

Aandachtspunten Flexibilisering

Hier in het kort zaken die aandacht verdienen als het gaat om flexibilisering van het h(b)o.

1. Er verschijnen veel rapporten over ons hoger onderwijs, met uiteenlopende adviezen. Het lijkt erg lastig om op basis daarvan **een strategie uit te zetten voor flexibilisering en levenlang leren**. Er mist met het oog daarop een breed gedragen **'denktank'** met experts die 'op de werkvloer' veel ervaring hebben opgebouwd en een bijdrage hieraan zouden kunnen leveren. De invloed op een strategie vanuit landelijke organisaties die opereren binnen het hoger onderwijs is mogelijk onevenredig groot, zeker omdat ze los van elkaar plannen bedenken en op externe initiatieven altijd terughoudend reageren om zelf de effecten uitgebreid vanuit de eigen invalshoek door te berekenen.
2. Er is en wordt nog steeds geen wezenlijke discussie gevoerd over de mogelijkheden om met de **Associate degree verder het hbo te flexibiliseren**, dus om aan te sluiten bij de vraag naar andere vormen voor het aanbieden van onderwijs – voor jongeren (vooral vanuit het mbo) en volwassenen (werkenden). De Ad werd en wordt al langere tijd neergezet als een soort 'Haarlemmer Wonderolie' daarvoor, maar daar blijft het dan veelal bij.
3. De **experimenten rond het flexibiliseren van het deeltijdse (en duale) hbo** via twee sporen: werken met leeruitkomsten en gebruiken van vraagfinanciering, lijken niet hun doel te gaan bereiken. Zeker wat betreft de vraagfinanciering is dat het geval, mede gelet op de manier waarop de experimenten hierop zijn ingericht; voor het werken met leeruitkomsten is er de angst dat straks de ervaringen niet breed kunnen worden gedeeld en de aanbevelingen niet indalen in de regelgeving en de daarbij behorende kaders.
Daarnaast is de **wetgeving niet meer up-to-date voor deeltijd en dual**, dus er worden experimenten verricht op basis van een verouderd systeem – en daarmee is niet duidelijk wat de effecten waard zijn. Sinds het eind van de vorige eeuw is er geen significante poging gedaan om tot aanpassingen te komen, gezien de dynamiek in de vraag naar scholing.
De overheid lijkt tevens niet snel genegen om het systeem aan te passen. Zo is de Associate degree dan wel ingevoerd – als een element binnen het systeem – maar **er wordt geen duidelijke en breed gedragen aanzet gegeven om de effecten ervan en de kansen om die te optimaliseren voor de doelgroepen**, in beeld te brengen en vervolgens te gebruiken voor het systeem (hetgeen opmerkelijk is als de overheid zelf nadrukkelijk achter de Ad staat, voor zaken als doorstroom mbo-hbo, opscholing van werkenden, bijscholen van werkzoekenden, enz.).
4. De overheid concentreert zich – noodgedwongen – teveel op het formele onderwijs, en dan vooral op het bekostigde systeem. Er wordt vanuit diverse hoeken gepleit **voor een bredere aanpak, gelet op het levenlang leren**. Er zijn aanzetten gegeven, er is wel overleg, maar de oproep in januari 2017 vanuit de TK om de aanbieders meer te laten samenwerken, om de sterke punten van het bekostigde en private systeem te combineren, heeft nog geen formeel vervolg gekregen.
Met de invoering van het **NLQF als raamwerk** voor kwalificaties in ons land, formeel en ook niet-formeel wordt het mogelijk om volgende stappen te zetten in de flexibilisering van leerwegen, met respect voor de beide systemen.
5. Er is **een versterking nodig** voor de vormgeving van de **samenwerking tussen het werkveld (georganiseerd) en het hbo (als onderwijssector)**. Er zal daarom moeten worden gekeken naar nieuwe vormen van dualisering, met trajecten die de basis hebben in hetgeen binnen het werkveld als 'beroepskwalificaties' worden gezien. De vertaling van dergelijke kwalificaties, verbonden aan beroepen en functies, naar 'onderwijskwalificaties' kan leiden tot vormen van werken en leren, met de inzet van een **onderwijs-studie-contract** (zie de Higher Apprenticeships in Engeland). Ook passen daar **nieuwe type onderwijskwalificaties** bij, zoals het Hoger Bedrijfsdiploma, met inschakeling van aanbieders van niet-formeel (privaat) onderwijs – en de nationale koepels daarvoor.

Er zou kunnen worden besloten om **een experiment** in het leven te roepen voor de **Associate degree in een duale vorm**, flexibeler dan nu mogelijk is. Daarmee is het kader af te bakken en is het mogelijk om de ervaringen te gebruiken voor de Ad-opleidingen en niet noodzakelijkerwijs voor de bacheloropleidingen.

6. De overheid zal op zeer korte termijn aandacht moeten besteden aan de verdere uitbouw van de **Regionale Associate Colleges**, voor de Ad en de samenwerking mbo-hbo. Het is van belang dat helder is wat een RAC is en wat de mogelijkheden zijn voor hogescholen om een dergelijk instituut te gebruiken, en wat de voordelen zijn.
7. De invoering van de Ad is aanleiding om goed te kijken naar het goedkeuren van aanvragen in het kader van de **macrodoelmatigheid op basis van de variant: voltijd, deeltijd en duaal**. Daarmee kan een fijnere verdeling van het aanbod worden bereikt. Het betekent ook dat het gaan verzorgen van een nieuwe variant altijd via de CDHO moet lopen, en niet kan plaatsvinden op basis van een automatisme.
8. Het is noodzakelijk om de **WHW integraal onder de loep te nemen** voor het bezien waar bepaalde regelingen niet goed zijn verwoord dan wel leiden tot onduidelijkheid resp. het niet kunnen gebruiken voor het doel waarvoor ze in het leven zijn geroepen. Ook de bijbehorende **kaders voor de NVAO en CDHO** moeten daarbij in ogenschouw worden genomen. Het gaat om zaken als deeltijd, duaal, hbo en koppeling aan werkveld, gebruik van credits en studiepunten, bedrijfsopleidingen, indelen deeltijdse programma's, hbo-bachelor voor vwo'ers, Ad op een mbo-locatie, termen zoals afstudeerfase, afstudeerrichting, enz.
9. Het is dus kort dag als het gaat om een **toekomstscenario voor het hbo als gevolg van de verdere invoering van de Associate degree-opleiding**. Het kan leiden tot minder studenten per hogeschool (Ad'ers die gaan werken, betere rendementen Bachelors e.d.). Daarnaast dient in het scenario moeten worden bezien wat het **gedrag van Ad-alumni** betekent voor de bekostiging van het hbo, als zij kiezen voor een bekostigde hbo-bachelor na een aantal jaren – en ze dus verspreid over een bepaalde periode terugkeren bij een hogeschool. Dit kan tot stijgende en dalende, **dus fluctuerende inschrijfaantallen** leiden.
10. De **motie van de TK** (juli 2017) om voor de Ad de **contacten met het werkveld** te stimuleren en te ondersteunen dient nog te worden uitgewerkt.
11. Er zijn **regionale ambitieplannen voor mbo-hbo**. Deze kunnen worden aangegrepen voor verdere aandacht voor de Ad-opleiding en het levenlang leren. Ook kan worden bezien hoe de rendementen in het hbo kunnen worden verbeterd.
12. Het hebben van een zgn. **werkveldcommissie (werkveldadviesraad)** voor een bachelor- en Ad-opleiding is **wettelijk gezien niet verplicht**. Dat is opmerkelijk aangezien het hbo wel op een bepaalde wijze moet zijn gericht op het opleiden van mensen voor het werkveld. Ook is daarom lastig om te komen tot **structurele samenwerking tussen het werkveld en instellingen**, voor bepaalde nationale en regionale netwerken met vertegenwoordigers vanuit de werkveldcommissies. De afstand tussen werkveld en hbo blijft hiermee groter dan noodzakelijk is.

Annex 1: Gedachten bij 'flexibilisering' van het hoger (beroeps)onderwijs

Hierbij een aantal gedachten als het gaat om het kijken naar mogelijkheden die de verdere invoering van de Associate degree met zich brengt, en dan gaat het om het verder kunnen flexibiliseren van het hbo. Het gebeurt aan de hand van een aantal onderwerpen, met steeds een paar kanttekeningen. Zie het als een aanzet voor verdere discussies en onderzoek naar de haalbaarheid van bepaalde gedachten (naast het feit dat we op de Dag van de Ad op 16 maart zullen ingaan op 'een toekomstscenario voor het hbo als gevolg van de verdere inbedding van de Ad in het gehele systeem').

Flexibilisering

- Er moet nadrukkelijk een nieuwe en innovatieve impuls worden gegeven aan de flexibilisering van het hoger (beroeps)onderwijs, gelet op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Deze maken het noodzakelijk om met formele opleidingen voor jongeren sneller op de dynamiek te kunnen inspelen. Voor dezelfde en tevens daarvan afgeleide opleidingen voor werkenden (volwassenen) moet worden bezien hoe werken en studeren kunnen worden gecombineerd om mee te gaan in de ontwikkelingen binnen functies en beroepen.
- Flexibilisering levert een bijdrage aan een betere structuur voor 'levenlang leren', een proces dat zich niet meer beperkt tot het eerste deel van het werkzame leven. Ook op latere leeftijd maakt scholing deel uit van de mate waarop iemand 'employable' is.
- De huidige experimenten rond flexibilisering in het deeltijd (en duale) hbo vormen op zich een goede aanzet voor de discussie op dit punt. Het belangrijkste effect ervan is dat er bij een aantal hogescholelaren ineens veel meer aandacht is voor de vormgeving van de combinatie van werken en studeren. Echter, de wetgeving (WHW) waarvan mag worden afgeweken is op zich en in formele zin beperkt (minder vrijheid dan de meeste instellingen denken en hopen). Daarnaast leeft er de angst dat de ervaringen die nu worden opgedaan, straks niet concreet genoeg zullen gaan indalen in de wet- en regelgeving. De experimenten beperken zich nog tot een beperkte groep in het hbo en hebben nog niet geleid tot brede discussies in andere delen van het hbo. Overigens lijkt het mogen werken met vouchers waardoor bekostigde instellingen zich voor bepaalde opleidingen als privaat mogen gedragen, niet succesvol te zijn.
- Het flexibiliseren van het hbo vraagt om een discussie over het systeem zoals dat nu wordt gehanteerd, inclusief de daarbij behorende wet- en regelgeving¹. Dat betekent niet dat het gehele systeem op de schop moet. Er kan ook binnen deelsystemen naar aanpassingen worden gezocht, zeker nu we in het hbo de Associate degree hebben als nieuwe opleiding.

Noodzaak

- Het hbo dient zich in wettelijke zin te richten op het beroepenveld, dus de arbeidsmarkt. Dat wil zeggen dat hogescholelaren een brug moeten slaan tussen beroepskwalificaties en onderwijskwalificaties. Dat is op zichzelf een uitdaging omdat initiële onderwijskwalificaties op een bepaald niveau (van het NLQF) zich richten op beginnende beroepsbeoefenaren. Maar mensen die al een tijd werken, lijken te worden geconfronteerd met functies en beroepskwalificaties waarvan de competenties zich op verschillende niveaus bevinden (als het ware gegroepeerd rondom een 'gemiddeld niveau', met mogelijke uitschieters naar boven en beneden).
- Daarnaast is er sprake van een dynamiek binnen werkveldsectoren die invloed heeft op de vereiste competenties (inhoud en niveau). Dat moet zijn terug te vinden in formele opleidingen (jonge afgestudeerden) en functiegerichte scholingstrajecten (werkenden, volwassenen). Een consequentie is dat scholing voor volwassenen, in combinatie met werk en gelet op het zorgen

¹ In de afgelopen jaren is een brede discussie over het systeem en daarbij behorende thema's door de overheid vermeden (los van de invoering van de Ad, een ontwikkeling die van 'onderaf' is ingezet). Een bizar voorbeeld is het feit dat als vanaf 2001 in het hoger onderwijs met credits (EC) zou zijn gewerkt, allerlei experimenten niet nodig zouden zijn (geweest). De EC maakt het werken met 'leerwegaafhankelijke leeruitkomsten' en dus een 'output-systeem' mogelijk, terwijl met het huidige wettelijke begrip 'studiepunt' nog steeds wordt gekeken naar de studielast en wordt gewerkt met een 'input-systeem'. Overigens gebruiken alle overheid-gerelateerde organisaties (NVAO, CDHO, CROHO, DUO enz.) in hun systemen het begrip EC dat als zodanig niet in de wet (WHW) voorkomt en gedefinieerd. Opmerkelijk derhalve omdat mogelijk in juridische zin in de periode tot nu toe, na de invoering van het BaMa-stelsel, de afgegeven diploma's in het hoger onderwijs niet voldoen aan de wet. Of ze daarmee 'ongeldig' zijn, is een vraag die juristen moeten beantwoorden.

voor nieuwe competenties die nodig zijn voor de functie en de loopbaan, een andere opzet moet krijgen. Voor de goede orde: dit kan via het private onderwijs, maar er zijn er mogelijkheden om dit te implementeren binnen het bekostigde systeem. Daarmee wordt voldaan aan een wens van de Tweede Kamer (januari 2017) en van de werkgeversorganisaties om met consortia van bekostigde en private instellingen hierop gericht in te spelen.

- Een interessant punt hierbij is het duale hbo waarbij de student ook een arbeidscontract nodig heeft om de studie te kunnen volgen. Omdat het voor een deel gaat om het functioneren op een bepaald niveau, ligt het voor de hand dat ook in die werkomgeving competenties kunnen worden verworven die boven en onder het niveau te positioneren zijn. Dat kunnen ook competenties zijn die passen bij een beroepsgerichte training met een eigen kwalificatie – en die aan het NLQF te koppelen is.

Omgekeerd zouden volwassenen die deze certificaten als werkende (en niet als formele student) behalen, bij een overstap naar een duale of deeltijdse hbo-opleiding vrijstellingen kunnen krijgen.

Tevens zullen op deze wijze formele opleidingen kansen krijgen om up-to-date te blijven.

Associate degree

- De invoering van de Associate degree als opleiding kan aanleiding zijn tot experimenten voor het flexibiliseren van leerwegen, zonder daarmee ook een soortgelijke verplichting te hebben voor de bachelor- en masteropleidingen.
- Een eerste stap kan worden gedaan met een duale vorm voor de Ad, mede gelet op de groei van trajecten waarbij werken en leren worden gecombineerd – en in dit geval ook met gebruik van de dynamiek in het werkveld qua inhoud en niveau. Uiteindelijk kan de controle op het gemiddelde niveau plaatsvinden, op 5. Voor de goede orde, het betreft een duale invulling die aansluit bij de voltijd, in een experimentele vormgeving.
- Het experiment kan vanuit twee invalshoeken worden ingevuld:
 1. Jongeren die een formele Ad in een werkend-leren vorm volgen, kunnen aldus een flexibele en dynamische opleiding volgen.
 2. Volwassenen kunnen zich richten op het doen van onderdelen van de opleiding, dus ook het behalen van de certificaten, gevolgd door het in een verkorte tijd behalen van de Ad.
- De bekostiging voor beide trajecten dient op de vormgeving aan te sluiten. Het is duidelijk dat het zal moeten gaan om deel-bekostiging, maar ook over de kosten voor studenten die als werkenden aanschuiven bij cohort-groepen (waarvoor indirect ook al aan wordt bijdragen door werkgevers, via de belastingen en de rijksbegroting, dus een vorm van 'dubbel betalen'...).
- De certificaten zijn gekoppeld aan het NLQF en daarmee ook in formele zin bruikbaar voor de Ad. De bundeling van de certificaten kan op zich ook aanleiding zijn voor een niet-formele kwalificatie (en diploma, een formele opleiding levert een getuigschrift op). Deze kwalificatie kan een eigen naam krijgen zoals in veel andere landen gebruikelijk is, bijvoorbeeld Hoger Bedrijfsdiploma (en in andere landen is het een vorm van Higher VET, hoger-mbo dus).
- Dit experiment kan dus gebruikt worden om zaken uit te proberen, en dan ook straks concreet in te voeren zonder dat dit ook bij de Bachelor en Master dient te gebeuren.
- Een aantal aspecten die ook meegenomen kunnen worden zijn: Samenwerking privaot en bekostigd, afstemming NVAO en NCP/NLQF, algemeen toezicht enz.

Andere flexibiliseringsmogelijkheden met de Ad in beeld

- De Ad loopt parallel aan de Bachelor en dat is nieuw voor ons systeem. Daarom zouden we moeten gaan bezien wat dit aan mogelijkheden biedt voor flexibilisering.
- Zo kunnen Ad'ers aan het werk gaan, en op een gegeven moment besluiten om weer te gaan studeren. De overheid focust nu daarbij op het afmaken van de bacheloropleiding. Maar... is het dan zo dat ze dat wel willen en mogen doen – in een bekostigde omgeving voor het volledige getuigschrift? Een aantal andere opties die aansluiten bij de wijze waarop scholing in het werkveld een plek kan krijgen:
 1. Volgen van een private bachelor als de vormgeving van de bekostigde bachelor (deeltijd, duaal) niet past bij de mogelijkheden van de werknemer; daarmee bespaart de overheid twee jaar bekostiging.
 2. Volgen van een tweede Ad-opleiding; die wordt niet bekostigd door de overheid.

3. Volgen van modules van de Ad-opleiding die eerder is gedaan, maar die aangepast zijn (vernieuwd), voor een update van de Ad en als een vorm van persoonscertificatie, mogelijk ook om daarmee goed te kunnen doorgaan voor de bacheloropleiding; die update wordt niet bekostigd door de overheid.
 4. Volgen na de Ad van een aantal beroepsgerichte trajecten (niet-formeel) die wel op niveau 6 van het NLQF thuishoren maar waarbij de bundeling van die trajecten niet gelijkstaat aan een bacheloropleiding, maar wel past bij de functie op niveau 6; deze route wordt niet bekostigd door de overheid.
 5. Zie 4, waarbij deze persoon de formele bekostigde bacheloropleiding gaat doen en op basis van vrijstellingen daarover een jaar doet; de overheid bespaart hiermee een jaar aan bekostiging.
- Een interessant aspect bij deze opties is dat een persoon zo dus de Ad en dan de Bachelor haalt door in een private setting voldoende vrijstellingen te verdienen voor een bekostigde opleiding zodat aan het eind blijkt dat de overheid 3 jaar of zelfs minder aan financiering heeft moeten uitgeven voor een vierjarige bacheloropleiding. Als de vrijstellingen zijn verdiend op basis van certificaten voor kwalificaties die aan het NLQF zijn gelinkt, is er een systeem op te zetten onder specifieke controle van de overheid, waarbij het behalen van een erkend diploma leidt tot een bonus voor de persoon (en mogelijk de bedrijven en de private instellingen). Ook het opbouwen van leerrechten op die manier is een optie.

Systeem

- Als de overheid streeft naar meer flexibiliteit binnen het hbo, en dan vooral binnen de varianten deeltijd en duaal², zal er moeten worden gesleuteld aan de wet- en regelgeving, en de bekostiging van het hbo. Het is niet zo dat alles in een keer op de schop zou moeten. Maar als de overheid de Ad-opleiding wil aangrijpen om tot veranderingen te komen qua flexibele leerwegen en de vormgeving van een 'levenlang leren', moet men zich realiseren dat ook volgende stappen moeten worden gezet als daarmee tot nog grotere verbeteringen kan worden gekomen. Dus, het gaat om het systeem nu, wat kan er anders, en wat is dan straks het systeem en vervolgens: wat moeten we nu in gang zetten om tot aanpassingen te kunnen komen.
- Het is tevens aan te raden om lijnen uit te zetten naar partijen die een bepaalde inbreng kunnen hebben bij de discussies hierover en ook bijdragen aan het opzetten van experimenten. In de afgelopen jaren is dit allemaal teveel blijven hangen in de bestuurlijke, politieke en strategische sfeer – een logisch gevolg van het inschakelen van organisaties die een nadrukkelijk belang hebben bij het eerst behouden van wat er nu is en vervolgens zullen zoeken naar mogelijkheden die het 'minst schadelijk zijn voor de eigen positie'. Er zijn echter voldoende experts die 'vanaf de werkvloer' willen meedenken, en inzicht hebben in de haalbaarheid van voorstellen.
- Tenslotte nog dit: in juli jl. is in een motie van de TK de minister verzocht om bij de verdere invoering van de Ad-opleiding nadrukkelijk het werkveld te betrekken. De gedachten in dit memo als het gaat het flexibiliseren en dualiseren van leerwegen zouden daar best aan kunnen worden gekoppeld.

² Duaal is ontstaan aan het eind van de vorige eeuw als een alternatief voor voltijd ('niet meer altijd in de schoolbanken'). De regelgeving is daarop afgestemd. Dat wil zeggen dat duale vormen voor werkenden en volwassenen niet of nauwelijks op die regelgeving zijn te baseren. Zeker is dat het geval als wordt uitgegaan van studiepunten dus iemand 40 uren per week dient te besteden aan de studie, ook als het gaat om de werkcomponent. Dat houdt in dat er naar nieuwe vormen voor duaal moet worden gezocht. En dan kan de wet- en regelgeving voor deeltijd ook meteen onder de loep worden genomen – aangezien die stamt uit de vorige eeuw en met beperkte experimenten slechts een beperkt aantal doelstellingen kan worden nagestreefd.

Annex 2: Deeltijd en duaal: stand van zaken

Dit stuk is recent opgesteld voor een hogeschool, met de vraag wat het verschil tussen deeltijd en duaal is, en wat dit inhoudt voor het werkveld en de studenten. Het bevat een aantal observaties van Leido-kant.

1. In de WHW staan geen definities voor deeltijd en duaal.
2. Voor duaal staat er wel een aantal eisen in, met opmerkingen over twee componenten (werken en studeren).
3. Verder is het aan de hogeschool om een opleiding voltijd, deeltijd of duaal te noemen. Dus hoe je er in de PR mee omgaat. Uiteraard speelt mee wat er dan mogelijk is voor de studenten: Stufi bij voltijd, levenlanglerenkrediet voor deeltijd, enz. Je gaat deeltijd niet aan jongeren aanbieden... De WHW zegt dat er wordt gesproken over onderscheidenlijk een voltijdse opleiding, een deeltijdse opleiding en een duale opleiding – zonder verdere toelichting.
'Heel vroeger' was deeltijd gebonden aan: na 18 uur, vrijdag na 15 uur, in het weekend. Maar ja, eigenlijk mag je nu alles, deeltijd op middagen, voltijd ook op avonden, noem maar op.
4. Realiseer je dat duaal voortkomt uit voltijd, in de jaren '90. De regels en kaders sluiten dus aan bij jongeren die studeren en werken combineren. Voor volwassenen is duaal erg lastig, omdat in formele zin de gehele week in dienst moet staan van de studie. Kun je je voorstellen dat een werkgever iemand vier jaar (bachelor) een studie laat doen – zonder directe productieve handelingen, en met de eis dat elk semester of jaar de student naar een plek moet gaan waar de nieuwe competenties kunnen worden verworven. En met begeleiders die ook tijd moeten hebben voor die vier jaren...
Daarom moet er een discussie op gang komen voor een gedualiseerde deeltijd. Een andere vorm, veel flexibeler. Maar goed, dat valt even buiten dit memo.
5. Bij deeltijd heeft de student een contract met de hogeschool, over de studie. Net als iemand bij voltijd. Er mogen geen eisen aan werkervaring o.i.d. worden gesteld als het gaat om de toelating – dus iedereen die aan de vooropleidingseisen voldoet (of slaagt voor het toelatingsonderzoek) mag komen.
Echter, als het noodzakelijk is om gezien de opleiding, de opzet en de competenties die moeten worden verworven, tijdens de studie een werkkring te hebben, dan moet dit naar de student worden gecommuniceerd. De student moet dan zorgen voor die werkkring, betaald, vrijwilligerswerk, tijdelijk, zonder salaris... - en uiteraard moet dan de student hiervoor een overeenkomst aangaan met het bedrijf of organisatie. De student geeft aan wat hij op het werk moet doen. De hogeschool kan hiervoor een stuk aanleveren, maar het is aan de student om ervoor te zorgen dat de werkgever hem ook in staat stelt dit te doen.
Want het is zo dat de hogeschool alleen maar toetsen afneemt die vallen onder verantwoordelijkheid van de hogeschool, de examencommissie. Dus bij zo'n tentamen (toets, assessment) gaat het om het kijken naar alle competenties van de onderwijseenheid. En dus niet naar wat op het werk is gedaan, en niet naar verklaringen van werkgevers en begeleiders... Uiteraard mag er wel worden gekeken naar verklaringen van begeleiders op de werkplek die daar toe bevoegd zijn en als zodanig gerechtigd zijn door de examencommissie om een oordeel te geven. Deze zaken worden dan door de docent/examinator meegenomen in de beoordeling.
Maar de hogeschool heeft dus geen formele relatie met de werkgever resp. degene die de werkkring ter beschikking stelt. En alles wordt getoetst door de hogeschool. Zie de werkkring maar als een boek, een naslagwerk, een instructievideo... Laat de student er maar voor zorgen dat die ervan leert...
Nogmaals, dit moet allemaal een keer op de schop. Maar het is zoals het nu is. Daarnaast mag maximaal een-derde buiten de vestigingsplaats worden gedaan. Je kunt voor die punten kijken naar andere lesplekken. Dat kan een bedrijfslocatie zijn, maar dan is het als het ware zo dat de hogeschool op die plek zich heeft gevestigd resp. zorgt dat alles daar onder haar verantwoordelijkheid gebeurt. De stages en de afstudeeropdrachten vallen onder die een derde – omdat men de student vrij laat om die eenheden in te vullen.
Nog even: de werkkring kan best vanaf de start nodig zijn als dit in de OER staat. De student kan dan beginnen zonder werkkring, maar hij moet dan wel zorgen dat hij er een heeft binnen een redelijke tijd. Hoewel, als hij denkt alle tentamens te kunnen halen zonder werkkring... en alle informatie elders vandaan haalt (mede-student?), dan kun je er niets tegen doen.

Hij moet wel stages lopen en dan moet er een werkring zijn. Maar eigenlijk moet de hogeschool daarvoor zorgdragen – in ieder geval de plek goedkeuren. En als de student werkt in een andere sector, moet hij voor die stage zo nodig vrij nemen bij zijn bedrijf. Lastig...

6. Bij duaal is het zo dat het programma is opgedeeld in twee componenten (en samen 120 dan wel 240 punten): studie en beroepsuitoefening. Je moet dit in de OER opnemen, onderbouwen en beschrijven. Beroepsuitoefening wil zeggen dat op een werkplek die punten zijn te verdienen.
7. Let op: duaal wil niet zeggen dat gedurende de gehele studie gewerkt moet worden (naast elkaar, achter elkaar zoals bij co-op, of in wat voor vorm dan ook). Het kan best dat het eerste jaar voltijds is (dus alleen maar naar school). En dat het werken pas begint in jaar 2. Iemand heeft dan pas die werkring nodig – en dan kun je 'm ook niet eisen bij de toelating, Wel moet de student samen met de hogeschool kunnen beoordelen of er straks een plek is te vinden...
8. Dus duaal is al duaal als minimaal 1 studiepunt op basis van een duale overeenkomst tussen de student, de school en het bedrijf moet worden gehaald. Dat klinkt stom, maar het is wel zo. Voltijd en deeltijd: gehele studie, zeg maar. Duaal: alles tussen 120/240 en 1 met een duaal contract. Kijk maar naar de modellen die er zijn (geweest).
9. Goed, het gaat bij duaal om een contract voor de beroepscomponent. Iemand kan best daarnaast nog een arbeidscontract hebben voor het doen van werk dat niet bijdraagt aan de studie (avond, weekend, vakantie...). Formeel moet die persoon dan gemiddeld meer dan 40 uren werken, als beide werkzaamheden in een week worden gedaan.
10. Het is een contract tussen student en school, student en bedrijf, en school en bedrijf. Kan in hetzelfde document, mag ook met 'drie nietjes'.
11. Het bedrijf verklaart dat de werknemer als student de ruimte krijgt om de studie te doen en de competenties in een bepaalde fase ervan te kunnen verwerven. Verder staan er zaken in het contract over begeleiding, beoordeling, werkplekken, wat te doen bij disfunctioneren dan wel bij uitval of vertraging, enz. Daarvoor zijn aparte formats beschikbaar.
12. Mocht de werkgever verzaken, en zich niet houden aan het contract, kan de student en kan de hogeschool het bedrijf hierop aanspreken. Desnoods naar het College van Beroep en naar de rechter stappen. Of dat gebeurt... het lijkt vrijwel nooit te gebeuren.
13. In de wet staat niets over de positie van de werkgever. Het gaat om een werkring, op basis van een contract. Verder kan de wetgever niet gaan. Het is aan de hogeschool om dit voor elkaar te boksen en vast te leggen. En als het misgaat, om voor de student een nieuwe plek te vinden – of te laten overstappen naar voltijd (daarom kwam duaal uit voltijd voort, met een vangnet).
14. Dus deeltijd: geen formele rol voor de werkgever, op basis van de wet. De hogeschool kan wel overeenkomsten sluiten met bedrijven, maar men blijft dan 100% verantwoordelijk.
15. En duaal: een formele rol voor de werkgever, op basis van een contract – over de beroepsuitoefeningscomponent. Men kan daarin zaken vastleggen over het kunnen behalen van de studiepunten. Arbeidsrechtelijk is er niets geregeld als het gaat om de rol van de hogeschool. Uiteraard kijkt de hogeschool mee, naar wat er staat en hoe de competenties kunnen worden verworven.
16. Daarnaast zijn er nog wat verschillen op bepaalde punten. Denk aan de doelmatigheid, dus het lessen mogen verzorgen buiten de deur. Bij duaal is dat meer mogelijk, als de student op individuele basis staat ingeschreven, dus niet met een groep – anders is het gewoon die een derde van het aantal studiepunten. Bij deeltijd mag ook wel meer, maar dan moet het contract daarbij net zo veeleisend zijn als bij duaal...
17. Voor subsidies zijn er mogelijk verschillen.
18. Bij de experimenten deeltijd mag nu ook duaal meedoen.
19. Bij duaal krijgt de student in voorkomend geval nog stufi, dus ondersteuning. Bij deeltijd nooit (los van het LLL-krediet).