



20 december 2023

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

Samenwerking als hbo met het bedrijfsleven... nu... een analyse

Wat speelt dan mee... met de varianten... vernieuwingen nodig wellicht

Wat houdt het nieuwe decreet in Vlaanderen hiervoor in... mooi voorbeeld

1 Inleiding

Voordat de onderwijsvrije periode ingaat, met allerlei feestelijke dagen, besteden we nog wat aandacht aan de samenwerking van hbo-opleidingen met het werkveld. Maar dan aan de hand van de wet- en regelgeving in ons land en in het verlengde ervan door te kijken naar een nieuw decreet in Vlaanderen – voor de Associate degree resp. de Gegradueerde. Het betekent het opwerpen van een aantal aspecten rond die samenwerking. Het levert een lijstje op met aandachtspunten voor de verdere verkenning van het Nederlandse onderwijssysteem, met het hbo, wo en ook mbo als centrale sectoren. Het is tevens iets dat de nieuwe Tweede Kamer mag gaan oppakken...

- 1 Inleiding
- 2 Wetgeving als startpunt
 - 2.1 Begripsbepaling
 - 2.2 Type instellingen
- 3 Varianten
- 4 Karakters bij varianten – gelet op de werkveld-relevantie
 - 4.1 Voltijd
 - 4.2 Deeltijd
 - Macrodoelmatigheid*
 - 4.3 Duaal
 - Kijken naar wat 'beroepsuitoefening' is*
 - Wanneer is een opleiding duaal...*
- 5 Bedrijfsscholen en -academies
- 6 NVAO en beoordeling
 - Inschakelen van stakeholders*
- 7 Rol werkgevers bij de samenwerking met het hbo... opties... maar...
- 8 Tijd voor een discussie hierover... voor de komende tijd... en de toekomst...
- 9 Laten we eens kijken naar Vlaanderen voor allerlei zaken... een decreet...
 - 9.1 Het decreet rond samenwerking met werkgevers en het werkveld: borging...
 - 9.2 Het decreet nagelopen op dit punt van samenwerking
 - 9.3 Uit de toelichting hierbij

2 Wetgeving als startpunt

In de wet voor het hoger onderwijs staan de volgende vermeldingen voor het hbo als het gaat om de positie ervan, in relatie tot de beroepspraktijk.

2.1 Begripsbepaling

'hoger beroepsonderwijs: onderwijs dat is gericht op de overdracht van theoretische kennis en op de ontwikkeling van vaardigheden in nauwe aansluiting op de beroepspraktijk'

We nemen aan (taalkundig) dat de overdracht en de ontwikkeling beide betrekking hebben op die nauwe aansluiting op de beroepspraktijk. Er is verder geen definitie van 'aansluiting' te vinden. De 'beroepspraktijk' is ook niet verder wettelijk geregeld, los van wat er bij 'type instellingen' staat, zoals hieronder vermeld.

2.2 Type instellingen

'Hogescholen zijn gericht op het verzorgen van hoger beroepsonderwijs. Zij verrichten ontwerp- en ontwikkelactiviteiten of onderzoek gericht op de beroepspraktijk. Zij verzorgen in elk geval bacheloropleidingen in het hoger beroepsonderwijs, zij verzorgen in voorkomende gevallen associate degree-opleidingen en masteropleidingen in het hoger beroepsonderwijs en zij dragen in elk geval kennis over ten behoeve van de maatschappij. Zij dragen bij aan de ontwikkeling van beroepen waarop het onderwijs is gericht.'

Hogescholen dienen dus de beroepspraktijk – volgens een internetbron: *'de dagelijkse praktijk van de beroepsuitoefening'* – van dienst te zijn via hun opleidingen met inzet van ontwerp- en ontwikkelactiviteiten en onderzoek. Ze dragen op die manier en met andere zaken tevens bij aan de wijze waarop beroepen zich ontwikkelen.

Maar het hoe en wat er precies onder die zaken kan en mag worden verstaan wordt nadrukkelijk aan de instellingen zelf overgelaten. Dat is de vrijheid die wordt gegeven aan hogescholen die vallen onder het formele stelsel.

Er wordt ook gesteld dat de hogescholen 'kennis overdragen' ten behoeve van de maatschappij. Maar 'kennis' zit als het ware gewoon impliciet opgenomen in de opleidingen, dus wat een student als persoon krijgt aangereikt: *'Elk tentamen omvat een onderzoek naar de kennis, het inzicht en de vaardigheden van de examinandus, alsmede de beoordeling van de uitkomsten van dat onderzoek'*. Kortom, het vergt toch even wat knippen en plakken met allerlei wettelijke elementen om de rol van een hogeschool op deze manier helderder te krijgen.

3 Varianten

Om deze taken tot een goed einde te kunnen brengen, beschikt het hbo over een drietal varianten, met voltijd, deeltijd en duaal. Dat is best bijzonder want diverse andere landen hebben het volwassenenonderwijs ondergebracht in een ander deelsysteem, terwijl het combineren van een studie met een 'studie-werkplek' vaak behoort tot het meer private gebeuren.

Met inzet van alle varianten worden hogescholen geacht de wettelijke opdracht zo goed mogelijk uit te voeren door binnen het programma onderwijseenheden, leeruitkomsten, eindtermen, leerdoelen en allerlei soorten competenties vorm te geven. Hoe dat gebeurt, dat is dus zoals al gemeld, aan elke hogeschool zelf. Er is geen enkele landelijk format met bijkomende verplichtingen waarin staat welke zaken in de praktijk thuishoren, op welk moment of fase van de studie, de wijze waarop de opgedane kennis wordt getoetst, welke soorten werkgevers kunnen worden ingeschakeld, hoe de vormgeving van de begeleiding in elkaar wordt gestoken... en zo is er nog veel meer te noemen als het gaat om de 'vrijheid van handelen'. Er zijn landelijke opleidingsoverleggen, voor de Ad en de Bachelor, maar men kan elkaar als managers op dit soort zaken helemaal niets voorschrijven. Dat kan ook moeilijk omdat regio's verschillen, rekening houdende met de samenstelling van het werkveld, en vanwege het gegeven dat leerroutes mede afhankelijk zijn van minoren, afstudeer-richtingen, keuzevakken en allerlei andere mogelijkheden om af te studeren.

4 Karakters bij varianten – gelet op de werkveld-relevantie

Het is natuurlijk best mogelijk om bij elke variant een paar karakteristieke elementen zichtbaar te maken. Toch blijft zoiets lastig genoeg omdat de wetgeving niet veel prijsgeeft dienaangaande en er geen formele, heldere en heel scherpe definities van de varianten in formele zin beschikbaar zijn. Er moet eigenlijk maar eens een update op dit vlak komen, vinden velen, maar ja, hoe dan? Mogelijk dat de 'toekomstverkenningen' handvatten gaan bieden, als die gaan starten.

4.1 Voltijd

Men verwacht dat bij voltijdse opleidingen, vooral bedoeld voor jongeren die het hbo betreden en de gehele week beschikbaar zijn (...), een of meer stages zijn opgenomen in het programma. Die insteek stamt uit de tijd dat hbo-opleidingen nog maar drie jaren duurden en werd besloten om er – algemeen gesproken – zowel een praktijkgerichte stage als een afstudeerfase aan toe te voegen, samen een jaar aan studietijd vragende. Afhankelijk van de relevantie voor de arbeidsmarkt kunnen er vervolgens meer eenheden zijn die in een werkomgeving dienen te worden uitgevoerd. Verpleegkunde, onderwijs, welzijn... allemaal doordrenkt met het inschakelen van werkgevers.

Hoe de stages worden ingericht, dat is ook weer aan de instelling. Er zwerven op het internet veel formats voor de voltijdse 'stageovereenkomst' rond, want hoewel zo'n document formeel gezien

niet nodig is, moet in vrijwel alle gevallen toch van alles worden geregeld. Het betreft nu eenmaal een onderwijseenheid van het formele programma en dan tellen ook het niveau en het toetsen van de te verwerven competenties nadrukkelijk mee. Bovendien kan de NVAO aan de hand daarvan haar licht erover laten schijnen bij een her-accreditatie.

4.2 Deeltijd

Deze variant is ontstaan als een vorm voor het aanbieden van de voltijdse opleiding maar dan op avonden en vrijdagmiddag (na 15 uur, zo stond het echt in de wet), en in de weekenden (zaterdag dus). In de oertijd betekende het zes jaren studeren, maar na het opnemen van de stage en de afstudeeropdracht bij de voltijd, vond men acht jaren investeren in een hbo-opleiding toch te gortig worden. Er werd gewerkt met vrijstellingen voor de stage (werkplek dus) en allerlei andere eenheden, om in de jaren negentig uit te komen op eveneens vier jaren, nominaal. De Inspectie heeft toen uitgebreid onderzoek gedaan naar de kwaliteit en het niveau, en concludeerde dat het prima bij de deeltijd was geregeld.

Maar vervolgens werd deeltijd steeds vaker op (over)dagdelen geprogrammeerd. Tevens kwam het begrip 'werkplekieren' opdoemen, overigens niet in de wet- en regelgeving als zodanig terug te vinden. Dat gebeurt nu ook bij allerlei opleidingen die een dergelijke aanpak in de voltijdse variant niet kennen, maar het maakt dat werkenden sneller vrijstellingen kunnen krijgen of mogen opgaan voor een toets.

Het gevolg is dat bij veel deeltijdse hbo-opleidingen voor de toelating een relevante werkplek, met een bepaalde omvang en met specifieke omstandigheden, wordt geëist. Maar formeel gesproken mag dit niet, tenzij dit nadrukkelijk aantoonbaar voor een of meer onderwijseenheden nodig is. Kijkende naar de informatie die zoal gegeven wordt, is dit niet altijd spijkerhard onderbouwd.

Macrodoelmatigheid

Men duidt het nu dus aan met 'werkplekieren', echter in veel gevallen leidend tot een situatie waarbij meer dan een derde van het aantal studiepunten buiten de vestigingsplaats wordt behaald. Dat is zonder toestemming van de minister in strijd met de regeling voor de macrodoelmatigheid, iets dat overigens nauwelijks door de NVAO of Inspectie waarneembaar en dus controleerbaar is.

Echter, en dat is wel interessant, de regeling voor de macrodoelmatigheid heeft niet lang geleden een make-over gehad op dit punt. Het gaat dan om het vaststellen van de norm van een derde van de studiepunten, aan de hand van dit deel van een relevant artikel:

'De in het vorige lid bij onderdelen c en d genoemde normen hebben geen betrekking op de situatie van een student die:

- *het beroepsuitoefeningsdeel van een duale opleiding op individuele basis in een of meer andere gemeentes doorloopt; of*
- *een deeltijdse opleiding volgt en met wie op individuele basis een overeenkomst is gesloten die vergelijkbaar is met de overeenkomst als bedoeld in artikel 7.7, vijfde lid, van de wet.*

Men haakt hier in bij de opkomst van dat werkplekieren, of beter gezegd, bij het scenario dat de deeltijdse student een daarbij passende baan heeft en tevens de kans heeft om tijdens allerlei studiefases leeruitkomsten en competenties te verwerven. Daarom wordt, zonder het concreet te hebben over werkplekieren maar wel over 'een vergelijkbare 'overeenkomst', verwezen naar hetgeen voor de duale variant is afgesproken.

In artikel 7.7 staat in het vijfde lid:

'De beroepsuitoefening binnen een duale opleiding vindt plaats op basis van een overeenkomst, gesloten door de instelling, de student en het desbetreffend bedrijf of de desbetreffende organisatie. De overeenkomst regelt de rechten en verplichtingen van partijen en omvat met inachtneming van het dienaangaande bij of krachtens deze wet bepaalde ten minste bepalingen over: ... '.

Hier staat dus dat zo'n deeltijdse opleiding, met het oog op het niet hoeven meetellen voor die een derde 'elders', voor een deel moet worden ingericht met 'dual-achtige' onderwijseenheden. Maar kan men dan ook als overheid en CDHO (die ook een rol speelt hierbij) aangeven wat hier wordt bedoeld met 'vergelijkbaar'? Is het eigenlijk niet veel handiger om gewoon te stellen dat deze overeenkomst gewoon aan dezelfde eisen, criteria en randvoorwaarden voldoet zoals deze in artikel 7.7 worden genoemd – of wordt dit in juridische zin met 'vergelijkbaar' bedoeld? Als dat zo is, en dat nemen we maar aan, kunnen er geen misverstanden meer ontstaan.

We willen overigens in dit verband ook wijzen op het gebruik van de voorwaarde *'individueel'*. Het betekent dat een opleiding geen 'raam-overeenkomst' met een organisatie kan en mag sluiten om van dit artikel gebruik te kunnen maken. Men kan dus niet tegen een werkgever zeggen dat dit geldt voor iedereen die ze aanmelden voor de opleiding, met een overeenkomst die losstaat van wat per persoon mogelijk is. Niet elke werknemer doet exact hetzelfde en hij of zij kan ook vaak niet bij elke onderwijseenheid rekenen op identieke omstandigheden.

Maar dat leidt al heel snel tot de vraag: Kan dit wel worden gecontroleerd en zo ja, door welke organisatie en op welk moment? De her-accreditatie vindt om de zes jaar plaats en het panel zal vrijwel nooit in staat zijn om alle afspraken, overeenkomsten en scenario's scherp te beoordelen. Moet het dan een taak van de Inspectie zijn, door steekproeven te nemen of af te gaan op meldingen hierover? Toch iets om over na te denken, aangezien valt te constateren dat veel deeltijdse opleidingen snel aan het opschuiven zijn in de richting van duale routes, zonder formeel aan alle criteria te voldoen of deze niet volledig in te zetten.

4.3 Duaal

Zo komen we naadloos bij de duale opleidingen terecht. Zoals reeds vaker gemeld, er is geen sluitende formele definitie van wat een duale opleiding is. De instellingen moeten het doen met wat in de begrippenlijst staat: *'duale opleiding: een opleiding als bedoeld in artikel 7.7, tweede lid'*. Dat zegt dus niets. In dat tweede lid staat vervolgens: *'Een duale opleiding is zodanig ingericht dat het volgen van onderwijs gedurende een of meer perioden wordt afgewisseld met beroepsuitoefening in verband met dat onderwijs'*.

Kijken naar wat 'beroepsuitoefening' is

Cruciaal is dus hier het begrip **'beroepsuitoefening'** omdat dit de duale opleiding onderscheidt van voltijd en deeltijd. Dat is toch wel handig om te weten omdat voltijd nog wel steeds wordt gezien als het volgen van onderwijseenheden 'overdag', maar dat zoals hierboven al is aangegeven, deeltijd als gaandeweg aan het opschuiven is naar duaal.

In de wet komen we allereerst het volgende tegen: *'Opleidingen die in het bijzonder zijn gericht op bepaalde beroepen omvatten in elk geval een **praktische voorbereiding op de beroepsuitoefening***'. Aha, een student is met het oog op het doorlopen van de studie nog geen (beginnend) beroepsbeoefenaar... Het gaat om de praktische voorbereiding daarop die de student ondergaat – los dus van het feit dat iemand best naast en los van z'n studie gewoon andere werkzaamheden verricht, net als een voltijdse student een bijbaan kan hebben.

Een interessant artikel in dit verband is vervolgens alwaar het volgende staat: *'Het instellingsbestuur kan in bijzondere gevallen na advies van de examencommissie, de decaan of een met de decaan vergelijkbaar orgaan binnen de instelling en na zorgvuldige afweging van de betrokken belangen de inschrijving van een student voor een opleiding beëindigen dan wel weigeren, als die student door zijn gedragingen of uittalingen blijkt heeft gegeven van ongeschiktheid voor de uitoefening van een of meer beroepen waartoe de door hem gevolgde opleiding hem opleidt, dan wel voor **de praktische voorbereiding op de beroepsuitoefening***'. Het betekent dus dat de student als het ware in de groei naar het eindniveau niet in staat is om de examencommissie ervan te overtuigen dat hij of zij 'kan worden losgelaten op de arbeidsmarkt', om in dat beroep aan de slag te gaan.

Kortom, het gaat dus juist om de voorbereiding, via het verwerven van leeruitkomsten op de plekken die in de overeenkomst zijn vastgelegd. Dat is met het oog op het kunnen gaan uitoefenen van een beroep dat past binnen het opleidings- en beroepsprofiel.

Aanbeveling

De aanbeveling van onze kant is dan ook om bij artikel 7.7 het tweede lid in ieder geval aan te passen, gevolgd door de andere zaken in het artikel die daarop betrekking hebben: *'Een duale opleiding is zodanig ingericht dat het volgen van onderwijs gedurende een of meer perioden wordt afgewisseld met de praktische voorbereiding op de beroepsuitoefening in verband met dat onderwijs. De daarbij behorende onderwijseenheden vallen daarmee onder 'beroepsvoorbereiding''*.

Wanneer is een opleiding duaal...

Maar dan is toch nog de cruciale vraag: Wanneer is een opleiding formeel duaal? We hebben gezien dat de wetgever heel voorzichtig opereert met betrekking tot deeltijdse opleidingen die aan

werkplekleren doen en daarvoor overeenkomsten sluiten die vergelijkbaar zijn met wat bij duale opleidingen gebeurt maar toch in juridische zin niet gelijk zijn. Want... dan zou volgens de formele spelregels de instelling zo'n deeltijdse opleiding eigenlijk moeten laten omkatten naar de duale variant, met alle consequenties van dien.

Het klinkt verbazingwekkend maar als een opleiding slechts een paar studiepunten besteedt aan duale onderwijseenheden, dus waarvoor een duale overeenkomst wordt gesloten, deze al voldoet aan hetgeen in de wet staat voor het mogen aanbieden van een duale variant. Overigens kan voor elke onderwijseenheid een aparte overeenkomst moeten worden gesloten, in het geval daarvoor steeds een andere werkgever wordt ingeschakeld. De andere eenheden die vallen onder het 'onderwijsdeel' worden voltijds en/of deeltijds ingevuld, volledig aan de hogescholen overgelaten.

Het betekent dat er in principe 'tig' vormgevingen kunnen bestaan. Uiteraard kunnen alle eenheden aan een duale overeenkomst zijn gekoppeld, maar dat vraagt een behoorlijke hoeveelheid geregeld, ook afhankelijk van het werkveld dat voldoende plekken moet kunnen bieden. Maar het kan ook alleen gaan om de laatste fase, na een paar voltijdse studie jaren. Dat maakt het in ieder geval lastig om een eenduidig beleid te hebben, landelijk gezien. Ook kan het voor de NVAO moeilijk zijn om na te gaan of alles binnen de formele afspraken blijft, of waar juist de dynamiek binnen het werkveld van de instelling vraagt om steeds programmatisch aanpassingen te moeten plegen.

Nog even dit: Duaal is aan het eind van de vorige eeuw als variant ingevoerd, als een alternatief voor voltijd, om groepen jongeren die niet vier jaren in een schoolse omgeving willen studeren en tevens praktisch bezig willen zijn, van dienst te kunnen zijn. Ze kunnen in elke fase van de studie ook van werkplek wisselen of bij een ander bedrijf aan de slag gaan. Daarom vallen de voltijdse en duale studenten onder gelijksoortige regelingen en hebben ze recht op een studiebeurs.

Met de ontwikkelingen rond het gaan overlappen van de varianten deeltijd en duaal, zoals hier al gemeld, lijkt het goed om samen met het georganiseerde werkveld na te gaan hoe het gehele systeem naast alles wat er allemaal al gebeurt en prima verloopt aanpassingen nodig heeft om de samenwerking tussen het hbo en het bedrijfsleven verder te versterken. Duaal als concept is prima maar juist daarmee kan veel vernieuwing in gang worden gezet.

5 Bedrijfsscholen en -academies

De wetgeving betreft de formele opleidingen in het hoger onderwijs, bekostigd dan wel privaat. Het houdt in dat er geen mogelijkheden zijn om grip te houden op alles wat zich verder bezighoudt met het scholen van personen, vooral werkenden en volwassenen die binnen hun loopbaan volgende stappen willen zetten. Met het NLQF kunnen bepaalde aanbieders wel worden verlokkt om 'in beeld te zijn' door bepaalde kwalificaties aan een niveau te laten koppelen. Maar dan is er nog steeds veel en veel meer aan bewegingen te zien op het 'level playing field – kijk maar eens op de website van de NRTO: www.nрто.nl/leden/. Of denk maar even aan wat STAP heeft losgemaakt.

Alle partijen hebben hun eigen afzetgebied als het gaat om het bedienen van de arbeidsmarkt, met hun specifieke aanpak en vormgeving. Bekostigde hogescholen zien misschien ook niet meer de juiste bomen door het grote scholingsbos, als het gaat om samenwerking daarmee. Maar nu bijvoorbeeld binnen de 'Taskforce voor LLO' de kans wordt geboden om meer privaat te handelen, op een voorzichtige wijze, zijn hogescholen op zoek naar de juiste partners.

Hierbij duiken nu eveneens bedrijfsscholen en Business Academies op, dus instituten die verbonden zijn aan grote bedrijven en samenwerkingsverbanden van werkgevers. Ook kennen allerlei branches hun eigen opleidingsinstituut, volledig zelf beheerd maar soms ook met connecties met private en bekostigde hogescholen. De vraag is dus op welke wijze dit kan leiden tot meer mogelijkheden om de opleidingsmarkt te bedienen. In het antwoord zal zeker door de overheid iets dienen te worden gezegd over de ruimte die bekostigde instellingen krijgen, in ruil voor het vertrouwen dat ze daarbij dienen te gaan uitstralen, om binnen de kaders te blijven.

Het georganiseerde werkveld zit toch als het ware te snakken naar een eenduidige strategie rond de mogelijkheden om als hogescholen bij de scholing te worden betrokken. Dat is ook te zien aan hetgeen via de SER naar buiten komt, kijkend naar plannen en goede voorbeelden. Er is best veel geld en er zijn allerlei projecten, zoals de LLO-Taskforce, met een aantal veelbelovende aandachtsgebieden, om hogescholen de kans te bieden om binnen de organisatie meer te kunnen inspelen

op de vraag naar scholing vanuit het werkveld. Nu nog volgende stappen nemen, structureel, om alle hogescholen een rol te geven.

6 NVAO en beoordeling

In de bovenstaande stukken tekst is al een paar keer aangegeven dat in de wet- en regelgeving voor het hbo een soort verplichting is opgenomen om de inrichting van het onderwijs af te stemmen op hetgeen vanuit het werkveld wordt gevraagd. Nu duurt bijvoorbeeld een bacheloropleiding vier jaren en in zo'n periode zorgt het bedrijfsleven voor een aardige dynamiek, zeker kijkend naar wat er allemaal gebeurt bij veel banen en de bijbehorende werkzaamheden. Dat zou betekenen dat programma's al om die reden gaandeweg moeten worden aangepast, binnen het opleidingsprofiel.

Tevens kan echter niet worden verwacht dat een formele opleiding altijd 'vooroploopt' bij wat er zoal binnen allerlei delen van de sectoren in het werkveld aan veranderingen plaatsvindt. Docenten moeten wel alles zo goed mogelijk op hun vakgebied bijhouden en zich nieuwe zaken eigen maken, maar ook is er voortdurend actueel materiaal nodig. Natuurlijk kan een student eenheden op een werkplek volgen, maar dan zullen aldaar ook voldoende begeleiders moeten rondlopen die 'er kaas van hebben gegeten', samen met de 'kunst' van het kunnen beoordelen van het niveau en de te verwerven competenties.

Alles bij elkaar kan worden gesteld dat om te beginnen de NVAO een nieuwe opleiding kan goedkeuren en daarna alle opleidingen kan herbeoordelen. Een panel kan zich daarbij een oordeel vormen van wat er gebeurt met minoren, werkplekleren, stages, projecten en praktisch ingerichte eenheden, om te merken dat daarbij de juiste insteek wordt gekozen op basis van allerlei kaders en systemen. Maar of men bijv. voldoet aan de regels voor de doelmatigheid, aan het opzetten, hanteren en handhaven van duale overeenkomsten en aan de inrichting van het werkplekleren, dat is in dit verband een hele interessante vraag. Er kan eigenlijk niet anders worden gedaan dan dat wordt 'geleund' op de intrinsieke kracht van een instelling en dus de professionaliteit van de opleidingen om de inrichting van een programma binnen de hbo-kaders te blijven houden.

Inschakelen van stakeholders

Toch wringt er wel wat als dit van een afstand wordt bekeken. Het gaat dan niet om het al dan niet hebben van instellingsaccreditatie in plaats van het periodiek beoordelen van opleidingen. Er zal wellicht een andere vorm van 'controle' resp. 'betrokkenheid' nodig zijn, in die zin dat de kwaliteit van het aanbod wordt afgemeten aan de hand van de oordelen van de 'stakeholders'. Dan kun je het onder meer hebben over de alumni van de instellingen, om deze binnen een duidelijke aanpak te volgen en te bevragen. Ook moeten contacten met werkgevers en organisaties die zorgen voor de stages, de duale plekken en de opdrachten die voor het afstuderen worden gebruikt, kunnen worden ingezet om 'af te tappen' hoe studenten presteren. Tevens moeten docenten en andere direct-betrokkenen bij een opleiding periodiek kunnen aantonen dat ze zich up-to-date houden via eigen stages, betrokkenheid bij vakorganisaties, begeleiding van studenten bij praktische eenheden en dat soort zaken. Dat kunnen ook docenten zijn die een eigen bedrijf hebben of op een bepaalde dynamische plek in het werkveld te vinden zijn. Iets voor de toekomstverkenningen...

7 Rol werkgevers bij de samenwerking met het hbo... opties... maar...

In het verlengde van het bovenstaande is het goed om ook even te bezien hoe de rol van het (georganiseerde) werkveld in de praktijk opduikt, dus hoe contacten met de arbeidsmarkt in een hele praktische zin operabel zijn te maken. Een paar zaken die daarbij kunnen worden aangekaart:

- Elke hbo-opleiding kent wel een werkveldadviesraad, een beroepenveldcommissie of hoe de vertegenwoordiging van het (regionale) bedrijfsleven en de werkgevers ook maar wordt aangeduid. Maar opmerkelijk genoeg is het niet wettelijk verplicht een dergelijke vertegenwoordiging te hebben. Er wordt wel door 'iedereen' vanuit gegaan, is de praktijk. Er is echter geen landelijk format voor een dergelijke groep, met een reglement en met criteria voor de status van de leden en de verantwoordelijkheid die bij de adviezen zou kunnen behoren.
- Elke onderwijseenheid die in de praktijk wordt uitgevoerd (stage, project, werkplekleren, duale activiteiten...), vraagt om een duidelijke constructie bij het inschakelen van mensen vanuit het werkveld en die niet in dienst zijn van de hogeschool. Daarbij kan het nodig zijn om te kunnen aantonen dat de leden van de adviescommissie die het werkveld representeren op de hoogte zijn van de opleidingscompetenties en het daarbij passende niveau, en inzicht hebben in hoe nieuwe ontwikkelingen kunnen worden vertaald naar aan te passen onderwijseenheden.

- Er wordt nu meer dan vroeger gekeken naar geschikte werkplekken voor studenten, zodanig dat ze passen bij de fase van de opleiding, het vereiste niveau en de opties om daar de nodige competenties te verwerven. Die geschiktheid wordt door de opleiding zelf bepaald en dus ook vastgesteld – en geëvalueerd. Dat is binnen het mbo totaal anders, met de SBB als landelijke organisatie. Alle werkgevers mogen mbo-werkplekken beschikbaar stellen maar mensen die in de 'buitendienst' werken, keuren ze via een standaardprocedure goed, op basis van duidelijke kaders. Werkgevers die mbo- en hbo-studenten ontvangen voor de praktische component hebben aldus met verschillende eisen te maken, en dat kan best wel eens verwarrend werken.
- Op de werkplekken die beschikbaar worden gesteld voor hbo-studenten, zijn bedrijfsbegeleiders nodig. Die worden in het algemeen niet allemaal en volledig gescreend door de hogescholen op punten die toch een vorm van garantie dienen te bieden. De NVAO kan dit ook niet beoordelen, los van de procedures die mogelijk formeel voor de opleiding gelden.
- Er zijn bedrijven en organisaties die studenten een plek bieden op elk moment van de studie. Maar het is wel van belang dat er dan ook werkzaamheden worden verricht die passen bij het niveau. Dat betekent eigenlijk dat een student wel bij eenzelfde werkgever meerdere praktijk-eenheden kan doorlopen, maar zodanig dat het gaat om duidelijk verschillende plekken.

8 Tijd voor een discussie hierover... voor de komende tijd... en de toekomst...

Bovenstaande zaken vormen slechts een deel van de structuur die past of zou kunnen passen bij de samenwerking tussen de hogescholen als hbo-sector, en het werkveld dat hbo-studenten afneemt en tevens naar deeltijdse en duale opleidingen stuurt. Ook hoort daar het praktische onderzoek bij alsmede de opties die er zijn om aanvullende private activiteiten uit te voeren.

Maar er is veel meer dat in ogenschouw moet worden genomen. Er is nog steeds sprake van tekorten in bepaalde sectoren van de arbeidsmarkt en met de huidige (en voor de toekomst voorspelbare) aantallen studenten lijken die niet te gaan worden opgeheven. Dan kunnen werkenden worden verlokkt om over te stappen en/of zich te laten herscholen, maar dat zet niet altijd de juiste zoden aan de dijk.

Wat nu gaat spelen – ook politiek gezien – is dat veel grote en ook middelgrote bedrijven vanuit hun positie in ons land en vooral ook in het internationale perspectief zoeken naar geschikte werknemers buiten het land. Dat kan door studenten hier op te leiden maar ook door een doelgerichte vorm van arbeidsmigratie richting ons land te hanteren.

Vraag is dus hoe hogescholen in ons land hierbij betrokken kunnen en mogen zijn. Dat kan door samenwerkingsvormen te hebben met buitenlandse partnerinstellingen en in goed overleg te bezien of studenten op een gegeven moment hier een Bachelor kunnen afmaken of een Master kunnen gaan doen, samen in te vullen met die bedrijven. Zo'n netwerk kan de ontwikkelingen in Nederland volgen als het gaat om vacatures en kan op basis daarvan vaststellen hoeveel studenten naar ons land kunnen komen, met een vorm van 'baangarantie'.

Voer voor discussie, lijkt het toch wel. In de aangekondigde 'toekomstverkenningen' in samenhang met de internationalisering van het hoger onderwijs, is daar zeker plaats voor.

9 Laten we eens kijken naar Vlaanderen voor allerlei zaken... een decreet...

Na deze inklepjes bij wat er in de Nederlandse kaders is te vinden, is het tijd om over te schakelen naar Vlaanderen. Eigenlijk was een recente ontwikkeling rond de samenwerking van Vlaamse hogescholen met het bedrijfsleven aanleiding voor deze nieuwsbrief, met een nieuw 'decreet' dat vooral van belang is voor de 'graduaatsopleidingen' aldaar, dus de Associate degree.

Het decreet heeft nadrukkelijk van doen met het formele voorschrift dat een derde van de opleiding dient te worden uitgevoerd 'op de werkplek'. Dat heeft onder meer te maken met het feit dat de Graduaatsopleiding z'n wortels heeft in het volwassenenonderwijs, dus met scholing van werkenden en degenen die ergens aan de slag willen.

Dat vraagt nogal wat van de Vlaamse hogescholen, mede omdat ze daarvoor moeten gaan samenwerken met geschikte bedrijven en organisaties. Maar wat vooral speelt is dat ze als het ware een substantieel deel van het hbo-onderwijs moeten uitbesteden. Dat is toch wel een bijzondere situatie waarmee zorgvuldig dient te worden omgegaan. Echter, wat is dan de speelruimte? Hoe kijkt de NVAO hiernaar? Kunnen werkgevers wel worden gebonden aan allerlei formele eisen en zo ja, wat zijn dan de garanties?

Hieronder lopen we een aantal zaken langs van het formele 'decreet' dat deze zomer is vastgesteld, om voldoende ruimte aan de hogescholen te geven voor het inrichten van samenwerkingsverbanden met het werkveld met het oog op het invullen van de praktische eenheden die een derde van de studielast omvat. Interessant is uiteraard om de link naar de Nederlandse constructies te leggen, mogelijk om ervan te leren... of misschien wel over te nemen.

9.1 Het decreet rond samenwerking met werkgevers en het werkveld: borging...

Eerst wat over de achtergrond van het betreffende decreet voor het meer ruimte bieden voor de hogescholen en universiteiten om het werkveld en andere organisaties van buiten de instelling in te schakelen bij het formele en bekostigde onderwijs.

We kregen onder meer de volgende informatie doorspeeld: 'Ieder jaar maakt de Vlaamse overheid een verzameldecreet op waarin allerlei aanpassingen zijn opgenomen voor de verschillende onderwijsniveaus. Voor het hoger onderwijs liep men vast op een gebrek aan een regelgevend kader dat nu is rechtgezet via de Vlaamse hogescholenraad. Het ging erom dat niet in de regelgeving opgenomen dat er men *niet* mocht samenwerken met externe partijen maar ook niet dat het *wel* mocht. Dit leverde problemen op als een hogeschool bijvoorbeeld externe instructeurs binnen het onderwijs wil inzetten en om die reden die personen een bepaald attest wil laten behalen, zonder dat deze mensen in dienst te nemen'.

Het past dus bij de borging van de uitbesteding als het gaat om het niveau, de kwaliteit en het behalen van de juiste leeruitkomsten. Dat betekent dat men als het ware mensen inschakelt daarvoor, zonder ze in dienst te laten treden van de hogeschool. Maar dan moet er sprake zijn van een bewijs van de geschiktheid, en dat is wat onder het laten behalen van een specifiek attest wordt verstaan, om dat aan te tonen.

9.2 Het decreet nagelopen op dit punt van samenwerking

Het gaat om artikel 123 van onderwijsdecreet 33. We geven in de kaders steeds een deel van de tekst, met daarna een aantal kanttekeningen.

§1.

Hogescholen en universiteiten kunnen met een of meer instellingen van hoger onderwijs een overeenkomst sluiten over de gezamenlijke organisatie van onderwijs- en studieactiviteiten, onderzoek, dienstverlening, kwaliteitszorg, en het gebruik van infrastructuur en apparatuur.

Het gaat hier om de optie om een netwerk op te zetten om elkaars voorzieningen e.d. te kunnen gebruiken. Men hoeft dus niet alles zelf in huis te hebben of zelf op te zetten. Dat scheelt ook geld. Nu zijn er in Vlaanderen al veel van dit soort netwerken want men heeft zich als zodanig al van oudsher georganiseerd. Vaak is dat op basis van oriëntatie, doelstellingen en ook nog wel religie, en vooral op basis daarvan voelt men zich met elkaar verbonden.

Hogescholen en universiteiten kunnen met derden samenwerkingsovereenkomsten sluiten over de gezamenlijke organisatie van onderwijs- en studieactiviteiten, infrastructuur en apparatuur, het praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek, en de maatschappelijke en de wetenschappelijke dienstverlening met inachtneming van de bepalingen (...).

Hier gaat het dus om. Onder bepaalde voorwaarden kunnen de instellingen in zee gaan met andere partijen bij het verzorgen van onderwijs en onderzoek en het gebruiken van allerlei materiaal. Een instelling kan niet altijd alles in huis hebben, op elk moment, ook niet als ze in een netwerk met collega-instellingen zitten om elkaar van dienst te kunnen zijn. Hiermee wordt dus in formele zin de opening geboden voor het inschakelen van organisaties die niet vallen onder de directe verantwoordelijkheid van de instelling maar dat wel kunnen op basis van specifieke afspraken voor duidelijk af te bakenen taken – zoals in paragraaf 2 wordt gemeld.

§2.

De overeenkomst, vermeld in paragraaf 1, bepaalt ten minste de aard en de vorm van de samenwerking en in voorkomend geval de termijn van de overeenkomst en de financiële en andere engagementen van de betrokken partijen.

Als de samenwerking de gezamenlijke organisatie van onderwijsactiviteiten en andere studieactiviteiten met een instelling van hoger onderwijs betreft, vermeldt de overeenkomst ook de nadere

regels voor de bekrachtiging van de studies met inachtneming van de voorschriften over de onderwijsbevoegdheid van de instellingen van hoger onderwijs.

Als de samenwerking de gezamenlijke organisatie van onderwijsactiviteiten en andere studieactiviteiten met een derde betreft, wordt in de overeenkomst een bepaling opgenomen waaruit de regie op kwaliteitsborging van de hogeschool of universiteit blijkt.

Helder genoeg als zodanig. De samenwerking met een derde partij, geen instelling voor hoger onderwijs zijnde, vereist het vastleggen van allerlei afspraken waarmee de borging van de kwaliteit van het 'onderwijsproduct' vastligt. Die derde partij fungeert dus als het ware in het verlengde van de instelling, met de bijbehorende kaders.

9.3 Uit de toelichting hierbij

Er is uiteraard een uitgebreide toelichting beschikbaar, maar we geven hier de kern van het argument om het decreet als zodanig aan te passen.

Hogescholen en universiteiten zetten steeds meer samenwerking op met andere instellingen hoger onderwijs en derden (waaronder Syntra, VDAB, ...) om hun onderwijsopdracht te realiseren. Deze samenwerking situeert zich op het vlak van onderwijs- en studieactiviteiten, met inbegrip van permanente vorming en werkpleklers.

Momenteel kunnen dus geen samenwerkingsovereenkomsten met derden gesloten worden op het vlak van onderwijs- en studieactiviteiten, het gebruik van infrastructuur en apparatuur. Dit levert beperkingen op voor samenwerking op vlak van werkpleklers, de inzet van personeel in loondienst bij derden met specifieke expertise, het laten behalen van specifieke externe certificaten,...

Hogescholen en universiteiten zijn vragende partij om de samenwerking met derden uit te breiden om hun maatschappelijke opdrachten van onderwijs (graduaats-, bachelor-, en masteropleidingen, postgraduat, permanente vorming, na- en bijscholingen,...), dienstverlening en onderzoek te realiseren. Daarom wordt via voorliggende decreetswijziging de mogelijkheid geboden om de samenwerkingsvormen uit te breiden. Hogescholen en universiteiten blijven binnen deze samenwerking de regie over hun kwaliteitsborging voor het hele traject in handen houden. Dit betekent dat ze de eindverantwoordelijke blijven voor het bereiken van de leerresultaten, de onderwijs- en evaluatievormen,...

Deze kwaliteitswaarborgen moeten opgenomen worden in de samenwerkingsovereenkomst.

Het is een interessante ontwikkeling op dit punt in Vlaanderen. Een samenwerkingsovereenkomst zal uiteraard een kwestie van maatwerk zijn, maar wellicht dat in de komende jaren toch een soort algemeen format gaat ontstaan. Op basis daarvan kan bijvoorbeeld ook de NVAO samen de Vlaamse overheid zicht houden op mogelijke knelpunten maar ook op creatieve vormen van de invulling van de samenwerking.

In ons land hebben we het duale onderwijs en ook het werkpleklers, vormen die duidelijke raakvlakken hebben met wat nu in het Vlaamse decreet is opgenomen. Misschien dat de betrokken partijen een keer met elkaar kunnen gaan bezien hoe over en weer ervaringen zijn uit te wisselen. Zoals al bij het werkpleklers is gemeld zou toch ook daarvoor een algemeen aanvaard format handig kunnen zijn, om de vereiste borging van de kwaliteit zichtbaar te maken – dus wat bij het Vlaamse decreet onder meer betrekking heeft op de leerresultaten en de onderwijs- en evaluatievormen.

