



## **Stelselmatig samenwerken**

Een agenda voor HBO en bedrijfsleven

## **VNO-NCW**

VNO-NCW is de grootste centrale ondernemingsorganisatie van Nederland. Zij behartigt de gemeenschappelijke belangen van 160 brancheverenigingen met hun ruim 115.000 aangesloten ondernemingen. De vijf bij VNO-NCW aangesloten regionale werkgeversverenigingen en Jong Management vertegenwoordigen 10.000 persoonlijke leden. VNO-NCW representeert 90 procent van de werkgelegenheid in de marktsector.

## **MKB-Nederland**

Met ruim 186.000 bedrijven en instellingen uit 135 brancheorganisaties en 250 regionale en lokale ondernemersverenigingen is de Koninklijke Vereniging MKB-Nederland dé centrale werkgeversorganisatie voor het midden- en kleinbedrijf. MKB-Nederland bundelt de belangen van ondernemers en ondernemersorganisaties in het mkb en (publieke) instellingen die zich met ondernemerschap identificeren met als doel het ondernemerschap in al zijn facetten te versterken.

# INHOUD

Samenvatting .....	5
1. Aanleiding.....	7
2. Ontwikkeling in vraag en aanbod .....	7
3. Ontwikkeling van het stelsel.....	10
3.1 De Bachelor en Master opleidingen .....	10
3.2 Praktijkgericht onderzoek.....	11
3.3 De bijdrage van het hbo aan Leven Lang Leren.....	13
4. Naar stelselmatige samenwerking .....	15
4.1 De ontbrekende schakel: structureel landelijk opleidingsoverleg van hogescholen met het georganiseerde werkveld .....	15
4.2 Pilots voor landelijk werkveldoverleg .....	17
4.3 Randvoorwaarden en implementatie .....	20
Conclusie .....	21



## Samenvatting

Zowel in beleidsstukken van de overheid als in het beleid van de HBO-raad (vereniging van hogescholen) is er afnemende aandacht voor de relatie tussen hoger (beroeps)onderwijs en het bedrijfsleven. Juist nu is een goede afstemming tussen hoger (beroeps)onderwijs en bedrijfsleven van levensbelang. Zowel om de schokken als gevolg van de crisis goed op te vangen als om nieuwe diensten en producten te kunnen ontwikkelen die een herstel van de economie kunnen bespoedigen.

De Commissie Hoger Onderwijs van VNO-NCW en MKB-Nederland heeft daarom een beleidsnota opgesteld, waarin het thema versterken van de samenwerking tussen het hbo en het bedrijfsleven centraal staat. De nota gaat niet over alle voor de toekomst van het hoger onderwijs relevante beleidsaspecten van het hoger onderwijs. Zo komt in de nota bijvoorbeeld niet het onderwerp studiefinanciering/sociaal leenstelsel aan de orde.

De belangrijkste beleidsboodschappen in deze nota van VNO-NCW en MKB Nederland zijn:

- Er is een groeiende behoefte aan hoger opgeleiden in onze economie. De huidige terugval in de vraag naar hoger opgeleiden is slechts tijdelijk. De lange termijn trend laat duidelijk een groei zien.
- Het streven van het kabinet om via het onderwijs te komen naar 50% hoger opgeleiden in de beroepsbevolking heeft onze waardering. Dit streven is prima maar mag uiteraard niet leiden tot het inleveren op de kwaliteit van het hoger onderwijs om die doelstelling te halen. Naast een kwalitatief prima hoger onderwijs met meer studenten blijven tegelijkertijd aandacht en waardering voor een kwalitatief goed lager en middelbaar beroepsonderwijs belangrijk. Want niet vergeten mag worden dat in veel branches de vmbo/mbo opgeleiden nog steeds verreweg het grootste deel uitmaken van de beroepsbevolking. MBO-ers zijn en blijven zeer welkom op de arbeidsmarkt. Voor mbo-afgestudeerden moeten de opties open blijven om desgewenst later via duale opleidingen alsnog het Associate degree diploma (tweejarige hbo-opleiding) en/of hbo-bachelordiploma te halen.
- Het onderscheid tussen het HBO en het WO moet worden gehandhaafd. Het profiel van HBO is meer toepassingsgericht en gebruik makend van beschikbare kennis; dat van het WO is meer analytisch en onderzoekend. Aan beide onderwijsprofielen hebben bedrijven en andere afnemers in de praktijk behoefte. Handhaving van het onderscheid is daarnaast belangrijk om verwatering van kwaliteit te voorkomen wat dreigt wanneer alles op één hoop wordt gegooid.  
Deze boodschap (vasthouden aan het onderscheid HBO en WO) willen we meegeven aan de commissie Veerman die op verzoek van OCW opties moet aangeven voor de ontwikkeling van het hoger onderwijs. Vanwege de grotere verscheidenheid en groei in de studentenpopulatie is het wel gewenst dat binnen beide stromen een meer gedifferentieerd aanbod van hoger onderwijs komt: qua duur van de opleiding, gerichtheid op top-onderzoek, en specialisatie of verbreding na de hbo-bachelor. Ook

qua mogelijkheden voor 'Colleges' waar studenten nog niet direct een specifieke studie hoeven te kiezen (liberal arts and sciences model).

- Er is vanuit zowel het bedrijfsleven als scholen behoefte aan versterking van het praktijkgerichte onderzoek in het HBO. Dat moet gebeuren door, voortbouwend op het lectoraat in het hbo en het huidige RAAK-programma voor innovatieondersteunende projecten, in het HBO meer systematisch een tweede geldstroom voor praktijkgericht onderzoek aan hogescholen in te voeren. De toekenning van de gelden (van OCW) daarvoor aan hogescholen moet wel op basis van competitie en samenwerking met het bedrijfsleven gebeuren. Dit om zowel relevantie als kwaliteit te verzekeren.
- Hogescholen moeten meer inspelen op de doelgroep van werkenden door een grotere rol te spelen in het aanbieden van scholing voor die werkenden. De huidige deelname van werkenden aan deeltijdstudies aan hogescholen daalt. De aanpak van het private HBO daarentegen is vaak door het bieden van maatwerk beter afgestemd op werkenden en daardoor meer geschikt dan het aanbod van de publieke hogescholen. Bepleit wordt dat de overheid voor werkenden die HBO-opleidingen aan een private instelling volgen een gelijke subsidie aan die instelling toekent als bij een publieke bekostigde hogeschool (level playing field).
- Om een betere aansluiting tussen onderwijs en bedrijfsleven te krijgen moeten het huidige overleg en de samenwerking tussen hogescholen en bedrijfsleven (als geheel en qua branches) over de inhoud van het onderwijs beter worden. Dat overleg en die samenwerking zijn nu in de praktijk veel te fragmentarisch en te versnipperd, omdat die zich nu vrijwel alleen afspelen op lokaal of regionaal niveau. Wat daar gebeurt, is zeker waardevol en moet doorgaan. Maar er is veel te winnen door het overleg en de samenwerking met bedrijfsleven en branches ook een landelijke dimensie te geven, een dimensie die nu ontbreekt in het HBO. Want branches overzien de ontwikkelingen op langere termijn in hun sector en kunnen daardoor kwalitatief en kwantitatief aangeven wat de behoeftes zullen zijn op hbo-niveau. Daarom wordt bepleit pilots te starten voor structureel overleg op landelijk niveau tussen hogescholen die eenzelfde opleiding verzorgen (bijv. bouwkunde) en de branches waarvoor deze opleiding relevant is. Naast verbetering van overlegstructuren om tot betere samenwerking en aansluiting tussen bedrijfsleven en onderwijs te komen is natuurlijk ook de wijze van financiering van hogescholen (meer prestatiegericht) van belang.

# 1. Aanleiding

Het hoger (beroeps)onderwijs is bijzonder belangrijk voor het bedrijfsleven. De crisisperiode mag niet afleiden van het feit dat we alleen al voor vervanging van de oudere generatie een groot aantal hoger opgeleiden nodig hebben. Bovendien vereist de huidige crisis dat het onderwijs en onderzoek ook bijdragen aan innovatie binnen sectoren en het opvangen van processen van groei en krimp tussen sectoren. Daarnaast neemt in diverse sectoren de behoefte aan hoger opgeleiden toe. Ontwikkelingen als snelle nieuwe technologie, leidend tot zowel nieuwe producten als nieuwe processen, grotere concurrentie, mondiger consumenten en nieuwe wet- en regelgeving leiden tot de noodzaak van een hoger kennisniveau.

Gold altijd al dat de aansluiting tussen onderwijs en bedrijfsleven, zowel kwantitatief als kwalitatief, essentieel is, des te meer geldt dit in de huidige periode. Die aansluiting is noodzakelijk voor het vergroten van het aanpassingsvermogen aan de markt en het stimuleren van de creativiteit die moet resulteren in nieuwe diensten en producten die passen bij de economisch moeilijke tijden. Samenwerking daartoe tussen het hoger beroepsonderwijs en het bedrijfsleven zal daarom in deze nota centraal staan. Veel aandacht zullen we schenken aan de momenteel nog zwakke schakel: het overleg op landelijk niveau.

Vanuit deze optiek vinden we de bestaande strategische agenda van OCW voor het hoger onderwijs (november 2007) tekort schieten. Alle aandacht gaat uit naar studenten en naar de instellingen van hoger onderwijs. Maar meer dan ooit moeten we kijken naar de behoeften van de economie en de arbeidsmarkt en hoe het hoger onderwijs daarop kan inspelen waardoor het actief aan herstel en innovatie kan bijdragen. Datzelfde geldt ook voor de recente beleidsnota van de HBO-raad 'Kwaliteit als opdracht' (aug. 2009). Daarin komt de relatie met het bedrijfsleven slechts terloops aan de orde, terwijl het opleiden van hoger kader voor het bedrijfsleven toch de kerntaak is van het hbo. Een goede aansluiting tussen hbo en arbeidsmarkt, zowel kwantitatief als kwalitatief, zou juist voorop moeten staan in een visienota van de HBO-raad. Dat is niet alleen in het belang van bedrijven, maar ook van het hbo en ook van studenten. Die kunnen bij een goede aansluiting tussen hbo en bedrijfsleven immers beter aan de slag. Verbetering van de relatie bedrijfsleven-hbo is naar onze mening wenselijk. Dat zal wel inspanning vragen van zowel hogescholen als bedrijven<sup>1</sup> en branches. In het belang van zowel de kansen van de jeugd als het belang van economie en samenleving moeten we daarvoor gaan.

## 2. Ontwikkeling in vraag en aanbod

De deelname aan het hoger onderwijs is de afgelopen decennia fors gegroeid. In 1950 gingen ongeveer 60.000 studenten per jaar naar het hoger onderwijs, gelijkelijk verdeeld over universiteiten en (voorgangers van) het hbo. Nu gaan jaarlijks 211000 studenten naar het wo en 384000 naar het hbo (cijfers 2007/2008). Het aantal geslaagden is ongeveer 60.000 hbo-gediplomeerden (bachelorniveau) en ongeveer 30.000 wo-gediplomeerden

---

<sup>1</sup> Onder 'bedrijven' wordt in deze nota verstaan zowel ondernemingen in de marktsector als instellingen in de non-profit sector.

(master-niveau) per jaar Het percentage jongeren dat een hogere opleiding volgt is voor de huidige generatie (geboren 1986) 43%. Streven van de overheid is om dit te brengen naar 50% met als uiteindelijk te bereiken doel dat 50% van de beroepsbevolking een hogere opleiding succesvol heeft afgerond.

De stijgende deelname aan het hoger onderwijs komt wel gelegen voor het Nederlands bedrijfsleven. De vraag naar hoger opgeleiden is hoog en stijgend. Overigens geldt voor het MKB een voorkeur voor mbo-ers en hbo-ers. Academics vinden vooral emplooi bij grotere ondernemingen, bij kennisintensieve innovatieve mkb-bedrijven en in de publieke sector. Meerjarenprognoses van het ROA laten ook voor de komende jaren een grote vraag zien naar hoger opgeleiden. De huidige economische crisis kan weliswaar tot enige terugval in de vraag leiden, maar dat zal tijdelijk zijn. Voor de lange termijn maar ook om nu sterker uit de crisis te kunnen komen is het van het grootste belang dat Nederlandse bedrijven competitief zijn en per werknemer een hoge toegevoegde waarde realiseren. Daarvoor is goed opgeleid nieuw talent een absolute voorwaarde. Overigens wordt de vraag zoals berekend door het ROA mede sterk bepaald door de hoge uitstroom in de komende jaren van de inmiddels grijs geworden geboortegolf. Dat proces gaat uiteraard door, onverlet de huidige crisis.<sup>2</sup>

VNO-NCW en MKB-Nederland hebben in aanvulling op landelijk beschikbare cijfers ook reacties gevraagd vanuit de ledenkring over hun behoefte aan hoger opgeleiden en trends die zich voordoen in hun sector. De reacties van branches en enkele grote ondernemingen laten zich als volgt samenvatten:

- Er blijft behoefte aan gedegen vakkennis, al wenst men ook meer generieke vaardigheden.
- Naast klassieke richtingen wenst men ook moderne specialisaties of snijvlak opleidingen (biochemie, technische informatica).
- Ondanks de huidige dip is er een aanhoudende en groeiende behoefte aan hoger opgeleiden. Leerlingen doen er wel goed aan om zich goed te oriënteren op studie en arbeidsmarkt want ondanks de in het algemeen stijgende vraag, is het niet verstandig om studies te kiezen waar weinig vraag naar is. Bètatechnische studies en economische studies blijven op termijn goed in de markt.
- De behoefte aan wo-afgestudeerden concentreert zich in de grote bedrijven, zowel in de technische als economische sector. In het mkb is die behoefte nog duidelijk minder. Daarnaast wijzen landelijke cijfers uit dat de overheidssector in hoge mate afnemer is van hoger opgeleiden.
- Er blijft tegelijk een grote behoefte aan vmbo/mbo-opgeleiden; voor de meeste branches vormen deze nog steeds de kern van hun beroepsbevolking.
- Landelijk overleg van branches met het hoger onderwijs is over het algemeen nauwelijks structureel. Als het er is past de opleidingsindeling die het onderwijs hanteert niet altijd op de beroepstructuur van de branche.

---

<sup>2</sup> Belangrijk kerncijfer van ROA (Research instituut Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht) voor 2006-2011 is dat het gemiddeld percentage baanopeningen 4,3% bedraagt van basisjaar 2006 terwijl er slechts 3,5% nieuwe instroom is vanuit het onderwijs. Voor de baanopeningen als gevolg van de uitbreidingsvraag geldt dat die toenemen met het opleidingsniveau. Bij de vervangingsvraag geldt juist dat die relatief groot is voor lagere opleidingsniveaus, maar wel afnemend in de tijd (ROA: De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2012, pg 42,43).

- Waar er sprake is van een private hbo-opleiding (al of niet naast een publieke opleiding) is er wel intensiever contact met branches.

Een punt dat we er graag even uitlichten is dat in de beroepenstructuur van de meeste branches het vmbo/mbo-niveau nog altijd het grootste deel uitmaakt, onverlet het feit dat de ontwikkeling naar een kenniseconomie meer hoger opgeleiden vraagt. Sommigen interpreteren de doelstelling van 50% hoger opgeleiden als zou iedere mbo-er door moeten stromen naar vooral het hbo. Het is goed om te benadrukken vanuit het bedrijfsleven dat afgestudeerde mbo-ers van harte welkom zijn op de arbeidsmarkt. Bovendien moet bedacht worden dat mbo-ers die dat willen altijd nog de mogelijkheid hebben om ook na enige jaren werkervaring alsnog een hoger diploma te halen en zo bij te dragen aan de 50% doelstelling. Sinds kort bestaat daarvoor in diverse sectoren van het hbo de mogelijkheid van een 2-jarig traject naar een Associate Degree. En al dan niet met die Associate Degree als tussenstap blijft ook het volledige Bachelor-diploma voor hen binnen bereik. Voordeel van deze trajectroute is dat de studierichtingkeuze zo beter kan worden afgestemd op zowel de werkervaring als op de loopbaanambities.

Natuurlijk, afgestudeerden uit het mbo die liever aansluitend hun hbo-opleiding willen doen en daarvoor de capaciteiten hebben moeten daarvoor de mogelijkheid blijven houden. Maar de route via deeltijdstudie kan zeker voor degenen die juist het beroepsonderwijs hebben gekozen om eerder in de praktijk te kunnen werken een betere optie zijn. Een te grote nadruk op directe doorstroming van mbo naar hbo kan de verkeerde suggestie wekken dat in een kenniseconomie het mbo-diploma zijn waarde aan het verliezen is. Niets is minder waar. Last but not least, in het hbo mogen geen concessies aan het kwaliteitsniveau worden gedaan om de doelstelling van 50% hoger opgeleiden te halen. Een drempel zal er dus altijd moeten zijn.

**Shell** heeft doorlopend (en gezien de interne demografie naar verwachting in toenemende mate) behoefte aan instroom van (technisch) talent op zowel mbo-, hbo- als wo-niveau: technische mbo-ers voor bijv. functies als procesoperator en onderhoudstechnicus op de fabrieken in Pernis en Moerdijk, hbo-ers uit met name richtingen als chemische technologie, werktuigbouw, AOT of civiele techniek en Master/PhD studenten uit zowel technische als meer commerciële/bedrijfskundige studierichtingen.

**Philips** heeft in het perspectief van de sterk teruggelopen studentenaantallen zorgen om de schaarste aan opgeleiden in de klassieke beta-technische disciplines zoals elektrotechniek, elektronica en natuurkunde. Daarnaast is er binnen Philips in de technische sector een duidelijke verschuiving naar life Sciences zichtbaar en op de commerciële as een versterking van de marketing. Hierdoor komen naast de klassieke disciplines ook andere vak specialismen manifest naar voren in de aanname van nieuw personeel. Dit proces is al enige jaren aan de gang. In de 'techniek' betreft het hier studierichtingen als Bio Medische Technologie, Bio Chemie, Laboranten Opleidingen en Informatica (medische beeld applicaties). Wat betreft economische studies domineren studies als Bedrijfskunde en (Commerciële) Economie in de behoefte naar nieuwe medewerkers.

## 3. Ontwikkeling van het stelsel

### 3.1 De Bachelor en Master opleidingen

Nederland was een van de eerste landen die de in Bologna afgesproken tweefasen structuur *Bachelor-Master* in het hoger onderwijs invoerde. Recent is daar, vooralsnog via pilots, de Associate Degree aan toegevoegd: tweejarige programma's met een eigen graad die ingebed zijn in een hbo-bachelor programma. De binaire structuur van het hoger onderwijs is ook binnen de BaMa systematiek gehandhaafd. Dus zijn er hbo-bachelor en -master opleidingen en wo-bachelor en -master opleidingen. Middels accreditatie wordt toegezien op aard en kwaliteit van deze opleidingen.

Deze ontwikkeling is een belangrijke stap naar het beter herkenbaar maken in internationaal verband van ons stelsel van hoger onderwijs. Hoewel minder dan verwacht en gehoopt, draagt dit ook merkbaar bij aan de mobiliteit van studenten, zowel binnen Nederland (master studie volgen op andere instelling dan de bachelor) als internationaal. Dat studenten in het wo een keuzemoment hebben na 3 jaar bachelor is ook aantrekkelijk vanuit het idee dat men dan wellicht meer zicht heeft op de eigen toekomstwensen en de situatie op de arbeidsmarkt mee kan laten wegen bij de keuze van de afstudeermaster omdat het moment van afstuderen vrij dicht bij is.

Minister Plasterk stelde in zijn inleiding bij de opening van het academisch jaar bij de Universiteit Twente (aug. 2009) dat ons stelsel van hoger onderwijs uit zijn voegen barst en bepleitte *meer differentiatie*. Kern van zijn betoog was dat de veel grotere deelname aan het hoger onderwijs in vergelijking met enkele decennia geleden vereist dat er meer differentiatie komt dan alleen 4-jarig hbo of 4 à 5 jarig wo. Naast verschil in duur en niveau verwees hij ook naar brede studies zoals liberal arts and Sciences in de USA. De minister heeft inmiddels een commissie benoemd onder leiding van oud-minister Veerman om begin 2010 met een advies te komen over ontwikkelopties voor het stelsel van hoger onderwijs. Wij delen de analyse van de minister dat het goed is om te doordenken wat de bredere en groeiende instroom naar het hoger onderwijs voor vragen stelt aan het stelsel zelf. We zouden wel enkele belangrijke uitgangspunten mee willen geven.

Het eerste is dat wij het onderscheid tussen hbo en wo zeer relevant vinden, ook voor de toekomst. Beide brengen verschillende competenties binnen en aan beide categorieën heeft het bedrijfsleven behoefte. Met erkenning dat er wel enige overlap is, zijn academici sterker in analyse, in know why, in ontwikkelen van nieuwe kennis en zijn hbo-ers sterker in het toepassen van bestaande kennis, in know how.

Het tweede is dat veel differentiatie al mogelijk is binnen de huidige wetgeving of met beperkte aanpassing. Zo zijn er in het hbo succesvolle pilots uitgevoerd met 2-jarige trajecten Associate Degree, heeft het hbo al sinds midden jaren negentig professional masters in de markt gezet en is er meer differentiatie in het wetenschappelijk onderwijs ontstaan in de vorm van honours degrees, university colleges, ontwerperopleidingen en professional doctorates.

Het punt van flexibiliteit, ook in de breedte, zien we zich ontwikkelen op de wetenschappelijke Colleges zoals het University College in Utrecht en in het Honours

Programme van hogeschool Windesheim. De minister stelt een vraagteken bij de combinatie van deze opleidingsvorm met de kenmerken dat de opleiding internationaal gericht dient te zijn en studenten op een campus dienen te wonen. Dit lijkt ons inderdaad een goed punt voor de commissie Veerman om af te wegen of de collegestructuur niet breder aangeboden zou moeten en kunnen worden. Nu zijn er beperkte mogelijkheden voor studenten die wel voor een bepaald domein belangstelling hebben, maar nog niet precies weten welke richting. Overigens zal het altijd een beslissing van de instelling zelf moeten zijn om te bepalen voor hoeveel studenten en welke opleidingsclusters een Collegevorm wordt aangeboden. Immers als een ieder gedwongen wordt om eerst naar een College te gaan voor een bredere studie, komen weer de studenten te kort die weten welke discipline ze willen studeren.

De steeds grotere dynamiek in beroepen vraagt om een stelsel van hoger beroepsonderwijs dat snel en adequaat kan reageren op nieuwe kwalificatiebehoeften. Om dat te bereiken is landelijke samenwerking en overleg tussen hogescholen en branches gewenst. Dat geldt voor alle opleidingen, zoals we hierna in hoofdstuk 4 uitvoeriger zullen schetsen. Het geldt zeer in het bijzonder voor de nieuwe mogelijkheden die het hbo heeft in de vorm van Associate Degree en professional master om het onderwijs aanbod te differentiëren. Studenten die een dergelijke studie kiezen, moeten niet later in een gat vallen omdat blijkt dat de opleiding niet gebaseerd was op een vraag vanuit de markt. Juist in landelijk overleg tussen hogescholen en branches kan gezien worden of er trends zijn die leiden tot lacunes in de beroepenstructuur, die prima door een Associate Degree of een Professional Master kunnen worden opgevuld. Daarbij kunnen ook vormen van publiekprivate samenwerking worden afgesproken om dergelijke opleidingen samen te ontwikkelen.

## 3.2 Praktijkgericht onderzoek

In Nederland wordt fundamenteel onderzoek uitgevoerd van goede kwaliteit. Het probleem is echter vaak de valorisatie, dat wil zeggen het naar de praktijk vertalen van onderzoeksresultaten. In de kennisketen is er ruimte voor een taak van het hbo op het gebied van praktijkgericht onderzoek om het probleem van te geringe valorisatie van nieuwe kennis te helpen oplossen.

Twee elementen zijn tot nu toe baanbrekend geweest voor de invulling van praktijkgericht onderzoek aan hogescholen. Het eerste is het ontstaan van het lectoraat in het hbo in 2001. Het tweede is het RAAK-programma dat in 2005 van start is gegaan.

### *Het lectoraat*

Een lector heeft een opdracht die een combinatie inhoudt van vernieuwing van het onderwijs; innovatie in het beroepenveld<sup>3</sup> en professionalisering van docenten. Er zijn inmiddels enkele honderden lectoren in het hbo. Het lectoraat is kansrijk als verbinding tussen beroepenveld en hbo. Dan moet de lector wel goede netwerken met het beroepenveld hebben en georiënteerd zijn op praktijkgerichte vraagstukken. Idealiter zouden lectoraten daarom alleen daar ingevuld moeten worden, waar ook steun is van het

---

<sup>3</sup> D.w.z. branches/bedrijven en instellingen/beroepsverenigingen.

beroepenveld. Dat is tot nu toe geen voorwaarde en vaak niet de praktijk. Dat zou wat ons betreft het wel moeten worden.

Een eis aan een lector is dat die ook in staat moet zijn om goede contacten te onderhouden met verwant onderzoek en onderwijs aan universiteiten. Echter de eis die vaak door hogescholen wordt gesteld dat alleen gepromoveerden benoembaar zijn vinden wij als absolute voorwaarde onjuist. Het moet immers primair gaan om de kennis, de creativiteit en de netwerken die betrokkene heeft in relatie met een praktijkgericht thema. Vanwege eisen aan methodisch onderzoek en het goed kunnen onderhouden van contacten met de universiteiten is een eventuele doctorstitel zeker een pré. Maar eminente praktijkmensen uitsluiten van benoembaarheid simpel vanwege deze eis gaat te ver.

We zien dat het lectoraat inmiddels stevig ontwikkeld en verbreed is en tot het reguliere personeel is gaan behoren van de hogescholen. Van groot belang is dat daarbij de doelstellingen van het lectoraat landelijk goed blijven geborgd. De branchecode voor toepassingsgericht onderzoek van de hbo-raad biedt daarvoor mogelijkheden. In die code zijn kenmerken vastgelegd waarin de 'roots' van het lectoraat te herkennen zijn. Zaak is dan uiteraard wel dat hogescholen in hun eigen kwaliteitszorg ten aanzien van het toepassingsgericht onderzoek aan de hogeschool de code toepassen. De validatiecommissie kwaliteitszorg onderzoek (VKO) van de HBO-raad voert in 2009 de eerste validaties uit en wij zien uit naar de eerste bevindingen van deze commissie.

### ***Het RAAK-programma***

Een tweede belangrijk element in de ontwikkeling naar praktijkgericht onderzoek van hogescholen is het RAAK-programma<sup>4</sup>. Het gaat om de geldelijke steun van OCW aan projecten voor toepassingsgericht onderzoek van mkb-bedrijven met hogescholen. Voorwaarde daarbij is dat (mkb-) bedrijven en een hogeschool samen aan een vraagstuk werken. Het programma weet mkb-bedrijven te bereiken die tot nu toe aan geen andere innovatieondersteunende maatregelen meededen. Reeds duizenden bedrijven waarvan het overgrote deel mkb-bedrijven, doen op deze manier hun voordeel met het programma.

### ***Werkverdeling tussen hbo en wo***

Op die geschetste wijze is er zeker ruimte in de kennisketen voor een eigen taak van het hbo op het gebied van praktijkgericht onderzoek. De binariteit van ons HO-stelsel (HBO/WO) is op dat punt juist een belangrijke positieve factor, omdat het hbo de ruimte kan vullen tussen het wetenschappelijk onderzoek en de vertaling naar de beroepspraktijk. Op sommige terreinen van praktijkgericht onderzoek wordt al het nodige gedaan, bv door technologische instituten zoals TNO. Dan is dubbeling van dat werk door hogescholen uiteraard niet erg zinvol en moet daarom voorkomen worden. Maar dat neemt niet weg dat er voor hogescholen nog veel ruimte is.

Voortbouwend op de ervaringen met het lectoraat en het huidige RAAK-programma kunnen hogescholen op een of meer terreinen meer aan praktijkgericht onderzoek doen. Voorstellen voor praktijkgericht onderzoek kunnen zowel van hogescholen als vanuit bedrijven of instellingen komen. Maar steeds zal bij dat onderzoek samenwerking tussen

---

<sup>4</sup> RAAK: Regionale Aandacht en Actie voor Kenniscirculatie, een programma van OCW gestart in 2005 voor hogescholen in samenwerking met mkb of publieke instellingen.

onderwijs en bedrijfsleven aan de orde moeten zijn. Behalve met initiatieven uit het veld kan in dat praktijkgericht onderzoek ook een koppeling gelegd worden met het landelijke innovatiebeleid. Voor aangewezen sleutelgebieden dient nu veelal ook een human-resource road map<sup>5</sup> opgesteld te worden, inclusief een antwoord op de vraag hoe de schakel kan worden ingevuld tussen fundamentele wetenschappelijke kennis en de beroepspraktijk. Praktijkgericht onderzoek door hogescholen kan daarbij dan een rol vervullen.

Toegroeien naar een soort tweede geldstroom (op basis van publiek geld van OCW en co-financiering door deelnemende bedrijven) voor het hbo die competitief toegankelijk is en samenwerking met het (georganiseerde) werkveld als voorwaarde heeft, lijkt ons een wenselijk perspectief. Het geld voor de lectoraten is inmiddels opgenomen in de lumpsum. Maar de aanwezigheid van een relevant lectoraat dat het onderzoek kan dragen lijkt ons een vanzelfsprekende voorwaarde om door een hbo-instelling mee te kunnen dingen naar een geldstroom voor praktijkgericht onderzoek. Ook hogescholen die zogeheten expertisecentra in stand houden hebben onzes inziens een pré, als het gaat om meedingen naar de geldstroom praktijkgericht onderzoek.

### 3.3 De bijdrage van het hbo aan Leven Lang Leren

Er is er nog veel te winnen waar het gaat om de bijdrage van hogescholen aan 'het *leven lang leren*'. Voorwaarde is dan wel dat hogescholen zich meer verdiepen in de behoeften van de doelgroep werkenden en de organisatie van hun deeltijdonderwijs daarop afstemmen. De prestaties van hogescholen op dat gebied gaan echter achteruit. In 2003 stonden er 67.000 deeltijdstudenten ingeschreven in het hbo en 14.300 in het wo. In 2007 was dat teruggelopen tot respectievelijk 61.300 en 12.000, terwijl in diezelfde periode de deelname aan privaat hoger deeltijdonderwijs juist is gegroeid. Dat duidt er op dat het aanbod vanuit de publiek bekostigde opleidingen te weinig flexibel is en te weinig toegesneden op de situatie van de cursist die de opleiding naast een baan volgt.<sup>6</sup> Dat geldt niet voor alle publieke hogescholen. De ene hogeschool blijkt veel succesvoller in het aantrekken van de doelgroep werkenden dan de ander. Interessant in dit verband is dat sommige hogescholen allianties zoeken met private instellingen.

Willen publiek bekostigde instellingen een aantrekkelijke marktpartij zijn voor werkenden, dan zal hun vormgeving van het onderwijs beter moeten worden afgestemd op de doelgroep. In de vorm van het bieden van meer mogelijkheden voor combinatie met verplichtingen op het werk, meer voortbouwen op de werkervaring van cursisten en de werkplek meer benutten als leerplek. Vormen van *duaal onderwijs* zijn daar zeer geschikt voor. Het hoger beroepsonderwijs zou met het werkveld tot dergelijke trajecten moeten komen die zowel voor cursisten als werkgevers aantrekkelijk zijn. Deze onderwijsvorm is tot nu toe echter nauwelijks ontwikkeld in het hbo. Dat is merkwaardig gelet op het succes van deze onderwijsvorm wel in het mbo en bij experimenten in het hbo (zoals de MKB-

---

<sup>5</sup> Plan van aanpak welke kwalificatievereisten de ontwikkeling van het sleutelgebied vereist en welke onderwijssectoren of opleidingen dan hiervoor de nodige afgestudeerden kunnen leveren. Daarbij gaat het zowel om beroepsonderwijs als wetenschappelijk onderwijs.

<sup>6</sup> Bv er worden zonder overleg met cursisten de cursustijden/-dagen veranderd wat tot problemen leidt omdat bedrijven rekenen op de bij aanvang bepaalde roosters. Voor meer informatie over deeltijdopleidingen, zie de keuzegids hoger onderwijs deeltijdstudies 2009 van het HOP.

route) en gelet op de grote behoefte van werkenden op mbo-niveau om hun kwalificatie via het HBO te versterken. De nu voor een aantal duale hbo-opleidingen geldende fiscale faciliteit<sup>7</sup> zou daarom generiek gemaakt moeten worden.

### **Associate Degree toegesneden op werkenden**

In mei 2009 heeft de branchevereniging **Metaalunie** in regio Twente een enquête gehouden met als onderwerp de behoefte aan Associate Degree-opleiden bij metaalbedrijven.

Aanleiding voor deze enquête was dat bij de Saxion Hogeschool in Enschede het sinds schooljaar 2008-2009 mogelijk is om een tweejarige hbo-opleiding met eigen diploma (Associate Degree niveau) te volgen binnen de werktuigbouwkunde, maar dat deze leerroute (nog) niet geschikt is voor werkenden. Er wordt namelijk onderwijs gegeven op werkdagen, 5 dagen in de week. Saxion wil op termijn de opleiding wel geschikt maken voor werkenden, maar alleen indien Metaalunie kan aantonen dat er in de regio behoefte is aan zo'n opleiding.

Aan 71 bedrijven is een vragenlijst gestuurd en 52 hiervan hebben deze ingevuld. 1/3 van de respondenten geeft aan dat er binnen het bedrijf medewerkers zijn die binnen 5 jaar behoefte hebben aan een Ad-opleiding gericht op technische competenties. Zelfs 44% geeft aan een behoefte aan een Ad-traject te zien gericht op technische, commerciële of leidinggevende competenties. De meeste respondenten geven er de voorkeur aan dat de opleiding in de avonden gevolgd kan worden, eventueel in combinatie met af en toe een dagdeel overdag of op zaterdag. Tenslotte hebben 11 respondenten zich bereid getoond om actief mee te denken met de hogeschool over de invulling van het opleidingstraject.

Voor bedrijven en werknemers is ook belangrijk dat in de beroepspraktijk geleerde competenties die getoetst zijn middels een EVC<sup>8</sup>-toets, ook door hogescholen worden erkend en vertaald in vrijstellingen. Dit is een win-win-win voor werkenden, bedrijven en onderwijsinstellingen. Werknemers zien hun progressie door werkervaring erkend. Bedrijven kunnen op deze wijze een veel gericht scholingsinspanning plegen om hun medewerkers naar het naast hogere niveau te brengen. En hogescholen kunnen in kortere tijd het traject naar het diploma realiseren. Ons bereiken signalen dat sommige hogescholen weinig doen met behaalde EVC resultaten als het gaat om het verlenen van vrijstellingen. Dit is uiteraard geen goed recept om een aantrekkelijke partner te worden voor bedrijven bij de scholing van werkenden.

Een mogelijke oorzaak van het achterblijven van de publiek bekostigde instellingen in hun rol bij 'een leven lang leren' is dat door die instellingen vaak gedacht wordt vanuit een alles of niets optie: ofwel het hele aanbod ook in een voor werkenden aantrekkelijke vorm aanbieden, ofwel hoofdzakelijk de methodiek van het jeugdonderwijs aanhouden en daarmee de markt van werkenden opgaan.

<sup>7</sup> De fiscale faciliteit voor duaal hbo houdt in dat de werkgever per student per jaar €2.655,-- mag aftrekken van de voor zijn werknemers verschuldigde afdracht van premies en belastingen. Dit geldt evenwel alleen voor die bedrijfssectoren die in de regeling zijn genoemd (vooral in de sfeer van techniek en dienstverlening).

<sup>8</sup> EVC Erkenning Verworven Competenties.

Overwogen zou kunnen worden dat hogescholen zich met het deeltijdonderwijs voor werkenden concentreren op een beperkt aantal opleidingen. Vooral op die opleidingen waar men intensieve contacten heeft met het werkveld en waarin relatief veel docenten uit de praktijk of deels nog werkend in de praktijk worden ingezet. Ook de samenstelling van de economie in de regio zou richting kunnen geven aan het aanbod van op diploma gericht onderwijs aan werkenden. Vormen van publiek private samenwerking met een of meer bedrijven in de regio kunnen bij een dergelijk meer gericht beleid aantrekkelijk worden.

In de beleidsnota 'Kwaliteit als opdracht' stelt de HBO-raad voor om in het kader van 'een leven lang leren' te gaan werken met een individueel scholingsbudget voor elke Nederlander. De inleg kan komen van de werknemer (fiscaal vriendelijk), van de werkgever of een scholingsfonds en van de overheid (middels een voucher van bv €2.500,-) mits er een gelijke financiering vanuit werknemer en/of werkgever tegenover staat. De gedachte van een individueel scholingsbudget is niet nieuw. In 2008 is het nog genoemd in het middellange termijn advies van de SER, zij het wel uitdrukkelijk in de context van randvoorwaarden voor een aanpassing van het ontslagrecht en toegespitst op werkenden (scholing van werk naar werk). Ook de commissie Bakker die over dit onderwerp adviseerde, had het over een individueel budget ('werkbudget'), waar o.a. scholing uit bekostigd zou kunnen worden. Zodra de discussie over het ontslagrecht weer zal worden opgepakt, zullen op het individu gerichte instrumenten zeker weer een rol gaan spelen. Wat los van deze discussie nu al een belangrijk principeel punt is, is dat het goed zou zijn om stimuleringsbeleid Leven Lang Leren zo in te richten dat werkenden vrij zijn om te kiezen voor een hogeschool of voor een private instelling die hbo-onderwijs aanbiedt. Dat zal het geval zijn bij een scholingsbudget zoals de HBO-raad voorstelt, maar dat zou ook nu reeds georganiseerd kunnen worden. De overheid zou immers private instellingen die hbo-onderwijs aanbieden voor werkenden die zich op deze manier naar een hoger niveau scholen, eenzelfde subsidie toe kunnen kennen als het geval zou zijn bij het volgen van een deeltijdopleiding aan een publiek bekostigde hogeschool (*level playing field*). Bij een dergelijke maatregel van de overheid is weliswaar nog niet een individueel scholingsbudget gerealiseerd, maar wordt de bekostiging wel neutraal ten aanzien de voorkeur van een werkende voor een publieke dan wel private instelling.

## **4. Naar stelselmatige samenwerking**

### **4.1 De ontbrekende schakel: structureel landelijk opleidingsoverleg van hogescholen met het georganiseerde werkveld**

Een goed antwoord, kwantitatief en kwalitatief, op de vraag van studenten en van de markt (bedrijven, branches) vereist hogescholen die luisteren naar en letten op hun stakeholders. Meer prestatiegerichte financiering van hogescholen is daarvoor van belang. Maar het vergt ook en vooral steeds op alle juiste niveaus goed overleg en samenwerking tussen hogescholen en bedrijfsleven over gewenste ontwikkelingen. Dat overleg en die samenwerking gaan tot nu toe echter versnipperd en ad hoc. Lokaal en regionaal loopt dat via beroepenveldcommissies, via leden uit het bedrijfsleven in de raad van toezicht en via

ad hoc onderzoeken. Daarnaast zijn er via stagebedrijven en gastdocenten vele contacten tussen hogescholen en bedrijven. Wat echter nog in de kinderschoenen staat zijn de contacten voor overleg en samenwerking op landelijk niveau tussen branches en hogescholen die opleidingen voor die branches verzorgen. Weliswaar is daarover in december 2005 een convenant gesloten tussen de HBO-raad, VNO-NCW en MKB-Nederland. De opbouw van dat landelijk werkveldoverleg vordert echter veel te langzaam. Met als gevolg dat hogescholen *wel individueel aanspreekbaar zijn, maar niet als totaal stelsel*. Daarmee laten we veel kansen liggen. Lokaal en regionaal overleg met individuele hogescholen heeft weliswaar grote waarde en moet zeker onverkort doorgaan. Maar dat kan niet genoeg zijn. Hogescholen die eenzelfde opleiding verzorgen moeten zich wel degelijk ook een landelijk beeld vormen van wat er in het beroepenveld landelijk en branches speelt waarvoor zij opleiden. Daarvoor is overleg op landelijk niveau essentieel. Het georganiseerd bedrijfsleven op landelijk niveau heeft die informatie en zoekt naar een kanaal om die informatie te delen met de hogescholen. Ook verzoeken om een nieuwe opleiding, de aanvraag van een Associate Degree of Professional Master, gebeuren nu meestal slechts op individuele en ad hoc basis. Via enkele ondernemers uit de regio maar niet op basis van een gedegen landelijk beeld van de behoefte in een sector. Ook hiervoor is landelijk overleg tussen hogescholen die eenzelfde opleiding verzorgen en het georganiseerd werkveld daarom nodig. Veel hbo-opleidingen kennen wel een onderling landelijk overleg. Wat echter ontbreekt, is om van daaruit op structurele basis contacten te onderhouden met landelijke organisaties vanuit het werkveld waarvoor wordt opgeleid.

In de UK is er sinds 2002 een systeem van '*Sector skills councils*' in werking getreden, waarbij partners uit een sector zelf initiatief moeten nemen, maar er vervolgens support en subsidie mogelijk is om tot een landelijke council te komen. Het centrale punt voor het aanvragen van een council en vervolgens beoordelen of de aanvrager aan de voorwaarden voldoet is de Sector Skills Development Agency. Dat is een zelfstandig orgaan dat in opdracht van de regering, maar verder onafhankelijk, deze rol vervult. De councils worden vanuit werkgeverskring geformeerd. Voorwaarde is dat de voorgestelde organisatie wat betreft de deelnemende leden in staat is om een goed beeld te geven en te onderhouden van de kwalificatiebehoeften en de ontwikkelingen hierin in een bepaalde sector. Goede communicatielijnen met werkgevers in alle delen (branches) van de sector is dan ook een voorwaarde.

### **Doelen van de councils zijn<sup>9</sup>**

- reduce skills gaps and shortages by making sure that the workforce has updated skills that meet labour market needs, and so reducing bottlenecks where specific jobs have too many open vacancies;
- improve productivity, business and public service performance;
- increase opportunities to boost the skills and productivity of everyone in the sectors's workforce;
- improve learning opportunities, through apprenticeships, higher education and national occupational standards.

---

<sup>9</sup> Uit 'Sectoral partnerships', Cedefop 2009, pagina 28.

We geven dit voorbeeld als inspiratiebron, niet met de bedoeling het exact te willen kopiëren naar Nederland. In de Nederlandse context zou het meer passen om de councils niet eenzijdig vanuit het werkveld, maar gemengd samen te stellen: hogescholen en werkveld. Wel dienen de kwalificatiebehoefte (kwantitatief en kwalitatief) in de sector centraal te staan. Wat in de Nederlandse verhoudingen ook zou passen is om de studenten in de rol van waarnemer bij het overleg te betrekken. Zij kunnen waardevolle feedback geven over hoe studenten de aansluiting van hun opleiding ervaren met wat ze in de stagebedrijven meemaken. Waar er contacten zijn met oud-studenten kunnen uiteraard ook die ervaringen worden ingebracht. De overheid zou in samenwerking met de HBO-raad en de centrale ondernemingsorganisaties een 'ontwikkelgroep werkveldoverleg' in moeten stellen, die een rol krijgt vergelijkbaar met de Sector Skills Development Agency. Taak van de ontwikkelgroep is om aanvragen vanuit een opleidingscluster en bijbehorend werkveld voor het inrichten van een council, te beoordelen op daarvoor vast te leggen criteria en vervolgens, mits betrokken geledingen ook zelf bijdragen, een overheidsbijdrage vast te stellen.

## 4.2 Pilots voor landelijk werkveldoverleg

Geïnspireerd door het Engelse voorbeeld, bepleiten we om een aantal pilots voor landelijk werkveldoverleg van start te laten gaan. Dat landelijk werkoverleg moet voldoen aan een aantal belangrijke kenmerken:

- Een gelijkwaardige en representatieve vertegenwoordiging van hogescholen en werkveld. De representativiteit wordt getoetst door de ontwikkelgroep werkveldoverleg, zoals hiervoor omschreven.
- De delegaties dienen van beide kanten het vertrouwen te hebben van hun achterban en mandaat voor niet vrijblijvende afspraken.
- De primaire functie van het overleg is om te komen tot informatie-uitwisseling ten dienste van een goede landelijke aansluiting van vraag en aanbod, kwalitatief en kwantitatief.
- Beoogd effect van landelijke informatie-uitwisseling is dat de individuele hogescholen in hun beleid rekening zullen houden met het landelijk beeld. Hoewel hogescholen daartoe wettelijk niet verplicht zijn, gaan wij er van uit dat zo nodig ook bestuurlijke afstemming kan plaats vinden tussen hogescholen die eenzelfde opleiding verzorgen, wanneer bijvoorbeeld ernstige scheefgroei tussen vraag en aanbod aan de orde is, of over landelijke gewenste aanpassingen van het curriculum.
- De organisatiestructuur wordt niet centraal voorgeschreven. Het landelijk werkveldoverleg is als zodanig weliswaar een nieuw fenomeen, maar dit moet niet leiden tot zware organisatielasten. Voor de samenstelling vanuit respectievelijk de hogescholen en branches kan gewerkt worden met al bestaande structuren. De hogescholen kunnen bijvoorbeeld hun delegatie formeren uit de bestaande landelijk opleidingsoverleggen van hogescholen die eenzelfde opleiding verzorgen. Aan de kant van het werkveld zijn de branches en de beroepsverenigingen de voor de hand liggende gesprekspartners.
- Beide geledingen investeren zelf in de structuur, maar de overheid levert ook een bijdrage in de kosten.

Het landelijk werkveldoverleg ontleent zijn meerwaarde aan acties op punten die het lokaal/regionaal niveau overstijgen. Het bespreekt in elk geval de volgende onderwerpen, de *basisagenda*:

- De ontwikkeling van de vraagkant op landelijk niveau (kwalificatiestructuur in het werkveld; ontwikkeling kwantitatief) en wat dat voor het aanbod van hbo-opleidingen zou moeten betekenen.
- De vraag van macrodoelmatigheid bij nieuwe opleidingen, dat wil zeggen: is er daadwerkelijk vraag naar deze opleiding en wordt er al niet in voldoende mate voorzien in de behoefte door het bestaande aanbod.
- De aansluiting mbo-hbo.

### **De aansluiting mbo-hbo**

De kwalificatiedossiers in het mbo zijn afgestemd op de functie-eisen die het beroepenveld stelt aan afgestudeerden op mbo-niveau. Maar aan de doorstroom mbo-hbo is daarbij maar zeer beperkt aandacht geschonken. Toch is dit van groot belang voor het ontwerpen van kansrijke en goed aansluitende leerwegen mbo-hbo.

Binnen het mbo is op dit moment nog veel onduidelijkheid over het feitelijke niveau van kennis en vaardigheden van een afgestudeerde en het hbo richt zich nog niet al te veel op het mbo en houdt daardoor te weinig rekening met de instroom vanuit dat mbo. Het rendement na 5 jaar van doorstromers mbo-hbo ligt nu op 58,8% (havo 53,9%) maat de uitval van mbo'ers na 1 jaar hbo is groot 22,2 % (tegen havo 15%). Betere afstemming en overleg kan deze uitval wellicht terugdringen en het totale rendement verhogen.

Ook in het kader van de Associate degree is het van belang dat mbo en hbo, in nauwe samenspraak met het georganiseerde bedrijfsleven in die sector, goede afspraken maken over de mogelijkheden tot doorstroom en welke aandacht en kennis er wederzijds benodigd is voor een goede doorstroom.

Dit zou b.v. kunnen door vertegenwoordigers van het hbo deel te laten nemen aan de paritaire commissies (en/of de onderliggende commissies) van de diverse kenniscentra.

Deze vertegenwoordigers moeten dan wel mandaat krijgen van de hogescholen om afspraken te maken die vervolgens dan ook door alle hogescholen worden overgenomen.

Dit soort afspraken zou prima gemaakt kunnen worden in de nieuw op te richten landelijke structurele overleggen.

Daarnaast is het overleg autonoom om zelf andere punten te agenderen. De ontwikkelgroep werkveldoverleg zou overigens suggesties kunnen doen in de vorm van een aantal relevante *optionele agendapunten*, zoals:

- De mogelijke behoefte in het werkveld aan een associate degree opleiding.
- Idem aan een professional master, de vraag in hoeverre die ook als initiële kwalificatie gevraagd wordt en in dat geval mogelijkheden voor publiekprivate financiering.
- Vraagstukken die zich lenen voor programmering van toepassingsgericht onderzoek; lectoraat; betrokkenheid van studenten bij praktijkgericht onderzoek.
- Sectorspecifieke behoeften wat betreft het stimuleren van ondernemerschap.
- De kwaliteit en begeleiding van de stages.

Of en welke optionele items worden opgepakt, kan uiteraard afhangen van de sector en de ontwikkelingen in de sector, zowel aan hbo-zijde als aan werkgeverszijde.

Wat betreft **de professional-master** is het vertrekpunt van VNO-NCW en MKB-Nederland het ervaringsgegeven dat het werkveld goed uit de voeten kan met het niveau van de *hbo-bachelor als startkwalificatie* in de sector. Alleen in uitzonderlijke gevallen dat een beroep als startkwalificatie een hoger beroepsgericht niveau zou vereisen, hetgeen moet blijken uit expliciete vraag daarnaar vanuit een beroepenveld, zou de overheid bekostiging van een dergelijke hbo-master moeten overwegen. Daarnaast kunnen er beroepen en functies zijn die als regel niet als pas afgestudeerde worden vervuld, maar waar wel een nadere scholing voor nodig is. Dat kan zowel gaan om specialisatie (bv remedial teaching) als om verbreding (bv telematica aansluitend op een technische opleiding of informatica-opleiding). De hbo-master is dan een postinitiële opleiding en de bekostiging daarvan is een zaak van werknemer en werkgever.

Wij zien in de praktijk erg weinig interesse vanuit hogescholen voor gesprekken met landelijke organisaties over deze varianten. Noch als het gaat om de vraag of er binnen de branche sprake is van behoefte aan een hoger beroepsgericht startniveau voor een of meer functies dan de hbo-bachelor, noch als het gaat om de vraag naar postinitiële trajecten. Daarentegen neemt wel de doorstroming toe vanuit de hbo-bachelor opleiding naar de wo-master opleiding. Op zich is een extra aanwas van academici prima, maar de indruk bestaat dat er meer hbo-bachelors naar universiteiten doorstromen dan alleen degenen die ook daadwerkelijk academische interesse hebben. Simpelweg het bereiken van een master-niveau lijkt de belangrijkste drijfveer. Als er zoveel hbo-studenten kennelijk wel interesse hebben om een master opleiding te volgen, is er dan niet in een aantal branches een prima bestemming mogelijk voor deze energie in de vorm van functies waarvoor een zwaardere maar niettemin praktijkgerichte opleiding nodig is dan de hbo-bachelor? In het overleg met de branche kan bovendien bepaald worden of het daarbij gaat om startfuncties waar dat niveau reeds voor vereist is (zodat er aanleiding is voor publieke bekostiging) dan wel om functies die later in de loopbaan bereikbaar zijn. Evenals we nu ontwikkelingen waarnemen dat hbo-bachelor opleidingen ontstaan op basis van samenwerking met het bedrijfsleven in innovatie gebieden, zoals Advanced Sensor Applications van Hanze Institute of Technology waar o.a. NAM, Astron, Sun Microsystems en TNO bij betrokken is, zo kan er voor functies waar nog meer diepgang nodig is, maar wel met een praktijkgerichte inslag, zeker de behoefte ontstaan aan een hbo-master opleiding.

*Knelpunten en ervaringen van leerbedrijven met praktijkleren (stages) in het hbo:*

In het onderzoek wat in opdracht van MKB-Nederland en VNO-NCW in de periode november 2008-april 2009 is gehouden naar de ervaringen van werkgevers met praktijkleren (BPV) in het mbo zijn ook een aantal vragen gesteld met betrekking tot het hbo. Deze vragen zijn uiteraard beantwoord door bedrijven die ook hbo-studenten begeleiden.

Een derde van de leerbedrijven ervaart geen knelpunten. Echter 2/3 van de leerbedrijven geeft aan wel knelpunten te ervaren. De top 5 van knelpunten is:

- de voorbereiding van de leerling door de school op de praktijkperiode;
- de begeleiding van de school tijdens de praktijkopleiding;
- vakkennis en vaardigheden van de leerling;
- het verschil in onderwijs tussen de scholen (de bedrijven/instellingen die te maken

hebben met studenten van meerdere hogescholen hebben hier last van);

- de gebruiksvriendelijkheid van hulpmiddelen voor bedrijven.

Voor het beroepsonderwijs is de praktijkperiode een belangrijk deel van de opleiding. MKB-Nederland en VNO-NCW stellen dan ook voor om in overleg met de HBO-raad afspraken te maken ter verbetering van de situatie van het praktijkleren. Daar waar structureel landelijk werkveldoverleg tot stand is gekomen, kunnen deze afspraken in dat overleg worden gemaakt.

Wat zich in de praktijk uit zal moeten kristalliseren is de mate waarin als gevolg van landelijke informatie-uitwisseling er ook behoefte komt aan landelijke afspraken en hoever de bij de opleiding betrokken hogescholen daarin willen gaan. Een voorbeeld: stel dat de Associate Degree een regulier onderdeel is geworden van het aanbod in het hbo. In het werkveldoverleg wordt vanuit het bedrijfsleven de behoefte geuit aan een bepaalde Associate Degree, maar tegelijk wordt aangegeven dat het voldoende zou zijn wanneer 2 hogescholen die aan zouden bieden. Het is op zichzelf uiteraard al waardevol dat deze informatie uitwisseling er toe leidt dat de hogescholen die de bijbehorende bacheloropleiding in huis hebben, de vraag van het bedrijfsleven kennen en ook weten dat de vraag er is, maar tegelijkertijd beperkt is. Afhankelijk van hoe de onderlinge verhoudingen tussen de hogescholen die hierbij betrokken zijn liggen, zou men evenwel een stap verder kunnen gaan: men zou in het landelijke overleg een interesse peiling kunnen doen en af kunnen spreken dat de geïnteresseerde hogescholen met het werkveld om de tafel gaan zitten wat uiteindelijk tot twee plannen moet leiden die daadwerkelijk uitgewerkt gaan worden. Wanneer de hogescholen evenwel staan op hun autonomie in deze, dan kan aan de accrediteringsorganisatie NVAO en aan de commissie Verbraak die oordeelt over macrodoelmatigheid, dezelfde informatie gegeven worden als aan de orde was in het landelijk werkveldoverleg. Alle hogescholen kunnen dan een aanvraag indienen en het zal dan aan de minister zijn om in het kader van macrodoelmatigheid een beslissing over de toekenning te nemen.

Wij zouden voorts in de pilots graag mee willen nemen het verbinden van lokaal/regionaal overleg en het landelijk overleg. Dat kan bijvoorbeeld door het organiseren van een jaarlijkse bijeenkomst met deelnemers uit beroepenveldcommissies, bv ter bespreking van een nieuw competentieprofiel voor een bachelorgraad, of presentaties door innovatieve bedrijven.

### 4.3 Randvoorwaarden en implementatie

Belangrijk voor succesvolle stelselmatige samenwerking is dat elk van de partijen overheid, hogescholen, bedrijfsleven en studenten bijdraagt. Zonder volledigheid na te streven en zonder alle punten in detail uit te werken, noemen we de volgende taken en functies van elke partij:

#### **De overheid**

- betrouwbare financier: bedrag per student op peil houden;
- praktijkgericht onderzoek steunen;

- stimuleren van samenwerking via het stellen van kwaliteitsregels, ook als het gaat om collectieve aanspreekbaarheid voor het bedrijfsleven (accreditatiekader, toets macrodoelmatigheid e.d.);
- investeren in de ondersteuning van landelijk werkveldoverleg, naast de investeringen door hogescholen en bedrijven.

### **Het bedrijfsleven**

- onderzoek naar ontwikkelingen in beroepen en onderzoek naar de kwantitatieve en kwalitatieve vraag naar opleidingen. In beide gevallen moet het gaan om professioneel verzamelde en betrouwbare informatie;
- bijdragen via stageplaatsen, docentenstages en gastdocenten;
- terugkoppeling geven op de kwaliteit van afgestudeerden;
- branches met een OenO fonds: ook het hbo meenemen in doelen van het fonds
- bereid zijn om het landelijk overleg mandaat te geven.

### **Hogescholen**

- zich ook collectief structureel aanspreekbaar maken voor het werkveld
- bereid zijn om het landelijk overleg mandaat te geven
- in eigen kwaliteitszorg een belangrijk punt maken van contacten met het bedrijfsleven; docenten daar ook de tijd voor geven; het bedrijfsleven als klant beschouwen, naast de student.

### **Studenten**

- zouden ook van hun kant, vanwege hun belang, aan moeten dringen op goede samenwerking tussen hogescholen en het werkveld;
- terugkoppeling geven op de kwaliteit van het genoten onderwijs na enige jaren werkervaring;
- zouden hun ervaring met de mate van aansluiting van de studie bij de praktijk, via stage-ervaring of contact met oud-studenten, in kunnen brengen via een waarnemerplaats in het overleg.

## **Conclusie**

De centrale ondernemingsorganisaties VNO-NCW en MKB-Nederland zullen de HBO-raad en OCW uitnodigen voor bestuurlijk overleg om in 2010 te komen tot een aantal pilots voor landelijk werkveldoverleg voor een periode van 2 jaar. Aan het eind van die periode vindt evaluatie plaats en overleg over een hbo-brede aanpak, mits de resultaten van de pilots daartoe voldoende basis hebben geleverd.