



sprint



50% hoger opgeleid in 2020

Wat kan het hoger onderwijs *zelf* doen?

Dr. F. J. de Vijlder

Utrecht, 31 oktober 2006

Colofon

Uitgave

Platform Bèta Techniek
Lange Voorhout 20, 2514 EE Den Haag
Postbus 556, 2501 CN Den Haag
(070) 311 97 11
info@platformbetatechniek.nl
www.platformbetatechniek.nl

Auteur

Dr. F. J. de Vijlder,
principal consultant Capgemini

Vormgeving

Ambitions Creative Communication[®],
's-Hertogenbosch

Druk

Hoenske, Breda

November 2006

Auteursrechten voorbehouden. Gebruik van de inhoud van deze publicatie is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld.

Inhoud

Voorwoord	5
1. Wat staat er op het spel?	6
1.1 Inleiding	6
1.2 De toekomst van Nederland staat op het spel	6
1.3 Wat kan het hoger onderwijs zelf doen?	7
1.3.1 Variëteit en kwaliteit	7
1.3.2 De positie van het bètatechnisch hoger onderwijs	8
1.3.3 De cultuuromslag met het oog op hogere deelname	8
1.3.4 De sociale innovatie in het hoger onderwijs	8
2. De context	9
2.1 Over de 50%-doelstelling	9
2.2 Afbreukrisico's	10
3. Wat kan en wat wil het hoger onderwijs doen?	12
3.1 Vier thema's	12
3.2 Variëteit en kwaliteit	12
3.2.1 De 'waarden' van het hoger onderwijs: meervoudige kwaliteit en meervoudig prestigestandaard	12
3.2.2 Intensiever, meer prestatiegericht en selectiever	15
3.2.3 Kwaliteitsdaling ligt op de loer?	16
3.3 De positie van het bètatechnisch hoger onderwijs	17
3.3.1 50% of 15%: kunt u kiezen voor beide of moet u kiezen voor één van beide?	17
3.3.2 Identiteit en imago van het bètatechnisch hoger onderwijs	18
3.4 De cultuuromslag vertaald in nieuwe bestuurlijke arrangementen	19
3.4.1 Nieuwe financiële instrumenten met het oog op 'equity' gevraagd	19
3.4.2 De prijs van (niet) flexibele leertrajecten	21
3.4.3 Open bestel	22
3.5 De sociale innovatie in het hoger onderwijs	22

Voorwoord

Voor het Sprint Programma heeft er op 30 oktober 2006 een bijeenkomst plaatsgevonden met Sprintpartners om inbreng te geven aan de bètatechniekagenda van het hoger onderwijs voor de komende jaren. In deze bijeenkomst wordt de discussie gevoerd over de kabinetsdoelstelling '50% van Nederland hoger opgeleid' en over de betekenis hiervan de bètatechniekagenda.

Voor deze discussie is de heer dr. F.J. de Vijlder, als expert op het gebied van governance en innovatie in het onderwijs en principal consultant bij Capgemini, gevraagd een discussiepaper over dit vraagstuk te maken. Als kijkrichting van de paper en de discussie staat de vraag centraal wat en hoe hogescholen en universiteiten kunnen bijdragen om deze ambities te realiseren.

Het resultaat van 30 oktober gebruikt het Platform Bèta Techniek op twee manieren.

Ten eerste als opmaat voor de nationale Science en Technology Summit Vliegende Hollanders 2006 op 15 november 2006 in Amsterdam. Deze conferentie sluit af met een slotverklaring 'Koers op talent' waarin politiek, bestuurlijk, industrieel en innovatief Nederland wordt opgeroepen vooral door te gaan op de ingeslagen weg van activiteiten en investeringen in de bètatechniekagenda in Nederland.

Ten tweede om samen met de Sprintpartners en betrokken sleutelfiguren de discussie over de agenda en het werkprogramma voor Sprint de komende periode verder vorm te geven.

Namens Platform Bèta Techniek,

*Jan de Vries en Pieter Boerman
www.sprintprogramma.nl*

1. Wat staat er op het spel?

It is not knowledge that will carry them forward but their capacity to embrace multiple and conflicting frameworks and to offer their own positive interventions in that milieu. What counts is not their knowledge but their mode of being. Supercomplexity wills its own pedagogical 'ought': a university that shrank from this challenge would be failing its students.

Ron Barnett, Realizing the university in an age of supercomplexity.

1.1 Inleiding

In juni 2006 heeft het kabinet in de beleidsnotitie '2020: de helft van Nederland hoogopgeleid' een streefbeeld geformuleerd voor de ontwikkeling van de beroepsbevolking naar opleidingsniveau. Dit streefbeeld luidt:

In 2020 is 50% van de Nederlandse beroepsbevolking tussen 25 en 44 jaar hoogopgeleid.

Dit betekent een toename met 15 procentpunten ten opzichte van 2000. Deze ambitie is op te vatten als een herformulering van de in het HOOP 2004 geformuleerde ambitie om de deelname aan het hoger onderwijs in 2010 op te trekken tot 50%, als onderdeel van de Lissabon-agenda. Over de wijze waarop deze ambitie te bereiken is, heeft de onderwijsraad een advies uitgebracht.¹ De notitie '2020: de helft van Nederland hoogopgeleid' is de beleidsreactie op dit advies. Om deze nieuwe 50%-doelstelling te realiseren kunnen vier strategieën worden ingezet:

- verdere toename van de instroom (dit vergt een inspanning in het 'toeleverend' onderwijs)
- verbeteringen in het hoger onderwijs zelf (dit vergt een inspanning van en in het hoger onderwijs)
- verbetering van de mogelijkheid tot zij-instroom (dit vergt een inspanning 'in- en om' het arbeidsbestel)
- import van hoger opgeleiden (dit vergt een brede inspanning, waarin Nederland aantrekkelijker wordt voor kenniswerkers en (aankomend) hoger opgeleiden).

Het Platform Bèta Techniek organiseert op 15 november de 'Vliegende Hollanders - Science & Technology Summit 2006'.² In driemaal drie kwartier wordt dan aan de hand van concrete cases en met inspirerende gasten ingegaan op actuele thematiek. Één debat rondom techniek & wetenschap in industrie, één debat over kennis-, talenteneconomie & innovatie en één debat over Nederland in een internationale context.

Als onderdeel van de voorbereiding wordt daaraan voorafgaand een agendazettend debat georganiseerd met leden van Colleges van Bestuur in het hoger onderwijs met als inzet te komen tot een beperkt aantal (5 - 7, maximaal 10) uitspraken over de vraag: '50% doelstelling 2020: wat kan het hoger onderwijs hierin betekenen?' Dit debat heeft dus eerst en vooral betrekking op de tweede hierboven genoemde strategie (verbeteringen in het hoger onderwijs zelf), maar deze kan niet los worden gezien van de overige drie.

1.2 De toekomst van Nederland staat op het spel

Om binnen de mondiale kenniseconomie in de toekomst een sterke regio te blijven, zal Nederland een nieuwe mix van kwaliteiten tot stand moeten brengen. Hiervoor vormen een innovatieve en ondernemende attitude, creativiteit

¹ Onderwijsraad (2005) *De helft van Nederland hoogopgeleid*. Den Haag

² Zie www.vliegendehollanders2006.nl

en een mix van meerdere soorten kennis en vaardigheden in de bevolking de voornaamste ingrediënten. Het is juist die mix die de kracht verschaft om de problemen waar Nederland in de komende decennia voor staat het hoofd te kunnen bieden. Klassieke arbeid en kapitaal zijn wereldwijd verkrijgbaar en inzetbaar, maar het creëren van de juiste mix van menselijke kwaliteiten in de hier levende en werkende beroepsbevolking vergt de inzet en de betrokkenheid van onze eigen instituties. De ambitie om in 2020 de helft van de Nederlandse beroepsbevolking tussen 25 en 44 jaar hoogopgeleid te hebben past in deze context. Maar het realiseren van deze ambitie heeft alleen economische en sociale betekenis als ook de rest van de beroepsbevolking 'aangesloten' blijft en bijdraagt aan de maatschappelijke welvaart. Evenmin is succes te verwachten van een hoog opgeleide beroepsbevolking die - per individu en als populatie - te eenzijdig is samengesteld in termen van professionele en kennisdomeinen. Het gaat om combinaties van kwaliteiten binnen mensen en binnen de beroepsbevolking als geheel.

De maatschappelijke opdracht voor het komende decennium aan de bestuurders van hogeronderwijsinstellingen ligt dus in het realiseren van deze ambitie. Tegelijkertijd lukt dit alleen in samenspraak met en met een even zware inzet van andere maatschappelijke actoren, waaronder in elk geval de overheid en het arbeidsbestel. Voor de overheid ligt er de opdracht om de 'bestuurlijke, institutionele en financiële voorwaarden te creëren waaronder de maatschappelijke partijen met elkaar het spel kunnen spelen'. Voor het arbeidsbestel liggen er belangrijke uitdagingen op het gebied van een meer intelligente organisatie van de leer- en werkloopbaan van jonge én oudere mensen. Het bereiken van de ambitie is net zo sterk als de zwakste schakel in dit spel.

Alert

Het debat over de 50%-doelstelling loopt het risico te onttaarden in een nogal 'braaf' debat tussen (vertegenwoordigers van) belangen van aanbieders, de overheid en stakeholders als de werkgeversorganisaties. In zo'n 'braaf' debat heeft ieder zijn stellingen weer betrokken en gebeurt er in de praktijk weinig substantieels. Het werkelijk dichterbij brengen van de 50%-doelstelling vergt dat al deze partijen over hun eigen schaduw heen springen en het vertrekpunt voor hun handelen zoeken in het gezamenlijk werken aan de toekomst van Nederland door de primaire aandacht te richten op de leerloopbaan van de deelnemer aan onderwijs én werk en al diens talenten maximaal te willen ontwikkelen. Dat klinkt simpel, maar het is tegelijkertijd zo'n majeure stap met zoveel consequenties, dat het nog maar de vraag is of dat de eerstkomende jaren echt gaat lukken...

1.3 Wat kan het hoger onderwijs zelf doen?

Het hoger onderwijs is zelf de belangrijkste sturende kracht in zijn ontwikkeling en ontleent zijn maatschappelijke waardering aan de mate waarin het erin slaagt om de Nederlandse samenleving het gevoel te geven, en in concrete resultaten te tonen, dat het de dingen doet die de gewenste meerwaarde leveren. Het hoger onderwijs zal dus zelf moeten aangeven hoe - en onder welke condities - het invulling denkt te kunnen geven aan een maatschappelijke opdracht om toe te werken naar 50% hoogopgeleiden onder 25 - 44 jarigen in 2020. Wat kan het hoger onderwijs hierin betekenen? Dat is de hoofdvraag die in deze discussienotitie centraal staat. Hierin worden vier hoofdthema's onderscheiden.

1.3.1 Variëteit en kwaliteit

Om de doelstelling van meer hoogopgeleiden te kunnen realiseren zal het hoger onderwijs gezamenlijk en met kracht het adagium 'Celebrating variety' moeten omarmen. We zijn toe aan een meervoudige definitie van kwaliteit en prestige in het hoger onderwijs, waarbij instellingen ook prestige kunnen ontleenen aan het gegeven dat ze niet-traditionele doelgroepen met succes weten op te leiden, andere dan de klassieke onderwijsmodaliteiten verzorgen, et cetera. Het hoger onderwijs zal met kracht moeten zoeken naar een grote variatie in opleidingsmodaliteiten en

kwaliteitsvarianten van hoger onderwijs. Hierin is het onderscheid hbo - wo eerder een hinderpaal dan functioneel. Een deel van de oplossing kan gevonden worden in intensivering van de begeleiding van het onderwijs in combinatie met een grotere selectiviteit. Hierdoor kan het rendement in (voltijdse) opleidingen met weinig begeleidingsintensiteit omhoog.

Tegelijkertijd rust op het hbo de zware taak om meer mensen op te nemen vanuit het havo en het mbo, maar tegelijkertijd te waken voor een kwaliteitsdaling. Het hbo zal in dit kader nauw moeten communiceren en samenwerken met het aanleverende mbo en havo.

1.3.2 De positie van het bètatechnisch hoger onderwijs

Het hoger onderwijs en de andere betrokken partijen zullen een serieuze afweging moeten maken of zij én de 50%-doelstelling én de 15%-doelstelling op het gebied van bètatechnisch opgeleiden gelijktijdig kunnen waarmaken.

Nadere analyse en een nadere afweging is hier vereist.

Het bètatechnisch hoger onderwijs en de overige partijen zullen in gezamenlijkheid moeten bezien hoe dit onderwijs bevrijd kan worden uit een gevangenis van onderling moeilijk verenigbare eisen. Tegelijkertijd ligt er voor dit onderwijs een uitdaging voor het neerzetten van een ander, op een nieuwe variëteit stoelend concept van bètatechnisch hoger onderwijs.

1.3.3 De culturomslag met het oog op hogere deelname

Het hoger onderwijs moet af van het dogma van de uniforme (= voor alle deelnemers en instellingen gelijke) bekostiging. Er zal een niet zo eenvoudig gesprek moeten worden gevoerd over nieuwe vormen van differentiatie in de bekostiging en/of andere vormen van financiering om daarmee recht te doen aan de extra inspanning die geleverd moeten bij het opleiden van grotere aantallen allochtone studenten. Mogelijke instrumenten in dat kader zijn een gewichtenregeling en 'access agreements' bij de differentiatie in collegegelden.

Als het hoger onderwijs het principe van een 'Leven Lang Leren' daadwerkelijk omarmt, dan zou het in samenspraak met in elk geval werkgevers en werknemers een strategie moeten ontwikkelen voor de versmelting van de rechtsposities van lerenden en werkenden. Zonder zo'n strategie blijft het 'rommelen in de marge'.

Omwille van de eigen vitaliteit en het tonen van eigen kracht, zou het hoger onderwijs veel meer open moeten staan voor de introductie van een open bestel.

1.3.4 De sociale innovatie in het hoger onderwijs

Het hoger onderwijs zou een loopbaanbeleid moeten ontwikkelen waarin docenten de mogelijkheid, zo niet de vanzelfsprekende plicht moeten hebben, om meerdere rollen tegelijkertijd te vervullen, waaronder het docentschap. Dit docentschap zou dan gecombineerd kunnen worden met een andere taak als kenniswerker of een reguliere taak elders in het arbeidsbestel.

2. De context

2.1 Over de 50%-doelstelling

Het streefbeeld 'In 2020 is 50% van de Nederlandse beroepsbevolking tussen 25 en 44 jaar hoogopgeleid' is geformuleerd in de beleidsnotitie '2020: de helft van Nederland hoogopgeleid'. Ten opzichte van het huidige percentage hoger opgeleiden in de betreffende referentiecategorie - bijna 35% in 2004 - betekent dat een stijging met ongeveer 15 procentpunten. Volgens het ministerie moet deze doelstelling te realiseren zijn onder de volgende vier voorwaarden:

1. Voldoende mensen moeten zich in vo en mbo kwalificeren voor doorstroom naar hoger onderwijs.
2. Het rendement moet worden verbeterd en de ongediplomeerde uitval uit het hoger onderwijs moet sterk afnemen.
3. De deelname aan het hoger onderwijs door werkenden en niet-werkenden in het kader van een 'Leven Lang Leren' moet toenemen.
4. Er moeten meer buitenlandse kenniswerkers beschikbaar komen voor de Nederlandse arbeidsmarkt.

De rapporten van de Onderwijsraad en de reactie van het kabinet in de vorm van '2020: de helft van Nederland hoogopgeleid' staan niet op zichzelf. Afgezien van de specifieke invulling van de kwantitatieve doelstelling, wordt de noodzaak om meer mensen beter en hoger op te leiden breed gevoeld op grond van meerdere signalen en met meerdere argumenten. Dit betreft met name:

- in nationaal strategisch opzicht de ontwikkeling naar een mondiale kenniseconomie waarin zo veel mogelijk hoogopgeleiden een no-regret optie is;
- in sociaal-economisch opzicht de zich daadwerkelijk aandienende tekorten aan hoger opgeleiden;
- in het kader van het innovatiebeleid de behoefte aan excellentie en talentontwikkeling.

Zo verschenen er naast de eerder genoemde rapporten en studies van het Innovatieplatform, het Centraal Planbureau, de HBO-raad/Raad voor Werk en Inkomen, het Innovatieplatform, Nederland Kennisland, de HBO-raad en de VSNU zelf, et cetera. Het zou in het kader van dit discussiepaper te ver voeren om ze hier allemaal uitvoerig te gaan behandelen.

In de verkiezingsprogramma's wordt de 50%-doelstelling door geen enkele van de drie grote partijen expliciet genoemd. Evenmin wordt expliciete referentie gepleegd aan de ambitie om meer mensen in bètatechnische richtingen op te leiden. Groenlinks (niet opgenomen in schema) maakt als enige wel expliciet melding van een ambitie om meer jonge mensen in het hoger onderwijs op te nemen, evenals van een drempelverlaging voor buitenlandse studenten. D66 gaat impliciet in op de doelstelling met uitspraken over het bevorderen van de doorstroom. Ingedeeld naar de vier in 1.3 en in hoofdstuk 3 onderscheiden thema's, kunnen de volgende uitspraken over het hoger onderwijs (of beroeps- en hoger onderwijs) worden aangehaald.

	CDA	PvdA	VVD
Variëteit en kwaliteit	<ul style="list-style-type: none"> - Meer vrijheid voor hoger onderwijs, maar men geeft aan hoe kwaliteit en governance intern en extern gewaarborgd zijn - Stimuleren van EVC-gebruik 	<ul style="list-style-type: none"> - Er wordt ingegrepen als de toegankelijkheid in gevaar komt - Universiteiten en hogescholen werken beter samen met behoud identiteit - Ruimte voor maatwerk, mogelijkheid tot investeren in kwaliteit en verscheidenheid 	<ul style="list-style-type: none"> - Variatie in aanpak moet mensen kansen bieden
Identiteit van het technisch onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> - Geen expliciete uitspraken 	<ul style="list-style-type: none"> - Geen expliciete uitspraken 	<ul style="list-style-type: none"> - Geen expliciete uitspraken
Vergroting van de deelname	<ul style="list-style-type: none"> - Leerrechten kunnen inzetten bij instellingen die aan landelijke normen voldoen - Resterende leerrechten mogen later worden gebruikt bij alle geaccrediteerde instellingen/ aan instellingen die aan kwaliteitsmaatstaven voldoen - Hogere collegelden en variatie daarin - Gereguleerd open bestel - Behoud leenstelsel en studiefinanciering 	<ul style="list-style-type: none"> - Iedereen individuele leerrekening - Ervaringen met open bestel, hogere collegegelden worden geëvalueerd - Gemakkelijker om stages en gecombineerde leerwerkplekken te organiseren in MKB 	<ul style="list-style-type: none"> - Universiteiten moeten concurreren in onderwijs - Variatie in hoogte collegegelden - Selectie van studenten - Nieuwe aanbieders wordt niets in de weg gelegd
Sociale innovatie in het hoger onderwijs		<ul style="list-style-type: none"> - Aantrekkelijker maken om universitair onderzoeker of docent te worden - Het bureaucratische onderwijsmanagement moet worden afgeschaft 	<ul style="list-style-type: none"> - Open samenwerking tussen bedrijven, kennisinstellingen en overheid

2.2 Afbreukrisico's

Het kabinet constateert in de eerder genoemde notitie dat er 'onorthodoxe' institutionele hervormingen succesvol moeten worden doorgevoerd en noemt daarbij expliciet selectie bij inschrijving, collegegelddifferentiatie en een open bestel. Hiermee schiet deze notitie wel erg snel naar het benoemen van 'maatregelen'. De vraag is of het 'onorthodoxe' schuilt in juist deze maatregelen, dan wel in een meer fundamentele heroriëntatie op wat hoger onderwijs in de kennissamenleving hoort te zijn. In deze notitie wordt een poging gedaan daar iets meer gevoel voor te krijgen. Daarnaast hangt onder de vier in § 2.1 genoemde vier voorwaarden een aantal niet te verwaarlozen afbreukrisico's:

a. Als de uitval van jongeren met een allochtone achtergrond in het voortgezet onderwijs op hetzelfde niveau blijft

als nu het geval is, dan zal de gewenste doorstroom naar het hoger onderwijs niet gehaald worden. Maar ook in de overgang naar het hoger onderwijs en in het hoger onderwijs zelf vormen mensen van allochtone afkomst een kwetsbare groep waarvoor dan een extra inspanning noodzakelijk is.

- b. De notitie noemt een aantal maatregelen om het rendement te vergroten en de ongediplomeerde uitval te verminderen, die we volgens de nota moeten betitelen als 'onorthodox'. Daaronder vallen naast intensievere begeleiding en betere studiekeuze-informatie hogere selectiviteit en collegegeldverhoging. Niet uitgesloten is dat deze beide laatste inderdaad leiden tot een hoger rendement en verminderde uitval, maar dit kan ook ten koste gaan van vraaguitval. Bij het benoemen van deze maatregelen is bovendien niet nader gepreciseerd of deze betrekking zouden moeten hebben op hbo en wo, op bachelor of master. Het afbreukrisico is hier dat een generieke toepassing van dergelijke instrumenten op het gehele hoger onderwijs tot gevolg kan hebben dat er voor bepaalde groepen deelnemers geen plaats meer is in het hoger onderwijs, terwijl die met een andere benadering wel een hogeronderwijsdiploma zouden kunnen bereiken. Meer van dit soort afruilverhoudingen tussen doelstellingen en instrumenten komen verderop aan bod.
- c. Een vergroting van de deelname aan het hoger onderwijs door werkenden en niet-werkenden in het kader van een 'Leven Lang Leren' vergt pas echt onorthodoxe maatregelen, willen deze substantieel bijdragen aan het realiseren van de 50%-doelstelling. Het gaat dan namelijk echt om een cultuuromslag waarin niet langer de 18 - 25-jarige blanke in voltijd studeren deelnemer uit de hogere middenklasse centraal staat. En het gaat om een fundamenteel andere inrichting van de rechtsposities van lerenden en werkenden, waarin niet langer de scheiding van die rechtsposities het uitgangspunt is, maar juist de versmelting ervan. Terwijl de 'onorthodoxie' dus hier het meest verwacht zou mogen worden, is dit onderdeel in de notitie een van de minst uitgewerkte. Het grootste afbreukrisico hier is dat het blijft bij symboolbeleid in de marge dat weinig soelaas biedt in het daadwerkelijk dichterbij brengen van de genoemde doelstelling.

Het grootste afbreukrisico rond de notitie als geheel is echter dat het gesprek over dit onderwerp dreigt uit te monden in een discussie tussen de vertegenwoordigers van de gevestigde sectorale belangen. In dat geval kunnen we over een jaar of vijf met elkaar vaststellen dat we weinig opgeschoten zijn. Onorthodoxie houdt óók in dat partijen bereid zijn elkaar diep in de ogen te kijken en bereid zijn om over hun eigen schaduw heen te springen.

3. Wat kan en wat wil het hoger onderwijs doen?

3.1 Vier thema's

Als het gaat om de verbetering van het onderwijs, zijn we nog teveel en te vaak geneigd om eerst en vooral naar de landelijke overheid en in het bijzonder naar een minister of staatssecretaris te kijken en deze als eerst-verantwoordelijke aan te wijzen voor de kwaliteit en het functioneren van het (hoger) onderwijs. Zo dit al ooit het geval was, moeten we af van dit beeld. Uitgangspunt in deze discussienotitie is dat de hogeronderwijsinstellingen individueel en gezamenlijk een belangrijke maatschappelijke kracht vormen en moeten vormen om invulling te geven aan een maatschappelijke opdracht, waarvoor op nationaal niveau de kaders zijn uitgetekend. Het kader is hier de 50%-doelstelling, met alle nuancerings die men daarop kan aanbrengen, als afgeleide van het bredere strategisch besef dat we met het oog op onze positie in de mondiale kennissamenleving een innovatieve omslag moeten maken. De maatschappelijke opdracht voor de individuele en gezamenlijke hogeronderwijsbestuurders is alles in het werk te stellen om die doelstelling op een verantwoorde manier te halen en daarbij in reële termen aan te geven wat ze daarvoor van andere partijen - deelnemers, bij de overheid en in het arbeidsbestel, et cetera - nodig hebben om succesvol te kunnen zijn. De lijn is dus 'eerst de nek uitsteken en dan concreet aangeven wat anderen kunnen bijdragen' en niet 'afwachten tot de overheid en anderen de gunstige condities hebben geschapen'. Vanuit deze optiek bezien kunnen aan de discussie over de 50%-doelstelling vier hoofdthema's worden onderscheiden en wel de volgende.

- **Variëteit en kwaliteit.** Hierbij gaat het eerst en vooral om de ontwikkeling van een meervoudig prestige- en kwaliteitsbegrip. De kracht van het hoger onderwijs van de 21ste eeuw is het vermogen om de variëteit in de samenleving met een variëteit in het hoger onderwijs tegemoet te kunnen treden. 'Celebrating variety' moet het adagium van het Nederlandse hoger onderwijs worden
- **De positie van het bètatechnisch hoger onderwijs.** De 50%-doelstelling mag niet louter over kwantiteiten gaan. Het gaat ook om de vraag in hoeverre de 50%-doelstelling bijdraagt aan de gewenste samenstelling van de beroepsbevolking naar soorten vaardigheden. Hier liggen enkele mogelijke dilemma's en keuzemomenten. Een zorgpunt voor Nederland in dezen is de uitstraling van en de deelname aan het bètatechnisch (hoger) onderwijs.
- **Vergroting van de deelname.** De vergroting van de deelname betekent ook aandacht voor niet traditionele doelgroepen op manieren die we niet gewend zijn in het hoger onderwijs. Moeten we toe naar expliciete financiële incentives voor het opleiden van deelnemers uit deze groepen. Meer algemeen: is ons instrumentarium wel geschikt voor het genereren van voldoende variëteit in het aanbod en het kunnen deelnemen in een variëteit in opleidingsmodaliteiten?
- **Sociale innovatie in het hoger onderwijs.** Hier gaat het eerst en vooral om de mensen die in het hoger onderwijs werkzaam zijn als dragers van alle hiervoor genoemde processen. Wat kan het hoger onderwijs hieraan doen?

3.2 Variëteit en kwaliteit

3.2.1 De 'waarden' van het hoger onderwijs: meervoudige kwaliteit en meervoudig prestigestandaard

De notitie van het kabinet over het bereiken van de 50%-doelstelling gaat vooral over instrumentaties. Uiteraard gaat het uiteindelijk om concrete acties vanuit het hogeronderwijsveld, daarin voldoende ondersteund door de

overheid en door andere partners (zoals het arbeidsbestel). Maar met al deze acties in het vizier en het voluit overdenken van de consequenties van de 50%-doelstelling, ontkomen we er niet aan om stil te staan bij de maatschappelijke waarde van het hoger onderwijs. Deze paper is niet bedoeld om die fundamentele vraag ten volle te gaan beantwoorden, maar bepaalde aspecten ervan moeten wel ter discussie gesteld worden om met de concrete acties voldoende te kunnen bereiken. De stelling die hier betrokken wordt is dat we toe moeten werken naar een ander waarderingskader voor hoger onderwijs. Willen we de 50%-doelstelling daadwerkelijk realiseren, dan betekent dat een hoger onderwijs dat meerdere modaliteiten kent, die alle gelijkwaardig zijn en alle iets toevoegen aan de waarde van het hoger onderwijs in onze samenleving. Het hoger onderwijs moet niet alleen het hoger onderwijs zijn van de klassieke waarden 'selectief en prestatiegericht' en de onderwijskundige invulling die daarbij past, maar ook ruimte gaan bieden aan groepen waarvoor andere modaliteiten beter geschikt zijn om competenties als hoogopgeleide te bereiken. Naast 'selectief en prestatiegericht' betekent dat dus ook ruimte voor waarden als 'toegankelijkheid' en 'variatie in modaliteiten' waarmee instellingen zichzelf kunnen onderscheiden en er prestige aan kunnen ontlenuen. We lijken op historisch-institutionele gronden nog steeds geneigd te zijn om het klassieke beeld van het eliteonderwijs als de kwaliteits- en prestigestandaard waarnaar iedereen zich richt en die als 'hoger' of 'beter' wordt beschouwd dan elke andere modaliteit van hoger onderwijs?

Het signaal uit de Verenigde Staten

U.S. Secretary of Education Margaret Spellings heeft in september 2005 een commissie ingesteld met de opdracht om een samenhangende nationale strategie voor het postsecundair onderwijs in de VS te ontwerpen '...that will meet the needs of America's diverse population and also address the economic and workforce needs of the country's future'.³ Van de commissie is onlangs een ontwerp-rapport verschenen. Enkele uitspraken uit dit rapport:

- Too few Americans prepare for, participate in, and complete higher education – especially those underserved and nontraditional groups who make up an ever-greater proportion of the population. The nation will rely on these groups as a major source of new workers as demographic shifts in the U.S. population continue.
- We found that access to higher education in the United States is unduly limited by the complex interplay of inadequate preparation, lack of information about college opportunities, and persistent financial barriers. Inadequate high school preparation is compounded by poor alignment between high schools and colleges, which often creates an 'expectations gap' between what colleges require and what high schools produce.
- With too few exceptions, higher education has yet to address the fundamental issues of how academic programs and institutions must be transformed to serve the changing needs of a knowledge economy. We recommend that America's colleges and universities embrace a culture of continuous innovation and quality improvement by developing new pedagogies, curricula, and technologies to improve learning, particularly in the area of science and mathematical literacy.
- America must ensure that our citizens have access to high quality and affordable educational, learning, and training opportunities throughout their lives. We recommend the development of a national strategy for lifelong learning that helps all citizens understand the importance of preparing for and participating in higher education throughout their lives.

Ook achter de discussie over de maatregelen om tot meer hoger opgeleiden te komen lijken gaan ideaaltypische beelden schuil over wat hoger onderwijs hoort te zijn en welke mensen er aan horen deel te nemen. In een aantal voorstellen ligt het accent op 'selectiever en prestatiegericht'. In deze voorstellen richt men zich primair op verbetering van de benutting van het potentieel in de klassieke doelgroep van 18 - 24-jarigen die in het voortgezet

³ <http://www.ed.gov/about/bdscomm/list/hiedfuture/index.html>

onderwijs een HO-kwalificatie heeft verworven en in een gebruikelijke initiële leerroute zijn weg vervolgt. In andere voorstellen ligt het accent juist op meer flexibiliteit in leerwegen, zoeken naar modaliteiten waarin leren en werken kunnen worden gecombineerd, zoeken naar modaliteiten waarin niet-traditionele doelgroepen zich beter thuis voelen, de realisatie van een 'Leven Lang Leren'.

Wat we zouden moeten voorkomen is dat dit gesprek onttaardt in een onproductieve richtingstrijd en dat deze richtingstrijd dan ook nog goeddeels samenvalt met het onderscheid en de belangen tussen hbo en wo. Dat zou jammer zijn, temeer omdat we in de wetgeving en in de institutionele opdeling nog wel steeds het onderscheid tussen en de belangen tussen hbo en wo kennen, maar diezelfde opdeling in de dagelijkse praktijk en in het internationale krachtenspel al lang achter ons gelaten hebben. Hebben we de discussie over 'anders, maar gelijkwaardig'⁴ wel ooit achter ons gelaten?

In deze discussiepaper wordt de stelling betrokken dat we snel afmoeten van het klassieke onderscheid tussen hbo en wo en dat we het daadwerkelijk bevorderen van variëteit tussen en binnen deze beide 'deelsystemen' moeten gaan omarmen. Het zou een meer vruchtbare benadering zijn om te erkennen dat hoger onderwijs, hogeronderwijsinstellingen en de mensen die eraan deelnemen een rijke variatie kennen en moeten kennen. Dat vereist een andere, meervoudige definitie van kwaliteit en een meervoudig prestigebegrip. Juist door die variatie ontstaat er voor iedere potentiële deelnemer een 'niche' in het aanbod. 'Celebrating variety!' moet het nieuwe adagium worden. De introductie van de Associate Degree is daarvan een, nog niet door iedereen geapprecieerd, voorbeeld.

Dit vertrekpunt heeft ook gevolgen voor de eisen die het hogeronderwijsveld zou moeten formuleren voor aanpassingen in wet- en regelgeving. Teveel en te vaak laten hbo en wo zich verleiden tot het formuleren van verdeelde standpunten over de wet- en regelgeving, die hun vertrekpunt hebben in een voor beide verschillend ideaaltype van wat hoger onderwijs hoort te zijn. Dit gesprek vertaalt zich vervolgens in het politieke debat in een waterig compromis waarmee niemand echt gelukkig is. Dat dreigt ook in de benaderingen die worden gekozen voor het bereiken van de 50%-doelstelling. Beide kiezen daarin zeer verschillende accenten. De instrumentatie vanuit de overheid zou nu juist zijn vertrekpunt moeten zoeken in een meervoudige definitie van kwaliteit en een meervoudig prestigebegrip en hiervoor voldoende ruimte laten door uit te gaan van zoveel mogelijk 'modaliteit onafhankelijke' regelgeving en bekostiging. De gelijkvormigheid in het bestaande instrumentatie voor het hoger onderwijs, waarbij voor alle instellingen onder zeer verschillende omstandigheden dezelfde condities gelden, is dodelijk voor het bereiken van de 50%-doelstelling. Het is een grove tekortkoming in de notitie van het kabinet dat deze hete aardappel volledig onbesproken blijft en niet met meer diepgang is gekeken naar de consequenties van die 50%. Als we het echt menen met de 50%-doelstelling, dan heeft dat veel grotere consequenties dan de notitie zichtbaar maakt. We zullen toe moeten naar een regelgeving, bekostiging, deelnamerecht, collegegeldsystematiek, et cetera die recht doen aan die veel grotere variëteit en die meerdere modaliteiten van hoger onderwijs daadwerkelijk mogelijk maken. Hoe gaan we dat realiseren? Dat is de uitdaging waar we de komende jaren voor staan in het Nederlandse hoger onderwijs.

De vraag is dan wie die handschoen moet oppakken. De creativiteit zal hier toch van de traditionele en de minder traditionele aanbieders van hoger onderwijs moeten komen. Die zullen echt (nog) meer werk moeten gaan maken van het gezamenlijk en afzonderlijk opzetten van nieuwe initiatieven om meer kleur, exclusiviteit en aantrekkelijkheid in het hoger onderwijs terug te brengen. Exclusiviteit is hier niet bedoeld in de betekenis van een focus op een beperkte elite, maar exclusiviteit in de zin van serieuze aandacht voor verschillen en deze tot uitdrukking brengen in de directe leeromgeving van de deelnemer én zichtbaar voor diens persoonlijk netwerk. Ook diens persoonlijk

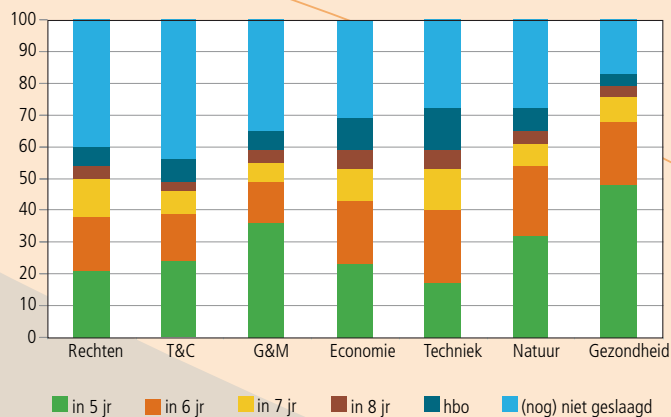
4 Dit was in de jaren zeventig en tachtig het adagium waaronder in veel landen de discussie werd gevoerd over 'academic drift' en de verhouding tussen de universiteiten en de tweede 'tier' van het hoger onderwijs.

netwerk, omdat dit in belangrijke mate medebepalend is voor de levensstijl en waarden die de deelnemer meebrengt. Of een leeromgeving aantrekkelijk is, hangt ten nauwste samen met de levensstijl van de persoon. Om alle misverstanden te voorkomen: dit is iets heel anders dan de vrager het aanbod laten bepalen ('vraaggestuurd'). Waar het om gaat is te begrijpen hoe de deelnemer en diens persoonlijke omgeving in elkaar zit en daarop in het aanbod van het hoger onderwijs weten aan te sluiten. Er zijn goede voorbeelden te vinden waarbij het Nederlandse hoger onderwijs daarin geslaagd is, zoals bijvoorbeeld de Roosevelt Academie, maar ze zijn te zeldzaam of ze worden onvoldoende zichtbaar in de buitenwereld. Het moge duidelijk zijn dat een dergelijke strategie grote gevolgen heeft voor de organisatie en de positie van de 'professional', maar ook voor de huisvesting, de inrichting van de fysieke en virtuele leeromgeving. De institutionele structuur van het hoger onderwijs (en trouwens ook van het middelbaar beroepsonderwijs) biedt een prachtkans om te laten zien dat grootschaligheid in organisatie juist kansen biedt om 'maatwerk' (alweer niet in de zin van puur vraaggericht werken) en variëteit te combineren en af te komen van de politieke en mediaweerzin tegen 'grote, bureaucratische instellingen'. Dat verhaal over grootschaligheid klopt gewoon niet, maar instellingen doen er (te) weinig aan om dat te ontzenuwen. Nogmaals: 'Celebrating variety' - 'Leve de variëteit' - moet het adagium worden van het Verenigde Hoger Onderwijs Nederland.

3.2.2 Intensiever, meer prestatiegericht en selectiever

Het leeuwendeel van de mensen die worden toegelaten tot het hoger onderwijs beschikken ook daadwerkelijk over de competenties om de eindstreep te halen. Toch slagen ze daar niet altijd in, ook al is studeren hun dagtaak. Wanneer we kijken naar de rendementen (bachelors) in het hoger beroepsonderwijs en in het wetenschappelijk onderwijs dan zijn hierin de volgende patronen te onderkennen.

Cohort 1001/02, met vwo-diploma, in procenten



Bron: OCW

In het hbo neemt het aantal mensen dat in het eerste jaar vertrekt zonder diploma langzaam toe, van 17% in 1993 tot 21% in 2002. De variatie in rendement en verblijfsduur tussen de opleidingsgebieden is beperkt. In 2005 lag het verwachte slaagpercentage per opleidingsgebied tussen de 63% (Onderwijs, Economie, Gedrag en Maatschappij) en de 69% (Gezondheid). Het verwachte slaagpercentage voor het hbo als geheel ligt hoger, namelijk op ongeveer 73%, wat een gevolg is van relatief veel voorkomend switchen, hetgeen de sectorrendementen ten opzichte van het totaal verlaagt. Het vertrek zonder diploma is dan nog steeds ongeveer 27%. In het wo ligt dat wat anders. Door de herstructurering is het op dit moment nog lastig om vergaande uitspraken te doen over de rendementen, maar het valt op dat de variatie in rendementen naar opleidingsgebied er veel groter is dan in het hbo. Terwijl rendementen van 80% of meer in de sector Gezondheid of ruim 70% in de sector Techniek - als relatief 'zwaar' te boek staande opleidingen - niet ongewoon zijn, halen de sectoren Taal en Cultuur of Rechten met moeite de 60%. Wat bij deze laatstgenoemde twee sectoren bovendien opvalt, is dat de uitval er relatief laat plaatsvindt.

Het propedeuserendement na drie jaar ligt bij rechten ongeveer op het wo-gemiddelde en is ook bij Taal en Cultuur nog altijd 67% (dus nog 10%-punten boven het uiteindelijke rendement). Ter vergelijking: het vergelijkbare propedeuserendement bij Medicijnen ligt op ongeveer 90%. Een al langer bekende belangrijke verklarende factor voor deze verschillen is de begeleidingsintensiteit en structurering van de programma's.⁵ Volgens de onderwijsraad en empirische bronnen zou hier een belangrijk aangrijpingspunt voor hogere rendementen, of tenminste een meer efficiënte aanwending van middelen, kunnen liggen in een grotere selectiviteit in combinatie met een intensiever, beter gestructureerd onderwijsprogramma in vooral de eerste jaren van de opleiding. De selectiviteit zou er dan uit moeten bestaan om mensen die in de eerste jaren van hun studie te weinig studievoortgang maken uit de opleiding te kunnen verwijderen, terwijl de intensiteit moet bestaan uit meer contacturen. Juist de combinatie van beide zou een sterke zelfselecterende werking kunnen hebben, waardoor degenen die aan de studie beginnen, dat doen vanuit een andere studiehouding en dus ook een grote bereidheid tonen om deze daadwerkelijk af te ronden. Hierbij past de kanttekening dat de selectiviteit in de sector Gezondheid onder invloed van de numerus fixus van nature eveneens hoog is. Uiteraard kost zo'n intensivering van de programma's, zeker bij een massaopleiding als rechten, veel geld. De instellingen zullen een bereidheid moeten hebben om die investering ook daadwerkelijk te doen! Maar met enige creativiteit biedt het wellicht ook mogelijkheden om het onderwijs in een dergelijke faculteit op een geheel andere leest te schoeien, waardoor het massakarakter transformeert naar een veelheid van kleinere gemeenschappen, waarin mensen zich meer thuis en 'academisch gecommitteerd' voelen. Natuurlijk kost het extra geld, maar de kost gaat ongetwijfeld voor de baat uit als instellingen in staat zijn om een zichtbaar beter product aan te bieden en resultaten vergaand te verbeteren.

Het bovenstaande is zonder meer een effectieve strategie voor bepaalde delen van het hoger onderwijs, waarin het accent ligt op het effectief opleiden van jongeren binnen een vaste, vooraf gegeven en ongedeelde opleidingsstructuur in de vooronderstelling dat deze aan onderwijs volgen een volledige dagtaak hebben. Het no-regret element erin is de intensieve begeleiding en de bijbehorende condities (onvoldoende voortgang maken = vertrekken), op een manier die functioneel is binnen de structuur van een voltijdse dagopleiding die in een vaste tijdsperiode wordt afgerond. Daarachter schuilt dus één beeld over wat hoger onderwijs kan zijn - en hoe mensen hoger onderwijs kunnen te volgen - dat niet voor elk type deelnemer even aantrekkelijk of haalbaar is. Met andere woorden: het optimaliseren van opleidingen binnen deze structuur vanuit de waarden 'prestatiegericht en selectief', werpt drempels op voor mensen die zich hierbij om de ene of de andere reden niet op hun plek voelen, maar die zich in een andere modaliteit (mogelijk) wel de competenties als hoger opgeleide zouden kunnen eigen maken. Wil de doelstelling van 50% gehaald worden, dan zal er ook voor deze groepen een plaats moeten zijn in het Nederlandse hoger onderwijs in de vorm van een aanbod in geheel andere, zo niet onconventionele ('onorthodoxe'), modaliteiten.

3.2.3 Kwaliteitsdaling ligt op de loer?

Het streven naar meer hoger opgeleiden is geen 'free lunch'. Het betekent dat er veranderingen nodig zijn in de toeleveringsroutes naar het hoger onderwijs, waarvan de voornaamste nog steeds de directe en indirecte (= met één of enkele jaren vertraging). Relevante factoren in dit verband zijn:

- a. de sterke verandering van de samenstelling van de deelname aan en de uitstroom uit het voortgezet onderwijs in termen van autochtone/allochtone herkomst, vooral in de randstedelijke gebieden;
- b. de 'winst' is niet te halen in de uitstroom uit het vwo, maar vooral uit de uitstroom uit havo en mbo.

De eerste ontwikkeling vereist uiteraard eerst en vooral inspanningen in de verschillende soorten van het voortgezet onderwijs en al daaraan voorafgaand in het primair onderwijs, de voorschool en het sociaal beleid meer in het algemeen. Wat betreft het primair onderwijs en de voorschool zijn daadwerkelijk effectieve additionele inspanningen

⁵ In Nederland werd dit verschijnsel al in de jaren tachtig onderzocht en beschreven door v.d. Drift, K.D.J.M. & Vos, P. (1987) *Anatomie van een leeromgeving*. Swets & Zeitlinger, Lisse.

die daar in 2007 genomen zouden worden pas kort voor of na de horizon van 2020 merkbaar in de uitstroom van het hoger onderwijs. Wat betreft de inspanningen in het voortgezet onderwijs (vooral vmbo, mbo en havo) is de horizon korter. Ervan uitgaande dat we erin slagen hiervoor een effectief beleid te ontwikkelen zodat de voor hoger onderwijs gekwalificeerde uitstroom uit het voortgezet onderwijs zich volgens de trend van de afgelopen jaren blijft ontwikkelen tot een niveau waarbij in van de in 1994 geboren en in 2020 58% deelneemt aan het hoger onderwijs, dan nog betreft dit een groep met andere achtergrondkenmerken dan de klassieke instroom in het hoger onderwijs. Dat betekent dat ook het hoger onderwijs zich zal moeten aanpassen aan deze nieuwe uitstroompopulatie van het voortgezet onderwijs en additionele inspanningen zal moeten leveren om het niveau van de uitstroom op peil te houden. Nadere voorstellen op dit punt komen aan de orde in § 3.4.1. Het feit dat de winst vooral te halen is in termen van een hogere doorstroom vanuit het mbo en het havo impliceert dat de groei van de uitstroom uit het hoger onderwijs eerst en vooral via het hbo verloopt. Bij elkaar opgeteld betekent dit voor het hbo een forse hypotheek.

De hypotheek bestaat hieruit dat er een grote druk wordt gelegd op het aannemen van zoveel mogelijk deelnemers, zeker in richtingen waarin zich ernstige tekorten op de arbeidsmarkt voordoen of dreigen te gaan voordoen. Als het voortgezet onderwijs dan niet de deelnemers aflevert met de noodzakelijke kennis en competenties op aan het hbo te kunnen deelnemen, dan ligt er op de hogescholen een risico van kwaliteitsverlies en imagoschade (het bekende beeld van de 'ondraaglijke lichtheid') én een druk om zelf te zorgen voor het aanvullen van de kennis- en vaardigheidstekorten. Ook dat kent zijn grenzen. De recente entreetoets rekenvaardigheid bij de lerarenopleidingen is hiervoor illustratief. Toch is het verwijtend wijzen naar het voortgezet onderwijs ook niet de gewenste oplossing. Het hbo zal veel doen op het gebied van communicatie met de toeleverende onderwijsvormen en bewaking van zowel de entreeniveaus als de eindniveaus van hun onderwijs.

3.3 De positie van het bètatechnisch hoger onderwijs

3.3.1 50% of 15%: kunt u kiezen voor beide of moet u kiezen voor één van beide?

De in de vorige paragraaf (§ 2.2.3) aangehaalde discussie over het risico van een negatieve kwaliteitsspiraal is een illustratie van een andere waarneming, namelijk dat de ambitie 'de helft van Nederland hoogopgeleid' vooral een de discussie betreft over een getal en over kwantiteiten aan hoger opgeleiden. Een al te grote fixatie op de 50% kan er toe leiden dat we straks 'meer hoger opgeleiden hebben, maar tegelijkertijd van een soort die weinig zal bijdragen aan het groeipotentieel van onze welvaart. Er wordt dan te weinig een relatie gelegd met de vraag naar de samenstelling van deze hoger opgeleiden en - in het verlengde daarvan - met de discussie over de vraag welk soort land we in de toekomst willen zijn en welke uitdagingen we met elkaar hebben. Een specifiek aspect hiervan betreft de vraag naar en het aanbod van bètatechnisch opgeleiden. Voor degenen die bekend zijn met de doelstellingen van het Platform Bèta Techniek, behoeft het geen betoog dat het percentage afgestudeerden dat een bèta- of technische opleiding heeft voltooid in Nederland slechts 16% bedraagt, terwijl dat in de OESO-landen gemiddeld op 22% zit. Finland, Frankrijk en Duitsland zitten zelfs rond de 30%. Dan spreken we nog niet eens over de schamele participatie van vrouwen in het bètatechnisch hoger onderwijs. Het contrast met de wiskunde-prestaties van jongens en meisjes van 15 jaar is nergens zo groot, want daarin blinkt Nederland juist uit. Klaarblijkelijk heeft Nederland een moeilijk te doorgronden institutioneel en cultureel probleem, waar we slechts met moeite stapjes in weten te zetten. Maar laten we niet de moed verliezen.

De ambitie is om van die 16% met de inspanningen van het Platform Bèta Techniek straks uit te komen op een procent of 18 (15% meer ten opzichte van het huidige). Nu gaat het natuurlijk niet om de exacte aantallen en gegoochel met cijfers (al zou die analyse in diachronisch perspectief wel een keer gemaakt moeten worden, maar dat voert te ver in het kader van dit paper), maar de vraag die aan de orde moet komen is, is die in de hiërarchie in

doelstellingen. Als we én toe willen naar 50% hoogopgeleid in de leeftijdscategorie 25 - 44 jarigen in 2020 én we willen tegelijkertijd dat het aandeel bètatechnisch hoger opgeleiden in die leeftijdscategorie stijgt, wat vragen we dan van onze jongeren in het funderend onderwijs, in de Tweede Fase van het voortgezet onderwijs en die in het middelbaar beroepsonderwijs. Welke mechanismen zetten we hier in gang?

Een belangrijke overweging die we hierbij in ogenschouw moeten nemen is de volgende. Stel dat we er de komende jaren met elkaar in slagen om meer jongeren ertoe te bewegen om een technisch profiel in het voortgezet onderwijs te kiezen of een technische opleiding in het mbo te volgen, wat willen we dan dat ze vervolgens gaan doen en hoe brengen we dat in de 'gelegenheidsstructuur'⁶ die we deze jongeren bieden tot uitdrukking. Willen we in dat verband dat jongeren met een technische beroepsopleiding op mbo-niveau als hoogwaardig vakman gaan werken, of hebben we liever dat ze meteen doorstromen naar het hoger onderwijs om daar een opleiding in het hoger economisch onderwijs, het sociaal agogisch onderwijs et cetera kiezen en aldus bijdragen aan het snel bereiken van de 50%-doelstelling? Dit lijkt een demagogische vraag, maar wie de keuzepatronen in het onderwijs enigszins kent, onderkent dat dit een reële vraag is: kiezen voor 'hoger' staat niet zelden gelijk aan 'wegkiezen' van techniek. Dat wordt bevorderd als we in de gelegenheidsstructuur tot uitdrukking brengen dat we het waarderen als jongeren in voltijds dagonderwijs doorstromen naar het hoger onderwijs in plaats van als vakman te gaan werken en hen op een later tijdstip alsnog de gelegenheid geven om in een traject van leren en werken hun loopbaan op weg naar hogere competentieniveaus voort te zetten. Dit wordt nog eens bevorderd door het no-regret karakter van het bètatechnisch vakkenpakket: je kunt er nog alle kanten mee op.

We zullen dus serieus onder ogen moeten zien of de 50%-doelstelling en de 15%-doelstelling wel met elkaar verenigbaar zijn en, zo ja, onder welke condities. Op grond daarvan zal het hoger onderwijs, en wellicht in het bijzonder het hoger technisch onderwijs, een strategie moeten uitstippelen in de verhouding tussen beide doelstellingen.

3.3.2 Identiteit en imago van het bètatechnisch hoger onderwijs

Over het bètatechnisch onderwijs bestaan - zeker waar het hbo betreft - twee beelden. Het eerste beeld is dat de technische opleidingen de afgelopen jaren veel innovatieve activiteiten hebben ontplooid. Hiertoe was alle aanleiding, gelet op de structurele leegloop van het technisch onderwijs, die herstructurering van opleidingen noodzakelijk maakte en tegelijkertijd een grote maatschappelijke druk om het aantal bètatechnisch opgeleiden juist sterk uit te breiden. Onder deze druk zijn op meerdere plaatsen in het hoger technisch onderwijs - niet zelden in samenwerking met het middelbaar technisch onderwijs - innovatieprojecten opgestart, die nationaal waardering en belangstelling hebben getrokken. Maar trying hard is not good enough: ondanks deze 'successen' is de opbrengst in termen van daadwerkelijke vernieuwing en een daadwerkelijk grotere aantrekkingskracht van het technisch onderwijs uitgebleven. De opleidingen kennen, zowel bij de hogescholen als bij de universiteiten nog steeds een imago als opleidingen voor de 'nerds'. De betreffende opleidingen zouden te karakteriseren zijn als relatief gesloten gemeenschappen van docenten en studenten met dezelfde passie. Een veelgehoord geluid is dat de vernieuwingen toch eerst en vooral hun referentiepunt hebben binnen de bestaande opleidingen en de problemen die zich daar voordoen. Voor zover de buitenwereld wordt betrokken in de veranderingsprocessen is dat eerst en vooral vanuit een binnen de instelling bedachte innovatie, waaraan het afnemende veld een bijdrage kan leveren. Innovaties waarbij de behoeften van de buitenwereld en de leefwereld van mogelijke deelnemers tot vertrekpunt wordt genomen, zijn klaarblijkelijk veel zeldzamer. Bovendien staan de opleidingen niet bekend als actief op het gebied van de internationalisering. Daarmee lijkt het technisch onderwijs gevangene van zijn eigen positie en dat creëert voor de

6 Onder gelegenheidsstructuur verstaan we het geheel aan institutionele arrangementen en de hierin besloten waarden en incentives, waardoor het voor mensen aantrekkelijker is om bepaalde keuzen over hun leven wel te maken en andere juist niet.

bestuurders een aantal lastige dilemma's en beperkingen. Meebewegen met de signalen uit de buitenwereld is daardoor niet gemakkelijk. Enkele van de meest prangende lichten we hieronder nader toe.

Het eerste dilemma is dat tussen de breedheid van de opleiding en tegelijkertijd het blijvende belang van excellentie in het vakgebied. Zeker bij de TU's zijn maar weinig abiturienten van het voortgezet onderwijs voldoende toegerust om aan de huidige eisen te kunnen voldoen. Een programma wat toegankelijker is voor een breder publiek, betekent bijna onvermijdelijk dat ook concessies moeten worden gedaan aan die exclusiviteit.

Een tweede aspect is de structuur van de opleidingen. Bij de totstandkoming van de BaMa-structuur hebben de TU's een technische knip in de opleidingen gemaakt, maar is en blijft de ingenieursgraad verbonden aan de Mastersopleiding. Door deze vijfjarige ingenieursopleidingen staat de Nederlandse ingenieur internationaal te boek als iemand die het vak ten volle verstaat. Natuurlijk is het mogelijk om ingenieurs in drie jaar op te leiden, zoals de Engelsen feitelijk doen, maar niet zonder in te leveren op het 'all-round'-karakter en het kwaliteitsniveau. Bij de TU's wordt dat veelal beleefd als 'inleveren'.

Een derde aspect betreft de vergroting van de deelname door zich te richten op andere groepen dan de klassieke initiële instroom, zoals oudere deelnemers. De inspanningen die op dat gebied gedaan zouden moeten worden zijn vermoedelijk groot, terwijl de opbrengst in termen van extra deelnemers aan de opleidingen vermoedelijk zeer beperkt zijn. Vermoedelijk geldt dit niet alleen voor de TU's, maar ook voor het HTO aan de hogescholen en de exacte richtingen aan de overige universiteiten.

Kan het hoger technisch onderwijs dan helemaal niets ander doen dan in deze gevangenis blijven zitten? Zowel de hogescholen als de universiteiten afzonderlijk, maar misschien juist vooral in onderlinge samenwerking zouden - voortbouwend op wat er de afgelopen jaren allemaal al in gang is gezet - in aansluiting op het betoog in §3.2.1 toch in staat moeten zijn om op zichtbare manier gestalte te geven aan een nieuwe variëteit. Deze zou kunnen bestaan uit de (gezamenlijke) oprichting van nieuwe 'winkeltjes' in het technisch onderwijs, met een eigen 'beeldmerk' en een eigen uitstraling en een eigen kwaliteitsprofiel, uit de oprichting van een meer op internationalisering georiënteerd aanbod, ... Het gaat daarbij dus niet om een zelfstandige imago-campagne, ook niet om een klassieke 'herstructurering van het aanbod', maar juist om het neerzetten van een nieuw concept van technisch onderwijs, waarin inhoud, verpakking en maatschappelijk effect één geheel vormen.

3.4 De culturomslag vertaald in nieuwe bestuurlijke arrangementen

3.4.1 Nieuwe financiële instrumenten met het oog op 'equity' gevraagd

In § 3.2.3 hebben we uitvoerig stilgestaan bij een meervoudig kwaliteitsbegrip en een meervoudige waardering voor hoger onderwijs. We hebben daarbij vastgesteld dat de gelijkvormigheid in de bestaande instrumentatie voor het gehele hoger onderwijs, waarbij voor alle instellingen onder zeer verschillende omstandigheden dezelfde condities gelden, dodelijk is voor het bereiken van de 50%-doelstelling. Zo vormden aan de vier grote hogescholen in de westelijke Randstad⁷ de deelnemers met een allochtone achtergrond een kwart van hun totale instroom. Deze vier instellingen herbergen daarmee meer dan de helft van alle instromende allochtonen in 2005.

Tabel 1: Aandeel allochtonen in de instroom 2005, Randstadhogescholen en overige

	Totaal 2005	Allochtoon 2005	% Allochtonen
Vier Randstadhogescholen	32.581	7.995	25
Overige	77.599	6.013	8
Totaal	110.180	14.008	13

Bron: HBO-raad, feiten en cijfers

⁷ Hogeschool van Amsterdam, Hogeschool Rotterdam, INHOLLAND en de Haagse Hogeschool.

Hun aandeel zal juist daar naar verwachting nog verder (moeten) groeien. Tegelijkertijd is bekend dat het met een goed resultaat opleiden van deze nieuwe doelgroepen een veel grotere inspanning vergt dan de klassieke populatie van het hoger beroepsonderwijs. Dat hier een grote inspanning geleverd moet worden en daarmee veel winst valt te behalen, blijkt uit de volgende tabel, waarin voor de vier eerder genoemde hogescholen met een percentage allochtonen van rond de 25% de rendementcijfers in relatie tot etniciteit worden weergegeven. Uit deze vergelijking blijkt dat de 'afstand' tussen allochtonen en autochtonen 15 - 20 procentpunten in het rendement na vijf jaar bedraagt.

Tabel 2: 5-jaar rendementen autochtoon/allochtoon vier Randstadhogescholen, cohort 2000

	Haagse Hs	INHOLLAND	Hs Rotterdam	Hs Amsterdam
Autochtoon	48,9%	51,9%	48,2%	44,5%
Allochtoon	27,5%	29,7%	30,5%	30,9%

Bron: HBO-raad, feiten en cijfers

Maar hoe bereiken we dat het voor instellingen voldoende aantrekkelijk wordt of blijft om deze niet-traditionele groepen die een extra inspanning vergen op te leiden? Sinds de jaren tachtig van de vorige eeuw is een dogma in de Nederlandse onderwijspolitiek dat de compensatie voor achterstanden in de bekostiging alleen nodig is in het primair en voortgezet onderwijs. Op het moment dat iemand een kwalificatie voor hoger onderwijs heeft bereikt, zijn de uitgangspunten gelijk, zo vervolgt de hieraan ten grondslag liggende redenering. De principiële vraag is hieraan de orde of dit uitgangspunt nog langer gehandhaafd kan blijven. De stelling in dit discussiepaper is dat de 50%-doelstelling alleen bereikt kan worden als we het er met elkaar over eens worden dat dit niet het geval is. Aangezien het opleiden van allochtone deelnemers én een belangrijke bijdrage levert aan de 50%-doelstelling én tegelijkertijd een grotere inspanning vergt van instellingen zou het een passend beleid zijn om hieraan in de bekostiging expliciet uitdrukking te geven. Twee mogelijke varianten voor dergelijke incentives zijn de zogenaamde 'access agreements' en een gewichtenregeling, zoals we die ook voor het funderend onderwijs kennen.

Dit laatste zou betekenen dat er in de bekostiging van allochtone studenten of studenten met een lage SES-achtergrond wordt gerekend met een wegingsfactor - bijvoorbeeld 1,25 van de 'normale' bekostiging - of dat hogescholen met een cumulatie van deze studenten in aanmerking komen voor een additionele vergoeding.⁸ Nadere verkenning zou moeten uitwijzen welke precieze systematiek hiervoor het meest aangewezen is.

Een andere - aparte of met een gewichtenregeling te combineren - mogelijkheid is het introduceren van zogenaamde 'access agreements' naar Engels model in combinatie met de flexibilisering van de collegegelden. In dat geval wordt de mogelijkheid voor een instelling om hogere collegegelden te heffen gekoppeld met een set van doelstellingen op het gebied van de toegankelijkheid van de instelling voor zwakkere doelgroepen. Van de instellingen wordt in dat geval verwacht dat ze een deel van het geld dat ze verwerven met de hogere collegegelden weer inzetten voor het bevorderen van de deelname van ondervertegenwoordigde groepen en hoe ze dat gaan doen. Dergelijke afspraken worden vastgelegd in een soort contract met een looptijd van vijf jaar. De contracten zijn uiteraard niet uniform, maar

⁸ In het basisonderwijs is de gewichtenregeling per 1 augustus 2006 zodanig aangepast dat etniciteit als zodanig geen criterium meer is. In het voortgezet onderwijs verandert de zogenaamde cumi-regeling vanaf 1 januari 2007 in een 'leerplusarrangement'. In plaats van een regeling waarbij het geld verdeeld wordt op grond van het aantal allochtone leerlingen kom een nieuwe die middelen verdeeld over scholen, op basis van een indicator voor de stapeling van achterstandleerlingen en -problemen. Hierdoor komen de middelen minder versnipperd terecht bij de scholen waar deze het hardst nodig zijn en meer doelgericht kunnen worden ingezet.

kunnen per instelling een verschillende mix van afspraken bevatten, mits deze realistisch en tegelijkertijd voldoende ambitieus zijn. Het is dus ook niet mogelijk en ook niet de bedoeling om alle instellingen met elkaar te vergelijken. Uiteraard is het als referentiepunt voor de beoordeling van de ambities en prestaties van een instelling wel mogelijk om qua profiel enigszins op elkaar lijkende instellingen met elkaar te vergelijken (een soort benchmarking tussen op elkaar gelijkenden onder elkaar). Een bijkomend voordeel van zo'n systeem zou bovendien kunnen zijn dat het instellingen dwingt om meer werk te gaan maken van institutional research, dat wil zeggen onderzoek naar hun deelnemerspopulaties, de markten en doelgroepen waaruit hun deelnemers geworven worden en de resultaten die ze daarmee weten te bereiken. Het dwingt instellingen om veel alerter te worden op hun mogelijkheden en daadwerkelijke prestaties.

Dit alles vanuit het uitgangspunt dat de huidige bekostiging wellicht toch teveel de middelmatigheid tot norm neemt en dus ook die middelmatigheid genereert. De formula funding zoals deze in het Nederlandse hoger onderwijs sinds het einde van de jaren zeventig van de vorige eeuw opgeld heeft gedaan was uiteraard zeer functioneel in het veranderingsproces dat toen plaatsvond in de verhouding tussen staat en hoger onderwijs, de toen geldende opvattingen over verdelende rechtvaardigheid bij de middelenallocatie en de grote institutionele veranderingen (met name in het hbo) in die tijd. In het huidige tijdsgewricht met meer competitie tussen instellingen, veel opener grenzen, meerdere inkomstenbronnen, een geheel andere soort studenten en de behoefte aan veel meer variëteit krijgt de huidige bekostiging welhaast een wat 'klinische' klankkleur. Ook de politieke patstelling op het gebied van een door de staat te garanderen toegankelijkheid van het hoger onderwijs komt daarmee in een ander, beter bij deze tijd passend, perspectief te staan. Dit alles is voor de instellingen vast niet zo'n eenvoudig gesprek, maar het zou wel gevoerd moeten worden.

3.4.2 De prijs van (niet) flexibele leertrajecten

Eerder hebben we vastgesteld dat we toemoeten naar een regelgeving, bekostiging, deelnamerecht, collegegeldsystematiek, et cetera die recht doen aan die veel grotere variëteit en die meerdere modaliteiten van hoger onderwijs daadwerkelijk mogelijk maken. Ondanks alle retoriek over het tegendeel is de bestaande regelgeving - en dat geldt ook voor de leerrechtssystematiek en het Wetsvoorstel hoger onderwijs en onderzoek - nog steeds doordrenkt van twee uitgangspunten:

- de scheiding van de rechtsposities van leren en werken
- de klassieke ideale onderwijsleerweg in één instelling met verblijfsduur gelijk aan cursusduur.

Sterker nog: het systeem van leerrechten, dat nu dreigt te worden ingevoerd, is een regelrechte hinderpaal bij het bereiken van de 50%-doelstelling. Het miskent de rijkdom aan mogelijkheden om in meerdere varianten (deeltijd, combinaties van leren en werken, e-learning/blended learning) en tijdschema's aan hoger onderwijs deel te nemen en hierin succesvol te zijn. Het kent slechts één modaliteit, namelijk de voltijdse opname van een leerrecht voor een periode van een half jaar. Daardoor wordt de eerdere mogelijkheid van tenminste nog een deeltijdse variant volledig achter ons gelaten. Het leerrechtensysteem dat nu exclusief voor de open universiteit in de wet is opgenomen zou, als alternatief voor de voltijdse opname, al veel meer soelaas bieden, aangezien dat de mogelijkheid biedt om de leerrechten tijdonafhankelijk per moduul op te nemen. Wat zou er op tegen zijn om dat als een tweede modaliteit bij alle instellingen in het hoger onderwijs mogelijk te maken?

Een vergroting van de deelname aan het hoger onderwijs door werkenden en niet-werkenden in het kader van een Leven Lang Leren vergt pas echt onorthodoxe maatregelen, willen deze substantieel bijdragen aan het realiseren van de 50%-doelstelling. Het gaat dan namelijk echt om een cultuuromslag waarin niet langer de '18 - 25-jarige blanke in voltijd studerende deelnemer' uit de hogere middenklasse als enige centraal staat. En het gaat om een fundamenteel andere inrichting van de rechtsposities van lerenden en werkenden, waarin niet langer de scheiding van die rechtsposities het uitgangspunt is, maar juist de versmelting ervan. Terwijl de 'onorthodoxie' dus hier het

meest verwacht zou mogen worden, is dit onderdeel in de notitie van het ministerie ongeveer de minst uitgewerkte. Het grootste afbreukrisico hier is dat het blijft bij symboolbeleid in de marge dat weinig soelaas biedt in het daadwerkelijk dichterbij brengen van de genoemde doelstelling. We zullen voorlopig niet bereid zijn om de prijs te betalen die nodig is om deze doelstelling te bereiken. Toch is het, gelet op de lange termijnontwikkeling nodig om hiervoor aandacht te vragen en tot actie op te roepen van de kant van de hoger onderwijsinstellingen. Immers, als we serieus toe willen naar levenslang leren in het hoger onderwijs (willen we dat echt?), dan zal er ook een meer uitgewerkte strategie moeten komen om dat te bereiken. Zonder zo'n uitgewerkte strategie zal het blijven bij 'rommelen in de marge' en in feiten een deel van de markt laten liggen voor nieuwe aanbieders van hoger onderwijs. Dat roept in het kader van dit betoog de vraag op of het hoger onderwijs bereid om, bijvoorbeeld gezamenlijk met de werkgevers- en werknemersorganisaties, zo'n langere strategie voor het combineren van de rechtsposities van leren en werken en levenslang leren uit te werken.

3.4.3 Open bestel

De bestaande regelgeving en conventies houden het hoger onderwijs gevangen in de klassieke aanbodmodaliteiten. Maar ook de cultuur in de organisaties het 'waardennetwerk' drukt de bekostigde hoger onderwijsinstellingen (hbo en wo) bij voortduring in het aanbieden van de klassieke modaliteiten en komt niet veel verder dan het maken van varianten hierop. Moet de vernieuwing dan toch van buitenaf, vanuit nieuwe instellingen worden aangedragen, zoals ook de vernieuwing in het hoger onderwijs in het verleden impulsen heeft gekregen door toevoeging van nieuwe generaties instituties?

Als instellingen zoals het LOI in staat zijn om accreditaties te verwerven voor opleidingen in het hoger onderwijs en hiervoor modaliteiten weten te creëren die voldoende aantrekkelijk zijn voor niet-traditionele doelgroepen, wat is er dan op tegen om ze hiervoor ook toegang tot de financiering uit publieke kas voor te geven? Wordt het thans bekostigde hoger onderwijs hier slechter van? Of zou het deze 'opening' van het bestel juist moeten willen als teken van kracht?

3.5 De sociale innovatie in het hoger onderwijs

Tot slot nog een vierde thema. Hoewel het niet uitvoerig is uitgewerkt, ligt hier één van de belangrijkste aangrijpingspunten voor acties die het hoger onderwijs zelf kan ondernemen. Dit betreft het HRM-beleid. Het hoger staat voor een aantal grote opgaven, zo blijkt uit het voorafgaande. Het moet deze opgave realiseren met een personeelsbestand dat in de komende 5 - 10 jaar op grote schaal met pensioen zal gaan. Daarmee doemt een nieuw vraagstuk op, want het probleem waar de rest van de samenleving mee kampt - een tekort aan hoogopgeleiden en de behoefte aan alleen nog maar méér hoogopgeleiden - slaat ook terug op het bestel dat deze hoogopgeleiden moet 'produceren'. En dan hebben we het nog niet eens specifiek over de bètatechnische richtingen. Dit betekent dat de hogeronderwijsinstellingen hetzelfde zullen moeten gaan doen dan ze van deelnemers en werkgevers nodig hebben: leren en werken combineren, doceren en werken combineren. Ieder zal hier zijn verantwoordelijkheid moeten nemen. Voor werkgevers in de rest van de samenleving is het van groot belang om ervoor te zorgen dat de opleidingscapaciteit in het hoger onderwijs op peil blijft en ook over actuele kennis beschikt. Het vanuit de marktsector wegtrekken van, bijvoorbeeld, bètatechnisch opgeleiden uit de hogeronderwijsinstellingen betekent het plegen van roofbouw op de eigen human resources van de iets verder weg gelegen toekomst. Omgekeerd is het voor de variatie in de loopbaan van docenten in het hoger onderwijs aantrekkelijker om niet alleen docent te zijn, maar de loopbaan ook nog in te vullen met andere activiteiten: onderzoek binnen de instellingen, maar ook het bijdragen aan kennisontwikkeling en -toepassing in bedrijven. Het HRM-beleid van het hoger onderwijs moet dus op zoek naar mogelijkheden voor het personeel om hun rol als docent te combineren met andere rollen. Het HRM-beleid moet ruimte en mogelijkheden om mobiliteit te genereren. De samenstelling van het het personeel van hogescholen en universiteiten moet een goede afspiegeling vormen van de samenstelling van de deelnemerspopulatie. Het

personeelsbestand moet het vermogen hebben, en zich uitgedaagd voelen, tot creativiteit en ondernemerschap in de vormgeving van het onderwijsaanbod. Aan deze sociale innovatie in het personeelsbestand zal de komende jaren hard getrokken moeten worden. Een mogelijkheid om hiervoor ruimte te creëren zou kunnen bestaan uit een 'zilveren regeling', waarvoor de overheid de aanvullende financiering voor rekening neemt. De regeling bestaat hieruit dat het personeel van ouder dan - bijvoorbeeld - 53 jaar de mogelijkheid houdt om te blijven werken binnen de hogescholen en universiteiten, maar niet meer drukt op de reguliere loonlijst van de instellingen. Voor de instellingen ontstaat aldus een stuk ruimte om zich voor te bereiden op de demografische verschuivingen in het personeelsbestand en tegelijkertijd de kwaliteit van het onderwijs een impuls te geven door een combinatie van groen talent en zilveren ervaring. Dit groene talent werkt op basis van een soort co-werkgeverschap in een rol als docent en een rol als onderzoeker, kenniswerker, een reguliere taak in de zorg, et cetera. Het komt in die setting elders in de samenleving mogelijk ook nog een aantal van de eigen studenten tegen die leren en werken combineren...

Dromen we dit alleen maar? Of kunnen we deze droom ook een beetje vertalen in een daad?



Lange Voorhout 20
Postbus 556
2501 CN Den Haag
T (070) 311 97 11
F (070) 311 97 10
info@platformbetatechniek.nl
www.platformbetatechniek.nl