



7 april 2021

Uitgave van de Leido Academy, het thema-netwerk voor LevenLang Leren

Wanneer is deeltijd eigenlijk duaal – en omgekeerd?

Graag uw feedback op:

**Het wordt hoog tijd om onderzoek te doen naar het vormgeven van de varianten
En deeltijd weer in ere te herstellen voor de doelgroepen**

Of: gewoon maar te gaan spreken over 'een opleiding'...

Ter inleiding over voltijd, deeltijd en duaal

De geoefende lezer van de nieuwsbrieven is op de hoogte van het streven, al een flink aantal jaren spannend, om een discussie te voeren over de grijze gebieden die de overlap vormen tussen de onderwijsvarianten 'deeltijd' en 'dual'. Voltijd en deeltijd kennen we in ons systeem voor het hoger onderwijs al heel lang, sinds mensenheugenis om het zo maar te zeggen, maar duaal is pas ruim 20 jaar geleden formeel ingevoerd, na een aantal jaren met experimenten. In die periode was het voor iedereen wel duidelijk wat met elke variant werd beoogd, zonder al te ingewikkelde definities en voorgeschreven formats:

- Voltijd is voor degenen die overdag kunnen studeren, daarvoor de tijd hebben en bereid zijn om het programma ergens tussen 8.30 en 17.30 uur te gaan volgen – dus 'kantoortijden'.
- Deeltijd is voor anderen die dat niet kunnen of willen, en bereid zijn om de eenheden te volgen in de avonden, op zaterdagen en eventueel op andere momenten (in nader overleg)¹.
- Duaal is een aangepaste vorm van de voltijdse variant, bestemd voor degenen die niet vier jaren (er was nog geen Ad) in de schoolbanken willen zitten, zo snel mogelijk aan het werk willen en kunnen gaan (groenpluk) en een opleiding gaan volgen die het mogelijk maakt om veel voltijdse eenheden 'om te katten' naar een vorm waarbij competenties ook op de werkplek zijn te verwerven². Daarvoor is een tripartite overeenkomst nodig, tussen de instelling, de student (en deels werknemer met een contract gedurende de studie, voor bepaalde perioden³) en de werkgever (of een intermediaire organisatie zoals een uitzendbureau). Het verband tussen voltijd en duaal kenmerkt zich door gelijke regelingen rond de studiefinanciering e.d.

Schuivende panelen

In de loop der jaren gingen de panelen schuiven en ontstonden er ook duale opleidingen voor werkenden. Aangezien de vormgeving in wettelijke zin vereist dat de studielast van een week in dienst dient te staan van de opleiding: op school of op het werk, betekent dit dat de productie gedurende vier jaren van een bachelor is gebaseerd op hetgeen tijdens de studie wordt gedaan. Daarmee is het duidelijk dat een beperkt aantal opleidingen daarvoor in aanmerking kon en kan komen, een restrictie die ook valt af te lezen aan het aantal duale studenten – relatief laag dus.

¹ In het begin, nog tot en met de tachtiger jaren, stond wel in de wetgeving dat deeltijdse studies, mede omdat de betrokkenen geen studiefinanciering kregen, de opleiding maar de helft van de voltijdse bekostiging ontving en om andere redenen, pas na 18 uur mochten worden verzorgd, met uitzondering van de vrijdag – want dan konden de colleges al om 15 uur aanvangen. Het geeft aan hoe men als overheid wilde voorkomen dat voltijdse en deeltijdse vormen door elkaar heen gingen lopen. Deeltijd kende daarnaast heel lang een inrichting met de helft van de eenheden per leerjaar, dus met een duur van zes jaar voor de driejarige hbo-opleiding.

² Opleidingen in het onderwijs en de zorg waren eigenlijk al duaal. HBO-Verpleegkunde is in de tachtiger jaren ontstaan als een voltijdse invulling van de zgn. in-service opleidingen binnen zorginstellingen.

³ Voor alle duidelijkheid: een duale opleiding kan voor allerlei eenheden, en zelfs voor een geheel leerjaar, een voltijdse (en zelfs deeltijdse) invulling kennen. Dus niet alle eenheden behoeven een duaal 'contract'.

Voor de deeltijdse opleidingen gingen de hogescholen ook op zoek naar andere vormgevingen van het programma. In de loop der jaren werden de opleidingen 'ingedikt' van zes (toen de voltijdse variant nog drie jaren was, zonder stage e.d.) naar vier jaren. Vervolgens werden zaken als de bekostiging voor alle varianten gelijkgetrokken, dus deeltijd ging van 50 naar 100% - een prima opsteker voor hogescholen die veel in deeltijd aanboden. Wel mochten (en mogen) ze de onderliggende programma's van 240 of 120 studiepunten nog best over meer jaren uitsmeren, maar verder werden er geen aanpassingen gepleegd om die 'verlenging' te kunnen ondersteunen.

Verder is er een artikel in de wet op basis waarvan studenten voor een deeltijdse opleiding zonder werkervaring of het reeds bezitten van een relevante baan niet kunnen geweigerd bij de toelating. Wel kan het zo zijn dat bepaalde eenheden, net als in de voltijdse variant, in de praktijk moeten worden gedaan, gewoon omdat het niet anders kan⁴. Die situatie moet vooraf worden aangegeven zodat de betrokken persoon weet wanneer er 'aan de slag dient te worden gegaan' – zodat daarmee alles in dat opzicht valt onder de eigen verantwoordelijkheid.

Nieuwe grenzen opzoeken

Echter, deze speelruimte leidde toch tot het gaan opzoeken van nieuwe grenzen. Hogescholen meenden dat het niet mogelijk was om met de normale aanpak studenten in vier of vijf jaren een deeltijdse bacheloropleiding te laten doorlopen. Met de komst van de deeltijdse Ad-opleidingen is er overigens in dat opzicht wat meer 'lucht' gekomen in de planning – want als iemand vier jaren over een Ad-traject doet, wordt er door de hogeschool simpelweg vier volle jaren aan bekostiging ontvangen, dus meer dan kostendekkend.

Er werd voor de deeltijdse bacheloropleidingen een aantal jaren geleden door allerlei hogescholen gegrepen naar het concept 'werkplek-leren', om daarmee veel meer eenheden dan daarvoor het geval was te kunnen onderbrengen bij een baan. Maar die moet dan wel beschikbaar en relevant zijn, en adequaat ondersteund worden. Dat betekent dat het aantal studielasturen hiervoor diende te worden opgerekt, zonder de studenten in problemen te kunnen brengen⁵.

Echter, mede onder druk om te kunnen concurreren met private opleidingen die veel meer vrijheid hebben in het vormgeven en invullen van het programma, werden de eisen opgeschroefd. In het meest recente rapport van de inspectie voor het hoger onderwijs is daarover al het een en ander gezegd, met de oproep om niet het moment af te wachten dat de hogescholen allemaal zijn overgestapt op zo'n 'nieuw' concept maar de discussie nu reeds aan te gaan. Daarbij is terecht gesteld dat de grenzen tussen de varianten deeltijd en duaal zodanig aan het veranderen zijn dat van een goede en adequate controle geen sprake meer kan zijn.

Wat is het: voltijd of duaal? Een voorbeeld uit de praktijk

Na deze uitgebreide inleiding, met een blik op hetgeen nu aan de hand is met de vormgevingen van de varianten (wetende dat in de wet daarvoor geen definities staan), willen we u graag een

⁴ In een voltijdse opleiding is in principe de gehele week beschikbaar om als hogeschool een student 'onder te brengen' op een werkplek, relevant voor de studie. Er zijn nu eenmaal eenheden die simpelweg niet in een klaslokaal of binnen de hogeschoolmuren zijn te doen. Het gaat om de praktische componenten die wezenlijk zijn (lesgeven, mensen verzorgen, dienstverlening in de praktijk e.d.). Daaronder vallen uiteraard zaken als de stage, een afstudeeropdracht en projecten waarin de theorie wordt toegepast. Het zou derhalve heel vreemd zijn als een deeltijdse student, werkzaam zijnde in een andere sector of in een niet bijpassend deel van het werkveld, vervolgens dan wel ineens alles naast een baan zou moeten kunnen doen.

Dat betekent dat de a.s. student erop moet worden gewezen dat tijdens de studie opdrachten moeten worden uitgevoerd op een werkplek. Dat kan misschien toch binnen het bedrijf (een andere afdeling), in de vrije tijd, via vrijwilligerswerk of eventueel in de vakanties. Als dit niet lukt tijdens de studie, kunnen de bijbehorende studiepunten niet worden verdiend en komt het behalen van het diploma door eigen toedoen in gevaar.

Er moet dus sprake zijn van een situatie die voor de varianten vergelijkbaar en volledig verdedigbaar is, om van deze opening in formele zin gebruik te kunnen maken – ook al zijn de doelgroepen verschillend.

⁵ Dit staat overigens ook nog los van de eisen die worden gesteld aan opleidingen met het oog op de macrodoelmatigheid. Maximaal een derde van een opleiding, dus hoogstens 80 punten van een bacheloropleiding, mag 'elders' worden verzorgd. Daartoe behoren standaard de stage(s) en de afstudeerfase en dan komen de meeste opleidingen al heel snel richting dat aantal. Dus als er veel meer eenheden in formele zin op een werkplek dienen te worden gedaan, komt de doelmatigheid in gevaar. Bij duale opleidingen is die ruimte veel groter aangezien de eenheden van de werkcomponent buiten beschouwing mogen worden gelaten.

voorbeeld geven van hetgeen bij een hogeschool wordt gemeld ten aanzien van de toelating en wat in het kader daarvan – naast het hebben van een adequaat diploma – wordt gecommuniceerd in de richting van de a.s. student. Het gaat absoluut niet om deze specifieke instelling want er zijn veel meer soortgelijke boodschappen op het internet te vinden. Wel is het van belang om nadrukkelijk aan te geven dat de voltijdse variant van deze opleiding geen specifieke kenmerken heeft als het gaat om de praktijkcomponenten. Er is dus sprake van een stage en een afstudeeropdracht, en vervolgens alleen maar van lessen, opdrachten om thuis uit te werken en dat soort zaken.

Hier dus, in onze eigen bewoordingen maar wel met de kernwoorden en -begrippen, de betreffende boodschap. Aan u hebben we vervolgens twee vragen – en laat dus even zelf alles door het hoofd gaan alvorens het antwoord te lezen:

1. Gaat het om een *deeltijdse* of *duale* bacheloropleiding?
2. Is de instelling *publiek bekostigd* of *privaat*?

Werkgever is verplicht

- *Het is van belang voor het volgen van de studie dat je een werkgever hebt.*
- *De werkgever stelt je in staat om aan opdrachten te werken.*
- *Tevens dient die werkgever te functioneren als opdrachtgever voor de eenheden, om aldus het geleerde aan te tonen en de relevantie voor de organisatie ervan.*
- *Dit wordt vastgelegd in een overeenkomst, samen met de afspraken over de ondersteuning vanuit de hogeschool en de werkgever.*

U zult zeker niet verrast zijn om te vernemen dat het gaat om een *deeltijdse* opleiding en een door *de overheid bekostigde* instelling.

Mogelijk bent u toch verbaasd, omdat – we geven maar een aantal redenen daarvoor – bij deeltijd:

- een werkgever niet verplicht is...
- niet voor de gehele studie kan gelden dat de werkgever aantoont dat er iets is geleerd...
- geen overeenkomst wordt gesloten tussen de student (werknemer), instelling en werkgever...
- het niet verplicht is dat de werkgever zorgt voor de ondersteuning.

Maar als je deeltijd door duaal vervangt, is er geen vuiltje aan de formele lucht, los van het feit dat daarbij nadrukkelijk dient te zijn vastgelegd wie waarvoor verantwoordelijk is. Het door de werkgever laten aantonen dat bepaalde competenties zijn behaald, kan alleen zijn gebaseerd op de omstandigheid dat er een begeleider is die tevens contractueel gerechtigd is om namens de examencommissie te handelen.

En als u dacht aan een private aanbieder, dan zou dit kunnen omdat de werkgever:

- de partij is die functioneert als opdrachtgever...
- in staat wordt gesteld voor het bedrijf specifieke en relevante competenties te laten behalen...
- wordt geacht de gehele vier jaren de student in staat te stellen om aan de studie te werken, elk jaar opdrachten daarin op te laten nemen en zelf kan bepalen of het geleerde aan de standaarden van het bedrijf voldoet.

Zo door de oogharen heen turend zou je daarmee kunnen stellen dat er sprake is van een bedrijfsopleiding c.q. een op maat te snijden in-company-training. Daar is op zichzelf niets mis mee, maar bij een duale opleiding gaat het om een student die op basis van een samenwerkingscontract op de werkplek de studie combineert met het verrichten van werkzaamheden – dus met inbreng van de doelen, leeruitkomsten en het beroepsprofiel van de opleiding – en niet andersom zoals bij interne scholingstrajecten het geval is.

Bovendien houdt die insteek in dat de overheid niet zal overgaan tot het bekostigen van de opleiding, op basis van de eigen criteria hiervoor. Zo kan worden verwezen naar hetgeen bij de invoering van de Ad-opleiding is gesteld nl. dat dient te worden aangetoond dat het niet gaat om een 'bedrijfsopleiding'.

Wat kan hierbij worden aangetekend...

Er kan dus een hele discussie worden gestart over hetgeen hierboven als casus is vermeld. Maar het op deze manier een deeltijdse opleiding in de markt zetten brengt evenwel meer zaken met zich mee, om onder de loep te nemen. Dat doen we hier voor een drietal onderwerpen.

Uitsluiten van bepaalde doelgroepen

- Mensen die geen werk hebben, kunnen en mogen deze opleiding niet gaan volgen;
- Degenen die wel werk hebben, maar niet in de relevante sector, worden niet toegelaten en kunnen dus ook niet deze opleiding volgen;
- Personen die wel werk hebben bij een bedrijf in de relevante sector maar zich willen laten omscholen, kunnen deze opleiding niet gaan doen;
- Personen die in een transitie van werk naar werk terechtkomen, kunnen de opleiding niet gaan volgen omdat er dan al een baan nodig is voor die volgende sector.

Nu er hard wordt gesleuteld aan het vergroten van de opties voor werkenden om een deeltijdse hbo-opleiding te kunnen gaan volgen, laat het bovenstaande zien dat er anderzijds groepen worden uitgesloten. Maatwerk voor bedrijven levert zeker meer studenten op, in een meer collectieve benadering van het werkveld, maar als het gaat om de individuele kansen moet wellicht worden geconstateerd dat er nog veel meer potentie is.

Deeltijdse variant zonder 'beoordeling' starten

De wet- en regelgeving in ons land maakt het mogelijk om voor een van de varianten een (her-)beoordeling door de NVAO (en dus OCW, en ook de CDHO als het om een bekostigde opleiding gaat) te doorlopen, om vervolgens daarna zonder verder enige procedure met de andere varianten te mogen starten. Dat kan simpelweg door dit te melden bij DUO, om te worden opgenomen in het CROHO, dus het formele register voor ho-opleidingen, met die varianten. Dat kan betekenen dat:

- pas na zes jaar door de NVAO wordt gezien wat de kwaliteit van die andere varianten is;
- door de instelling elke inrichtingsvorm kan worden gehanteerd voor een deeltijdse en/of duale opleiding, als voor de voltijdse variant formeel een toekenning heeft plaatsgevonden;
- een sterk beroepsgerichte variant, mogelijk voortkomend uit een privaat aanbod, kan worden omgezet in een deeltijds en/of dual traject, zonder dat wordt gezien of aan de formele randvoorwaarden is voldaan;
- in een bepaalde regio een overlap kan gaan ontstaan bij het aanbieden van varianten voor gelijke of vergelijkbare doelgroepen.

Verschuiving naar maatwerk

Een aantal van deze aspecten van de verschuivingen in de vormgeving en invulling heeft te maken met de vraag naar meer flexibiliteit in het aanbod, van studenten (werkenden) en werkgevers. In het werkveld ziet men dat private aanbieders, sterk verenigd sinds een aantal jaren, een waaier aan scholingstrajecten hebben, met formele opleidingen (maatwerk qua inhoud, planning en toetsing) en allerlei daarvan afgeleide resp. bijpassende certificaten. Het deeltijdse hbo wil daarmee graag concurreren en een deel van het 'level playing field' veroveren op die private aanbieders. Er wordt gewerkt met experimenten in het deeltijdse hbo met het inzetten van eenheden op basis van leeruitkomsten en die lopen op zich goed. Ook hopen de hogescholen dat het flexstuderende voor deeltijdse (en duale) opleidingen met het betalen per (mandje van) studiepunt(en) een extra kans biedt om ook onderdelen te kunnen gaan verzorgen, ondanks allerlei randvoorwaarden die in principe behoorlijk beperkend kunnen werken.

Vragen: onderzoek gaan doen...

Als u wilt meedenken over het opstellen van een aanvullende notitie over 'deeltijd-duaal' – mogelijk met een digitaal overleg, dan willen we in ieder geval de volgende aandachtspunten meegeven:

1. Het is van belang om te gaan onderzoeken of er een aparte vorm- en regelgeving mogelijk is voor de variant die is gebaseerd op deeltijd en gebruik maakt van het werkplekleren.
2. Het is noodzakelijk om na te gaan waar de optimale grens ligt tussen de vormgeving van deeltijdse opleidingen en het aanbieden van bedrijfsopleidingen.
3. Het kan interessant zijn om de varianten af te schaffen en alleen maar te spreken over een opleiding, gecombineerd met de wijze waarop een bepaalde doelgroep wordt bediend.
4. Het is nodig om na te gaan of na het behalen van een Ad-diploma de route naar de bachelorgraad een eigen variant en dus invulling kan krijgen, met meer mogelijkheden qua planning, vormgeving, bekostiging, dualisering en koppeling aan meer werkveldgerichte certificaten.

Meedoen en -denken? Stuur een mailtje naar info@leido.nl en we laten u weten wanneer het digitale overleg gaat plaatsvinden.