



### VERDWIJNEN DE FORMELE DIPLOMA'S EN KOMEN ER MEER KWALIFICATIES VOOR IN DE PLAATS?

#### **Om wat gedachten neer te leggen...**

Er wordt meer en meer gesproken en nagedacht en voorgesteld bij het zoeken naar een werkbare strategie voor het levenlang leren, in ons land nu tenderend naar 'je leven lang ontwikkelen'. Dat is een interessante beweging, zeker nu in het beleid de regie voor de eerste keer in handen is gelegd van twee ministeries, Onderwijs en Economische zaken. Er mag worden verwacht dat in de komende tijd wordt gekomen met creatieve en innovatieve plannen voor de flexibilisering van het systeem dat onder verantwoordelijkheid van de overheid valt.

We staan als Nederland bekend als een leergierig landje, maar die reputatie (en de statistieken die dat beeld steeds maar weer oproepen) is gebaseerd op het doen van korte opleidingen en het volgen van trainingen, cursussen en andere vormen om snel iets bij te leren. Kijkend naar veel andere landen haken we af als het gaat om de dynamiek in het aanbod van het formele onderwijs voor volwassenen, dus de diploma's en graden die we allemaal kennen in het secundair (vo, mbo) en tertiair (hbo, wo) onderwijs. Daar wringt het toch een beetje. Er wordt op deelgebieden getracht te experimenteren maar de besluitvorming op basis daarvan schuiven we al snel voor ons uit. Waar is de overkoepelende visie – om snel te kunnen anticiperen op zaken die op ons afkomen vanuit de arbeidsmarkt, de (wereld)economie en de maatschappij als geheel?

#### **Minder vraag naar formele diploma's**

Er duiken op allerlei plaatsen verhalen op die een trend signaleren bij de vraag naar hoger opgeleiden, vooral bij bedrijven en organisaties die een breed spectrum aan functies in de aanbieding hebben. Dat houdt ook in het flexibel kunnen vormgeven van interne loopbanen. Het betekent dat er wordt gevraagd om iemand met 'hbo werk- en denkniveau'. Los van het feit dat nu ook Ad'ers op een dergelijke oproep kunnen reageren (echt waar...), is er geen directe verwijzing naar een specifiek hbo-diploma. Wel gaat het om het hebben van een vorm van scholing voor een bepaalde sector, maar voor de rest zien de werkgevers ook niet meer door de bomen het bos van alle hbo-opleidingen en hun varianten – en vormgevingen.

Er wordt nu vooral een competentieprofiel geschetst rond een beroep en functies. Analyse ervan laat veelal zien dat zo'n profiel niet 1-op-1 valt te matchen met een opleiding, precies 120 dan wel 240 studiepunten omvattend. Ook leidt die analyse vaak tot een groep van bundels leeruitkomsten die in de private markt zijn terug te vinden via een aanbod van certificaten op uiteenlopende niveaus - dus niet keurig passend bij de eisen voor een Ad, een Bachelor of een ander type diploma.

Die verhalen, en ze komen niet uit de minste hoek zoals de OECD, UNESCO en wereldwijd opererende bedrijven als E&Y, leiden tot een vraag naar andere soorten kwalificaties. Dus niet meer focussen op een programma dat is vast te pinnen op een bepaald niveau. Men wil een nieuwe vorm voor maatwerk – niet alleen als het gaat om de vorm, maar vooral om de inhoud die beter aansluit bij een groep functies, te scharen onder een breed beroep.

Er worden bij die verhalen ook waarschuwingen uitgedeeld, in de richting van instellingen voor hoger onderwijs – en dan vooral naar de hogescholen in Europa: Tijd voor verandering, mede met inzet van de overheid om daarbij de mogelijkheden te scheppen, en vooral aantrekkelijk te maken.

## **Jongeren en volwassenen (werkenden)**

Het is goed om bij dit alles een onderscheid te maken tussen de jong-studerende die graag aan de slag wil, en degene die samen met de werkgever een volgende stap in de loopbaan wil en mag zetten. Hierbij schetsen we een tweetal kansrijke mogelijkheden, als input voor de discussie rond het 'je leven lang ontwikkelen'. Maar er zijn meer opties, te bewaren voor een volgende keer.

### **1 Werkenden: Duaal - Business Associate degree en Business Bachelor**

Het opleidingsprogramma is gebaseerd op een groep functies binnen een bepaald beroepsprofiel. Daarbij wordt gekeken naar het geheel aan competenties die nodig zijn. Dat kan leiden tot eenheden binnen een opleiding die zich beweegt rond niveau 5 (Ad) dan wel niveau 6 (B). De eenheden voor zo'n Ad op zich kunnen best te positioneren zijn op niveaus 4 tot en met 6, of misschien wel lager of hoger. Voor de Bachelor is er een soortgelijke range aan niveaus, om 6 heen.

Met deze aanpak is de beroepskwalificatie leidend. Er wordt zo goed mogelijk voorkomen dat iemand die is ingestroomd met een Ad- of B-diploma in een bepaalde sector van het werkveld, aanvullende certificaten op een lager en/of hoger niveau moet behalen. Nog anders: Van het gevolgde formele programma is een substantieel deel niet direct en ook niet op termijn nodig.

In Duitsland is deze aanpak te vinden bij een 'Dual Hochschule'. Deze instelling mag op basis daarvan een 'Dual Bachelor' afgeven (en ze kennen in dat land geen niveau 5, maar mogelijk is dat een kwestie van tijd...).

### **2 Jongeren: Duaal – Duale Ad**

Er is een format te hanteren voor jongeren die een Ad-opleiding willen gaan volgen, maar dan wel in een duale vorm. Ze zorgen voor een baan, inclusief de toezegging van de werkgever om een opleiding te kunnen volgen die past bij het beroep en de mogelijke functies die daaronder vallen (kan dus leiden tot meer 'mobiliteit', intern dan wel binnen de bedrijfstak).

Op basis van de beroepskwalificatie wordt het kernprogramma van de Ad-opleiding vastgesteld. Daarnaast worden na het eerste algemene jaar de functies in het programma zichtbaar gemaakt aan de hand van actuele certificaten die te gebruiken zijn voor 'functie-richtingen' (je mag ook zeggen: afstudeerrichtingen).

Voor een dergelijke duale Ad-opleiding is het niet bij elke sector haalbaar een werkomgeving te bieden voor het volgen van het programma in twee jaren. Daarom moet het mogelijk worden ook voor een driejarige variant te kiezen, dus met een bekostiging voor 3 keer 40 punten.

Tevens moet er meer gebruik worden gemaakt van de wettelijke mogelijkheden om een Ad-opleiding met meer dan 120 punten neer te zetten – desnoods per 'functie-richting'. Deze vorm leidt tot meer dan twee jaren studie, mede omdat het beroep en zo'n functie daarom vragen. Het aantal punten meer dan die 120 komt in deze situatie voor rekening voor de werkgevers, dus zij betalen voor de eenheden (certificaten) die extra worden gedaan. Uiteraard moet de overheid zorgen voor kaders en regelingen die dit mogelijk maken.

In Engeland is deze ontwikkeling terug te vinden als Higher Apprenticeship Foundation Degree.

## **Dus**

Het bedrijfsleven in ons land heeft binnen het mbo bij kwalificaties een stevige vinger in de pap. Het gaat om het 'wat' en niet het 'hoe' – dat is aan de mbo-instellingen. Voor het hbo ligt dit een stuk lastiger. Er zijn inhoudelijke contacten, maar niet in formele zin. Veel gebeurt regionaal, zelfs per opleiding op een hbo-locatie. Werkgevers accepteren meestal deze situatie, mede omdat formele opleidingen voor het overgrote deel door de overheid worden bekostigd.

Maar de dynamiek op de arbeidsmarkt, en een steeds globaler wordende economie, dwingt werkgevers en -nemers sneller bij te scholen. Wat is dan de waarde van een formeel diploma dat in bepaalde keurslijven zit? En wat te denken van jongeren die weten dat ze moeten blijven leren om zich met de vereisten van de arbeidsmarkt mee te ontwikkelen? Als dat toch moet, dan is het wel zo handig om met een baan te beginnen, binnen een duaal scholingstraject.

De behoefte van bedrijven en de wens van jongeren en werkenden om scholing in te zetten voor de broodnodige flexibiliteit kan dus wel eens de aanzet zijn tot meer nadruk op certificaten dan op formele getuigschriften en graden. Als we vanaf nu voor bepaalde situaties de mogelijkheden scheppen om beide ontwikkelingen te mixen, lijkt het hbo voor de toekomst 'goed bezig'.