



**Thema – sessies – 2019**

**Rapportage**

***Duale trajecten Ad met meer flexibiliteit***  
***– bijvoorbeeld in 3 jaren te doen***  
***– of met inzet van een nieuw format (apprenticeship)***

**Toelichting**

*Gedurende dit kalenderjaar worden diverse thema's behandeld, in sessies en via het uitwisselen van allerlei stukken, meningen en voorstellen binnen een groep met mensen die het thema interessant vinden. Het gaat daarbij om het verkennen van mogelijkheden die een dergelijk thema met zich meebrengt voor de komende jaren, uitgaande van een bestaande situatie. Daarbij wordt ook gekeken naar de haalbaarheid van voorstellen die worden gedaan, voor het zo goed mogelijk voeden van de discussie die hierover kan worden gevoerd.*

**INLEIDING**

In dit rapportje wordt ingegaan op mogelijkheden die er zijn om een Ad-opleiding in een duale vormgeving, dus werken en studeren combinerend, nog meer en veel sterker een eigen positie te geven. Daarvoor zijn twee belangrijke redenen aan te voeren nl. dat het gaat om een opleiding van 120 punten (dus relatief kort) en om de sterke koppeling van het programma aan hetgeen in het werkveld gebeurt qua dynamiek. Dit betekent dat een uitzondering in de wet- en regelgeving haalbaar is, met een eigen plek in het onderwijssysteem. Andere leerlijnen kunnen gewoon blijven bestaan.

De gedachten vertalen zich in twee opties voor de duale aanpak:

- Spreiden van de studielast over 3 jaren.
- Invoeren van een nieuwe duale variant, gebaseerd op het concept van een 'higher apprenticeship' = een baan aangevuld met onderwijs, leidend tot een formeel diploma op niveau 5.

De zaken die aan deze twee opties zijn op te hangen, worden in korte paragrafen behandeld. Aan het eind wordt een algemeen voorstel geformuleerd, in de richting van de overheid en alle andere organisaties die willen meedenken.

**SPECIFIEKE ASPECTEN VAN DUAAL**

Omdat het in beide opties gaat over een duale vormgeving, is allereerst gekeken naar aspecten die bij de verdere uitwerking kunnen worden meegenomen. Daarmee is er ook sprake van een bepaald 'denkkader'.

- Duaal is een wettelijke variant in het hbo. Het is een combinatie van studeren en werken, leren in een werkomgeving die zich leent voor het verwerven van bepaalde competenties en het realiseren van leeruitkomsten binnen de studie.
- Met de duale vormgeving van de Ad-opleiding is de doelgroep nadrukkelijk af te bakenen, los te zien van degenen die de Ad in voltijd of in deeltijd doen. De status is in het onderwijsvolgsysteem bekend, zodanig dat bepaalde regels alleen van toepassing kunnen zijn op de betreffende studenten.
- De student heeft voor het gehele Ad-programma een tripartiet contract, met als betrokkenen: werkgever(s) / student-werknemer / hogeschool. Daarin worden alle wettelijk verplichte zaken opgenomen, maar ook de afspraken over de studie gedurende de looptijd ervan. Dat betekent o.a. dat de studieprogressie gelijk opgaat met de werkzaamheden die worden verricht.

- Deze vormgeving gaat in principe bij beide opties uit van het gaan werken door de student na het hebben behaald van het Ad-diploma. Er kan daarbij uiteraard ook worden gezien welke route er mogelijk is om binnen een bepaalde periode alsnog door te gaan voor de Bachelor, via een deeltijds dan wel gedualiseerd programma – of in een andere passende vormgeving.

### **OPTIE 1- DRIEJARIGE ROUTE**

De eerste optie om gebruik te maken van een specifieke positie voor een duale Ad in het hbo, is het mogelijk maken van een driejarige variant. Deze moet dan wel duidelijk te onderscheiden zijn van een reguliere tweejarige Ad-opleiding, waarbij de student gedurende de gehele studie een werkplek en een daarbij passend arbeidscontract heeft. Maar niet moet worden uitgesloten dat op termijn alleen de driejarige variant overblijft, passend bij de wijze waarop de Ad nu is opgezet.

#### ***Algemeen bekeken***

Het is uiteraard zo dat een driejarige duale Ad nog niet past in het huidige systeem. Ook is het zo dat de overheid niet snel zal besluiten om het systeem aan te passen, na de invoering van de Ad als opleiding aan het begin van 2018. Men denkt vaak dat er daarom ook op veel andere punten tot aanpassing dient te worden overgegaan, met alle gevolgen van dien voor zaken als bekostiging, accreditatie en doelmatigheid.

Er wordt al snel gegrepen naar het instrument 'experiment', als een ontsnappingsroute. Zoiets biedt de kans met een aparte regeling te onderzoeken wat de daadwerkelijke invoering van een nieuw element in het systeem met zich meebrengt. Echter, zo moet wel worden geconstateerd, er zijn geen experimenten geweest in de afgelopen tijd die hebben geleid tot majeure aanpassingen. Het zijn vooral marginale zaken die worden doorgevoerd, het algemene karakter in stand houdend

De Ad startte in 2006 onder het regime van een pilot, dus met de bedoeling er mee gewoon aan de slag te gaan, om al gaandeweg te zien wat effecten ervan zouden kunnen zijn op het hbo-systeem. Dat men overigens die effecten flink heeft onderschat, is nu wel duidelijk aan het worden. Men zoekt nu naarstig naar allerlei manieren hoe daarmee om te gaan.

De onderwerpen die in Leido-nieuwsbrieven regelmatig de revue passeren, laten echter simpelweg zien dat er op niet al te lange termijn zeer autonoom een verandering in het hbo tot stand zal gaan komen, met de Ad als speerpunt. De vraag is alleen nog maar hoe en wanneer op een gegeven moment toch de wet- en regelgeving dient te worden 'opengeboken' om de Ad de plek te geven die deze zich nu aan het verwerven is.

De leerlijnen die ontstaan, in combinatie met een veranderend keuzegedrag van vooral de mbo'ers en de werkenden, zullen duidelijk maken dat allerlei kaders niet meer up-to-date zijn. Hoe en wat, en wat de politieke krachten moeten zijn om toch tot de gewenste aanpassingen te komen, daarop zal toch in de komende jaren het antwoord moeten worden gegeven...

#### ***Het format bekeken***

Als het lukt om aandacht te vragen voor deze optie, bijvoorbeeld in het kader van het komen tot een nieuwe Strategische Agenda voor het hoger onderwijs, is het van belang om helder neer te zetten waarom het draait.

Hier een aantal aspecten van het betreffende format.

- Het programma kent een lengte van drie studie jaren.
- De 120 studiepunten worden over deze jaren verdeeld.
- In principe gaat het om 3 keer 40 punten. Afhankelijk van de sector en de doelgroep kan hiervan beredeneerd worden afgeweken<sup>1</sup>.
- Er zal sprake zijn van een ondergrens per jaar, waarbij wordt gedacht aan 30 punten. De verdeling wordt vastgelegd in de OER en het tripartite contract.
- Er wordt verantwoording hierover afgelegd bij een aanvraag en bij een herbeoordeling door de NVAO. In de tussenliggende jaren kan de verdeling worden aangepast, als dat nodig wordt geacht om de doelgroepen optimaal te kunnen bedienen.

---

<sup>1</sup> Het is voorstelbaar dat deze opzet voor mbo'ers een ideale aanpak is, maar dat voor havisten de overgang van een meer schoolse vormgeving naar een praktisch-ingestoken opzet zodanig is dat het ook kan gaan om 60-30-30, met in het eerste jaar in verhouding meer zaken die gericht zijn op de voorbereiding op de arbeidsmarkt.

- De student betaalt de eerste twee jaren het reguliere (wettelijke) collegegeld, en in het derde jaar niets (bij uitloop daarna wel weer, op basis van wat nog moet worden gedaan, dus een vorm van betaling per studiepunt). Daarmee wordt voorkomen dat de hogeschool een ingewikkelde administratie dient bij te houden. De meeste kosten voor de school worden gemaakt in de eerste jaren, zodat deze in ieder geval zijn gedekt.
- De overheid bekostigt deze Ad-opleiding gedurende een tweetal jaren, zijnde de eerste twee jaren dat de student staat ingeschreven. Het derde jaar moet derhalve door de hogeschool uit die eerdere inkomsten worden bekostigd. Bij een eventuele uitloop is er verder geen sprake meer van overheidsbekostiging<sup>2</sup> voor de Ad-opleiding.
- Bij het behalen van het diploma van de Ad-opleiding is er een bonus voor de hogeschool, bestaande uit 50% van een jaarvergoeding.

### **Aanvullende gedachten...**

Een aantal aanvullende zaken die hierbij kunnen worden vermeld, worden hier ter overdenking op een rijtje gezet.

- Het hebben van minder dan 60 studiepunten per leerjaar biedt de kans om een deel van de werkweek te gebruiken voor de productie of dienstverlening die nodig is om de organisatie 'draaiende' te houden. Niet alles hoeft op die manier per se in dienst te staan van de studie<sup>3</sup>.
- Er kan voor een dergelijke duale Ad-opleiding in samenspraak met het georganiseerde werkveld per sector een eigen landelijk format worden ontwikkeld voor de vormgeving als het gaat om de verdeling over en het mixen van de componenten werken en studeren.
- Omdat deze duale Ad met 120 studiepunten over drie jaar wordt verdeeld, kan bijvoorbeeld het uitgangspunt zijn dat het gaat om 3 keer 40 studiepunten. Maar vervolgens kan per sector een delegatie van het landelijk overleg voor de bijbehorende Ad's hierover en andere zaken in gesprek gaan met een vertegenwoordiging van het (georganiseerde) werkveld waarvoor in principe wordt opgeleid, via branches, bedrijfstakken en beroepsverenigingen – en waar mogelijk ook met steun van de werkveldcommissies. Er ontstaat op die wijze een herkenbare structuur voor deze duale aanpak, met een landelijk platform.
- Het doel is om een landelijk beeld van de mogelijkheden te krijgen en deze vast te leggen in een landelijk format. Er kan periodiek worden bezien of 'alles nog wel voldoet'. Dit kan leiden tot aanpassingen, maar wel zo dat alle aanbieders van deze Ad zich hieraan conformeren. De samenwerking tussen onderwijs en werkveld krijgt aldus een bijzondere dynamiek.

### **Specifieke aspecten**

Verder zal het van belang zijn om in het verlengde van het overleg met het werkveld een helder beeld te krijgen van aspecten zoals:

- *Hoeveel van de beschikbare 120 studiepunten lenen zich in het algemeen voor de component 'werken', met de rest voor de component 'onderwijs'?*

Een dergelijke verdeling is wettelijk verplicht, ook als wordt gewerkt met leeruitkomsten (leerdoelen, eindtermen, eindcompetenties).

- *Wat is het werk- en productie-ritme binnen het werkveld, kijkend naar periodes waarin vooral de nadruk ligt op werkzaamheden die niet altijd passen bij de studie?*

Daarmee kan rekening worden gehouden met het plannen van specifieke (duale) onderwijseenheden, het laten uitvoeren van projectjes, het inroosteren van relatief intensieve onderwijsactiviteiten en andere zaken die voor de opleiding en de arbeidsorganisatie leiden tot een sterk gevoel van flexibiliteit bij het elkaar kunnen houden aan afspraken binnen het samenwerkingsverband.

---

<sup>2</sup> Hetgeen hier wordt aangekaart, heeft te maken met de verzelfstandiging van de Ad-opleiding. Met het zijn van een programma binnen de Bachelor kon niet worden gesleuteld aan de systematiek voor de bekostiging. Iemand die de Ad pas na 4 jaar haalt, brengt geen bekostiging meer met zich mee als hij zich daarna voor de Bachelor inschrijft. Dat geeft behoorlijk wat spanning als het gaat om het aannemen van Ad'ers.

<sup>3</sup> Daarom was in de negentiger jaren en daarna de duale variant voor Accountancy ingericht op basis van het zgn. sandwichmodel, co-operative education. Semesters met studie en werken wisselen zich daarbij af. Daarmee kan een werkperiode vallen in de eerste helft van het kalenderjaar als er veel opdrachten zijn.

- *Is het mogelijk om gedurende de studieduur van werkplek te wisselen, om zowel andere competenties te verwerven als op een hoger niveau bezig te zijn?*

Dat kan mogelijk binnen dezelfde organisatie, maar zo niet, dan kan wellicht (tijdelijk) elders een werkplek worden gebruikt. Daarbij dient ook rekening te worden gehouden met het inwerken in een nieuwe omgeving, een situatie die niet meerdere keren is mee te tellen voor de leeruitkomsten.

- *Wat is belangrijk voor het werkveld als studenten aan de slag gaan, gelet op bepaalde basis-kennis en -vaardigheden?*

Om in een werkomgeving goed te kunnen functioneren, ook vanaf het begin, moet helder zijn wat cruciaal is dienaangaande. Dat kan ertoe leiden dat het eerste deel van het eerste leerjaar alleen maar op school wordt doorgebracht, voor de theorie, aangevuld met gastlessen van mensen uit de praktijk (dus degenen waar ze straks ook mee te maken krijgen).

- *Hoe moet worden omgegaan met nieuwe omstandigheden als het gaat dus om de werkzaamheden, bijvoorbeeld als nieuwe procedures en productiemiddelen 'opduiken'?*

Er moet ruimte zijn om veranderingen in de werkomgeving mee te nemen in de studie, omdat er nieuwere eisen aan worden gesteld.

Dat kan bijvoorbeeld met inzet van (kleine) minoren, een deel van de vrije ruimte of binnen de praktijkonderdelen (intern).

- *Hoe zit het met de begeleiding op de werkvloer, het aanleren van competenties op basis van werkervaring en via informele contacten en het ervoor zorgen dat de coaches 'boven de stof staan' en tevens beschikbaar zijn op de vereiste momenten?*

Dit houdt in dat het werkveld bereid moet zijn ervoor te zorgen dat voldoende geschikte begeleiders, coaches en beoordelaars beschikbaar zijn. De gezamenlijke Ad-opleidingen (dus het landelijk overleg voor die opleiding) kunnen samen met hun beroepenveldcommissies zorgdragen voor landelijke werkbijeenkomsten waar hierover van gedachten wordt gewisseld. Ook kunnen nieuwe ontwikkelingen worden besproken, om te bezien hoe de inbedding in de Ad-opleiding zo goed mogelijk kan worden 'getackeld'.

## **OPTIE 2: HIGHER APPRENTICESHIP 'NEDERLANDSE STIJL'**

Het duale systeem in ons land gaat er vanuit dat degene die de opleiding volgt, de status van student heeft. Dat is inherent aan het formele karakter van het door de overheid erkende onderwijs en dat ook wordt bekostigd (naast de private markt). Het controleren van de kwaliteit geschiedt door de NVAO, een organisatie die wordt betaald door de overheid en daarom als zodanig greep op het beoordelen van het aanbod moet hebben.

Zo mag een Ad-opleiding geen bedrijfsopleiding zijn, aangezien de NVAO zich dan zou gaan begeven op een gebied dat een hele andere dynamiek kent en met andere spelregels werkt. Ook zou de inspectie voor het hoger onderwijs wel eens terecht kunnen komen in situaties die nadrukkelijk niet aansluiten bij de doelstellingen die ervoor zijn opgesteld.

Een duale student moet evenwel competenties verwerven op een werkplek, met alle condities die daarbij gelden. Daarom wordt met het oog op de studie een arbeidscontract verplicht gesteld als onderdeel van een onderwijs-arbeid-overeenkomst waarin de zaken uit de opleiding een plek krijgen met het oog op de rol van de werkgever.

Die verplichting vormt meteen een belemmering voor het goed kunnen invullen van een duale opleiding, zeker als deze moet gelden voor de gehele studieduur<sup>4</sup>. Daarom is goed om naar variaties hierop te kijken zoals bij optie 1 waarbij er elk jaar ook ruimte is een bepaalde productie of

---

<sup>4</sup> Vaak wordt gedacht dat bij een duale opleiding de gehele studieduur moet worden ingevuld met een dergelijk contract tussen de betrokken partijen. Dat is echter in wettelijk zin niet nodig. In een extreem geval kan een opleiding waarbij 1 studiepoint valt onder deze onderwijs-arbeid-overeenkomst, reeds in formele zin als duaal worden ingeschreven in het onderwijsregister. Maar het kan ook door het eerste leerjaar te geven in een voltijdse vorm, om vervolgens in de hoofdphase over te stappen op een dergelijke overeenkomst. Dat maakt vooral een algemene aanpak rond duaal zo ingewikkeld – en het zorgt er ook voor dat deeltijdse opleidingen meer en meer gaan lijken op duale trajecten – zonder daadwerkelijk daarvoor de criteria te hanteren.

dienstverlening die niet noodzakelijkerwijs in dienst staat van de studie. Dat kan leiden tot meer animo voor dualisering, absoluut nodig voor allerlei sectoren in ons land.

Optie 2 gaan nog een stapje verder in het kader van het komen tot een werkend-leren-concept voor de Ad-opleiding en gericht op jongeren. Daarbij is het wel de kunst om binnen de wet- en regelgeving te blijven en niet te gaan concurreren met de markt voor het private onderwijs. Daarover is veel te zeggen, maar het ligt niet in de lijn der verwachting dat de overheid de deur open zet voor bekostigde instellingen om de concurrentie aan te gaan met betrekking tot allerlei vormen van scholing rond het 'levenlang ontwikkelen'.

Wat wel kan worden onderzocht is in hoeverre private aanbieders van formele hbo-opleidingen de kans kunnen krijgen om meer maatwerk te leveren. Dat zou betekenen dat ze in hun programma's meer kunnen mixen met bedrijfsgerichte scholing, denkend aan certificaten van branches en beroepsorganisaties.

Dat houdt wel in dat ze nog meer dan voorheen dienen te verantwoorden bij de NVAO over de borging van de inhoud aan de hand van de hbo-descriptoren, en van het niveau. Maar op zichzelf is er niks mee als private opleidingsprogramma's bestaan uit pakketjes certificaten en diploma's voor korte trajecten, als dus maar aan de eisen wordt voldaan.

Of vervolgens op termijn ook bekostigde aanbieders die kant van het maatwerk mogen gaan opschuiven, is iets dat moet worden onderzocht. De experimenten met de leeruitkomsten en flexibilisering van het deeltijdse en duale hbo-onderwijs kunnen daarvoor al enige input geven.

### **Format**

De vraag is of we in Nederland kunnen komen tot een duale Ad-opleiding, met een vorm die in Engeland het 'Higher Apprenticeship (HA)' wordt genoemd – maar ook als zodanig in andere landen is terug te vinden.

Het gaat daarbij om het baseren van de studie op hetgeen wordt gedaan op de werkplek en wat daarvoor nodig is (en niet dat de student vanuit de hogeschool alleen maar de opdracht krijgt om bepaalde theoretische zaken op de werkplek te gaan uitzoeken of competenties moet verwerven die 'nu eenmaal' in het programma van de opleiding staan...).

Een HA kenmerkt zich door de volgende hoofdzaken:

- Er wordt door een of meerdere hogescholen met een sector van de arbeidsmarkt (branches, bedrijfstakken, beroepsorganisaties en dergelijke) gekeken naar functies die zich op niveau 5 bevinden en waarvoor voldoende werkplekken zijn om jongeren in dienst te nemen. Daarbij gaat het om een 'bundel' met functies, die best bij verschillende bedrijven anders mogen heten of een wat afwijkende plek in het zgn. functiehuis hebben.
- Men bepaalt met elkaar wat de kerncompetenties zijn van de functies voor de komende periode en welke theoretische zaken dienen te worden aangeleerd om die competenties te kunnen verwerven.
- De jongere krijgt een contract als werknemer (die status staat dus voorop) en tegelijkertijd schrijft hij/zij zich in als student bij een RAC of hogeschool voor het volgen van de formele studie – met een studieduur van twee jaren.
- Er worden afspraken gemaakt over bijpassende opdrachten, de begeleiding, het volgen van de voortgang, de elementen die mede gaandeweg in de studie kunnen worden opgenomen (en hoe), enz.
- De functie, de groei daarbij en de mogelijkheden om op de werkplek te leren alsmede de behoefte aan het inspelen op dynamische ontwikkelingen en de daarbij behorende vraag naar scholing... Deze zaken zijn van belang zodat er een leerpad ontstaat dat op zichzelf niet voor de gehele studie vastligt – en waarvoor de vrije ruimte is te gebruiken.
- Dit leidt tot het vaststellen van de contouren van de opleiding van twee jaren. Het geheel is een samenspel van werkzaamheden, interne training en modules (eenheden) die passen bij het meer theoretische deel van de opleiding. Dat geheel valt onder verantwoordelijkheid van de onderwijsinstelling, aldus garanderende dat het programma aan de formele eisen voldoet. Er wordt ook een garantie afgegeven dat de instelling greep heeft en houdt op de doorloop van het programma en de groei naar het vereiste niveau.

### **Controle kwaliteit**

Uiteraard is er een vorm voor de controle door de overheid, dus door de NVAO als de organisatie die ook betrokken is bij de formele accreditatie van alle andere ho-opleidingen. Daarmee kan worden geborgd dat er niet van alles 'zomaar' wordt gedaan, onttrokken aan het zicht van de overheid en aanverwante organisaties.

De accreditatie van deze HA op niveau 5 wordt derhalve gedaan op dezelfde wijze als deze geldt voor de andere graden, Bachelor en Master. Daarbij wel een opmerking nl. dat men in Engeland een sterke vorm van instellingsaccreditatie kent – en de instellingen daarmee een sterke eigen 'degree awarding power' kennen. Dit houdt in dat de onderwijsinstelling zelf verantwoordelijk is voor het garanderen van het niveau en de borging van de kwaliteit. Het vereist een goede samenwerking tussen onderwijs en werkveld, maar omdat de belangen parallel lopen, is met bereid over en weer bij elkaar in de keuken te laten kijken.

Tenslotte is de winst van de HA dat de jongere eerst een baan heeft en de studie er tegenaan geplakt krijgt... in plaats van dat een studie moet worden afgerond zonder de zekerheid te hebben van een baan. Het is daarom dat in de VS steeds meer staten – waar bekostigd onderwijs helemaal op een laag pitje staat – nadenken over het gebruiken van HA's.

### **Verder uitwerken**

In Nederland zouden we al snel een HA scharen onder het begrip 'bedrijfsopleiding' omdat de studie zich baseert op huidige en nieuwe competenties voor een specifieke groep functies. Maar het is eigenlijk het enige concept dat in ons land voor een Ad-opleiding ontbreekt, om tot een meer flexibele invulling van het aanbod ervan te komen.

Misschien zijn er in de komende tijd overtuigende argumenten te bedenken, om met de overheid te bespreken – en ook tot bekostiging ervan over te gaan...

### **ALGEMEEN VOORSTEL**

Het duale onderwijs is aan het eind van de vorige eeuw ingevoerd binnen het hbo. Na een periode met veel enthousiasme viel de aandacht weg, ondanks alle inspanningen van bepaalde hogescholen rond hun *duale* opleidingen. Door het relatief geringe aantal studenten was er geen draagvlak bij de overheid voor verder onderzoek naar de effecten van het dualiseren van hbo-opleidingen. Ook het zoeken naar andere duale concepten stond niet hoog op de agenda, mogelijk ook vanwege de aandacht die nodig was en is voor alle andere ontwikkelingen.

Met de invoering van de Ad en de energie die wordt gestoken in het werken met flexibele concepten voor deeltijd en – jazer – duale hbo-opleidingen is de tijd rijp om over te gaan tot de volgende acties:

- Stel een 'landelijke denktank dual' in.
- Laat onderzoek uitvoeren – simpel houden – naar de kritische succesfactoren van duale opleidingen.
- Kom tot een set aanbevelingen voor het actualiseren van duale opleidingen, en de daarbij behorende wet- en regelgeving.
- Neem nadrukkelijk de twee opties in dit rapportje mee, en bezie in hoeverre de aanbevelingen daarin zijn te verwerken.
- Ga over tot het mogelijk maken van pilots voor dit soort Ad-opleidingen en daag het werkveld uit hierbij gedurende de looptijd ervan nadrukkelijk betrokken te zijn – en zorg voor de nodige financiering voor die structuur.

## Annex

Onderstaande tekst is gepubliceerd in de PamflAd van 1 mei 2019. Het gaat om een analyse van de wetgeving rond deeltijdse opleidingen, hetgeen tot een aantal kanttekeningen leidt die best serieus genomen moeten worden. Maar mogelijk is dan op meteen goed om te kijken of de optie om voor deeltijd de studielast zelf als hogeschool te spreiden, ook kan worden uitgebreid naar duaal. En dat sluit dan weer aan bij optie 1 uit dit rapportje...

---

### ➤ Deeltijd in de wet en spreiding

In de wet staat een artikel 7.4 het volgende:

1. *De studielast van elke opleiding en elke onderwijseenheid wordt door het instellingsbestuur uitgedrukt in studiepunten. De studielast voor een studiejaar bedraagt zestig studiepunten. Zestig studiepunten is gelijk aan 1680 uren studie.*
2. (...)
3. *Het instellingsbestuur bepaalt de jaarlijkse studielast van deeltijdopleidingen.*

Opvallend is dat in lid 1 staat dat de eis van 60 punten per jaar voor elke opleiding geldt, om vervolgens in lid 3 te zien dat de deeltijdse varianten ervan zijn uitgezonderd. Je kunt je afvragen waarom, maar in de praktijk houden alle bekostigde deeltijdse opleidingen zich gewoon aan lid 1.

### ➤ Tegenstrijdigheden deeltijdse mogelijkheid en bekostiging

Een van de redenen om bij bekostigde deeltijdopleidingen te werken met 60 punten per leerjaar is dat de overheid bij de financiering uitgaat van vier jaren student zijn – passend in het hbo bij een bacheloropleiding en een leerlijn via de Ad bij verwante opleidingen. Het jaargeld is bestemd voor het verzorgen van onderwijseenheden met een gezamenlijke omvang van die 60 punten.

Als een dergelijke deeltijdopleiding voor een Bachelor zou worden opgerekt naar bijvoorbeeld zes jaren met elk 40 punten, krijgt de hogeschool de eerste vier jaren teveel geld en zal rekening moeten worden gehouden met een intern budget voor het verzorgen van het vijfde en zesde leerjaar. Overigens zal geen enkele hogeschool dit doen, een zesjarige opleiding aanbieden in dit tijds-gewricht. Maar dat is het verschil tussen theorie en praktijk.

Interessant is wel het punt van hoe om te gaan met uitvallers. Iemand die na drie jaren van zo'n zesjarige opleiding de brui eraan geeft en mogelijk voldoende heeft aan de hogeschoolverklaring voor de behaalde eenheden, heeft de hogeschool 75% van het normale budget opgeleverd, tegenover 50% van de kosten voor het verzorgde onderwijs.

Mocht die persoon later bij een andere instelling opnieuw een bacheloropleiding willen gaan doen, zal er in het algemeen niet meer voldoende overheidsbekostiging beschikbaar zijn. Een verstoring van het geheel qua budgettering is het gevolg.

### ➤ Deeltijdse Ad spreiden - bekostigd

Het spreiden van een deeltijdse opleiding over meerdere jaren kan dus ook voor de Ad. De twee jaren kunnen er drie worden, en dat klinkt al veel interessanter en beheersbaarder. Maar ook dan komt een vorm van scheefgroei in de bekostiging aan de orde. Binnen het huidige systeem levert zo'n Ad drie keer de bekostiging voor 60 punten op, dus 180, ter dekking van een programma van 120 punten. Een 'winst' van 50%, misschien wel een verkapte diplomabonus...

Als deze persoon de Bachelor wil gaan halen en daarvoor twee (of misschien ook weer drie) jaren nodig heeft, is de aanbiedende hogeschool min of meer de klos met iemand die al drie van de vier jaren van de overheidsbekostiging heeft gebruikt.

### ➤ Deeltijdse Ad spreiden – privaat

Kijk, en dat wreekt zich bij de flexibilisering (die kennelijk wordt beoogd door de wetgeving met het aangehaald artikel, lid 3) bij de bekostigde instellingen. Een private hogeschool kan rustig een deeltijdse Ad met 3 keer 40 punten aanbieden. Er wordt per jaar lesgeld gevraagd voor die 40 (dus niet voor 60) en men maakt verdere afspraken over alle andere randvoorwaarden zoals herkansingen, begeleiding en gebruikmaking van faciliteiten van de instelling – en ook een eventuele versnelling.

Omdat een deeltijdse student geen beroep doet op zaken als de OV-kaart en andere mogelijkheden voor ondersteuning vanuit de overheid, komt die persoon ook minder snel in de knel als het gaat om het maken van schulden.

➤ **Dus bedoeld voor de private markt?**

Het lijkt erop dat lid 3 van artikel 7.4 is bedoeld voor private aanbieders, als een bijzondere uitzondering op lid 1 daarvan. Deze hogescholen kunnen dus 'vertraagde' deeltijdse trajecten aanbieden, net als dat mag bij een 'versnelling' ervan – maar ook bij voltijd! Een voltijdse Bachelor mag formeel zonder meer met drie keer 80 punten in de markt worden gezet, als de kwaliteit er niet onder lijdt. Maar... dat is dan toch ook een goedgekeurde afwijking van lid 1 van artikel 7.4?

➤ **Duale en deeltijdse Ad's – bekostigd spreiden**

Het bovenstaande laat zien dat het tijd wordt om naar dit artikel en vooral de achterliggende gedachten te kijken. De aanpak stamt uit 'de goede oude tijd' en verdient een flinke oppoetsbeurt om weer te kunnen aansluiten bij de vraag naar flexibilisering. Dat daarbij ook de vormen voor de bekostiging op de schop moeten, is een logisch gevolg.

Met de komst van de Ad is de spreiding van een opleiding veel zinvoller geworden. Een deeltijdse Bachelor was heel vroeger zes jaren, het werden er vier, en dat is al een behoorlijk lange tijd met alle dynamiek in de arbeidsmarkt en de vraag binnen het werkveld.

Een Ad-opleiding van drie jaren en 120 punten moet dus worden bekeken op de meerwaarde ervan voor de doelgroepen. Voor deeltijders (werkenden en mensen die een nieuwe kans zoeken) kan het een prima optie zijn, als ze de studie naast een (volledige) baan willen doen.

Duale studenten, en dat zijn vooral jongeren die zo'n route prefereren boven een voltijdse invulling, krijgen met een leerlijn van 3 jaren van elk 40 punten sneller een passende baan bij een bedrijf of organisatie. Er is minder druk op het voortdurend leren op de werkplek. Ook kan de werkgever bezien welke planning voor de 'productie' is aan te passen bij het ritme van de duale studie.

➤ **Duaal en spreiding - privaat**

We hebben dus gezien dat in de wet alleen over de spreiding voor deeltijd wordt gerept, en niet over duaal. Dat heeft te maken met het feit dat duale en voltijdse studenten onder eenzelfde wettelijk regime vallen. Denk aan de ondersteuning van de overheid, het leenstelsel en dat soort zaken. Private aanbieders kunnen derhalve een duale opleiding wel versnellen, maar niet 'vertragen', om niet voor hun studenten in conflict te komen met de wettelijke student-regelingen.

➤ **Zoeken naar gelijkschakeling bekostigd en privaat**

De private aanbieders mogen dus hun opleidingen in bepaalde gevallen 'flexibiliseren' qua aantallen studiepunten per jaar. Bekostigde hogescholen mogen dat ook voor deeltijd (formeel versnellen naar meer dan 60 punten per jaar is overigens niet uit te leggen).

De aanbeveling is om als hbo en overheid na te gaan of voor de Ad's een eigen regeling is te maken voor het 'versnellen' en 'vertragen' van programma's. Daarbij kan zonder meer een eigen vorm van bekostiging worden gehanteerd, met alle digitale volgsystemen die ter beschikking staan. Misschien eerst maar eens zoeken naar de vormgeving van een driejarige duale Ad, mede omdat daarvoor een controleerbaar tripartite overeenkomst nodig is.