



28 september 2022

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

Sociaal Advies!

Sociaal in beweging Advies van de verkenningcommissie Hogere Sociale Studies

1 Inleiding

Regelmatig worden er binnen de sectoren van het hbo verkenningen uitgevoerd naar de mogelijkheden die er zijn om opleidingen aan te passen, bij te sturen of zonder meer te actualiseren aan de hand van maatschappelijke en economische ontwikkelingen. De trends die er zijn kunnen worden verwerkt in het aanbod, in de opleidingen zelf maar ook in minoren, afstudeerrichtingen, keuzevakken en allerlei praktische componenten.

Recent verscheen een advies over de sector Hogere Sociale Studies¹, opgesteld door een commissie met mensen uit het werkveld en het onderwijs. Daarin worden heel veel aanbevelingen gedaan in de richting van alle stakeholders. Als men ze allemaal wil gebruiken is er zeker een breed gedragen proces voor nodig. De uitdaging is in ieder geval geformuleerd op deze manier.

We denken dat in het advies een aantal interessante zaken voorkomen als het gaat om raakvlakken met de onderwerpen die we regelmatig aankaarten zoals de Associate degree, het levenlang ontwikkelen, werkplekleren (duaal) en flexibilisering. Daarom wordt hier een aantal passages uit het rapport opgenomen, met onze kanttekeningen en vooral aanbevelingen aan degenen die met dit advies aan de slag mogen, kunnen en moeten gaan.

2 Passages uit het adviesrapport

We beginnen met een aantal passages uit het stuk, gerelateerd aan die genoemde onderwerpen.

2.1 Associate degree

In samenwerking met het werkveld zijn associate degree opleidingen (AD's) ontwikkeld, veelal op het snijvlak van verschillende domeinen. Denk aan sociaal werk in de zorg, pedagogisch educatief medewerker, ervaringsdeskundige in de zorg, sociaal financiële dienstverlening. De AD is een tweejarige hbo-opleiding die opleidt tot niveau 5. Deze opleiding kan als opstap dienen naar een (verwante) bacheloropleiding. Als een student zijn bacheloropleiding (niveau 6) heeft afgerond, kan hij zijn opleiding vervolgen met een masteropleiding (niveau 7). De professionele masteropleidingen (hbo-masters) zijn verbredend of gericht op specialisatie. Meestal heeft de student werkervaring opgedaan en wil hij zijn kennis verdiepen. Groepen in de masteropleidingen zijn veelal interdisciplinair samengesteld.

Deze sector is behoorlijk succesvol als het gaat om de instroom rond de Ad-opleidingen (even: Het is Ad en geen AD...). In het begin was er sprake van een flinke aarzeling bij hogescholen om hiermee aan de slag te gaan, gezien de sterke positie van de bachelor-afgestudeerden. Toen eenmaal de Ad'ers ook in het functiehuis een plek veroverden, zagen werkgevers de potentie van het inzetten van deze groepen, ook via het opscholen van werkenden op mbo-niveau. Het is dan ook goed dat in dit advies de doorlopende leerwegen worden benadrukt, om de loopbanen van de werkenden te kunnen invullen.

¹ In de regelgeving zoals de Regeling Aanmelding en Toelating Hoger Onderwijs staat overigens dat er sprake is van de sector 'Gedrag en Maatschappij'. Misschien nog even laten aanpassen.

2.2 Deeltijd en leerwerkovereenkomsten

Deeltijdopleidingen in het sociaal domein hebben geëxperimenteerd met flexibilisering. Het werken met leerwerkovereenkomsten tussen werkgever, student en opleiding is succesvol gebleken. Het betreft de werkgever nadrukkelijk bij de opleiding van zijn werknemer. Deze vorm sluit aan bij Leven Lang Ontwikkelen en bij de vraag naar om- en bijscholing. Studenten leren om specifieke competenties te vergroten, direct toe te passen en eventueel over te stappen naar een andere functie. Deze vorm kan op alle niveaus in het hbo worden toegepast.

Het gaat over de experimenten met het inzetten van eenheden van leeruitkomsten. Hoe de wet op dit punt verder zal worden ingezet voor nieuwe zaken is nog onduidelijk. Maar hier wordt dus aangegeven dat het werken met een 'studieplan' zoals aangegeven in de wettelijke plannen, is bevallen. Maar dan gaat het hier om een aspect daarvan nl. het opnemen daarin van een leerwerkovereenkomst voor de werkgever, student en opleiding.

Nu is het echter zo dat als er concreet sprake is van het vastleggen van allerlei verantwoordelijkheden die de betrokkenen over en weer hebben, het betekent dat er een *duale* vormgeving wordt gehanteerd. Bij deeltijdse opleidingen, op basis van de huidige wet- en regelgeving, geldt dat er alleen voor onderwijseenheden die nadrukkelijk en aanwijsbaar in een relevante werkomgeving dienen te worden gepositioneerd, kan worden bezien hoe de bijbehorende leeruitkomsten (competenties, leerdoelen) kunnen worden behaald. Dat houdt in dat de deeltijdse opleiding geen eisen mag stellen bij de toelating en ook niet aan het doen van de onderwijseenheden met betrekking tot de wijze waarbij de student die werkomgeving invult. Het mag nooit gaan om eisen betreffende een vaste aanstelling, het aantal uren per week, de relevantie van de baan in het algemeen en dergelijke zaken. Nu eisen veel deeltijdse opleidingen bij de inschrijving van alles rond het werk van de studenten en forceren hen een baan te hebben tijdens de opleiding.

Dat mag dus allemaal niet, al is steeds vaker te zien dat deeltijdse opleidingen toch op die wijze handelen. Logisch, gelet op de nominale duur die ook voor die studenten geldt, hetzelfde aantal jaren als bij voltijd en dual. De bekostiging is ook gelijk en zo scheert de overheid alle varianten als het ware over een kam. Maar daarmee vallen allerlei groepen uit de boot, bijvoorbeeld degenen die van baan willen veranderen maar dit pas kunnen en willen als de opleiding is afgerond.

Het betekent, zoals al eerder is aangegeven in onze nieuwsbrieven, dat er op hele korte termijn een discussie moet worden gevoerd over wat onder een 'leer-werk-overeenkomst' dient te worden verstaan. In de wet voor het hoger onderwijs wordt hierover niet gesproken. Bij dual gaat het om een 'overeenkomst voor de beroepsuitoefening' en die kent een geheel eigen karakter en invulling. Zoals gezegd werd in de experimenten met de eenheden van leeruitkomsten gesproken over een 'studieplan', maar ook daarbij is de insteek anders.

We weten dat in deze specifieke sector het simpelweg niet anders kan dan dat de student in elke variant een groot deel van de opleiding in de praktijk doorbrengt. Formeel moeten de programma's inhoudelijk vergelijkbaar zijn met elkaar (ze zijn varianten van 'de goedgekeurde opleiding'), maar ze hebben allemaal hun eigen invulling en vormgeving. Bij de voltijd heb je stages en praktijkprojecten en vergelijkbare onderwijseenheden, bij deeltijd zijn die 'vertaald' naar vormen van werkend-leren op basis van wat dus een 'leerwerkovereenkomst' wordt genoemd. En bij dual is er aldus sprake van een 'overeenkomst voor de beroepscomponent'.

Het geeft zo alles bij elkaar voldoende reden om als overheid het voortouw te nemen bij een overleg met de koepels over deze varianten en die verschillende invullingen van de praktijkgerichte onderwijseenheden.

Ook kan meteen worden gekeken naar de eisen die aan de macro-doelmatigheid worden gesteld. Het lijkt er soms op dat door het 'uitbesteden' van praktijkopdrachten aan de werkende studenten en vooral de organisaties en bedrijven de grens van een-derde 'buiten de deur' fors wordt overschreden.

2.3 Leven Lang Ontwikkelen

Dit brengt ons bij een laatste belangrijk punt uit deze verkenning: het belang van Leven Lang Ontwikkelen. Dit vraagt om de nodige flexibilisering in het onderwijs, ook voor werkenden. Valideer

geleverde inspanningen, bijvoorbeeld met microcredentials, en zorg voor gepaste tewerkstelling en dynamische carrièrepaden. Levensloopbestendige en doorlopende leerlijnen zijn aan de orde zowel aan het begin als aan het einde van de opleidingsketen. Het beroep van de sociaal professionaal dient aantrekkelijker te worden gemaakt om vroegtijdige uitstroom te vermijden en meer instroom, ook zij-instroom, te stimuleren. Werk hierbij als onderwijs zoveel mogelijk samen met werkgevers. Zorg voor een grote toegankelijkheid van het leren voor alle studenten en professionals, waarborg daarom inclusief onderwijs en stimuleer evenzeer een inclusieve arbeidsmarkt.

Laten we er maar gewoon een paar zaken uit pakken:

- Er zal nog veel moeten worden gediscussieerd over wat we kunnen verstaan onder 'microcredentials'. Het gaat eigenlijk nu vooral om het gebruik van 'certificaten', maar daarnaast kunnen het ook 'kleinschalige dossiers' zijn waarin wordt beschreven welke competenties en leeruitkomsten iemand heeft verworven resp. beheerst, maar dan op basis van werkervaring en het hebben gevolgd van niet-formele scholing (in allerlei soorten en maten). Daar hangt ook een kaartje aan met waar en wanneer zo'n 'dossier' is opgesteld, om vervolgens in een bepaalde situatie door de ontvangende scholingsaanbieder te kunnen worden ingezet in een procedure voor het erkennen ervan – gelet op de opleiding die de bezitter ervan wil gaan volgen.
- Er wordt gesproken over 'tewerkstelling'. De vraag is echter wat daaronder dient te worden verstaan, dus enige uitleg zou handig zijn. Mogelijk gaat het hierbij om van de student te eisen dat er tijdens de opleiding een relevante werkplek bezet wordt, met voorgeschreven randvoorwaarden, en die misschien ook al is opgenomen in de toelatingseisen. Dan is er evenwel sprake van een duale vormgeving, met een formele overeenkomst. Deeltijdse opleidingen kunnen een 'leerwerk-overeenkomst' gaan hanteren, maar zonder een formele onderbouwing ervan, met het vastleggen van de criteria en de rol van de werkgever. Het is niet helder hoe dit allemaal in het vat dient te worden gegoten.
- Zaken als het vormgeven van loopbanen en het invullen van werkplekken vereist van de hogescholen een structurele samenwerking met het werkveld. Daarbij komt ook om de hoek kijken welke opties er zijn voor het kunnen laten volgen van niet-formele scholingstrajecten, zonder in problemen te komen als bekostigde instelling.
- Er is kennelijk sprake van een 'vroeg uitstroom' als gevolg van het afhaken van studenten die merken dat het werkveld niet aantrekkelijk genoeg is. Dat kan gebeuren, maar er kan altijd wel weer een moment komen waarbij die personen kunnen worden benaderd voor het alsnog afmaken van de opleiding – een vorm van 'retention', dus een 'uitval – en terughaal-beleid'. Misschien kan het in stappen, dus eerst de Ad doen en dan eventueel de Bachelor.

3 Uit de aanbevelingen

Er is een lange lijst met aanbevelingen die iedereen die zich bij deze sector betrokken voelt – of gewoon is – tot zich kan nemen. Ook hierbij pakken een aantal mee voor onze beschouwing. Maar eigenlijk zijn alle aanbevelingen de moeite waard om onder de loep te worden genomen, en dat laten we 'aan het veld over'.

3.1 Opleidingskolom en allerlei stromen

Bouw de opleidingskolom horizontaal en verticaal verder uit en faciliteer de instroom, zij-instroom en doorstroom. Houd hierbij rekening met diversiteit en inclusie.

- Waardeer de associate degrees verder en zorg voor passende taken en functies voor sociaal werkers met een AD.
- Faciliteer duale leer-werk trajecten voor studenten, werkenden en zelfstandigen.
- Werk verder aan de professionele doctoraten en stimuleer academische PhD's.

Hierbij kunnen we ons allemaal volmondig achter scharen. Een paar punten:

- Laten we hopen dat door de groei van de Ad-instroom, nu iets meer dan 10% van het totaal, het werkveld binnen de functiehuisen en de CAO's steeds meer plek inruimt voor deze groep hbo'ers. Mogelijk dat het SAC voor deze sector een groepje vraagt om deze ontwikkeling te monitoren en periodiek met werkgeversorganisaties en beroepsverenigingen te overleggen. Overigens kan daarbij ook worden gekeken naar andere opleidingen, met certificaten, die in het private circuit worden gegeven. Deze kunnen aan niveau 5 van het NLQF zijn gekoppeld en daarbij in het register zijn opgenomen.

- Duale leer-werk-trajecten is eigenlijk dubbelop, maar er kan worden gesteld dat je moet bezien wat er binnen de variant 'dual' mogelijk is en bij de variant 'deeltijd' idem, met andere vormen waarbij werken en leren worden gecombineerd.

3.2 Levenlang Ontwikkelen

Beschouw Leven Lang Ontwikkelen als uitgangspunt én als competentie.

- Leer de (aanstaande) professional dat het bijhouden van het beroep een standaard onderdeel vormt van de latere beroepsuitoefening.
- Geef de (aanstaande) professional hiertoe de juiste houding en nodige vaardigheden mee: een lerende houding, zelf regie ontwikkelen enzovoort.

Dit is een belangrijke aanbeveling, om iedereen de eigen regie te geven en te laten behouden over de loopbaan, de scholing, de mogelijkheden om ergens anders aan de gang te gaan of te streven naar andere functies. Hierbij spelen de beroepsorganisaties en -verenigingen een cruciale rol, om samen met de instellingen te zorgen voor voldoende aanbod, met maatwerk. Dat laatste is nog steeds een struikelblok in de wet- en regelgeving, dus er zal nog wel wat werk dienen te worden verzet op dat punt.

3.3 Werken en leren

Versterk de verbinding tussen werken en leren in het perspectief van Leven Lang Ontwikkelen.

- Vermijd de harde knip tussen opleiden en werken.
- Bouw lokale partnerschappen uit met werkgevers om aan te sluiten bij de dynamiek en behoeften van de arbeidsmarkt en wees daarin flexibel, creatief en pro-actief.
- Voorzie voldoende carrièrepaden in het sociaal domein en een diversiteit aan leerarrangementen.
- Werk aan specifieke masters en modules in samenwerking met werkgevers.
- Stimuleer leernetwerken zoals living labs en werkplaatsen.
- Zet in op inclusief onderwijs en ook op een inclusieve arbeidsmarkt.

Eigenlijk wordt hier een bruikbaar lijstje met gespreksonderwerpen gegeven als het erom gaat nu eindelijk een keer met alle partijen om tafel te gaan zitten over hetgeen kan worden gezien als een stelsel dat past bij vormen die sterk leunen op het combineren van leren en werken (werken en leren mag ook maar dan denk je meer aan het private maatwerkgebeuren).

Men heeft het over 'modules', maar daarvan bestaat geen definitie. In het bekostigde systeem gaat het om 'onderwijseenheden'. Die kunnen zelfstandig maar ook in een bundel een aantoonbaar civiel effect hebben. Daarover zou het moeten gaan, hoe die in te vullen, te borgen, te financieren en te gebruiken voor het invullen van een loopbaan.

Er wordt, eigenlijk al jaren, gesproken over de samenwerking met werkgevers. Dat kan landelijk, regionaal en lokaal. Daarvoor is een structuur nodig, om die samenwerking bestendig te laten zijn. Maar wie neemt dan eens het voortouw? Het betekent samen optrekken en ook verantwoordelijkheden delen, en dat vraagt wel wat meer dan wat nu gebeurt. Misschien dat deze sector een aanzet kan geven?