

Bijeenkomst Flexibilisering Hoger Onderwijs

17 januari 2017

Georganiseerd door



in samenwerking met Regioplus.

Uit arbeidsmarktonderzoek, moeilijk vervulbare vacatures en toekomstverwachtingen blijkt dat de vraag naar hoger opgeleiden in de zorg groter wordt. Om te onderzoeken hoe het opleidingsaanbod binnen het hoger onderwijs flexibeler en vraaggerichter kan zijn, heeft het ministerie van OCW twee regelingen geïntroduceerd. Het experiment 'Vraagfinanciering hoger onderwijs' en de pilots 'Leeruitkomsten'.

SIGRA en VBZ hebben op 17 januari jl. een informatiebijeenkomst georganiseerd waarin de regelingen toegelicht zijn en de deelnemers met elkaar in gesprek zijn gegaan over de betekenis van deze regelingen. Hieronder staat het verslag van deze bijeenkomst.

Presentatie door Yvonne Bernhardt

Beleidsadviseur ministerie OCW, themagroep flexibilisering en digitalisering in het hoger onderwijs

Waarom is er behoefte aan maatregelen om flexibilisering te vergroten?

- Toenemende dynamiek op de arbeidsmarkt.
- In Nederland doen in vergelijking met andere landen veel werknemers aan scholing. Dit is wel vaak kortdurend. Diplomagerichte scholing blijft (ook in vergelijking met andere landen) achter.
- Scholing is vaak gericht op de eigen sector, terwijl de toekomst vraagt om sectorale uitwisseling.
- Het ministerie van OCW richt zich vooral op formeel, diplomagericht leren. In de praktijk is 90% van het leren informeel (economie-breed bekeken, in de zorg is het aandeel diplomagericht leren relatief hoog). Een diploma halen blijkt echter toch het meest effectief om inzetbaar te blijven.
- De aansluiting van deeltijdonderwijs bij de praktijkervaring die mensen hebben, moet beter. Ervaring moet gevalideerd worden en er zou beter leerwegaafhankelijk getoetst moeten worden in de praktijk. Op die manier wordt het mogelijk onderdelen van een opleiding te volgen en te stapelen tot een diploma.
- Ministeries OCW, SZW, VWS willen onderzoeken hoe je de regio een grotere rol kunt geven in het opleiden.

Maatregelen om flexibilisering te vergroten

In het [rapport van de Adviescommissie Flexibel hoger onderwijs voor werkenden](#) worden adviezen gegeven om het hoger onderwijs aantrekkelijker te maken.

OCW heeft op basis van dit rapport een tweetal (financierings)maatregelen genomen die de flexibiliteit en vraaggerichtheid in het hoger onderwijs moeten bevorderen:

1. [Pilot leeruitkomsten](#): Het principe van studiebelastingsuren (SBU) is in deze pilot losgelaten. Centraal staat wat iemand moet kunnen, niet het aanbod of het aantal uur dat ergens voor gestudeerd moet worden. Er is veel meer maatwerk dat in een onderwijsovereenkomst tussen student en hogeschool wordt afgesproken. In 2016 hebben 20 hogescholen subsidie gekregen om met deze pilot aan de slag te gaan, o.a. CHE, NHL, Avans, Inholland. De meeste hogescholen doen mee met VP. Inholland met Social Work. Daarnaast is een aantal andere hogescholen binnen de pilot aan de slag, zonder subsidie, o.a. HvA. Een aantal hogescholen is nu bezig de curricula met leeruitkomsten te vullen. Sommige zijn september 2016 al van start gegaan met het aanbod, anderen gaan nog starten.
In het kader van deze pilot is experimenteerruimte binnen de wet gecreëerd (binnen de kaders van het experiment).
2. [Experiment vraagfinanciering](#): Uitgangspunt: publieke en private hogescholen hebben dezelfde vrijheden in het leveren van maatwerk. Dit wordt mede via vouchers (€1250) voor de student publiek gefinancierd. De voucherfinanciering komt in plaats van reguliere bekostiging. Dit betekent voor publieke opleidingen dat hun oorspronkelijke bekostiging weg valt. Per module van 30 studiepunten mogen ze max. € 3750 rekenen, waarbij €1250 via één voucher binnen komt. Eén student kan maximaal 8 vouchers krijgen (binnen 10 jaar), mits nog niet eerder een bachelor diploma (in de zorg) behaald is (in het hoger onderwijs heeft iedereen recht op bekostiging van 1 bachelor en 1 master opleiding. M.u.v. de zorgsector. Als iemand nog geen opleiding in de zorg gevolgd heeft, mag dit worden gestapeld op een reeds gevolgde opleiding). Deze 8 vouchers staan gelijk aan een volledige HBO opleiding. Voordeel is dat de student kan inschrijven per module, wat het onderwijs flexibeler maakt. Studeren kan in eigen tempo en op verschillende locaties.
Hogescholen zijn vrij zelf te bepalen welk tarief ze per module rekenen, tot een maximum van €3750. De bedoeling is dat werkgevers en hogescholen met elkaar in gesprek gaan om tot maatwerk te komen. Eventuele meerkosten voor de vouchers komen voor rekening van de student en/of de werkgever.
Het is de bedoeling dat dit experiment voor zorg- en welzijnsopleidingen start in september 2017. Voor opleidingen in de techniek is het experiment al gestart (sept. 2016, 23 opleidingen). Voorwaarde om te starten is dat minimaal 3 publiek gefinancierde hogescholen meedoen. Deze moeten zich voor 1 februari 2017 hebben aangemeld. Ze kunnen dan in (de loop van) het schooljaar 2017-2018 starten.
Hogescholen die meedoen krijgen meer ruimte om maatwerk te bieden. Binnen het experiment is er de mogelijkheid onderwijs te bieden in modules die stapelbaar zijn tot een diploma. Ook biedt het experiment ruimte aan hogescholen voor vrijheid van vestigingsplaats. Hierdoor kan dus ook een aanbod worden gedaan op locatie.
In 2018 is een tussenevaluatie gepland. In 2024 zou de eindevaluatie plaats moeten vinden, waarna het eventueel breed wordt doorgevoerd.
Meer informatie via: vraagfinanciering-ho@minocw.nl

Wat is het voordeel van flexibilisering voor de werkgever?

Op het moment dat mensen maar een deel van het onderwijs hoeven te volgen, zijn ze minder lang van de werkplek afwezig. Wat lagere verletkosten voor de werkgever betekent.

Vraagfinanciering brengt daarnaast ook een financieel voordeel mee in de vorm van de voucher.

Er is meer maatwerk mogelijk. Bovendien is onderwijs op locatie makkelijker te organiseren.

Presentatie door Gerrit van de Heijden

Directeur Dienst Service & Expertise - Externe Relaties Christelijke Hogeschool Ede (CHE)

Tussen hogescholen bestaat concurrentie. Er vindt wel overleg plaats, maar in de praktijk merk je dat samenwerking en delen van informatie lastig is. Wel moet er een stap gemaakt worden naar meer marktgericht denken. Waarom groeien partijen als het NCOI wel en publiek gefinancierde hogescholen niet? Door met deeltijdonderwijs goed aan te sluiten op de belevingswereld van de student, valt er voor alle hogescholen te winnen. Dat vraagt nu een investering om je goed voor te bereiden op de toekomst. Om die reden heeft CHE ervoor gekozen mee te doen met zowel de pilot leeruitkomsten als het experiment vraagfinanciering.

*Hoe heeft CHE de **pilot leeruitkomsten** aangepakt?*

Er bleek veel inhoudelijke overeenkomsten te zijn in het lesaanbod van de verschillende deeltijdopleidingen van CHE. Door delen van deze opleidingen samen te voegen en generiek aan te bieden, kunnen studenten over sectoren heen contact met elkaar hebben, van elkaar leren en kan efficiënt onderwijs worden aangeboden.

Het deeltijdonderwijs binnen het experiment is opgeknipt in 8 modules. Iedere student volgt in ieder geval de - generieke - module 1 en module 8. Module 1 heeft als onderdeel een assessment waarin gekeken wordt naar wat de student al kan, wat erkend kan worden (diploma) en wat gewaardeerd (vaardigheid zonder diploma). Module 8 is de afstudeermodule. De modules 2 t/m 7 zijn specifieke modules, specifiek gericht op de gekozen sector. Afhankelijk van wat de student al kan, kunnen deze al dan niet versneld worden doorlopen (waarbij het tot op zekere hoogte ook mogelijk is eventueel wat in de volgorde te schuiven). Hoe het werkt is weergegeven in een [filmpje](#).

Hoe is de praktijk?

In de praktijk willen studenten wel een diploma, maar zijn ze vaak niet bereid hier 4 jaar over te doen. Studenten kunnen op de site van CHE een quick-scan doen om te zien op welk niveau zij op dat moment staan. De uitkomsten van deze scan worden meegenomen in het assessment. Hierdoor probeert de CHE studenten een reëel beeld te geven over de studieduur.

Een uitdaging is bijv. de beoordeling van werkervaring (voor leeruitkomst). Waar ligt precies de lat en hoe zorg je dat iedereen dezelfde lat voor de waardering van de werkervaring hanteert?

Er zijn zes lesdagen in een half jaar en trajectbegeleiding op de werkplek.

*Hoe heeft CHE het **experiment vraagfinanciering** aangepakt?*

Voor het experiment vraagfinanciering heeft CHE gekozen om zich te richten op de studie Social Work. Dit gaan ze doen op locatie bij het Leger des Heils in Eindhoven. De bijdrage die Leger des Heils biedt is in natura en in de vorm van werknemers die ingezet worden in het onderwijs.

Er zijn gesprekken met 's Heeren Loo en Amerpoort om te kijken of ook daar mogelijkheden zijn om met het experiment aan de slag te gaan.

Voor het experiment heeft CHE samenwerking gezocht met andere hogescholen (2 publiek gefinancierde en het NCOI). De gedachte is dat iedere hogeschool z'n eigen experimenten uitvoert en dat ervaringen gedeeld worden.

Waarom zou je vraagfinanciering willen?

Marktpartijen zijn niet gebonden aan de Wet Hoger Onderwijs. Publiek gefinancierde onderwijsinstellingen zijn hier wel aan gebonden. Binnen het experiment wordt een deel van de in de wet opgenomen beperkingen voor het publiek gefinancierde onderwijs opgeheven (bijv. locatie gebonden onderwijs), waardoor het (bijna) gelijk getrokken wordt aan privaat onderwijs.

Aan de andere kant krijgen private onderwijspartijen hiermee toegang tot publieke financiering. Dit bevordert de concurrentie tussen beide met het idee dat er hierdoor betere aansluiting met het werkveld ontstaat (kwaliteit) en een betere prijs.

Verschil met 'normale' financiering is dat het geld niet naar de opleiding gaat, maar naar de student (in de vorm van vouchers). Hierdoor wordt het recht op opleiding voor de student zichtbaarder, waarmee OCW hoopt dat studenten er ook meer gebruik van gaan maken ('mindshift'). De vouchers zijn overigens ook beschikbaar voor studenten die geen werkgever hebben.

Door de opleiding in losse modules aan te bieden kan de student een opleiding volgen in de stappen en in het tempo dat past bij zijn of haar omstandigheden. Dus meer op maat.

De incentive voor werkgevers is dat er mogelijkheid wordt geboden onderwijs korter aan te bieden (wat verletkosten scheelt) en modules op maat af te nemen (wat meer maatwerk biedt).

Contractonderwijs is vaak duurder, dus ook meer kosten voor de werkgever. Bovendien worden de kosten binnen het experiment lager door een deel overheidsbijdrage. Toch blijkt in de praktijk van CHE het afgelopen jaar en ook tijdens de informatiebijeenkomst dat werkgevers de voordelen van vraagfinanciering (nog) niet altijd inzien. Kan hieruit de conclusie getrokken worden dat het reguliere onderwijs en/of het contractonderwijs dat hogescholen aanbieden aantrekkelijk genoeg is voor werkgevers? Of maakt onbekend nog onbemind?

Voor hogescholen zit de aantrekkelijkheid vooral in de mogelijkheid meer op locatie opleidingen aan te bieden. De verwachting is dat in de toekomst meer op deze wijze gewerkt gaat worden. Het is dan goed als hogeschool hier al op ingericht te zijn.

Waarom doet CHE mee aan het experiment vraagfinanciering en pilot leeruitkomsten?

Het is voor het CHE een manier om anders te opereren. Ook is het een manier om op locatie, dus elders in het land, onderwijs te mogen geven. En een andere redenatie is dat het misschien over vier jaar wel zo ver is, dan heeft CHE er al ervaring mee. Kortom, inspelen op mogelijkheden die gaan komen.

Dilemma: Waar leid je voor op? Voor een beroep of een functie? En leid je alleen op voor het huidige beroep of breder? Sowieso is de vraag of je breed of diep moet opleiden er één die ook hier weer naar voren komt.

De opmerking wordt gemaakt dat werkgevers zullen moeten accepteren dat studenten niet "klaar" worden afgeleverd van de opleiding. Bovendien wil het werkveld vaak alleen maar 4^e jaars studenten, terwijl ook studenten van eerdere jaren stage moeten lopen. Het werkveld en de opleiding hebben in deze een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Dilemma: inspraak van een werkgever op het curriculum. Lever je echt maatwerk dan wordt het een smal curriculum wat mobiliteit van medewerker/student niet ten goede komt. Maar als alle werkgevers betrokken zijn, heeft iedere werkgever een andere vraag en is de kans groot dat het een breed curriculum wordt waarin niet elke werkgever zich herkent. Hoewel uit de praktijk met een werkgroep van het Nova bleek dat er toch meer overeenkomsten waren dan in eerste instantie gedacht.

Hoe bereik je het werkveld?

Een punt waar hogescholen mee zitten is overleg met het werkveld. Hoeveel mensen zullen gebruik maken van dit soort flexibel onderwijs? En met wie overleg je? Je kunt als hogeschool wel op HR niveau overleggen, maar komen de studenten dan ook werkelijk? VBZ en Sigra zouden een rol kunnen spelen in onderzoek naar aantallen. Tegelijkertijd is de ervaring van CHE dat uiteindelijke aantallen totaal anders zijn dan werkgevers twee jaar geleden hebben opgegeven.

De verwachtingen die een hogeschool heeft van het werkveld is dat het vooral om intenser contact gaat dan nu het geval is. Bijvoorbeeld door meer leren op de werkplek, uitwisseling van docenten in de praktijk en medewerkers die betrokken worden bij het onderwijs. En uiteraard het aanleveren van voldoende studenten, zodat het voor een hogeschool ook loont om daarin te investeren.

Tot slot

Tot slot werd er nog ingegaan op een punt dat beperkend werkt, namelijk de vergoeding voor de werkgever vanuit het stagefonds. Voor duaal studenten ontvangt de werkgever een vergoeding uit het stagefonds, voor deeltijdstudenten niet. Dit verschil wordt in het experiment door CHE opgevangen (= een investering die zij doen om het experiment te doen slagen).

Hogescholen kunnen wel kiezen om het experiment vraagfinanciering in te zetten voor het duale onderwijs, maar daarmee zouden ze al hun duale studenten in dit experiment mee moeten nemen. Dat gaat ten koste van het reguliere onderwijs en dus van de reguliere financiering. Bovendien zou het opvangen van het weggevallen stagefonds voor al deze studenten onbetaalbaar worden.