



29 maart 2023

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

## Ad-Monitor 2023 'Een stevige positie in het hoger onderwijs'

### 1 Inleiding

Daar is het rapport dan... Het betreft het eindverslag van een monitor die op verzoek van OCW door SEO is uitgevoerd naar de effecten van de verzelfstandiging van de Ad-opleiding in 2018<sup>1</sup>. Daarbij heeft de minister een beleidsreactie opgesteld, met een samenvatting op hoofdlijnen van hetgeen in de monitor naar voren is gekomen. Maar verder is het zo dat de uitkomsten en aanbevelingen simpelweg worden meegenomen in de 'toekomstverkenningen' voor het mbo, hbo en wo, leidend tot een OCW-rapport in juni.

Maar het is zo, eigenlijk niet echt verrassend, dat er eigenlijk alleen maar kan worden geconcludeerd dat de Ad-opleiding een waardevolle positie in het hoger onderwijs heeft ingenomen. Het gaat prima, ook volgens de studenten en alumni zelf. Er zijn hier en daar verbeterpunten te benoemen en te onderkennen. Maar of de Ad daarmee afwijkt van hetgeen zich rond de Bachelor afspeelt is dan ook wel weer een interessante vraag. We veronderstellen dat dit niet echt het geval is.

De aanbevelingen zijn wel bruikbaar. We gaan ze in deze nieuwsbrief doornemen, samen met een aantal stukken uit het eindrapport die raken aan concrete zaken, zeker ter lering. We lopen ook de beleidsreactie van OCW door, om een beeld te krijgen van hetgeen men als overheid wil meenemen in de komende discussies.

### 2 Beleidsreactie op de monitor

Voordat we gaan inzoomen op een aantal belangrijke passages van het rapport zelf, nemen we de beleidsreactie in de richting van de Tweede Kamer onder de loep. Met niet eens twee pagina's mag worden gesteld dat OCW er zonder meer trots op is dat de Ad in de afgelopen jaar zich een eigen plek heeft verworven. De titel van het eindrapport zegt het eigenlijk gewoon: 'Een stevige positie in het hoger onderwijs'. We geven stuksgewijs delen de uit de brief in de kaders, met nog een paar aanvullende kanttekeningen van onze kant.

Hierbij stuur ik u het eindrapport van de Monitor 'implementatie Wet invoering Associate-degree-opleiding' (Ad): 'Een stevige positie in het hoger onderwijs'. Deze monitor, waarvan in 2021 al een tussenrapportage verscheen, biedt waardevolle inzichten in de ontwikkelingen van de Ad, zoals het onderwijsaanbod, de samenwerking tussen mbo-instellingen en hogescholen, de betrokkenheid van het regionale bedrijfsleven, de ervaringen van Ad-studenten en de aansluiting van de opleiding op het werkveld. De Ad lijkt echt een eigen plek te hebben gevonden tussen het mbo en de hbo-bachelor, met een eigen identiteit en daarmee een eigen aantrekkingskracht.

Ik zie de afronding van deze monitor dan ook als een symbolisch einde van de beginfase van de Ad. Een heuglijk moment. Niet omdat er geen uitdagingen meer voor ons liggen, maar wel omdat ik in de cijfers lees dat deze nieuwe opleidingssoort echt is geland in het Nederlandse onderwijs.

Het mag dus worden gezien als een oekaze van de minister met het markeren van de introductiefase van de Ad als zelfstandige opleiding. Geen gedoe meer, geen discussies over het eigendom, geen het zich blijven afzetten tegen de status... Kortom, volwaardig meenemen in de komende ontwikkelingen, vanuit een geheel eigen waarde binnen het hoger onderwijs.

<sup>1</sup> Zie voor het rapport en de beleidsreactie: [www.leidoacademy.nl/documenten-stukken](http://www.leidoacademy.nl/documenten-stukken) in de middelste kolom.

De resultaten van deze monitor laten een positieve ontwikkeling van de Ad zien. Steeds meer hogescholen bieden Ad-opleidingen aan en steeds meer studenten weten deze opleidingen te vinden. Het merendeel van de Ad-studenten is tevreden of zeer tevreden met hun opleiding in het algemeen. De relatief korte opleidingsduur en de doorstroommogelijkheid naar de hbo-bachelor spelen daarbij een belangrijke rol. De Ad is de afgelopen jaren uitgegroeid tot een volwassen onderwijssoort met een eigen plek in het Nederlandse onderwijsbestel.

Een duidelijke stellingname. Eigenlijk is het een handreiking aan de VH en de hogescholen – want het zou vreemd zijn als er nog steeds hogescholen zijn die de Ad of niet gaan aanbieden of niet prominent in het beleidsplan hebben staan.

Dat neemt niet weg dat er ook nog verbeteringen mogelijk zijn. Zo blijkt uit de monitor dat het Ad-aanbod nog steeds wordt overheerst door economische Ad-opleidingen, terwijl een evenwichtiger opleidingsaanbod wenselijk is.

Er is natuurlijk altijd nog een 'maar...'. Echter, de eerste kanttekening is kennelijk ingegeven door de groep ambtenaren die de beleidsreactie hebben opgesteld<sup>2</sup>. Er wordt namelijk een wat scheef beeld gegeven van de situatie, door teveel te kijken naar het private aanbod. Verderop komen we hier nog specifiek op terug – om toch een correctie aan te brengen.

Een brede groep studenten, ook in de regio, moet kunnen profiteren van de beschikbaarheid van een voor hen geschikte Ad-opleiding.

Dit is een uitspraak op basis van eerdere constatering die de Inspectie naar buiten heeft gebracht na een eigen onderzoek in het afgelopen jaar. Daarbij werd geconstateerd dat er relatief nog weinig Ad-opleidingen in de (dunbevolkte) regio's van ons land zijn terug te vinden. In een eerdere nieuwsbrief hebben we daar aandacht aan besteed, met een paar voorstellen. Ook hierover zullen we later nog een keer een en ander zeggen, want er zijn zeker oplossingen te bedenken.

Ook voor werkgevers die medewerkers zoeken is een breder aanbod wenselijk, in het bijzonder in tekortsectoren. In dat kader is het bemoedigend dat het opleidingsaanbod in de sector Techniek al jaren achtereen groeit.

Klopt, we zien dat bij de Ad's binnen alle sectoren het aantal studenten groeiende is, ook waar bij de bacheloropleidingen sprake is van een terugloop. Er wordt aldus door de Ad een gat 'in de arbeidsmarkt' opgevuld. Het is des te meer een reden om de Ad verder te promoten, juist vanwege de duur van twee jaren, een periode die binnen het werkveld te overzien is.

Verder blijkt uit de voor de monitor gehouden interviews dat de samenwerking tussen het hbo en het mbo met name is gericht op de ontwikkeling van de Ad-opleiding. Voortzetting van de samenwerking na de opstartfase is in sommige regio's nog een aandachtspunt, de beschikbare tijd wordt soms vooral gestoken in de samenwerking met het bedrijfsleven. Dat is een gemiste kans, want een groot gedeelte van de studenten komt uit het middelbaar beroepsonderwijs.

Interessant dat uit de gehouden interviews met Ad-managers – niet met mbo-managers - naar voren komt dat bij de samenwerking met het mbo de focus vooral ligt op het invoeren van de Ad's, dus als het gaat om de onderbouwing van de doelmatigheid en de inhoud. Dat is logisch omdat de procedures allerlei criteria kennen waarin om dergelijke informatie wordt gevraagd. Maar vervolgens worden de contacten wat verwaarloosd of verwateren ze – niet overal maar wel algemeen. De grote vraag is echter wel waarop de samenwerking vervolgens moet zijn gericht. Het mbo en hbo kennen beide een eigen mores, met dynamiek en verantwoordelijkheden. Als men aan beide kanten het erover eens is dat de leerlijn mbo4-Ad een reguliere route is en moet blijven, kan met respect voor elkaar worden bezien waar drempels zijn weg te halen en er opties zijn voor het versoepelen van de doorstroom.

Dus ja, zeker meer aandacht voor de samenwerking, maar dan wel op basis van een format dat tevens nadrukkelijk in wettelijke zin is toegestaan – los van de regeling die er is rond de toelating...

---

<sup>2</sup> Zie bij de stukken op onze website ook de 'achterliggende notitie' van OCW. Tegenwoordig is er altijd een beslisnota aanwezig... vanwege de openheid van zaken.

Een goede afstemming van de voorlichting, maar vooral ook van de onderwijsinhoud zijn dan erg belangrijk. Gelukkig zijn er ook hogescholen die juist wel een duurzame samenwerking met het mbo hebben opgezet. Bijvoorbeeld omdat zij zich juist profileren met de door hen aangeboden Ad-opleidingen en hierdoor extra aandacht aan de grote groep instromers vanuit het mbo besteden.

Prima om het zo te stellen, als is het gebruik van 'gelukkig' in deze context wel wat 'ongelukkig'. Nogmaals, het gaat om het maximeren van de mogelijkheden, over en weer. Maar daarnaast heeft men ook te maken met alle varianten en andere doelgroepen. Die vragen ook om maatwerk.

In principe gaan mbo-studenten een voltijdse Ad doen, omdat ze nog geen werkervaring hebben. Voor de bbl'ers kan het een duale Ad zijn. Deeltijd is voor werkenden, maar daar moet men binnen het hbo nog eens goed bij stilstaan, wetende dat er ook deeltijdse Ad's aan jongeren worden aangeboden, met alle drempels van dien.

Ook geven geïnterviewden aan dat er nog winst is te behalen op het gebied van de bekendheid van de Ad bij werkgevers en het onderhouden van een duurzame relatie met (stage)bedrijven in een krappe arbeidsmarkt. Dit zijn bekende signalen, als nieuwe opleidingssoort is de Ad echt nog bezig een plek te veroveren in de hoofden van werkgevers. Waar we naar toe willen is de situatie dat een werkgever denkt: voor deze positie wil ik een Ad-geschoolde. Voor een deel zal dit zichzelf oplossen doordat steeds meer Ad-studenten op de arbeidsmarkt verschijnen, maar het is belangrijk om te kijken of dit proces versneld kan worden.

Prima om als OCW na te gaan denken over een manier om de Ad verder onder de aandacht van de werkgevers te brengen. Je zou best kunnen veronderstellen dat veel directeuren en HRM-managers een opleiding heeft genoten voor de invoering van het BaMa-stelsel en zeker voordat de Ad is begonnen in 2006. Dus ja, dan is er soms nog wel sprake van een aandachtsdrempel...

Op zichzelf moet het tussen die oren brengen van de Ad niet zo moeilijk zijn, als OCW daarvoor een werkgroepje voor in het leven roept en wat geld op tafel legt. Kom maar op...

Over deze onderwerpen ga ik de komende tijd in gesprek met de MBO raad, de Vereniging Hogescholen en het Platform Ad. De opgedane inzichten zal ik ook meenemen in de bredere toekomstverkenning van het vervolgonderwijs. Daarnaast blijf ik de ontwikkelingen rond de Ad natuurlijk nauwgezet volgen. Ik houd uw Kamer daarbij op de hoogte van relevante ontwikkelingen.

Mooi. We gaan in de wachtstand.

### **3 MBO-Ad en samenwerking op mbo-locatie – nieuwe plannen OCW voor aanpassing wet**

Het is goed om toch even apart te kijken naar de (langdurige) samenwerking van Ad-opleidingen met ROC's. Het is een specifiek punt binnen de monitor en er worden ook aanbevelingen gedaan aan de betrokken partijen.

Wat evenwel opvalt dat er – los van het noemen van de regeling daarvoor in de wet – niets wordt gezegd over het verzorgen van Ad-opleidingen op een mbo-locatie, voor een bepaald deel. In de private sector gebeurt het wel, in het bekostigde hbo heel sporadisch, maar kennelijk is men er niet in geslaagd voldoende gegevens boven water te halen. Dat is opmerkelijk omdat het voor een deel aanbieden van een Ad als een bijzondere optie in 2018 is opgenomen in de regelingen, met allerlei hoge verwachtingen.

Nu is het 'toevallig' zo dat OCW juist die regeling en het betreffende wetsartikel wil gaan aanpassen, in samenhang met de nieuwe regeling voor de macrodoelmatigheid. Daarvoor is er recent een internetconsultatie in het leven geroepen. Uiteraard zullen we daarop gaan reageren.

Verder moet, in het verlengde daarvan de bruikbaarheid en de praktische uitwerking van die regeling worden gezien, samen met de drempels en knelpunten die er nadrukkelijk zijn in de praktijk. Tevens kan worden onderzocht welke scenario's zich dan lenen voor de samenwerking in een regio, mede omdat steeds meer hogescholen nadenken over het positioneren van een specifiek Ad-aanbod in de buurt van ROC's.

### **4 Bekostiging met groei Ad**

Een aspect van de groei van het aantal instromende Ad-studenten is het effect ervan op de bekostiging van het hbo. Zeker als 'slechts' 30% van de Ad-bezitters meteen doorgaat voor de Bachelor

kunnen de consequenties groot zijn voor hogescholen die sterk inzetten op het aanbieden van Ad-opleidingen. De eerste signalen ervan zijn al zichtbaar bij een van de grote hogescholen.

Het gaat om de gevolgen van de volgende zaken:

- Ad-studenten staan twee dan wel drie jaren ingeschreven, terwijl bij bachelor-studenten dat voor een heel groot deel voor vier of vijf jaren het geval is;
- Geslaagde studenten die na drie jaren Ad de Bachelor gaan doen worden daarvoor niet meer volledig bekostigd, met als gevolg dat meer studenten uit de vier jaren bekostiging lopen;
- Ad-studenten die drie jaren over de opleiding doen en dan gaan werken, worden al die jaren bekostigd en nemen dus een behoorlijk deel van de bekostiging voor hun rekening.

Dat betekent dat er wel meer Ad-instroom kan zijn, maar tevens het aantal ingeschreven studenten bij een hogeschool gaat dalen. Het aantal bekostigde studenten kan nog wel redelijk stabiel blijven omdat er minder langstudeerders bij de bacheloropleidingen zullen zijn, en dat is ook 'winst'.

De Ad-bezitters die gaan werken, hebben op basis van het systeem voor de bekostiging nog een geldzak in bezit, van een of twee jaren. Er zijn daarbij een paar scenario's te bedenken:

- Ze keren niet meer terug voor het doen van de Bachelor, bekostigd dan wel privaat. Daarmee spaart de overheid een behoorlijk bedrag uit... ook al omdat de diplomabonus voor de Bachelors niet hoeft te worden uitgekeerd...
- Na een tijdje gaan ze wel op voor een Bachelor, maar dan bij een private hogeschool. Ook dan mag de overheid zich een stuk rijker rekenen vanwege minder te bekostigen jaren...
- Maar ze kunnen dan ook weer kiezen voor een bekostigde bacheloropleiding, te doen in een jaar of twee jaren. In dat geval moet de overheid toch wel weer de geldzak trekken maar men weet niet wanneer dit is omdat elke Ad-bezitter voor zichzelf bepaalt wanneer de tijd rijp is om een Bachelor te gaan behalen.

Er kan dus op termijn weer een groter aantal studenten in de bacheloropleidingen aanwezig zijn, maar hoe en wanneer, en bij welke hogescholen, dat zijn onzekere zaken. Als in de komende jaren de Ad heel groot gaat worden, zal de overheid mogelijk gaan denken dat de uitgaven voor het hbo omlaag kunnen, maar het is vervolgens zaak om de opgaande beweging vanwege de uitgestelde zij-instroom bij de bacheloropleidingen goed in de gaten te houden.

## **5 Passages uit het rapport bekeken en van commentaar voorzien**

Het beste is uiteraard om het rapport zelf door te nemen en te merken hoe de Ad zich aan het ontwikkelen is, aan de hand van cijfers, statistieken en meningen van allerlei betrokkenen. Hieronder treft u een selectie met allerlei passages aan, vooral als het gaat om de meer kwalitatieve aspecten van de monitor – en de grafieken e.d. kunt u in het rapport terugvinden.

De passages vindt u in de kaders. Daarna geven we wat commentaar en plaatsen we waar nodig kanttekeningen resp. verklaringen. Als het om duidelijke aanvullingen gaat, ook van belang voor de discussies in de komende maanden, geven we die *cursief* weer, om meer aandacht te vragen.

### **5.1 Groei aanbod opleidingen**

Het onderwijsaanbod en de vraag groeien door De nieuwe status van de Ad sinds januari 2018 heeft voor een impuls gezorgd in het aanbod. In 2020-2021 werden in totaal 325 Ad-opleidingen aangeboden, in 2018-2019 waren dat er nog 280. Ad-opleidingen worden aangeboden in publiek bekostigde vorm en in private vorm. De afgelopen drie jaar zat de groei met name bij de publiek bekostigde Ad-opleidingen.

De groei zit 'm dus bij de bekostigde hogescholen. Dat is logisch vanwege het kunnen aantrekken van nieuwe doelgroepen en door het besef daarvan dat doorbreekt bij meerdere hogescholen. Het is een mogelijkheid om differentiatie in het aanbod aan te brengen, maar ook om te kunnen inspelen op het voorkomen van uitval in de Bachelor, met het besef bij jongeren dat studeren duur is en gelet op het gegeven dat veel mbo'ers wel willen doorstuderen maar tevens de arbeidsmarkt lonkt.

De private markt was in eerste instantie razend enthousiast over de Ad-opleidingen, zeker in de eerste jaren, als alternatief van de verdwenen kort-hbo-opleidingen. Maar het hebben van Ad's betekent ook het moeten voldoen aan de eisen die door de NVAO worden gesteld en het daarmee binnen de grenzen van de formele wetgeving dienen te opereren. Het werkveld vraagt echter veelal

om maatwerk en de private instellingen willen eigenlijk steeds heel snel een programma aanpassen – en als ze bijvoorbeeld geen zin hebben in de koppeling aan de bacheloropleiding als daarbij ook niet gewoon elk jaar iets anders is te bedenken.

Daarmee kunnen aldus nog steeds programma's worden gemaakt die op zichzelf staan, puur op het aanleren van kennis en vaardigheden gericht. De aansturing en controle liggen dan in handen van bijvoorbeeld branches en beroepsverenigingen, met een vorm van garantie aan het werkveld dat 'het wel goed zit met zo'n korte opleiding op hbo-niveau'.

Maar ook met de verdere invoering van NLQF komt voor de private aanbieders een bruikbaar alternatief in beeld. Door als instelling, met een redelijke omvang en ook betrokken zijnde bij de bacheloropleidingen, een eigen programma van zo'n anderhalf tot twee jaren aan te bieden bij het Nationaal Coördinatiepunt van het NLQF voor inschaling, kan men het etiket 'niveau 5' aan de werkgevers laten zien.

Anders gezegd, de noodzaak om er een formele graad aan te koppelen, is minder groot en kan ook wel eens zodanig worden geminimaliseerd dat private instellingen alleen de bacheloropleidingen in stand houden om daarvan delen of specifieke samenstellingen van onderwijseenheden met een civiel effect te vermarkten. Minder dan bij de NVAO is er sprake van een controle op de aanpassingen van de onderliggende programma's, ook al moet de NLQF-licentie elke zes jaar worden vernieuwd. Maar het toezicht hierop lijkt om allerlei praktische redenen minder intensief zijn.

*Kortom, de noodzaak om voor het werkveld en werkenden Ad's te ontwikkelen en aan te bieden, is nadrukkelijk vele malen minder dan bij de bekostigde instellingen die dergelijk maatwerk niet door de overheid gefinancierd mogen leveren.*

## 5.2 Variatie aanbod...

Ook het aantal instromende Ad-studenten is gegroeid, met name door relatief meer voltijd en deeltijd Ad-studenten bij publiek bekostigde aanbieders. Publiek bekostigde aanbieders hebben een meer gevarieerd aanbod dan private aanbieders. Bij private aanbieders betreft driekwart een economische Ad-opleiding. Het type aanbod bij zowel publiek bekostigde als private aanbieders is sinds 2018-2019 nauwelijks veranderd. Ook de sectorkeuze van Ad-studenten is redelijk consistent over de tijd gebleken en dat geldt ook voor de top 10 meest gekozen Ad-opleidingen.

Dat de groei bij de bekostigde hogescholen terug is te vinden, is in lijn met hetgeen hierboven al is gesteld. Het zou best interessant zijn om te bezien hoe het gaat met de deelname aan de kwalificaties die nu op niveau 5 van het NLQF zijn ingeschaald<sup>3</sup>.

Maar... het verklaart ook meteen waarom er verhoudingsgewijs veel Ad's zijn in de economische sector. Die zijn veel gemakkelijker te verkopen aan het werkveld, gezien de vraag naar dergelijke kwalificaties. Denk aan Finance, Marketing, Ondernemerschap, Toerisme en andere daarmee vergelijkbare oriëntaties.

*Het is dus veel te kort door de bocht om te stellen dat in het algemeen teveel de focus op de (hele brede) sector economie wordt gelegd. In de communicatie rond de uitkomsten van dit rapport zal absoluut het verschil tussen bekostigd en privaat duidelijk moeten worden gemaakt. Als dat niet gebeurt, wordt de bekostigde instellingen toch wel veel onrecht aangedaan<sup>4</sup>.*

## 5.3 Verschillen in arbeidsmarktpositie tussen voltijd en deeltijd/duale Ad-alumni

Van degenen die niet verder studeren na de Associate degree (circa 70 procent), werkt het overgrote deel. Op de arbeidsmarkt zijn verschillen waargenomen in soort dienstverband en beloning tussen alumni van voltijd en deeltijd/duale Ad-opleidingen. Ad-alumni die in voltijd hebben gestu-

<sup>3</sup> Zie: <https://nlqf.nl/register?view=fronttable&id=9>. Wat overigens daar te zien is dat op niveau 5 zich nu ook opleidingen van het Engelse Pearson, een zeer grote uitgever, bevinden. Dat betekent dat het NLQF de kans biedt aan buitenlandse private aanbieders om zich hier te vestigen, terwijl dat voor de Ad-opleidingen uitermate lastig is.

<sup>4</sup> Vergeleken met veel landen waar ook niveau 5 in het hbo zit, kennen wij juist een zeer breed aanbod. Vaak zie je elders die aandacht voor economische en bedrijfskundige opleidingen. In ons land hebben we dat kunnen voorkomen, met veel inspanning van diverse hogescholen en hun werkveld.

deerd hebben minder vaak een vast dienstverband dan degenen die de Ad in deeltijd of duale vorm hebben gevolgd. Dit verschil hangt naar alle waarschijnlijkheid samen met het verschil in (relevante) werkervaring. Uit de enquêtes blijkt namelijk dat een groot deel van de deeltijd en duale Ad-studenten na afstuderen bij dezelfde werkgever blijft werken en daar mogelijk al een vast dienstverband had. Het verschil in (relevante) werkervaring tussen voltijd en deeltijd/duale Ad-alumni lijkt ook tot uiting te komen in het bruto maandloon dat Ad-alumni verdienen. Zowel het mediane bruto maandloon als het mediane bruto uurloon van Ad-alumni die in voltijd hebben gestudeerd zijn lager dan dat van Ad-alumni die in deeltijd of duale vorm hebben gestudeerd. De beloning van Ad-alumni die in voltijd hebben gestudeerd is in de afgelopen zes jaar wel relatief het meest gegroeid.

Deze passage is op zich helemaal niet verrassend of opmerkelijk. Veel werkenden die een Ad gaan doen, hebben al min of meer een functie op niveau 5 (al zien veel werkgevers het nog niet als zodanig...). Ze kunnen met het behalen van de Ad laten zien dat ze ook scholingstechnisch voldoen aan de eisen die aan de werkzaamheden worden gesteld. Daarmee bevestigen ze de situatie waarmee een bepaald salaris wordt verdiend en gerechtvaardigd.

Ook mag toch wel worden benadrukt dat de Ad niet alleen is gericht op de functie en de werkplek die daarmee kan worden bezet, maar tevens op een persoonlijke ontwikkeling. In de loop der jaren kan de betrokkene overstappen naar een ander bedrijf, een ander deel van het werkveld en ervoor kiezen om een hbo-bacheloropleiding te gaan doen. Zonder het diploma worden die persoonlijke opties een stuk lastiger.

Het zal ongetwijfeld een keer in toekomstige analyses worden gezien – onder meer door het ROA – hoe deze situatie zich verder gaat ontwikkelen. Dan zal over een tijdje blijken dat Ad'ers een eigen plek in de salaristabellen en cao's hebben gekregen. Ze zullen doorgroeien naar een hoger niveau dan hetgeen gebruikelijk is voor mbo'ers, op basis van hun extra verkregen competenties.

#### 5.4 Vooropleiding en 'studiegeschiedenis'

Ongeveer een kwart van de eerstejaars Ad-studenten in publiek bekostigde opleidingen stond in het jaar voorafgaand aan de Ad-opleiding ingeschreven bij een hbo-bacheloropleiding. Ook ruim een kwart stond ingeschreven bij een mbo-opleiding. Bij iets minder dan de helft van de eerstejaars Ad-studenten was er dus geen sprake van een onderwijsinschrijving in het jaar voorafgaand aan de start van de Ad-opleiding. De figuur laat tevens zien dat voor twee derde van de eerstejaarsstudenten van publiek bekostigde Ad-opleidingen een mbo-diploma het hoogst behaalde diploma is. Een kwart van de instromers heeft alleen een diploma in het voortgezet onderwijs behaald. Deze kenmerken zijn nagenoeg constant over de verschillende bestudeerde instroomcohorten.

Er is sprake van een aardige diversiteit bij de eerstejaars. Natuurlijk zijn er degenen die eerst een hbo-bacheloropleiding hebben geprobeerd en met de Ad een nieuwe start maken (en mogelijk daarna toch weer doorstromen naar een bacheloropleiding). Daarbij zit een behoorlijke groep studenten die eerst het havo (en mogelijk ook het vwo) hebben gedaan en dus tegen hun grenzen zijn aangelopen of op een andere wijze zijn gestopt.

Tevens is het interessant om te zien dat de Ad nadrukkelijk een groep aanspreekt met mensen die eerst wat anders hebben gedaan, een tussenjaar hebben genomen, een tijdje hebben gewerkt of merken dat de Ad na het mbo, het havo of met een andere vooropleiding een prima alternatief is voor een bacheloropleiding van vier jaren, bijna een 'eeuwigheid' in het huidige tijdsgewricht...

*Een zaak die nu niet onder de loep is genomen – alleen via een vraag aan studenten of ze eerder een cursus hadden gedaan - is de rol die het hebben behaald van allerlei certificaten als werkende heeft gespeeld bij het gaan doen van een Ad-opleiding. Certificaten zijn vaak functiegebonden, met maatwerk voor bepaalde bedrijfstakken, en minder bruikbaar bij een switch naar een andere sector of deel van het werkveld. Het gaan behalen van de Ad is dan specifiek van belang, als een erkend en formeel getuigschrift. Het kan ook leiden tot vrijstellingen voor bepaalde Ad's, een zaak die steeds meer van belang wordt, om minder tijd nodig te hebben voor het doen van een opleiding.*

#### 5.5 Meest opvallende ontwikkelingen

Op basis van deze monitor vallen de volgende ontwikkelingen het meest op:

- Het aanbod van Ad-opleidingen is toegenomen sinds de verzelfstandiging, met name door de groei van opleidingen binnen de sectoren techniek en gedrag en maatschappij bij publiek bekostigde aanbieders. Desondanks wordt het aanbod nog steeds overheerst door economische Ad-opleidingen, zowel bij publiek bekostigde als bij publiek private aanbieders;
- Aanbieders van de Ad werken veelal samen met mbo-instellingen, hbo-bacheloropleidingen en het werkveld. Dit wordt enerzijds verplicht voor het kunnen doorlopen van de macrodoelmatigheidstoets en anderzijds als gewenst gezien voor een goede afstemming op de diverse doelgroep (mbo-4 en werkenden) en het afnemende werkveld. De samenwerking met het mbo blijkt zich vooral te manifesteren bij de ontwikkeling van de Ad-opleiding, maar de mate waarin dit wordt voortgezet verschilt. Vooral bij voltijdopleidingen lijkt de samenwerking met het mbo beter stand te houden dan bij deeltijd en duale Ad-opleidingen. Ondanks dat de bekendheid verbetert, is het werkveld nog niet breed bekend met de Ad;
- De Ad trekt een vrij consistente doelgroep aan, waarbij wel verschillen bestaan tussen de doelgroep van publiek bekostigde en private aanbieders en tussen voltijd en deeltijd/duale Ad-opleidingen. De belangrijkste studiekeuzemotieven zijn onveranderd: vooral de tweejarige duur en de doorstroommogelijkheid naar de hbo-bachelor trekken aan. Ad-studenten zijn het meest tevreden over de inhoud en de praktijkgerichtheid en het minst tevreden over de diepgang van de opleiding. Circa 30 procent van de studenten van publiek bekostigde Ad-opleidingen stroomt door naar de hbo-bachelor. Dit verschilt echter per opleiding, waarbij relatief het minst in de tekortsectoren;
- Op de arbeidsmarkt blijken de voornaamste opbrengsten de betere doorgroeimogelijkheden en meer werkplezier voor degenen die al werkten tijdens de Ad. Degenen die nog niet werkten zijn vooral gegroeid in vertrouwen in eigen kunnen. De gevolgde Ad-opleiding sluit voor het merendeel van de werkenden voldoende of goed aan op de huidige baan.

We lopen deze vier opvallende ontwikkelingen nog maar even puntsgewijs door.

- Zoals gezegd, dit doet geen recht aan de Nederlandse situatie waarin in tegenstelling tot veel andere landen een zeer behoorlijke spreiding in het aanbod is terug te vinden – zeker als het gaat om de bekostigde hogescholen. Bij de start van de Ad is de angst uitgesproken dat in de loop der jaren eigenlijk alleen maar economische Ad's – en gelet op de sector die op zichzelf al heel breed is – zouden worden ontwikkeld. Die angst blijkt nu absoluut ongegrond te zijn. En misschien ook even een vergelijking maken met het aanbod aan bacheloropleidingen?
- Er is al veel gezegd over de samenwerking met het mbo. Overigens is het zo dat bij het moeten doorlopen bij de CDHO van de doelmatigheidstoets gewoon in het algemeen wordt gekeken naar de instroom en de uitstroom, dus hoe Ad's kunnen inspelen op de vraag naar bepaalde groepen afgestudeerden. De focus ligt vaak op de instroom, dus hoeveel studenten kan een Ad-opleiding 'binnen-hengelen'. Maar het is tevens een kwestie van hoeveel daarvan ook de eindstreep halen. Dat is een aspect dat nog gewoon wordt vergeten bij de beoordeling.
- Het gaat om studiekeuzemotieven. Het is voorstelbaar dat ook de kosten, de kans op uitval in de bachelor, de financiële ondersteuning (Ad gehaald, niets terug te betalen...) en dergelijke zaken van belang zijn. Mogelijk spelen ook de ouders en misschien steeds meer de dekanen een rol... vanwege die randvoorwaarden.  
Het percentage van 30% is vrij laag, als het gaat om de doorstroom naar een hbo-bachelor. Dat verschilt niet alleen per opleiding maar ook per hogeschool.  
Verder zal in de komende jaren moeten blijken hoeveel Ad'ers na een aantal jaren alsnog een bacheloropleiding gaan doen, waarom, onder welke omstandigheden, met welke variant, met het oog op de lengte van het aanvullend programma, enz. Als de Ad steeds groter gaat worden, zal in de toekomst de zij-instroom bij de bacheloropleiding significant gaan stijgen – tenminste, als de bekostigde hogescholen deze personen als doelgroep gaan zien en er bepaalde vormen van maatwerk aan kunnen gaan wijden.
- Het werkplezier wordt nadrukkelijk vergroot voor degenen die een Ad volgen en behalen. Dat is een belangrijke conclusie, en ook een van de doelen van het formele onderwijs...

## 5.6 De aantrekkingskracht en tevredenheid scoren nog steeds goed

De Associate degree trekt nog steeds aan vanwege de relatief korte opleidingsduur en de doorstroommogelijkheid naar de hbo-bachelor. Dat laatste blijkt ongeveer 30 procent van de alumni van

publiek bekostigde Ad-opleidingen ook daadwerkelijk te doen. Het merendeel van de Ad-studenten is tevreden of zeer tevreden met hun opleiding in het algemeen, wat tot uiting komt in een gemiddeld rapportcijfer van rond de 7. Publiek bekostigde Ad-opleidingen scoren net iets beter dan private Ad-opleidingen. Vooral de inhoud, praktijkgerichtheid en de opgedane vaardigheden voor de beroepspraktijk worden goed gewaardeerd. Minder tevreden zijn Ad-studenten over de organisatie en studielast. De diepgang van de opleiding lijkt een mogelijk verbeterpunt. Desondanks geven de meeste Ad-studenten en Ad-alumni aan wederom voor een Ad-opleiding te kiezen, mochten ze opnieuw voor die keuze staan.

Studenten zijn tevreden over de Ad. We weten niet of ze daarmee vergelijkbaar zijn met hun collega-studenten in de bacheloropleidingen. Maar een 7 is voor het hbo een mooie score. Dat ze de diepgang van de opleiding nog wel anders zouden willen zien, heeft mogelijk toch te maken met de korte studieduur.

*Misschien is het toch een bruikbaar signaal dat wordt afgegeven. Het kan best zijn dat Ad's in die zin wat smal kunnen worden ingestoken. Niet dat ze daarmee bedrijfsopleidingen worden, gericht op specifieke functies, maar wel dat daarmee ook in twee jaren 'de diepte in kan worden gegaan'. De consequentie zou dan wel kunnen zijn dat een Ad'er alleen kan doorstromen naar een of meer differentiaties van een bacheloropleiding, dus met een beperkte keuze. Of... toch maar ervoor gaan zorgen dat de wet zodanig wordt aangepast dat er zelfstandig te ontwikkelen en te accrediteren aanvullende tweejarige programma's komen die leiden tot de Bachelorgraad?*

### **5.7 Inschrijvingen bij private hogescholen**

Uit niet-gepubliceerde gegevens van DUO (afkomstig uit BRON-HO) blijkt dat in de afgelopen drie studiejaar (2019-2020, 2020-2021, 2021-2022) jaarlijks circa 1.500 Ad-studenten op 1 oktober stonden ingeschreven bij 14 verschillende private aanbieders. Het gaat daarbij om inschrijvingen bij circa 40 verschillende Ad-opleidingen. Uit deze cijfers blijkt geen overduidelijke ontwikkeling in de inschrijvingen. Een belangrijke kanttekening is dat deze aantallen vermoedelijk onderschat zijn, omdat private aanbieders niet wettelijk verplicht zijn om studentgegevens met DUO te delen. Aannemelijk is wel dat het aantal inschrijvingen bij private aanbieders fors onder dat van publiek bekostigde Ad-opleidingen ligt. Het totaal aantal inschrijvingen bij private aanbieders van Ad-opleidingen was volgens DUO circa 15 duizend in 2019- 2020 en circa 19 duizend in 2020-2021.

Het is dus nog steeds lastig om te achterhalen hoeveel studenten er in de private sector zijn. Al gaandeweg zullen die gegevens meer en meer bekend worden, maar nu is het toch een kwestie van de natte vinger gebruiken. Maar als er rond de 1500 Ad-studenten zijn, is dat vergeleken met de publieke sector wel erg weinig. Men zal zich in de private sector meer richten op andere soorten kwalificaties, is dus het idee, zoals al eerder hier aangekaart.

### **5.8 Varianten**

Ruim de helft van de eerstejaarsstudenten van publiek bekostigde Ad-opleidingen volgt een voltijd-opleiding. Ongeveer 40 procent en 10 procent volgen respectievelijk een deeltijd- en duale opleiding. Deze verhouding is nagenoeg constant tussen de drie bestudeerde instroomcohorten bij bekostigde instellingen.

Er worden kennelijk toch aardig veel doelgroepen bereikt, verspreid over de varianten. Zeker het gegeven van de helft in voltijd studeert, is belangrijk. Bij de start van de Ad werd vooral gezegd dat de Ad vooral voor werkenden interessant zou zijn, maar dat kan dus zeker worden weersproken.

### **5.9 Veel gekozen**

De nieuwe meest gekozen opleiding sinds studiejaar 2019-2020 is de Ad Pedagogisch Educatief Professional. Deze opleiding had in studiejaar 2018-2019 een aandeel van 2,8 procent van de instroom (n=181) en is gegroeid tot ruim 6 procent in de twee jaren daarna (2019-2020: n=515; 2020-2021: n=595). Een andere Ad-opleiding die een sterke groei heeft doorgemaakt is de Ad Sociaal Werk in de Zorg. De groei van beide opleidingen hangt mogelijk samen met de grote tekorten op de arbeidsmarkt in het onderwijs en in de zorg.

Gewoon interessant om te zien dat de Ad 'meebeweegt' met de dynamiek in het werkveld.



## 5.10 Kenmerken en afkomst

Figuur 2.6 toont een aantal demografische kenmerken van de eerstejaarsstudenten van publiek bekostigde Ad-opleidingen (onderdeel A) en voor studenten van private Ad-opleidingen (onderdeel B). De kenmerken van eerstejaarsstudenten van publiek bekostigde Ad-opleidingen zijn nagenoeg constant over tijd. Ongeveer evenveel mannen als vrouwen kiezen voor een Ad-opleiding, ruim de helft is tussen 20 en 24 jaar en ruim driekwart is van Nederlandse afkomst. De kenmerken van studenten van private Ad-opleidingen zijn (op basis van de enquête) minder constant over de tijd. Meer vrouwen dan mannen lijken te kiezen voor een Ad-opleiding, het zijn vooral 30-plussers en minstens 80 procent is van Nederlandse afkomst. Vooral het verschil in leeftijd tussen beide cohorten bij private Ad-opleidingen is opvallend. In 2018-2019 is 47 procent 30 jaar of ouder, in 2019-2020 39 procent. Mogelijk is dit het gevolg van verschillen in de steekproef en respons tussen de jaren.

Goed om dit te weten. Maar wat ook opvalt is dat toch een kleine 20% van de Ad-studenten een niet-Nederlandse achtergrond heeft. Daarbij zitten ook migranten die op deze wijze een kans krijgen om een hbo-opleiding te gaan volgen – en wellicht verder te gaan met een Bachelor.

## 5.11 Samenwerking mbo en Ad

Verschillende factoren bemoeilijken de samenwerking met het mbo. Een aantal aanbieders geeft aan dat er bij het ontwikkelen van de Ad-opleiding wel sprake was van afstemming met het mbo, maar dat dit contact na het starten van de opleiding snel is verwaterd. Een aanbieder die vrijwel niet samenwerkt met het mbo gaf aan dat dit voornamelijk komt door een gebrek aan capaciteit: er is niet genoeg tijd en mankracht om die samenwerking te onderhouden en samenwerking met bijvoorbeeld het bedrijfsleven krijgt dan hogere prioriteit.

Een ander punt dat samenwerking lastig kan maken is dat er niet voor elke Ad-opleiding een duidelijke inhoudelijke link bestaat met een mbo-opleiding. In dergelijke gevallen is er vaak van beide kanten weinig interesse in samenwerking. Een aanbieder die juist met heel veel verschillende mbo-opleidingen samenwerkt, geeft aan dat het moeilijk is om de ontwikkelingen in het aanbod van mbo-opleidingen bij te houden. Er zijn veel verschillende mbo-opleidingen en het is niet makkelijk om hier goed overzicht in te krijgen. De aanbieders van voltijdopleidingen die weinig samenwerken met het mbo geven wel allemaal aan dat ze van plan zijn om deze samenwerking weer op te pakken en te versterken.

Duidelijke taal. Bij het ontwikkelen van de Ad's wordt nadrukkelijk gekeken naar de afstemming met het mbo, maar al gaandeweg is er steeds minder sprake van het bezien van 'hoe elkaar vast te houden'. Er lijkt gewoon teveel dynamiek aan beide kanten te zijn, zoveel dat er geen tijd en menskracht is om te bezien wat de consequenties ervan zijn. Om er vervolgens ook iets mee te doen, is tevens erg lastig. Er moet dan altijd worden bezien wat kan en past, en hoe er een meerwaarde uit valt te halen.

Daarom is het ook gewoon moeilijk om te kiezen voor het scenario waarbij een deel van de Ad op een mbo-locatie wordt gegeven, met inschakeling van een ROC op basis van een samenwerkingsovereenkomst. Dat vraagt zoveel onderhoud dat het beter is dat de hogeschool 'de regio opzoekt' en daar Ad's aanbiedt.

Er komt dus weer een aangepaste regeling voor dit soort constructies, met een internetconsultatie. Het lijkt erop dat de overheid er kennelijk geen chocolade van kan maken, maar nog steeds naar wegen zoekt die in de praktijk simpelweg te lastig zijn. We komen er later dit jaar op terug.

Maar los daarvan is het tijd om landelijk met een aantal grote hbo- en mbo-spelers te gaan bezien hoe binnen de beroepskolom kan worden samengewerkt aan de koppeling van mbo4 met de Ad. Dat hoeft niet voor alle opleidingen het geval te zijn. Waar het gaat om relatief grote aantallen mbo'ers, kan het zeker de moeite waard zijn om dit overleg te voeren.

## 5.12 Aansluiting met hbo-bacheloropleidingen

We hebben het deel hierover in wat stukjes opgeknipt.

Bij het ontwikkelen van een Ad-opleiding is samenwerking met een hbo-bacheloropleiding vereist. In de onderwijs- en examenregeling moet namelijk beschreven worden welke mogelijkheden er zijn

voor de Ad-afgestudeerde om door te stromen naar een verwante bacheloropleiding. Alle geïnterviewde aanbieders van een Ad-opleiding bieden dan ook een doorstroomprogramma aan, maar de invulling ervan verschilt.

Een aantal aanbieders gaf aan een doorstroomprogramma te hebben met één of meerdere hbo-bacheloropleidingen, waarbij Ad-afgestudeerden een aangepast programma krijgen van twee jaar. Ze hebben bijvoorbeeld een aantal vrijstellingen in jaar 3 en 4 van de hbo-bachelor vanwege hun opgedane praktijkervaring tijdens de Ad, maar moeten nog wat vakken inhalen uit jaar 1 en 2 van de hbo-bachelor.

Uit dit stukje blijkt dat er nog steeds misverstanden bestaan over de status die de Ad'ers hebben als ze zich aanmelden voor een aanvullend bachelorprogramma. Het gaat niet om het verlenen van vrijstellingen, maar om het opstellen van een dusdanig programma op basis van hetgeen binnen de Ad is gedaan, dat daarmee zo soepel mogelijk de graad Bachelor kan worden verworven. Dan neemt de examencommissie van die bacheloropleiding alles mee, dus wat aanvullend is op wat reeds wordt beheerst, maar kijkt ook naar eventuele eenheden die nodig zijn om bijvoorbeeld een bepaalde afstudeerrichting te kunnen doen. En... graag echt niet meer niet spreken over 3<sup>e</sup> en 4<sup>e</sup> leerjaar of dat de Ad'ers instromen in het derde bachelorjaar. Dat het organisatorisch zo uitvalt, prima, maar het is niet het primaire doel.

Maar we willen nogmaals benadrukken dat het erom gaat dat de leerlijn Ad-Bachelor zo soepel mogelijk wordt ingevuld en vormgegeven. De Ad is helemaal niet gelijk aan de eerste twee jaren van de Bachelor, ook al vanwege de eigen eenheden en het hebben van een eigen afstudeerdeel.

Sommige hbo-bacheloropleidingen werken met een schakelprogramma, waarbij Ad-studenten bijvoorbeeld een half jaar aan schakelvakken volgen en daarna doorstromen in de laatste twee jaar van de bachelor. Bij een aantal hbo-bacheloropleidingen kunnen Ad-afgestudeerden direct instromen in jaar 3, omdat de Ad en de eerste twee jaar van de bachelor sterk op elkaar lijken.

Tot slot geven enkele aanbieders van Ad-opleidingen aan dat het doorstroomprogramma nog in ontwikkeling is, omdat hun Ad-opleiding nog niet zo lang bestaat en er weinig contact is met de best aansluitende hbo-bacheloropleiding. Hun verwachting is dat het doorstroomprogramma meer vorm krijgt naarmate de opleiding langer bestaat, omdat er dan meer studenten daadwerkelijk zullen doorstromen.

Uiteraard is het hebben van een schakelprogramma mede afhankelijk van de inhoudelijke verwantschap van de Ad en de Bachelor. Zijn ze verwant, dan mag worden verwacht dat het mogelijk is om de gehele leerlijn vier jaren te laten duren – eventueel met een paar extra studiepunten, maar dat kan en mag ook best.

Maar nogmaals, niet meer spreken over de laatste twee jaren van de bacheloropleiding gaan doen. Natuurlijk kan de overlap tussen de Ad en het programma van de twee eerste bachelorjaren groot zijn, maar dan nog dient formeel te worden gesproken over een aanvullend bachelorprogramma. Dat is mede zo omdat de Ad'er wellicht specifieke keuzevakken en minoren kan kiezen, anders dan de eenheden die voor de bachelorstudenten in de aanbieding zijn.

En ja, zo blijft ook nog steeds een optie voor de komende jaren in stand nl. het gaan ontwerpen van aanvullende bachelorprogramma's die nadrukkelijk en exclusief worden aangeboden aan doorstromende Ad'ers. Anders gezegd, zo'n aanvullend bachelorprogramma is een afstudeerrichting binnen de bacheloropleiding. Misschien dat op niet al te lange termijn zo'n duidelijk af te bakken programma een eigen accreditatie gaat krijgen, maar... iets voor de toekomstverkenningen?

*En je zou kunnen zeggen dat er daarmee een eigenzinnige beroepskolom kan worden ingevuld, dus een Ad die voortbouwt op mbo-4 en een aanvullend bachelorprogramma dat daarvan weer een mooie voortzetting is. Iets om verder onder de loep te nemen?*

De mate waarin wordt afgestemd tussen de Ad en de hbo-bachelor verschilt. Sommige Ad-opleidingen zijn direct gekoppeld aan een hbo-bachelor en hebben dezelfde docenten of er is sprake van duidelijke afstemming tussen docenten. Bij andere hogescholen zijn Ad-opleidingen meer opgezet als unieke opleiding en is afstemming soms minder makkelijk. Eén van de aanbieders gaf aan dat de hbo-bachelor de Ad als concurrent ziet en daarom niet erg bereidwillig is om samen te

werken. Een andere vorm van afstemming die in de praktijk kan voorkomen, heeft betrekking op hbo-bachelorstudenten die uitvallen en door willen gaan met een Ad-opleiding. Hier is in de interviews echter geen informatie over opgehaald.

Jammer als er intern verschil van mening bestaat over hoe met elkaar rond de Ad en de Bachelor samen te werken. Het draait toch om de student?

*De zaken die hier aan de orde worden gesteld, kunnen best via een aanvullend onderzoek worden uitgewerkt. Er hoeven niet allemaal regelingen, kaders, format en voorschriften te komen, maar wel handreikingen. In landen zoals de VS zijn deze er gewoon, om over en weer en met andere betrokkenen het aanbod van Ad-opleidingen te kunnen optimaliseren. Het betekent wel het als Ad-Platform en betrokken hogescholen investeren in die onderzoeken en het uitwerken van allerlei scenario's, maar nu leunt men eigenlijk gewoon veel te vaak en teveel op de wet... en de overheid.*

De status van de Ad ten opzichte van de hbo-bachelor is soms nog een lastig punt. Bij een aantal Ad-opleidingen met directe doorstroom in jaar 3 van de bachelor zijn de Ad en de eerste twee jaar van de bachelor vrijwel identiek. Omdat de drempel om een Ad te volgen vaak lager is dan voor een vierjarige hbo-bachelor en omdat studenten tussen de Ad en de bachelor een pauze kunnen nemen als dat beter past bij hun werk of privéleven, is de Ad voor sommige studenten aantrekkelijker dan de hbo-bachelor.

Het is eigenlijk nog een overblijfsel van voor 2018, met de Ad als een programma dat nadrukkelijk was gelinkt aan de bacheloropleiding. Het vrijwel gelijk zijn van de Ad en de eerste twee bachelorjaren kan best, zeker als de functies in het werkveld eveneens verticaal geordend zijn. Het is dan echter heel logisch dat a.s. studenten wel doorhebben dat de 2+2-route eigenlijk best wel handig is. En dat is dan maar gewoon te accepteren als hogeschool.

*Zoals al vaker en ook hier weer gemeld, het kan ook op termijn zo worden dat elke Ad een eigen aanvullend programma krijgt, leidend tot de graad Bachelor. Er zijn nog geen hogescholen die deze aanpak aandurven... maar begin dan maar eens eerst met een afstudeerrichting die op de Ad voortbouwt. Wedden dat op termijn de Ad de helft van de hbo-instroom is?*

Andere aanbieders worstelen (nog steeds) met de twee gezichten van de Ad: ze moeten de mogelijkheid tot doorstroom naar een hbo-bacheloropleiding bieden, maar tegelijkertijd moet de Ad ook een opzichzelfstaande opleiding zijn en zich onderscheiden van de hbo-bachelor. Die opleidingen richten zich op een Ad die hetzelfde eindniveau biedt als na twee jaar bachelor, maar met een ander zwaartepunt. De focus ligt bijvoorbeeld meer op de praktijk of op persoonlijke begeleiding en ontwikkeling.

Ja, logisch dat geworstel. Het lijkt ons ook niet prettig als er wordt gestreefd naar een situatie waarbij de eerste twee bachelorjaren als het ware gelijkwaardig is aan de orde, of omgekeerd. Dan houden de betrokken managers elkaar in een ongewenste houdgreep. Dus, stop daarmee als er geen duidelijk aanwijsbare reden voor is.

Eén van de aanbieders gaf in het interview aan expliciet tegen een direct doorstroomprogramma te zijn, omdat een Ad echt iets anders is en moet zijn dan een hbo-bachelor. Met directe doorstroom lijkt er geen verschil te zijn tussen iemand die een Ad heeft gevolgd en iemand die halverwege de hbo-bachelor stopt. Dit terwijl de Ad veel praktischer is en een student aflevert die bepaalde skills heeft die een hbo-bachelorstudent na twee jaar (nog) niet heeft. Deze aanbieder ziet meer in een doorstroomprogramma waarbij men eerst een schakeljaar moet volgen.

Ja, kennelijk heeft die aanbieder nog te weinig ervaring opgedaan met de betreffende Ad-opleiding. Het gaat namelijk niet om een directe doorstroom, maar om het aanbieden van een aanvullend bachelorprogramma. Dat kan best betekenen dat er zaken aan de orde komen die de bachelorstudent niet heeft gedaan en ook niet hoeft te doen. Leerlijnen in de bacheloropleiding kunnen doorlopen tot en met jaar drie of zelfs vier. Omgekeerd volgt een Ad'er onderwijseenheden die niet als zodanig relevant zijn voor de bacheloropleidingen, behalve voor specifieke afstudeerrichtingen.

*Maar het is een signaal, en alles moet serieus worden genomen. Werk aan de winkel voor het Ad-Platform om een en ander goed te analyseren. Als men deze monitor kan gebruiken voor een*

landelijke studiedag voor beleidsmakers en managers, kan dit allemaal prima in de groep worden gegooid.

### 5.13 Ad en bedrijfsleven

Over het algemeen geven aanbieders aan dat het vinden van geïnteresseerde bedrijven goed gaat, maar het weleens lastig is om bedrijven betrokken te houden. Een aanbieder geeft bijvoorbeeld aan dat het moeilijk is om een structurele samenwerking op te zetten, omdat het bedrijf na een eenmalige samenwerking weer een aantal nieuwe studenten gerekruteerd heeft en dan niet direct geïnteresseerd is in meer. Ze hebben hun 'winst' dan al binnen. Dit komt vermoedelijk deels door de krappe arbeidsmarkt: bedrijven hebben nieuwe werknemers nodig waardoor ze geïnteresseerd zijn in Ad-studenten, maar ze hebben tegelijkertijd weinig capaciteit voor begeleiding en om mee te werken aan activiteiten en projecten in de opleiding.

Klopt dat de samenwerking met het werkveld, met het georganiseerde bedrijfsleven, in veel gevallen kan zijn gericht op de (heel) korte termijn, de wat langere termijn maar ook wel op het structureel inrichten van de samenwerking. Dat heeft ook te maken met de contacten en op welke schaal die er zijn. Het kan met een individueel bedrijf, met een regionale werkgeverskring, een branche, een bedrijfstak en andere organisaties, en dat vraagt allemaal om een eigen benadering.

*Nu de Ad 'volwassen is' (bijna 18 jaar na de start) en er sprake is van een eigenstandigheid van het programma, zou het goed zijn om – net als voor de samenwerking met het mbo – landelijk te bezien welke formats kunnen worden gebruikt. Er kunnen allerlei constructies worden bekeken, met aandacht voor de doelmatigheid, de financiering, de flexibele invulling en zo zijn er nog wel meer aspecten te bedenken. Het borgen in de wet- en regelgeving moet met OCW worden besproken, voor de formele opleidingen, het 'levenlang ontwikkelen' en de opties voor meer publiek-privately samenwerking.*

Een andere aanbieder van Ad-opleidingen gaf aan dat ze hebben geprobeerd om per bijeenkomst een bepaald onderwerp te bespreken en specifiek voor dat onderwerp mensen uit te nodigen, om deelname flexibeler te maken voor het werkveld. Maar de totale frequentie van de bijeenkomsten daalde daardoor en het bleek toch handiger om een vaste groep te hebben die periodiek bijeenkomt.

Het is zeker van belang om een structurele aanpak te hebben. Natuurlijk wil een Ad-opleiding goede banden hebben met de relevante bedrijven en organisaties. Maar mede omdat er in de wet geen verplichting bestaat voor het hebben van een 'werkveldcommissie' of 'beroepenadviesraad', kunnen er ook geen eisen worden gesteld aan de inrichting van een dergelijke groep, met verplichtingen over en weer.

Maar juist voor de Ad kan er best een aanpak worden gevonden om het bedrijfsleven verder te betrekken bij de uitrol van de Ad en verdere vormen van inbedding in het hoger onderwijs. Ook kan de rol van de bedrijfsopleidingen, de Business Academies en het NLQF worden meegenomen.

*Misschien kan via het Ad-Platform een opzet worden gemaakt voor de afstemming tussen de Ad-aanbieders en het georganiseerde werkveld:*

- *Stel een landelijke commissie bedrijfsleven-Ad in, voor strategische en beleidsmatige zaken;*
- *Koppel per sector in het hbo er een landelijke overlegcommissie aan, om te bezien wat er in een deel van het werkveld gebeurt en hoe daarop te anticiperen;*
- *Kom in elke regio tot een regionaal overleg met vertegenwoordigers van de Ad's en de werkgevers, om juist te bezien wat de Ad in een regio kan betekenen (en vraag daarbij ook maar gewoon vertegenwoordigers van andere organisaties bij, denkend aan de provincies, het UWV en dergelijke);*
- *Elke Ad-opleiding heeft dan uiteraard een eigen werkveldcommissie om te bezien wat er met het onderliggende programma moet gebeuren, nu, straks en op termijn.*

*Het is maar een ruwe opzet, dat is helder. Maar het Ad-Platform kan dit allemaal – ook best samen met OCW en de landelijke werkgeversorganisatie – verder gaan uitwerken.*

Tot slot is zoals eerder genoemd het niveau en de positionering van de Ad soms nog onduidelijk voor het werkveld. Dit verbetert wel, maar een aantal aanbieders van Ad-opleidingen noemt dat ze nog vaak aan bedrijven moet uitleggen wat een Ad inhoudt en wat hun studenten te bieden hebben. Vaak zijn bedrijven enthousiast als ze daar meer over te weten komen, maar het zou wel kunnen betekenen dat bedrijven minder snel zelf toenadering zoeken tot de Ad dan bij de bekendere opleidingsniveaus.

Het is soms ook nog niet helder wat een Bachelor is, in het hbo en wo. Maar het klopt, als men in het werkveld meer gaat weten over wat de Ad kan betekenen voor studenten, werknemers en dus ook de bedrijven, men simpelweg enthousiast wordt. Dan is het nog niet meteen 'kat in het bakkie', maar op termijn komt het allemaal wel goed<sup>5</sup>.

#### 5.14 Stages en niveau

Het bepalen van het niveau van een stage binnen de Ad is nog wel eens lastig. Nog niet alle bedrijven zijn bekend met de Ad en de vaardigheden van een Ad-student. Daardoor worden Ad-studenten niet altijd goed ingezet. Aanbieders van Ad-opleidingen proberen daarom goed contact te houden met stagebedrijven. Dit contact gaat zowel over welke taken de stagiair krijgt en hoe diegene het best kan worden ingezet als over hoe tevreden het bedrijf is over dit type werknemer en of ze de toegevoegde waarde zien van de Ad-student. Meerdere aanbieders van Ad-opleidingen gaven bovendien aan dat bedrijven vaak positief zijn over wat een Ad-student kan, maar dat het soms wel zoeken is naar hoe de Ad zich verhoudt tot andere niveaus en functies. Dit geldt extra in sectoren waar functies vaak strak afgebakend zijn en bepaalde bevoegdheden vereisen, zoals in de zorg en het onderwijs.

*Een helder signaal. Het zou in ieder geval goed zijn om bijvoorbeeld in 2024 een congres te organiseren over dit onderwerp. Er zijn dan voldoende bruikbare ervaringen opgebouwd, om met elkaar te bezien waar nog steeds bepaalde knelpunten zijn.*

#### 5.15 Aansluiting bij de praktijk

Zoals hierboven genoemd is de aansluiting op de praktijk het meest genoemde sterke punt van de Ad-opleiding. Een ander aspect dat bij een aantal aanbieders van Ad-opleidingen terugkwam is de flexibiliteit van de opleiding, waardoor de combinatie met werk en privé goed te doen is. Eén van de aanbieders noemt dat hun Ad-opleidingen voorheen minder flexibel vormgegeven waren en dat ze toen merkten dat studenten het moeilijk te combineren vonden. Nu ze de opleidingen flexibeler hebben opgezet in de vorm van modules, gaat dit beter. Met de modules hoeven studenten de vakken niet in een specifieke volgorde te volgen, maar kunnen ze zelf kiezen welk vak ze wanneer doen en kunnen ze ook even pauze nemen. Idealiter starten modules dan ook meerdere keren per jaar. Voor deze Ad-opleiding was dit nog niet mogelijk, omdat het aantal studenten daar nog te klein voor was.

Het gaat hierboven over de deeltijdse variant (of misschien ook wel een duale vormgeving maar een soort mix van deeltijd en duaal, een aanpak die zeker in de komende tijd onder de loep dient te worden genomen).

Wat vervolgens wordt gesteld, kan allerlei vraagtekens oproepen met betrekking tot de formele eisen die aan de bekostigde opleidingen worden gesteld via de wet- en regelgeving. Zo moet een opleiding een samenhangend geheel zijn, zodanig dat na het hebben behaald van alle onderwijs-

---

5 Een doelgroep die ook nog rond de Ad een vorm van opvoeding nodig heeft, wordt gevormd door 'de media'. Afgelopen week stond er een op zich mooi en wervend verhaal over het Ad-aanbod van een hogeschool in een regionaal dagblad. Maar wat moeten we dan met de volgende kop: *M. en C. halen verkort hbo-diploma: 'Niet nog eens vier jaar naar school'*. En we nemen volledig aan dat de volgende uitspraken van het betrokken management met de bekende journalistieke make-over-aanpak door de mangel zijn gehaald: *'Er komt meer hbo-light', 'Tweejarige opleidingen associate degree zijn bedoeld voor mbo'ers en havisten die met moeite de havo halen' en 'Hogescholen hebben er financieel belang bij om succesvolle studenten af te leveren. Ze worden financieel afgerekend op voltooide opleidingen'*. Die laatste uitspraak is al een flink aantal jaren niet meer van toepassing, met het huidige bekostigingssysteem Maar ze waart nog steeds rond bij de buitenwacht zoals de media... De Ad kent niet eens een diplomabonus...

eenheden (mag je ook modules, semesters, units, programma-onderdelen, eenheden van leeruitkomsten noemen...) het totaal ervan aan de eisen van de opleiding voldoet. Dan gaat het om het niveau en het geformuleerde beroeps- en opleidingsprofiel.

Tevens moet de opleiding worden aangeboden met een planning van 60 studiepunten per jaar, als basis voor het geheel dat mogelijk is. Bij deeltijdse opleidingen kan de hogeschool een parallelle aanpak opstellen waarbij minder studiepunten per jaar worden gepland, maar ook dan is het een indeling die van bovenaf wordt ingesteld. Studenten kunnen in principe niet zelf alles gaan plannen, in die zin dat er in een bepaald jaar bijvoorbeeld eenheden met een omvang van 40 studiepunten worden gedaan en het volgende jaar, zeg, 25 studiepunten. Het 'nemen van even pauze' kan in formele zin geen voorziening van de hogeschool zijn, maar wel van de student als hij of zij gewoon bepaalde eenheden niet volgt om allerlei redenen en als het ware een geheel eigen keuze uit het aanbod aan eenheden maakt. Daar is formeel niets tegen te doen... los van het BSA in het eerste leerjaar...

*Uiteraard kan een hogeschool zorgen voor meerdere momenten waarop een bepaalde onderwijs-eenheid wordt aangeboden, om meer flexibiliteit te hebben en ook studenten de kans te geven om in voorkomend geval een deel van de opleiding nog een keer te doen. Maar zoals gezegd is de planning met 60 studiepunten per jaar leidend, als basis voor het geheel. Ook hierover zal in de komende tijd nog wel een discussie worden gevoerd, is onze verwachting.*

Verschillende aanbieders merken dat de Ad een brede doelgroep aanspreekt, doordat de opleiding relatief kort is en tussen het niveau van mbo en hbo-bachelor valt. Een aanbieder benoemt dat hun studenten behoefte hebben aan verdieping of verbreding, maar wel praktijkgericht bezig willen zijn. De Ad is daar een mooie manier voor.

Kortom, dit geeft aan dat de Ad een plek inneemt zoals die ook vanaf het begin is bedoeld.

Een andere aanbieder noemt dat ze vroeger al een deeltijd hbo-bachelor aanboden, gericht op werkenden, maar dat de instroom aanzienlijk groter is nu ze een vergelijkbare opleiding in Ad-vorm aanbieden. Omdat de Ad-opleiding maar twee jaar duurt, is de drempel een stuk minder hoog om met de opleiding te starten dan bij een vierjarige hbo-bachelor.

Ook hieruit blijkt dat de Ad voldoet aan allerlei wensen van mensen die willen gaan studeren. Deze situatie zal in de komende jaren alleen nog maar belangrijker worden, ook in voltijd – al komt de basisbeurs weer terug...

### 5.16 Uitdagingen

Ad-opleidingen brengen ook uitdagingen met zich mee. Sommige opleidingen hebben moeite met het vinden van docenten, onder andere omdat voor lesgeven op hbo-niveau een masteropleiding vereist is en de arbeidsmarkt erg krap is in bepaalde sectoren. Een mogelijke oplossing daarvoor is om meer in te zetten op hybride docenten.

Relatief veel hybride docenten is echter niet ideaal, omdat het voor de stabiliteit en continuïteit van een opleiding goed is om een kernteam te hebben van vaste docenten. Ook wordt de mastereis soms losgelaten, zo heeft één van de hogescholen de stelregel dat tien procent van de docenten geen master hoeft te hebben.

Het is een bekend probleem, op dit moment, voor meerdere sectoren. Ook het inzetten van mensen die daarnaast werkzaam zijn in de betreffende sector van het werkveld, kan best lastig zijn. Denk aan het rooster, de beschikbaarheid, de kwaliteiten die dan nodig zijn en meer van dat soort zaken – zoals ook in de tekst staat.

Het hebben van een master-opleiding als docent is niet wettelijk verplicht. De hogescholen hebben met elkaar hebben afgesproken om te komen tot een docentenkorps waarin toch zo'n 80% over een Master beschikt. Of misschien 90%, maar ook dan gaat het om beleid van de instelling zelf.

Daarnaast is het vaak nodig om extra aandacht te besteden aan de overgang van mbo naar hbo. Veel Ad-studenten hebben een mbo-achtergrond en zijn een andere manier van leren en werken gewend dan in het hbo.

Meerdere aanbieders noemen dat ze er gedurende de opleiding achter kwamen dat het belangrijk is om meer aandacht te besteden aan die specifieke vaardigheden die nodig zijn in het hbo. Hoe ze dit doen wisselt: er is bijvoorbeeld een opleiding die de vaardigheden integreert in de inhoudelijke vakken, een ander biedt de vaardigheden parallel aan de reguliere vakken aan in een apart vak.

Dit is een interessante constatering. Maar ook hierbij geldt dat een en ander sterk samenhangt met het werkveld waarvoor de Ad de studenten opleidt. Overigens geldt het ook voor de andere soorten opleidingen, mede als het bedrijfsopleidingen en andere soorten trainingen betreft – en voor de functies die iemand kan invullen met een opleiding op een zeker niveau.

Maar het is wel van belang dat aan de instromende mbo'ers (en havisten en werkenden) snel wordt duidelijk gemaakt dat het om een hbo-opleiding gaat en dat al gaande weg die draai dient te worden ingezet. Het staat allemaal in de documenten die zijn verschenen over niveau 5 en het verschil met niveau 4 (en 6). Het is tevens een kwestie van wennen, het soepel vormgeven van een (nieuwe) Ad-opleiding.

Eén van de aanbieders geeft aan dat (vooral in de beginfase van de Ad) een wildgroei aan Ad-opleidingen ontstond, met veel verschillende opleidingen die raakvlakken hadden, maar onder verschillende namen opereerden en een andere focus hadden. Dit veroorzaakte een verwarrend geheel voor zowel studenten als het werkveld: het was niet duidelijk waar zo'n Ad voor stond. In een landelijk overleg met meerdere Ad-aanbieders is dit besproken en zijn de overeenkomsten tussen de opleidingen en de behoeften van het werkveld in kaart gebracht.

Hiermee is vervolgens een overzichtelijk aantal Ad-opleidingen opgesteld, met dezelfde basis en een herkenbare naam. Elke hogeschool kan vervolgens wel haar eigen accenten aanbrengen in de Ad-opleiding, maar de kern is gelijk. Voor deze opleiding lijkt dit dus opgelost, maar het is belangrijk om hierop te blijven letten.

Niet erg passend bij een dergelijk onderzoek, het zich baseren op een enkele uitspraak, maar het is juist dat er vanaf de start in 2006, met de wettelijke aanpassingen in 2013 en 2018, gekeken is hoe binnen de Vereniging Hogescholen de landelijke Ad-overleggen en de Ad-profielen vorm konden krijgen. Na de sterkere loskoppeling van de bacheloropleidingen hebben de managers van de Ad-opleiding een claim gelegd op een eigen overleg, met een passende positionering binnen het landelijke overleg. Dat is nu allemaal geregeld, in die zin dat net als bij de bacheloropleidingen er sprake is van een passende structuur. Ook dat is een teken dat de Ad volwassen is geworden...

Tot slot is het niveau van de Ad soms nog (steeds) een lastig punt. De Ad zit qua niveau tussen een mbo 4-opleiding en een hbo-bacheloropleiding in en zowel studenten als bedrijven vinden het soms nog moeilijk om dit een plek te geven. Eén van de aanbieders van Ad-opleidingen geeft aan dat veel bedrijven niet goed raad weten met een Ad-afgestudeerde, omdat ze voor hun functies specifieke functieprofielen gebruiken en ze alsnog proberen om een Ad-er in het hokje van mbo-4 of hbo-bachelor te plaatsen. De meeste aanbieders die problemen ervaren met het niveau, geven echter wel aan dat er verbetering in zit en dat ook bij bedrijven de Ad steeds meer bekendheid krijgt. De bedrijven die wel gebruikmaken van de specifieke kwaliteiten van de Ad-afgestudeerde zijn namelijk vaak positief over de toegevoegde waarde van de Ad-er.

Het is dus een proces dat met de verdere invoering van de Ad wordt en nog steeds moet worden doorlopen. Het moet ook van twee kanten komen: het werkveld met aanpassingen in de functiehuizen met duidelijke competenties die nodig zijn en het onderwijsveld om daarop in te spelen met programma's die snel kunnen worden aangepast. Kortom, gewenning.

### **5.17 Waardering van de opleiding**

De meerderheid van de studenten van zowel publiek bekostigde Ad-opleidingen als bij private Ad-opleidingen is tevreden of zeer tevreden met hun Ad-opleiding. Bij publiek bekostigde Ad-opleidingen is dit aandeel nog wat hoger (respectievelijk 75 en 79 procent bij voltijd en deeltijd/duale studenten) dan bij de private Ad-opleidingen (60 procent).

De tevredenheid is bovendien toegenomen over de verschillende cohorten voltijd Ad-studenten van publiek bekostigde instellingen en van Ad-studenten van private aanbieders.

Mooi. Het groeien van de waardering past bij een ontwikkeling die een nieuw type opleiding moet doormaken. Veel leereffecten bij de aanbieders.

Ook fantastisch om te merken dat de bekostigde hogescholen in een rap tempo weten in te spelen op de doelgroepen, leidend tot een sterke tevredenheid. Tussen de 75 en 80% is echt een aansprekend resultaat.

### 5.18 Corona en studievertraging

De coronasituatie en de verminderde tijd die besteed is aan de opleiding leiden wellicht tot studievertraging. De enquête wijst uit dat 16 procent van de voltijdstudenten en 23 procent van de deeltijd/duale studenten van publiek bekostigde Ad-opleidingen verwacht vertraging op te lopen vanwege de coronacrisis. Bij studenten van private Ad-opleidingen is dit aandeel hoger, namelijk 34 procent. Van de studenten van publiek bekostigde Ad-opleidingen die verwachten vertraging op te lopen, verwacht ongeveer de helft (voltijd: 48 procent; deeltijd/duaal: 49 procent) dat de vertraging drie tot zes maanden zal zijn en minder dan 10 procent van de voorgenoemde groep verwacht meer dan zes maanden studievertraging op te lopen.

Van studenten van private Ad-opleidingen die verwachten vertraging op te lopen, verwacht 65 procent drie tot zes maanden studievertraging op te lopen. 16 procent verwacht meer dan zes maanden vertraging op te lopen. Studenten van private Ad-opleidingen verwachten niet alleen vaker vertraging op te lopen dan studenten in publiek bekostigde Ad-opleidingen, de vertraging is naar verwachting ook groter.

Goed om dit te constateren. Maar belangrijk is natuurlijk of die achterstanden en vertragingen nu ook echt zijn weggewerkt.

De betrokken studenten hebben er last van, niet alleen door langer te moeten studeren, maar ook de extra kosten. *De bekostigde hogescholen krijgen wel gewoon de bekostiging doorbetaald, zolang een student maar niet uit de periode van vier jaren loopt. Maar de keerzijde van de budgetmedaille is dan wel weer dat bacheloropleiding geld tekort gaan komen als die studenten meteen door willen studeren. De overheid heeft daarvoor geen extra geld uitgetrokken.*

### 5.19 Doorstuden

Voor enkele Ad-opleidingen met minstens 50 Ad-alumni in de periode 2017-2018 – 2019-2020 is op opleidingsniveau het aandeel doorstudeerders bepaald. Figuur 4.2 toont die opleidingen en bijbehorende aandelen en legt duidelijke verschillen tussen opleidingen bloot. Zo zijn er drie Ad-opleidingen waar meer dan de helft van de alumni doorstudeert, namelijk bij de deeltijd Ad Bedrijfskunde/business administration (70 procent), de voltijd Ad Hoger hotelonderwijs/hotel management (65 procent) en de deeltijd Ad Human resource management (53 procent).

Opleidingen waar minder dan 20 procent van de alumni doorstudeert zijn deeltijd Ad Pedagogisch educatief professional (9 procent), deeltijd Pedagogisch professional kind en educatie (12 procent), duaal Management in de zorg (16 procent), voltijd Ondernemen (18 procent) en deeltijd Sociaal werk in de zorg (19 procent). Deze opleidingen leiden op tot werken in een tekortsector, waardoor de arbeidsmarkt mogelijk een relatief hoge pullfactor heeft

Interessant om te merken dat er sterke verschillen zijn. *Het kan voor die drie genoemde opleidingen inhouden dat veel mensen kiezen voor een stapsgewijze studie, in een werkveld waarbij toch ook het hebben van de Bachelor op prijs wordt gesteld. Het opzetten van het zgn. 2+2-model kan daarop inspelen.*

Wat betreft de opleidingen waar de doorstroom naar de bacheloropleidingen (nog) zeer beperkt is, is de vraag mede of er wel voldoende aansluitende mogelijkheden zijn. Naar een Pabo of het gaan doen van een opleiding Pedagogiek zal in de praktijk een duidelijk brugdeel vereisen. *Maar het kan ook inhouden dat de alumni pas na een aantal jaren werkervaring en het mogelijk hebben behaald van specifieke certificaten terugkeren naar een hogeschool. Iets om in de gaten te gaan houden.*

### 5.20 Overgang bekeken

De overgang van de Ad-opleiding naar de hbo-bachelor met betrekking tot de inhoudelijke moeilijkheidsgraad vinden de doorstudeerders veelal soepel verlopen. Maximaal 10 procent geeft aan dat de overgang (zeer) moeizaam verliep. Veel Ad-alumni hebben het gevoel dat zij hetzelfde



niveau hebben als hun studiegenoten in de hbo-bachelor die geen Ad hebben gevolgd (54 procent voor voltijd, 43 procent voor deeltijd/duaal). Weinig Ad-alumni ervaren een achterstand ten opzichte van hun studiegenoten. Respectievelijk 20 en 35 procent van de deeltijd/duale en voltijd-alumni zegt een voorsprong op studiegenoten te hebben.

Zo, dat zijn percentages die aangeven dat het totaal geen zin heeft om de Ad te zien als gelijkwaardig met de eerste twee jaren van de bacheloropleiding. Ze bouwen een niveau op dat in allerlei gevallen er zelfs boven ligt. Dat kan ook te maken hebben dat in veel bacheloropleidingen eerst een basis wordt gelegd en dat men in de Ad al snel de diepte ingaat.

*Het zou ook interessant om uit te gaan zoeken of Ad'ers als het ware kiezen uit alle aanwezige bachelorleerlijnen (differentiaties) of dat ze toch specifiek voor een afstudeerrichting opteren die in het verlengde van de Ad ligt.*

Mogelijk speelt hierbij ook mee dat in de laatste twee jaren van een bacheloropleiding vaak een uitgebreide stage is opgenomen, naast minoren en keuzevakken ook nog een stevige afstudeeropdracht. De Ad'er krijgt dit allemaal behoorlijk binnen de eigen opleiding compact aangeboden, wetende dat als ze aan het werk zouden gaan, er tevens mogelijkheden zijn aanvullende certificaten te verwerven, met een verbreding dan wel verdieping.

### 5.21 Effect op werk

De alumni-enquête geeft informatie over hoe alumni het effect van de Ad op hun werk en arbeidsmarktpositie zelf ervaren. Figuur 4.7 toont aan dat de opbrengsten van de Ad verschillend zijn voor alumni die in loondienst waren tijdens de Ad-opleiding en alumni die geen baan hadden tijdens de Ad-opleiding. Voor alumni in loondienst tijdens de Ad heeft de Ad vooral betere doorgroeimogelijkheden en meer werkplezier opgeleverd. Door alumni van voltijd publiek bekostigde en private Ad-opleidingen is ook regelmatig een beter salaris aangegeven.

Meer vertrouwen in eigen kunnen is door relatief weinig alumni in loondienst aangegeven als opbrengst van de Ad. Voor alumni die geen baan hadden tijdens de Ad is dit juist de belangrijkste opbrengst. Ook betere doorgroeimogelijkheden is voor deze groep een belangrijke opbrengst. Voor alumni van private opleidingen is meer vertrouwen ook de meest gekozen opbrengst, maar het percentage is duidelijk lager dan dat voor alumni van bekostigde opleidingen

Mooie constatering, ook als er wordt gekeken naar de meningen van degenen die een bekostigde Ad-opleiding hebben gevolgd. Het krijgen van meer zelfvertrouwen is juist een van die doelstellingen die vaak onderbelicht wordt, maar tevens effect heeft op het 'leren-leren', en dus merken dat aanvullende scholing van belang is en blijft.

### 5.22 Vereiste opleidingsniveau

Het minimaal vereiste opleidingsniveau voor de huidige functie die Ad-alumni vervullen is verdeeld. In ongeveer een derde van de gevallen is minimaal een hbo-bachelor vereist. Deze alumni werken dus boven hun niveau. Volgens eveneens een derde van de werkende Ad-alumni is minimaal een mbo-opleiding vereist. Deze alumni werken dus onder hun niveau. Op basis van deze antwoorden lijkt het Ad-niveau nog niet erg ingeburgerd op de arbeidsmarkt, iets wat ook in de interviews naar voren is gekomen. Het aandeel alumni dat in een functie werkt waarvoor minimaal Ad-niveau vereist is, zijn 15 procent (voltijd), 22 procent (deeltijd/duaal) en 4 procent (privaat).

Er is natuurlijk een verschil tussen 'bekend zijn met' en 'verankering het functiehuis', en met het opnemen van niveau 5 van ons NLQF in een cao. Maar het is waar, de percentages die hier worden genoemd, zijn eigenlijk gewoon te laag. Is het dan een goedkoper alternatief van de Bachelor? Is het een mbo'er die nog verder moet doorgroeien? Wordt het als een startfunctie gebruikt? *Maar daarnaast werkt een derde al op het bachelorniveau en dan is het handig om te weten of die alumni zich weten te handhaven, misschien een Bachelor gaan doen als de werkgever dit een optie vindt, of dat ze certificaten op niveau 6 gaan behalen.*

## 6 Kortom

Een mooi rapport dus over de Ad. De managers kunnen ermee 'thuiskomen'. OCW weet het ook, zonder omwegen. Aan de slag... op weg naar de toekomst...