



### **“De halfwaardetijd van beroepen en competenties” Consequenties – mogelijkheden – uitdagingen**

*Beste dames en heren, studenten dus, de nieuwe aanwas voor deze opleiding*

*Welkom bij de openingsbijeenkomst van De Blits Universiteit. Het is mij een genoegen om jullie te mogen toespreken. Maar ook om jullie als groep een spiegel voor te houden, in alle eerlijkheid. Kijk om je heen, maar laten we het simpel houden. Je hebt iemand naast je zitten, misschien wel twee, links en rechts. Mooi.*

*En neem dan de volgende boodschap in ontvangst. Jullie denken dat je met deze studie over vier jaren in een bepaald beroep aan de slag kunt gaan. Helaas. Het is zo dat over vijf jaren al snel de helft van het aantal huidige beroepen niet meer bestaat. Jammer, maar als je iets in gedachten had bij het kiezen van deze studie vanwege de uitstraling van bepaalde beroepen, ga dan maar snel iets anders doen.*

*Dat is niet alles. Een tweede boodschap is echt nodig. Want bovendien is het zo dat over vier jaar de helft van alles wat je hebt geleerd alweer verouderd is, en niet meer bruikbaar is in dat nieuwe beroep. Dus waarom aan deze studie beginnen, er veel geld voor lenen en er ontzettend veel energie in stoppen?*

*Studeren voor een nieuw en nog onbekend beroep op basis van een programma dat niet eens kan worden gebruikt voor veel van de bestaande functies: Waar begin je aan?*

*Ik zou het ook niet weten... in mijn verouderde beroep...*

Het bovenstaande lijkt sterk op een variant van het bekende verhaal van de studieleider die bij de eerste bijeenkomst, in een hoorcollegezaal, denkt druk te kunnen uitoefenen op de nieuwe studenten met de vrolijke mededeling: 'Kijk naar links en rechts, prent de gezichten nog maar even in je geheugen, want binnen een aantal weken is een van jullie drieën niet meer in deze zaal terug te vinden. Veel succes met de studie'

Het gaat echter om een samengestelde waarschuwing die blijft opduiken als er vanuit het werkveld wordt gesproken over de waarde van opleidingen in het hoger onderwijs. Een delegatie van onze groep mocht vorige week aanschuiven bij het University-Business Forum in Sofia, een activiteit in het kader van het Bulgaarse voorzitterschap van de Europese Raad voor Europa. Een vertegenwoordiger van de Bulgaarse tak van SAP, een bekend internationaal softwarebedrijf, pleitte nadrukkelijk voor het meer betrekken van het bedrijfsleven bij de inhoud en vormgeving van universitaire opleidingen – om te voorkomen dat studenten 'gemankeerd' op de arbeidsmarkt terechtkomen.

#### **Hardnekkige boodschap**

Het is evenwel een boodschap die hardnekkig de ronde blijft doen. Vooral de universiteiten krijgen het voor hun kiezen, in de academische wereld. Het is echter niet zo dat het dan ook meteen leidt tot een discussie met een aantal concrete denkrichtingen. Daar is meer voor nodig...

De onderliggende reden voor dit soort uitingen is dat men verwacht dat instellingen voor hoger onderwijs zich ondernemend opstellen. Dat moet ertoe leiden dat studenten veel eerder in contact komen met het dynamische werkveld, te gebruiken als een soort katalysator voor vernieuwingen

binnen een programma. Maar het moet ook het opstarten van ondernemingen, in private-publieke samenwerking, mogelijk maken.

### ***Start-ups***

Zoiets kan wel. Er was een inleiding van een faculteitsdirecteur die werkt bij een 'University of Applied Sciences' in het voormalige Oost-Duitsland. Dus een echte '(Fach)-Hochschule', onze hogeschool zeg maar. Daar lukt het om als instelling op structurele basis 'start-ups' van de grond te krijgen, ondanks het feit dat hun 'professoren' dit alleen maar willen doen als ze ervoor worden betaald via een aandeel erin. Je moet je daarbij bovendien realiseren dat een baan bij een HO-instelling in Duitsland zonder de dr-titel wel erg lastig is te verkrijgen.

In landen binnen het oostelijke deel van Europa willen de programmamangers en docenten het juist nu wél doen, voor de instelling, de studenten en de bedrijven – en de regionale economie. Het is echter de wetgeving die dit alles blokkeert: een bekostigde universiteit is er voor het geven van onderwijs en niet voor het opzetten van allerlei private activiteiten – hoe relevant dan ook. Daarnaast hebben ze amper geld voor onderzoek en zijn ze erg sterk afhankelijk van Europese subsidies en projecten – zijnde een wezenlijk deel van een overlevingsstrategie.

### ***Echte veroudering?***

Misschien is het goed om toch eens kritisch te kijken naar de beweringen over de veroudering van beroepen en competenties. Dergelijke boodschappen komen vooral uit de 'digitale hoek' waar men graag ziet dat in het studieprogramma praktijkgerichte onderdelen worden opgenomen die zij vervolgens zelf kunnen aandragen.

Want wat verandert er nu eigenlijk? Is het de naam van een beroep, net zo goed als opleidingen om de zoveel jaren hun naam aanpassen? Of is het gewoon zo dat kwalificaties die nodig zijn, binnen de werkomgeving mee-evolueren met wat nodig is om op de arbeidsmarkt te kunnen meedraaien. Als het vervolgens nodig is om je als werkende te kunnen onderscheiden van anderen die ook 'ongeveer hetzelfde doen', is er altijd wel iemand die een nieuwe naam in de markt zet – als een soort 'niche'...

Hetzelfde geldt voor de competenties die in een studie worden aangeleerd, met kennis, vaardigheden en andere 'skills'. Net zo goed als in het bedrijfsleven veel innovaties voortbouwen op hetgeen er al is, moeten studenten ook een basis leggen - om vervolgens na de studie in een functie te bezien wat nodig is om mee te kunnen gaan in de dynamiek van het betreffende werkveld.

Uiteraard zullen docenten daarbij hun rol moeten spelen. Ze dienen hun contacten met het werkveld te gebruiken voor updates van het eigen onderwijs. Dat is op zich al razend moeilijk want een opleiding moet breed genoeg zijn voor een entree op de arbeidsmarkt. Ook moeten docenten kunnen beoordelen of vernieuwingen binnen het vakgebied 'blijvertjes' zijn en straks daadwerkelijk moeten worden gebruikt voor andere aanpassingen, ook binnen andere studieonderdelen. Werken in multi-functionele teams is daarom cruciaal voor het hoger onderwijs.

### ***Dus: Levenlang leren en ontwikkelen...***

Als je die signalen vanuit het werkveld zou willen omzetten in een strategie voor het initiële, formele onderwijs, kom je al snel tot de conclusie dat het nu daarvoor gehanteerde systeem moet worden gebaseerd op het principe van 'levenlang leren en ontwikkelen'. Dat wil vooral zeggen dat vormen als werkend-leren en het combineren van private certificaten en formele diploma's daarin een plek dienen te krijgen. Gemakkelijk gezegd, maar lastig gedaan. Hoewel, in landen met een goed werkend binair hoger onderwijssysteem – maar niet zoals Duitsland waar de Fachhochschule zich vooral academisch afficheert – kunnen er keuzes worden gemaakt. Er kan worden gestreefd naar het inzetten van hogescholen als het eerste traject rond het 'levenlang ontwikkelen' van een individu. Universiteiten kunnen vervolgens andere doelgroepen bedienen, met kleinere aantallen studenten – iets waar ze overigens al jarenlang om vragen, met een exclusieve aanpak.

### ***Andere trajecten en knippen***

Een andere optie is het handig en slim opknippen van leerlijnen. Het is natuurlijk de student (en anderen die er baat bij hebben...) die keuzes maakt. Maar als er kansen daarvoor zijn, goed en

helder beschreven als het gaat om mogelijkheden en consequenties, zullen er steeds meer jongeren komen die 'value for investments in education' eisen.

Met de invoering van de Ad-opleiding is in ons land een mooie stap gezet. Daarmee is de weg naar een Bachelorgraad al in twee stukken te doen, met al dan niet een periode werken of iets anders doen er tussenin.

Echter, dit houdt in dat als binnen de Ad wordt getracht ontwikkelingen binnen het werkveld zo goed en zo snel mogelijk te verwerken, het vervoltraject daaraan moet worden aangepast. De bacheloropleidingen doen dat ook, maar dan voor het complete, onverdeelde vierjarig traject - op hun geheel eigen wijze.

Het is volledig logisch dat de eindcompetenties van beide leerlijnen, zeker als de Ad'er pas na een aantal jaren werken met de Bachelorstudie aan de slag gaat, fors van elkaar zullen verschillen. De arbeidsmarkt gaat op basis daarvan vanzelf in de komende tijd een zichtbare differentiatie aanbrengen in het type afgestudeerde, en dat is om allerlei redenen alleen maar een goede ontwikkeling.

### ***Mixen formeel (diploma's) en niet-formeel (certificaten)***

Een andere insteek is ook handig, maar vraagt wel behoorlijk veel steun van de overheid en daaraan verwante organisaties, om tot een beleid, strategie en toegestane vormen te komen.

Het werkveld doet heel veel aan training en scholing om werknemers up-to-date te laten zijn voor het kunnen meegaan in de (internationale) markt. Het is echter onmogelijk, en dat moet 'het' werkveld dan ook maar accepteren, om die ook 'op tijd' in formele opleidingen binnen het hoger onderwijs 'te proppen'.

Laten werkgevers die een duidelijk structureel HRM-beleid dienaangaande hebben, afgestudeerden in dienst nemen met een specifiek duaal contract. Dat wil zeggen dat bedrijven aan de ene kant gebruik maken van de verworven competenties binnen de werkomgeving om iemand productief te laten zijn, en aan de kant gericht zijn op de persoonlijke doorgroei door deze te laten faciliteren door het werk laten combineren met de professionele ontwikkeling.

Dat houdt in dat naast het werk de werknemer<sup>1</sup> in staat wordt gesteld certificaten te behalen, gericht op het actueel houden van de baan, maar mede betrekking hebbende op korte scholingstrajecten die persoonlijke competenties omvatten op een hoger niveau.

### ***Koppeling certificaten***

Een optie die we hier graag willen promoten, is dat voor deze certificaten een bepaalde status wordt nagestreefd. Een eerste mogelijkheid is dat het gaat om niet-formele, dus private, kwalificaties die aan het NLQF, dus het Nederlandse raamwerk, zijn gekoppeld. Maar een tweede is dat op deze wijze een stap verder wordt gezet door het positioneren ervan als het hebben van een vrijstellende werking voor het resterende programma voor de volgende graad en het bijbehorend formele diploma. Tenminste, als de betrokkene op een gegeven moment besluit verder te studeren.

Deze certificaten vallen onder het private aanbod<sup>2</sup>. Daarvoor kunnen aanbieders binnen die markt worden ingezet. Maar ook Business Academies ('bedrijfsscholen') zijn zeer geschikt.

### ***Rol aanbieder formele opleiding***

Dit vraagt om structurele samenwerking tussen private en bekostigde aanbieders. Dat moet eveneens kunnen binnen een samenwerkingsverband met alle betrokken partijen, om de leerlijnen zo goed mogelijk te optimaliseren.

Een essentieel aspect is dat bekostigde hogescholen erbij betrokken zijn. Die samenwerking is erop gericht op om al gaandeweg te bezien op welke wijze de werkervaring en bepaalde certificaten

---

<sup>1</sup> Overigens kan een groot bedrijf ook afspraken hierover maken met kleine bedrijven, toeleveranciers, over het ondersteunen van studenten (Ad'ers vormen een mooie doelgroep) die daar in dienst treden. Ze kunnen in een gezamenlijke aanpak worden geschoold, zodat er binnen de productielijnen als geheel verbeteringen en innovaties kunnen plaatsvinden.

<sup>2</sup> Maar niets staat in de weg om daarvoor vouchers, leerrekeningen en andere bronnen in te zetten – zeker als certificaten aan het NLQF zijn gelinkt.

na een aantal jaren kunnen worden gebruikt om te worden ingeschreven bij een duale variant voor het vervolg op het eerder behaald formele diploma. Het zou mooi zijn als daarvoor nog maximaal een jaar daarvoor nodig is, samenvallend met de formele inschrijving.

De samenwerking zoals genoemd alsmede het duale traject binnen een hogeschool worden betaald uit de publieke middelen. Uiteraard wordt het eindniveau op de gebruikelijke wijze geborgd, inclusief de wijze waarop de niet-formele certificaten worden ingebracht.

### ***Samen optrekken***

Natuurlijk is het een vorm die nog goed onder het vergrootglas moet worden gelegd. Maar deze opzet sluit duidelijk aan bij de wens van velen om te komen tot een structurele afstemming tussen het bekostigde onderwijs, de private aanbieders en het werkveld inclusief de 'business academies' die grote bedrijven voor zichzelf in de lucht houden. Dat is beter dan het inzetten van pilots die elk decennium opduiken en vooral pogen de private aanpak binnen het bekostigde systeem een push te geven. Het moet anders, en dat kan ook wel.

Tenslotte een voorbeeld:

- Iemand doet een Ad-opleiding...
- Om daarna te gaan werken op basis van een baan-studie-contract...
- Daarbij worden certificaten behaald (korte opleidingen, trainingen, cursussen...) binnen een private setting... waarvan een deel puur beroepsgericht is en een ander deel past binnen een vervolgstudie voor de Bachelor... en dat kan ook leiden tot een andere opleiding, misschien wel cross-sectoraal...
- Na een paar jaar volgt de inschrijving bij een duale variant van een resterend programma voor het behalen van de Bachelor, bekostigd door de overheid... voor de periode van een jaar... dus op een zorgvuldig samen door alle partijen bepaald moment in het kader van het levenlang ontwikkelen...