

Vergaderjaar 2018–2019

30 012

Leven Lang Leren

Nr. 107

BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 30 oktober 2018

In de brief over Leven Lang Ontwikkelen van 27 september jl. (Kamerstuk 30 012, nr. 92) was de zin «Er zijn al goede voorbeelden van mbo- en hbo-instellingen die, in nauwe samenwerking met het regionaal bedrijfsleven, maatwerkopleidingen voor volwassenen realiseren» opgenomen. Tijdens het AO Leven Lang Ontwikkelen van 9 oktober jl. leidde deze zin tot vragen van het lid Beertema (PVV). Ik heb toegezegd uw Kamer in een brief nader te informeren over praktijkvoorbeelden van samenwerking tussen bekostigde hogescholen en werkgevers. Met deze brief geef ik invulling aan die toezegging.

In 2016 is in het hbo de implementatie gestart van het experiment vraagfinanciering en het experiment leeruitkomsten (onderdeel van de pilots flexibilisering). Doel van deze experimenten is het hoger onderwijs flexibeler en aantrekkelijker te maken voor (werkende) volwassenen en hun werkgevers, zodat de opleidingen meer deelnemers trekken en meer mensen met een hbo-diploma beschikbaar komen voor de arbeidsmarkt.

In het experiment vraagfinanciering krijgt de flexibilisering vorm door de mogelijkheid van modulaire deelname en de vrijheid van locatie waar het onderwijs wordt verzorgd. Studenten kunnen in aanmerking komen voor vouchers (à 1.250 euro per 30 EC) die zij kunnen besteden bij aan het experiment vraagfinanciering deelnemende opleidingen van zowel bekostigde als niet-bekostigde instellingen. Nauwe samenwerking tussen opleiding en werkgevers is in het experiment vraagfinanciering van belang, ook met het oog op het genereren van bereidheid van werkgevers om bij te dragen aan de opleidingskosten voor medewerkers.

Het experiment leeruitkomsten is gericht op het realiseren van maatwerkopleidingen voor volwassenen. In dit experiment wordt niet meer gewerkt met vaststaande opleidingsprogramma's die voor alle studenten hetzelfde zijn. In plaats daarvan zijn de leeruitkomsten, waarin beschreven is wat studenten moeten kennen en kunnen, leidend. Per periode worden met de

student afspraken gemaakt over de invulling van diens opleidingstraject, waarin wordt aangesloten op wat de student al kent en kan en op wat de mogelijkheden en behoeften zijn om in de werksituatie leeractiviteiten uit te voeren. Daarbij wordt ook afgesproken van welk onderwijsaanbod (*on campus* en *online*) de student gebruik maakt, hoe de realisatie van leeruitkomsten zal worden aangetoond en op welke wijze de student zal worden begeleid en beoordeeld. Vanzelfsprekend horen daar ook goede afspraken met werkgevers en leidinggevenden bij.

Deze aanpak betekent dat realisatie van flexibele opleidingstrajecten op maat in het experiment leeruitkomsten per definitie vraagt om nauwe samenwerking en afstemming met bedrijven en instellingen over de invulling van leeractiviteiten en de begeleiding daarvan. Er nemen 22 instellingen deel aan het experiment leeruitkomsten, waarvan 16 bekostigde hogescholen en 6 private aanbieders van hbo-opleidingen.

Fontys Hogescholen – Associate degree Engineering

De Ad Engineering speelt in op de behoefte aan professionalisering en blijvende ontwikkeling van medewerkers in het domein engineering en geeft de volwassen student de mogelijkheid om werken en leren te combineren en zich te ontwikkelen in zijn vakgebied.

Het programma van de Ad Engineering kenmerkt zich door een hoge mate van praktijkgerichtheid. De student werkt vanuit zijn eigen werkomgeving aan de modules. De student bepaalt zijn eigen leertempo en kiest zelf zijn projecten. De opleiding schetst de kaders waaraan de projecten dienen te voldoen en de student zoekt, in samenspraak met opleiding en bedrijf, een geschikt project. Doel hiervan is om leervragen te genereren, zodat de theorie direct kan worden toegepast in de praktijk en de student direct de noodzaak van de theoretische component herkent. Doordat de student zelf zijn project kan kiezen ervaart de student daarnaast een hoge mate van eigenaarschap, hetgeen de leereffecten en studieresultaten positief beïnvloedt.

De opleiding Ad Engineering is in februari 2018 gestart. Er nemen op dit moment 15 medewerkers van de volgende bedrijven deel aan de opleiding:

- VDL ETG
- VDL Kunststoffen
- VDL Systems
- VDL PMB UVA
- VDL Lasindustrie
- VDL-apparatenbouw
- Q Fin Quality Finishing
- Trespa International BV
- VH Vertical Packaging
- Interl TC
- Votex Bison

Op basis van contacten met werkgevers is de verwachting is dat in februari 2019 20 medewerkers zullen instromen.

Studenten geven aan dat de flexibele opzet prima aansluit bij hun behoeften. Met name de directe toepassing van theorie in de praktijk van de werksituatie spreekt de student aan. Voor de bedrijven is het van groot belang dat medewerkers zich verder professionaliseren. Verdergaande automatisering, robotisering en de enorme innovatie-

snellheid spelen hierbij een grote rol. Fontys geeft aan dat bedrijven de flexibiliteit van de opleiding waarderen en dat de medewerkers al na enkele weken een verbeterde professionele houding etaleren. Daarnaast introduceren de studerende werknemers nieuwe methodieken, vaardigheden en kennis de bedrijven.

Omdat 80% van het leren buiten de hogeschool en voor een groot deel in het bedrijf gebeurt, is een stevige verankering van de samenwerking bedrijf-school noodzaak. Daarom is een gedegen coachingstraject ingericht en worden de bedrijven met regelmaat bezocht. Ook vindt regelmatig overleg plaats met de bedrijfsbegeleiders in het kader van evaluatie en doorontwikkeling.

Bovenstaande is één van de vele voorbeelden van samenwerking tussen bekostigde hogescholen en werkgevers op het gebied van het opscholen van medewerkers en het aanpakken van de tekorten aan personeel op hbo-niveau. Een ander voorbeeld betreft de hieronder beschreven samenwerking op het gebied van Small Business & Retail Management, waarbij het doel tevens is de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te waarborgen.

NHL Stenden – Small Business & Retail Management

Binnen de duale opleiding Small Business & Retail Management (SBRM) vindt continue afstemming en samenwerking met werkgevers plaats. De opleiding is gestart vanuit de wens en maatschappelijke verantwoordelijkheid van Albert Heijn om het eigen personeel naar diploma's en doorontwikkeling te helpen. Inmiddels werkt de opleiding ook samen met andere bedrijven, waaronder de MediaMarkt, Deen, Plus, Kwantum en de HEMA. In overleg met bedrijven worden daarbij ofwel gemengde groepen samengesteld, ofwel bedrijfsgroepen. In alle gevallen geldt dat de route naar de eindkwalificaties voor iedere student-medewerker anders kan zijn, afhankelijk van de specifieke context binnen een bedrijf. De opleiding wordt ook in flexibele vorm aangeboden, waardoor het mogelijk is om sneller het diploma te behalen.

Inmiddels worden ruim 200 medewerkers van bedrijven binnen de Small Business & Retail bediend en in samenwerking met het werkveld opgeleid tot volwaardige hbo-bachelors. Zie ook het filmpje: <https://www.youtube.com/watch?v=GI9Lsaw7uxY>.

Met het oog op de veranderende arbeidsmarkt wordt in overleg met retailers onderzoek gedaan naar wat nodig is om de duurzame inzetbaarheid van het personeel te versterken. Hiertoe wordt gewerkt aan een doorlopende leerlijn om alle niveaus in de organisatie te kunnen bedienen, van Associate Degree tot aan post-hbo en/of master-opleidingen. De flexibilisering van de opleiding is een mooi voorbeeld van aansluiting bij de wensen van het werkveld. Dat maakt het mogelijk om beter aan te sluiten op de vraag van het bedrijf en stelt medewerkers in functies die op middellange termijn dreigen te verdwijnen, beter in staat zich om te scholen en duurzaam inzetbaar te blijven.

De Centers of Expertise bieden ook goede voorbeelden van publiek-private samenwerking. In onderstaande box is een voorbeeld opgenomen van samenwerking tussen enkele hogescholen en werkgevers rond het opleiden van medewerkers, vanuit de samenwerkingsverbanden in een Center of Expertise.

Automotive Centre of Expertise (ACE)

ACE is het kenniscentrum voor toegepast automotive onderzoek en onderwijs. Hierin werken de Automotive Instituten van de Hogeschool Rotterdam, Fontys Hogescholen en de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) en het bedrijfsleven samen. Een nieuw initiatief is de ACE Academy, mede gesteund door EFRO/Provincie Brabant. De ACE Academy hanteert een vraaggestuurde aanpak en is opgezet vanuit de idee van communities: groepen bedrijven die gezamenlijk gebruik maken van de trainingsfaciliteiten van een groot bedrijf in de regio, zoals VDL Nedcar en waar oude en jonge medewerkers van elkaar kunnen leren. De scholing is zowel technisch inhoudelijk als gericht op persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. Er worden lange en korte cursussen verzorgd, waarbij ook gebruik wordt gemaakt van modules van hbo-opleidingen en bedrijfsopleidingen.

In het Automotive Center of Expertise werken de hogescholen samen met:

- Netwerkorganisaties en vertegenwoordigers van het Automotive bedrijfsleven, zoals:
 - AutomotiveNL (automotivenl.com)
 - RAI vereniging (raivereniging.nl)
- Bedrijven uit de Automotive sector, zoals:
 - Altran
 - Arval
 - Bosch Transmission Technology
 - B-Style
 - DAF trucks
 - Defenture
 - Edag
 - Hyster-Yale Group
 - Inalfa roof systems
 - Mitsubishi Turbocharger and Engine Europe
 - Pon
 - Punch Powertrain
 - RDW
 - Royal Nootboom Group
 - Sensata
 - Valeo Service
 - VB-Airsuspension
 - VDL groep
 - Ventura Systems
 - Viro Engineering
- Overheden (provincies en gemeenten):
 - Platform Bèta Techniek
 - Provincie Noord-Brabant
 - Provincie Gelderland
 - gemeente Helmond
 - gemeente Arnhem

Het experiment leeruitkomsten wordt ondersteund door de projectgroep flexibilisering van OCW, NVAO en inspectie. Uit gesprekken die deze projectgroep heeft gevoerd met instellingen (bestuur en management, projectorganisatie, docenten, studenten en werkgevers) blijkt dat werkgevers tevreden zijn over de ontwikkelingen. De leeruitkomsten zijn herkenbaar en relevant voor de beroepspraktijk en werkgevers zijn meestal betrokken geweest bij de ontwikkeling daarvan door inhoudelijke input en/of feedback te leveren. Zij geven aan dat wat iemand in de

praktijk echt moet kennen en kunnen nu beter en duidelijker herkenbaar centraal staat. Ook zijn de contacten tussen opleiding en werkgever rond werkend leren geïntensiveerd en vindt daarbij afstemming op de mogelijkheden en behoeften op de werkvloer plaats. Toch is er nog ruimte voor groei wat betreft betrokkenheid van werkgevers en het gebruik van werkend leren op maat in de opleidingstrajecten. Dit wordt ook door de hogescholen onderkend.

Er is bij bestuurders en management van de hogescholen veel draagvlak en actieve steun voor de ontwikkelingen op het gebied van flexibilisering in het experiment. De ontwikkelingen sluiten aan bij de visie en het strategisch beleid van de hogescholen. Erkend wordt dat het onderwijs voor de doelgroep volwassenen in het verleden teveel een afgeleide was van het voltijdse onderwijs en dat er onvoldoende werd aangesloten op specifieke kenmerken en behoeften van volwassenen en de vraag van werkgevers. Leven lang ontwikkelen en het adequaat bedienen van de doelgroep (werkende) volwassenen worden gezien als belangrijk en onlosmakelijk onderdeel van de wettelijke kerntaken van de hogescholen. En de versterking van de samenwerking met werkgevers in dat kader draagt bij aan de versterking van de maatschappelijke verankering van hogescholen in hun (regionale) werkgebied.

De bijlage bij deze brief bevat een bloemlezing van voorbeelden van samenwerking tussen bekostigde hogescholen en werkgevers¹. Uiteraard zijn er bij de betreffende en bij andere hogescholen nog veel meer voorbeelden van samenwerking met werkgevers te vinden. En dat geldt ook voor private aanbieders van hbo-opleidingen. Maar de bijlage geeft wel een beeld van hoe breed en divers de samenwerkingsverbanden zijn, hoe samen wordt gewerkt aan op-, om- en bijscholing van medewerkers, aan vernieuwingen in de beroepspraktijk, van samenwerking in de keten mbo-hbo-wo rond de vraag van werkgevers en van samenwerking met decentrale overheden gericht op ontwikkeling van economie en arbeidsmarkt in de regio.

Wat betreft het realiseren van de gewenste leercultuur zijn we er nog lang niet. Er is nog veel winst te behalen in de samenwerking tussen kennisinstellingen en bedrijfsleven met het oog op versterking van de economie, het innovatievermogen en de duurzame inzetbaarheid van individuen. Maar de voorbeelden zijn in mijn ogen wel een illustratie dat we op de goede weg zijn wat betreft het verbinden van onderwijs, onderzoek en beroepspraktijk op het gebied van leven lang ontwikkelen.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
I.K. van Engelshoven

¹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl