange termijn resultaat boeken.

51.000 hbo deeltijdstudenten

Het kabinet wil stimuleren dat meer mensen in deeltijd een diploma halen in het hoger onderwijs. Dat sluit aan bij het beleid van de publiek bekostigde hogescholen. Momenteel haalt al bijna 56% van de deeltijdstudenten een diploma in 5 jaar. In het studiejaar 2013-2014 heeft het hoger beroepsonderwijs bijna 51.000 deeltijdstudenten en zijn er 53 Associate Degree, 127 Bachelor en 34 verschillende Master opleidingen in deeltijd. Bij de voorlopige aanmeldcijfers voor dit studiejaar zien we een stijging van het aantal nieuwe deeltijdstudenten met 6,7% tot ruim 7.400. Dit is de eerste stijging van het aantal eerstejaars deeltijdstudenten sinds 2009. De stijging zit vooral in de sectoren techniek en onderwijs. In 2009-2010 waren er zo'n 64.000 deeltijdstudenten.

6.2 Studiedag 'Werken aan deeltijd - Op weg naar aantrekkelijker deeltijdonderwijs'

11 december 2014

26 september 2014

De toekomst van het bekostigde deeltijd hoger onderwijs staat ter discussie. In de afgelopen jaren is het aantal studenten en het opleidingsaanbod afgenomen. Minister Bussemaker wil een nieuwe koers in het hoger deeltijdonderwijs voor volwassenen. Namelijk onderwijs dat aansluit bij de kenmerken en behoeften van deze doelgroep en bij de vraag van de arbeidsmarkt. De commissie Rinnooy Kan adviseerde de minister hierover. Meer flexibiliteit, meer maatwerk, en meer vraaggerichtheid worden genoemd om het deeltijdonderwijs aantrekkelijker te maken. Sommige hogescholen spelen hier al op in en revitaliseren hun deeltijd aanbod. Anderen beraden zich op de vraag op welke wijze zij hun deeltijdonderwijs verder willen vormgeven.

Hoe kunnen de hogescholen zelf invulling geven aan de omslag om het deeltijd hoger onderwijs toekomstbestendig te maken? Op welke wijze kan het aanbod aantrekkelijker en vraaggerichter? Wat is er mogelijk en wat werkt? Welke ervaringen zijn er met blended leren (met vormen van online-leren en werkplekleren)? Wat is de betekenis van het werken met leeruitkomsten? Welke ervaringen hebben we met mooc's? Wat kunnen Associate Degrees voor de doelgroep deeltijdstudenten betekenen?

Op de jaarlijkse studiedag van de Vereniging Hogescholen 'Werken aan deeltijd – Op weg naar aantrekkelijker deeltijdonderwijs' vindt over deze vraagstukken kennisdeling plaats. De heer Alexander Rinnooy Kan is één van de sprekers op deze dag. Doet u mee?

Doelgroepen en datum

De studiedag vindt plaats op donderdag 11 december 2014 in Congres- en vergadercentrum Antropia in Driebergen (naast het station). De dag is bedoeld voor beleidsmakers, opleidingsmanagers en docenten van hogescholen.

Thema's

De volgende thema's komen in ieder geval aan de orde:

- Een flexibel aanbod
- Onderwijsinhoud en leerwegen
- Financiering
- Samenwerking met private partijen
- Doelgroepen