

LLL een toekomstkeuze in het hbo?
Kwalitatieve monitor EVC en Maatwerk
Werkend Leren HBO 2009

Colofon

Titel	LLL een toekomstkeuze in het hbo? Kwalitatieve monitor EVC en Maatwerk Werkend Leren HBO 2009
Auteurs	Marja van den Dungen en Anneke Westerhuis (ecbo) ism Patrick Leushuis (PLW)
Versie	3.0
Datum	Februari 2011

Ecbo 's-Hertogenbosch
Postbus 1585
5200 BP 's-Hertogenbosch
T 073 687 25 00
F 073 612 34 25
www.ecbo.nl

Ecbo Utrecht
Postbus 19194
3501 DD Utrecht
T 030 296 04 75
F 030 636 04 31
www.ecbo.nl



© ecbo 2010

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, op welke andere wijze dan ook, zonder vooraf schriftelijke toestemming van de uitgever.

Inhoudsopgave

Inleiding	4
1 Realisatie EVC en MLW ambities	6
1.1 Schets van ontwikkelingen	6
1.2 Verklarende factoren	7
1.3 De ontwikkeling van de deelname van volwassenen aan het hbo	8
1.4 Conclusies.....	11
2 Instroom en werving	14
2.1 Schets van ontwikkelingen	14
2.2 Verklarende factoren	15
2.3 Conclusies.....	15
3 EVC en maatwerk werkend leren	17
3.1 Schets van ontwikkelingen	17
3.2 Verklarende factoren	19
3.3 Conclusies.....	19
4 Sturing en verankering EVC en maatwerk 2009	21
4.1 Schets van ontwikkelingen	21
4.2 Verklarende factoren	22
4.3 Conclusies.....	22
5 Samenvatting bevindingen en toekomstbeeld	24
5.1 Samenvatting van de bevindingen	24
5.2 Een Leven Lang Leren als toekomstbeeld voor hogescholen?	27
Bronnen	31
Bijlage: gesprekspartners hogescholen	33

Inleiding

In 2007 is in het kader van de eerste stimuleringsregeling EVC in het HBO in 13 projecten door hogescholen ervaring opgedaan met de ontwikkeling en uitvoering van EVC. EVC procedures zijn ontwikkeld om formele, non-formele en informele leer- en werkervaringen te waarderen ten opzichte van landelijk erkende HBO-standaarden ofwel Croho-kwalificaties. In 2008 (15 projecten) en 2009 (11 projecten) is een vervolg gegeven aan de regeling met in 2008 een uitbreiding naar de ontwikkeling van maatwerk werkend leren (MWL). De resultaten van deze projecten zijn in 2007, 2008 en 2009 kwantitatief en kwalitatief gemonitord door het ecbo in opdracht van de Projectdirectie Leren en Werken (PLW). Van elke monitorronde is een rapport opgesteld. De resultaten van de laatste monitor (2009) zijn weergegeven in dit rapport. Omdat dit rapport het laatste is in een (korte) serie wordt ook gerefereerd aan bevindingen uit de eerdere monitoren.

In 2010 is een Tijdelijke stimuleringsregeling Leven Lang Leren 2010-2011 geïntroduceerd, gericht op (door)ontwikkeling van hogescholen tot dienstverlenende instituten op het gebied van een Leven Lang Leren. Aan zeven hogescholen is een subsidie toegekend in het kader van deze stimuleringsregeling. De evaluatie van de projecten in die regeling ligt bij AgentschapNL.

Tabel 1: overzicht van de realisaties 2007 - 2009

Jaar	Projecten	Realisatie			
		Ambitie EVC	Realisatie EVC	Ambitie MWL	Realisatie MWL
2007	13	7.920	4.522 (57%)	nvt	Nvt
2008	15	3.975	2.263 (57%)	3.790	2.463 (65%)
2009	11 ¹	3.580	2.304 (64%)	3.190	3.440 (108%)

De thema's voor de monitoring zijn door de jaren heen redelijk consistent gebleven. Er wordt gekeken naar de ambities, de realisatie en verklaringen voor vóór- of achterstand. De kwalitatieve ontwikkeling van methodes en instrumenten en ontwikkeling van deskundigheid is een terugkerend onderwerp. Ook komt steeds terug hoe het staat met de werving. Lukt het de instellingen om bedrijven, werknemers en individuen te interesseren voor deze nieuwe dienstverlening? De benadering van bedrijven blijkt een lastige opgave. Verder is er steeds aandacht voor het organiserend vermogen van de instellingen: lukt het om aanbod, werkprocessen, inzet medewerkers en bedrijfsvoering meer flexibel te maken? Wat zijn ontwikkelingen ten aanzien van de (onafhankelijke) positionering van EVC in de organisatie? Hoe zijn de perspectieven op duurzame verankering van EVC en maatwerk werkend leren? En tot slot: hoe ontwikkelt de visie zich op deze nieuwe dienstverlening en welke strategische keuzen maakt de instelling voor de toekomst?

Deze thema's zijn een uitwerking van de aanname van de Projectdirectie dat praktische ervaringen belangrijk zijn voor beleidsmatige verankering. Concrete projecten verankeren instellingsbeleid en inspireren tot nieuwe strategische keuzen. Beleid legitimeert de keuze voor deelname aan een project en projectervaringen zijn vervolgens voedingsbodem voor organisatieontwikkeling en nieuw beleid. Deze aanname volgend is in deze rapportage zowel

¹ Er waren 15 projectaanvragen ingediend, waarvan vier aanvragen niet gehonoreerd zijn.

aandacht voor de opbrengsten van de projecten alsook voor de ontwikkeling van de hogescholen tot instituten voor een Leven Lang Leren.

Wij hebben gezien dat de aandacht in de eerste jaren vooral lag bij de instrumentele ontwikkeling van EVC en bij de ontwikkeling van deskundigheid voor de uitvoering van EVC-procedures. In deze jaren domineert de interne oriëntatie. In de laatste jaren is meer aandacht besteed aan de externe oriëntatie (werving en relatieontwikkeling met bedrijven) en aan met name de interne positionering en organisatie van EVC. Dezelfde procesgang, met in eerste instantie een instrumentele focus, zien we terug bij de ontwikkeling van maatwerk werkend leren.

In de voorliggende eindrapportage ligt het accent op de visie van de organisaties op EVC en flexibilisering van het opleidingsaanbod, de strategische keuzen die instellingen maken op het terrein van EVC en maatwerk en op hun ontwikkeling naar dienstverleners voor een Leven Lang Leren, ook na afloop van de projectperiode. Wat zijn de signalen voor duurzame verankering in beleid en organisatie?

1 Realisatie EVC en MLW ambities

1.1 Schets van ontwikkelingen

EVC

De kwantitatieve monitor 2009 leert dat de aantallen EVC achterblijven (de gemiddelde realisatie ligt op 64 procent). De realisatie van EVC varieert sterk tussen de instellingen: tussen 10 en 62 procent. De hoogste EVC scores vinden we bij samenwerkingsverbanden: 98 procent bij HBO-V en 227 procent bij de lerarenopleidingen. Een sectorale benadering scoort blijkbaar hoger dan de benadering via individuele instellingen.

Uit tabel 1 is af te leiden dat het programmavolume op het terrein van EVC –trajecten in de loop der jaren is gedaald: van 7.920 trajecten in 2006-2007 tot 3.580 trajecten in 2009. Van de ambitie is in de loop der jaren wel een hoger aandeel gerealiseerd, maar van een vliegwieleffect in de zin van uitbreiding van het aantal gerealiseerde EVC-trajecten en het sectorbreed verankeren van EVC als nieuwe levensvatbare dienstverlening lijkt geen sprake.

In 2009 doorliep 68 procent van de EVC-deelnemers de EVC-procedure met het doel in te stromen in een hbo-opleiding; voor 18 procent was het doel loopbaanontwikkeling en voor 14 procent personeel- en organisatieontwikkeling. In de eerdere metingen naar de doelstellingen met EVC was nog 80-87 procent van de EVC-trajecten gericht op instroom in een opleiding.

De verbreding van de doelen van EVC en de minder exclusieve oriëntatie op opleiden is een gunstige ontwikkeling. Het doel van EVC is immers breder. Ervaringscertificaten moeten waarde hebben voor verschillende transacties: 'Het toegenomen belang vereist dat het Ervaringscertificaat de individuele burger, de werknemer of de werkgever een nauwkeurige en waarheidsgetrouwe foto biedt van de competenties die iemand op dat moment bezit, in vergelijking tot een opleidings- of beroepenstandaard uit CREBO, CROHO of een branche. Het Ervaringscertificaat kan de opmaat zijn voor een verzilveringsprocedure in het onderwijs of worden ingezet ter verbetering van de arbeidsmarktpositie. In beide gevallen dient duidelijk te zijn wat de waarde van het Ervaringscertificaat is en wie deze waarde garandeert' (Inspectie van het Onderwijs, 2009).

In vergelijking met eerdere monitoren doorliepen in 2009 veel niet-werkenden een EVC-procedure: 21 procent (was eerder 9 procent). Circa 40 procent van de deelnemers heeft een diploma op mbo 3-4 niveau en circa 30 procent een diploma op hbo-niveau. De grootste groep deelnemers (66 procent) is ouder dan 30 jaar: 28 procent zit in de leeftijdscategorie 30-39 jaar, ook 28 procent is tussen de 40-49 jaar en 10 procent is ouder dan 49 jaar. Qua deelnemersprofielen worden in 2009 de ambities van de regeling gerealiseerd: bereiken van werkende en niet-werkende volwassenen.

Maatwerk werkend leren

De realisatie van de maatwerk werkend leren trajecten (MWL) ligt in 2009 boven het ambitieniveau (gemiddeld 108 procent). Ook de resultaten op het terrein van MWL lopen sterk uiteen en variëren tussen 14 en 239 procent. Maatwerkresultaten van sectorale projecten wijken niet af van die van hoge schoolprojecten. Het programmavolume van MWL-trajecten is gedaald, maar deze daling wordt gecompenseerd door een aanmerkelijke groei

van de realisatie (van 65 naar 108 procent van de ambitie en van 2.463 naar 3.440 deelnemers).

Hoe belangrijk is EVC als toegangsroute naar maatwerktrajecten? Uit de monitorcijfers blijkt dat intake assessment met 48 procent in 2009 de meest gebruikelijke toegangsroute is. Deze route is in de loop der tijd populairder geworden. In de monitor van 2008 was EVC nog de belangrijkste route naar maatwerk (46 procent), maar in 2009 staan EVC en vrijstellingsprocedures met elk 26 procent op een gedeelde tweede plaats. Vrijstellingsprocedures zijn gestegen van 16 procent in de eindpeiling van 2008 tot 26 procent in 2009. Kortom, het belang van EVC als toegangsweg naar hbo-opleidingen is in de loop van de monitorperiode gedaald. Andere instroominstrumenten spelen een belangrijker rol als er een opleidingswens is. Tegelijkertijd is het belang van EVC als eigenstandig instrument voor loopbaanontwikkeling (18 procent) en personeel- en organisatieontwikkeling (14 procent) toegenomen.

Ook aan de maatwerktrajecten namen in 2009 relatief meer niet-werkenden deel; hun aandeel steeg van 6 procent in 2008 naar 13 procent in 2009. De grootste groep 'maatwerkers' heeft een diploma op mbo 3/4 niveau (44 procent), 28 procent heeft al een hbo-opleiding afgerond. Personen met een mbo 3/4 en een hbo-diploma vormen samen 72 procent van de maatwerkdeelnemers. In de monitoren van 2008 en 2009 is de grootste groep maatwerkdeelnemers (59 procent) tussen de 23 en 39 jaar. EVC-deelnemers zijn gemiddeld wat ouder dan deelnemers aan maatwerktrajecten: EVC-deelnemers zijn gemiddeld 36 jaar en deelnemers aan maatwerktrajecten 34 jaar.

De resultaten vertonen een grote bandbreedte over de verschillende hogescholen. Als we de sectorale projecten niet meerekenen, zien we dat de realisatie van EVC uiteenloopt van 11 procent tot 62 procent. Slechts twee hogescholen zitten op of boven realisatie van 50 procent van hun ambitie (met respectievelijk 51 procent en 62 procent). Ook in de maatwerktrajecten zien we een grote bandbreedte in de realisatie. Vijf projecten (inclusief het sectorale project hbo-v) realiseren meer dan 100 procent van hun ambitie. Drie hogescholen scoren minder dan 50 procent van hun maatwerkambitie. Diezelfde scholen scoren ook minder dan 50 procent van de EVC-ambitie. Er zijn echter ook drie hogescholen die boven 100 procent scoren op het gebied van maatwerk, maar minder dan 26 procent op het gebied van EVC.

1.2 Verklarende factoren

Uit de monitorgesprekken met de hogescholen hebben we de volgende verklaringen opgetekend en gerubriceerd voor de feitelijke realisaties:

- Achterblijvende realisaties op het gebied van EVC worden regelmatig toegeschreven aan de oriëntatie van geïnteresseerde deelnemers op opleiden; ze hebben vooral een opleidingsvraag en gaan voor een HBO-diploma. Zowel de vrager als de opleiding geven dan de voorkeur aan instroom via vrijstellingen, een vorm van competentiemeting of intake-assessment boven EVC omdat deze procedures minder tijd en geld kosten. 'De prijs van EVC en het feit dat het als contractactiviteit voor-de-poort moet worden aangeboden, wordt meer en meer een bezwaar'. De instroom in MWL-trajecten komt grotendeels tot stand via intake-assessments en nauwelijks via EVC. 'Docenten van

lerarenopleidingen bieden deelnemers vaak de keuze tussen intake-assessment en EVC'. Er wordt dus niet actief gestuurd op het inzetten van EVC.

- Een tweede verklaring is dat regelmatig kandidaten worden verwezen naar de EVC-procedure voor wie EVC niet geschikt is, omdat EVC niet bij hun doel of niveau past. Mede om die reden wordt tegenwoordig vaak eerst een goede intake ingezet om te verkennen of er voldoende basis is voor een EVC-traject. 'Slechts 10 procent van de potentiële EVC-kandidaten die zich bij ons melden gaat daadwerkelijk van start met EVC'. 'Een intake is een belangrijke eerste stap om een goede keuze te maken voor EVC of doorverwijzing'. Ook haken er mensen af 'omdat het ze niet lukt om in korte tijd alle bewijzen te verzamelen' of 'omdat de werkgever niet duidelijk maakt wat ze wil met EVC'.
- Een derde verklaring voor de lagere aantallen EVC-trajecten ligt in tegenvallende aantallen kandidaten vanuit UWV en bedrijven. 'De mensen van het UWV weten nauwelijks wat EVC is'. 'Op management- en directieniveau is er overeenstemming, maar er ontstaat weerstand bij de uitvoering of een MR'. 'De aantallen zijn onzeker door de crisis'.
- In een enkel project geeft men aan dat de achterblijvende realisatie vooral aan het project zelf ligt of aan de inzet van medewerkers in het project. 'De ambitie was erg ruim en niet goed onderbouwd'. 'Er waren aanloopproblemen en daardoor is het project laat opgestart'. 'De trekker is vertrokken; diens vervanger is vervolgens ziek geworden'.
- Van het sterk gegroeide aantal maatwerktrajecten is niet met 100 procent zekerheid te zeggen dat ze voldoen aan de definitie van de regeling². Projecten hebben zelf de trajecten geteld. Enkele projecten hebben strikt de MLW definitie van de regeling gehanteerd en hebben daarop alle intern aangedragen trajecten getoetst. Andere projecten hebben echter ook standaard verkorte routes meegeteld: 'Het betreft standaard verkorte routes. Maatwerk is lastig'.

1.3 De ontwikkeling van de deelname van volwassenen aan het hbo

Ook bij achterblijvende realisatie vinden veel hogescholen het belangrijk om EVC als instrument te blijven aanbieden, omdat met EVC nieuwe doelgroepen worden bereikt. Het creëren van meer mogelijkheden voor een Leven Lang Leren door hogescholen is een van de ambities van de Projectdirectie Leren en Werken. Veel instellingen hebben deze ambities in visiedocumenten en beleidsplannen verwoord. Deelname aan programma's als 'EVC en maatwerk in het hbo' zijn, naast andere initiatieven, een middel om dit doel te bereiken. Lukt het hogescholen om deze ambitie te realiseren? Het antwoord op deze vraag geeft een indruk van de context van de PLW-projecten. Maken ze deel uit van een generieke beweging van instellingen naar meer dienstverlening aan volwassenen en een groeiende instroom van volwassenen?

² De omschrijving / definitie van maatwerk werkend leren is volgens de handleiding bij de regeling:

- De maatwerktrajecten werkend leren zijn trajecten binnen CROHO-opleidingen, gericht op het behalen van HBO-getuigschriften (Associate Degree, Bachelors, Masters).
- In de maatwerktrajecten werkend leren wordt op maat aangesloten bij de reeds verworven competenties van individuele deelnemers.
- Van de maatwerktrajecten maakt werkend leren op de werkplek een substantieel deel uit.
- Binnen de maatwerktrajecten werkend leren is sprake van samenhang en wisselwerking tussen werken en leren.

Om een antwoord op deze vraag te geven hebben we gekeken hoe de deelname van volwassenen aan hbo-opleidingen op bachelor niveau zich in de afgelopen jaren heeft ontwikkeld. Niet om een oorzakelijk verband te leggen tussen de deelname aan de regeling en het aantal ingeschreven volwassenen, maar wel om na te gaan hoe de deelname van volwassenen zich de laatste jaren in de breedte van het hbo heeft ontwikkeld. Tabel 2 geeft de ontwikkeling van de deelname van volwassenen in de afgelopen jaren weer. In de tabel worden twee definities voor volwassenen gebruikt. In de eerste definitie ligt de leeftijdsgrens op 25 jaar en tellen we iedereen boven de 25 als volwassene. In de tweede definitie rekenen we iedereen boven de 30 als volwassene.

Tabel 2: deelname volwassenen aan hbo-opleidingen ba niveau 2005 – 2009*

<i>Sector</i>	<i>Leeftijdscategorie</i>	<i>Deelname 2005 (%totaal)</i>	<i>Deelname 2009 (%totaal)</i>
<i>HAO</i>	<i>>25</i>	2.000 (24%)	1.762 (21%)
	<i>>30</i>	998 (12%)	875 (11%)
<i>HEO</i>	<i>>25</i>	25.442 (18%)	30.409 (29%)
	<i>>30</i>	9.835 (7%)	10.584 (7%)
<i>HGZO</i>	<i>>25</i>	5.763 (19%)	6.390 (18%)
	<i>>30</i>	3.223 (11%)	2.995 (9%)
<i>HPO</i>	<i>>25</i>	19.047 (33%)	17.458 (32%)
	<i>>30</i>	12.507 (22%)	10.913 (20%)
<i>HSAO</i>	<i>>25</i>	9.339 (26%)	11.096 (23%)
	<i>>30</i>	5.409 (15%)	5.397 (11%)
<i>HTNO</i>	<i>>25</i>	11.243 (19%)	12.073 (19%)
	<i>>30</i>	4.317 (7%)	4.583 (7%)
<i>KUO</i>	<i>>25</i>	5.697 (32%)	5.328 (28%)
	<i>>30</i>	1.997 (11%)	1.879 (10%)
<i>totaal</i>	<i>>25</i>	78.531 (23%)	84.516 (22%)
<i>totaal</i>	<i>>30</i>	38.286 (11%)	37.223 (10%)

* in de PLW subsidievoorwaarden ligt de leeftijdsgrens voor volwassenen op 23 jaar. De data van de HBO raad zijn echter ingedeeld in leeftijdsklassen van 5 jaar (<20, 20-24, 25-29, etc.), in de tabel ontbreken de 23- en 24jarigen. (bron: draaitabellen HBO raad: Feiten en Cijfers, zie bijlage 1 voor het complete overzicht)

De tabel laat zien dat het aandeel volwassenen per sector aanmerkelijk verschilt en dat er sectoren zijn met relatief weinig en sectoren met relatief veel volwassen studenten (>30). Als we naar de ontwikkelingen kijken is, gedefinieerd aan de hand van de leeftijdsgrens van 25 jaar, het aandeel volwassenen in de HEO-sector aanmerkelijk gestegen; van 18 naar 29 procent van alle studenten in deze sector. In andere sectoren stabiliseert of daalt de deelname van volwassenen licht. Deze ontwikkeling is vaak relatief, want tegenover een stijging van de deelname van 25-plussers staat een nog grotere stijging van de deelname van jongeren in deze periode. Dit is goed te zien in de deelnameontwikkeling in de sectoren HGZO, HSAO en HTNO waar de aantallen stijgen terwijl de percentages gelijk blijven of dalen. In andere sectoren is echter ook in absolute zin sprake van een daling. Dit is het geval in de HAO, HPO en KUO sector. Over de hele linie genomen is de stijging evenwel groter en neemt de deelname van 25-plussers toe van 78.531 personen in 2005 tot 84.516 personen in 2009. Als we het aandeel 25-plussers relateren aan het totaal aantal deelnemers is er sprake van een relatieve daling; in 2005 maakten 25-plussers 23 procent uit van het totaal aantal deelnemers en in 2009 22 procent. Kortom, het aantal deelnemers in de leeftijdscategorie tot 24 jaar is nog sterker gestegen.

Het aantal 30-plussers is tussen 2005 en 2009 in enkele sectoren licht gegroeid (HEO en HTNO), maar niet in percentages. In de meeste sectoren is sprake van een (lichte) daling (HAO, HGZO, HPO, HSAO, KUO) zowel in aantallen als in percentages.

Tabel 3 illustreert de ontwikkelingen in enkele hogescholen. In de tabel zijn data opgenomen van hogescholen die in 2009 én eerder aan de regeling deelnamen. De ontwikkeling van de deelname in de sectorprojecten is buiten beschouwing gelaten, omdat we willen onderzoeken of deelname aan de regeling is terug te vinden in de deelname van volwassenen op instellingsniveau. Is er een relatie tussen meedoen aan de regeling en de getalsmatige ontwikkelingen op instellingsniveau?

Tabel 3: deelname volwassenen aan enkele hogescholen 2005 – 2009*

<i>Instelling</i>	<i>Leeftijdscategorie</i>	<i>Deelname 2005</i>	<i>Deelname 2009</i>
INHolland	>25	8.531	9.009
	>30	3.987	3.466
Saxion	>25	3.623	3.781
	>30	1.821	1.459
NHTV	>25	530	790
	>30	91	82
Fontys	>25	11.944	11.794
	>30	7.362	6.662
CHE	>25	803	770
	>30	475	467
HvA	>25	7.915	8.588
	>30	3.777	3.728
HU	>25	11.115	11.781
	>30	6.639	6.508
Windesheim	>25	4.760	5.485
	>30	3.121	3.348
H'school Arnhem Nijmegen	>25	5.497	6.490
	>30	2.982	3.385
Hogeschool Zuyd	>25	2.374	2.270
	>30	1.040	818
Hogeschool Zeeland	>25	752	746
	>30	419	389
Hogeschool Stenden	>25	1.356	1.853
	>30	566	686
Totaal 12 scholen	>25	59.200 (26%)	63.357 (25%)
	>30	32.380 (14%)	30.998 (12%)
Totaal landelijk	>25	89.402 (25%) **	96.132 (24%)
	>30	46.283 (13%)	45.502 (11%)

* in de PLW subsidievoorwaarden wordt als leeftijdsgrens voor volwassenen 23 jaar aangehouden. De data van de HBO raad zijn ingedeeld in leeftijdsklassen (<20, 20-24, 25-29, etc.), in de tabel ontbreken 23- en 24jarigen.

** Deze totaalcijfers en die in tabel 2 verschillen. De reden is dat de feiten en cijfers site van de HBO raad in de verschillende tabellen verschillende deelnamecijfers voor instellingen geeft.

(bron: draaitabellen HBO raad: feiten en cijfers; download 24 januari 2011: C:\Documents and Settings\Local Settings\Temporary Internet Files\Content.IE5\EJ4YPOBY\Inschrijvingen Detail 2009[1].zip)

Uit tabel 3 blijkt dat de deelname naar leeftijd (>25 en > 30 jaar) in de twaalf hogescholen in positieve zin licht afwijkt van de deelnameontwikkeling in het algemeen. Landelijk is het aantal 25plus deelnemers in absolute aantallen gestegen, maar procentueel gedaald (vanwege de nog grotere instroom van studenten in de leeftijdscategorie tot 24 jaar). Het

beeld van de 12 hogescholen stemt overeen met dit landelijke beeld. Hetzelfde geldt voor de deelname van 30plussers. Evenals in de twaalf hogescholen is ook de deelname van 30plussers op landelijk niveau tussen 2005 en 2009 gedaald, in dit geval zowel in absolute als in percentuele zin. Het verschil tussen de 12 hogescholen en het landelijke beeld is dat het aandeel 25- en 30plussers bij deze 12 hogescholen zowel in 2005 als in 2009 percentueel iets hoger is.

Het is interessant om de deelname van volwassenen aan ba-opleidingen van het hbo te vergelijken met de algehele deelname aan een Leven Lang Leren. Tabel 4 laat de totale deelname van volwassenen aan een Leven Lang Leren zien in 2005 en 2008 (de meest recente cijfers) en de deelname van volwassenen aan het scholingsaanbod van het hbo. Omdat de kans dat deelnemers met uitsluitend basisonderwijs of vbo/mavo/vmbo/mbo1 aan ba-opleidingen meedoen klein is, zijn de aantallen gecorrigeerd voor de vooropleiding; alleen deelnemers met een vooropleiding op havo/vwo/mbo/hbo niveau zijn in de tabel opgenomen. Uiteraard is en blijft deelname aan het hbo maar een fractie van de totale deelname aan een Leven Lang Leren, dat zal niet veranderen. Opvallend is dat het marktaandeel van volwassenen in het hbo (in reguliere opleidingen) afneemt:

Tabel 4: marktaandeel ba-opleidingen Leven Lang Leren naar leeftijd (25-64) 2005 – 2008*

Achtergrondkenmerken	2005		2008	
	X1000	%	X1000	%
Totaal	1.347	15	1.491	16.6
Deelname >25	1.347	100	1.491	100
Deelname >30	1.059	79	1.180	79
Deelname vooropleiding havo/vwo/mbo	590		632	
Deelname vooropleiding hbo	330		400	
Deelname hbo als procent deelname >25 met vooropleiding havo/vwo/mbo/hbo		10		8

* * in de PLW subsidievoorwaarden wordt als leeftijdsgrens voor volwassenen 23 jaar aangehouden. De data van de HBO raad zijn ingedeeld in leeftijdsklassen (<20, 20-24, 25-29, etc.), in de tabel ontbreken 23- en 24jarigen. Bronnen: statline draaitabellen, hbo raad draaitabellen

1.4 Conclusies

Als we naar de context kijken waarin 'maatwerk werkend leren' volgens de PLW definitie wordt ontwikkeld moeten we constateren dat vele, zo niet alle hogescholen die in 2009 een PLW-project uitvoerden bezig zijn met de ontwikkeling van flexibele trajecten. De aanpak varieert sterk: bij sommige hogescholen wordt de ontwikkeling van deze trajecten instellingsbreed aangepakt, bij andere hogescholen ontwikkelen opleidingen hun eigen aanpak. De variëteit van flexibele trajecten van een instelling kan bijgevolg groot zijn. Een bijzondere vorm van flexibilisering is maatwerk werkend leren. Dit maatwerk wordt soms vanuit instellingsbrede kaders ontwikkeld, soms alleen vanuit de projectcontext van

het 'PLW project' zonder relatie met de mainstream flexibiliseringsontwikkeling in een organisatie.

Tegen deze achtergrond moeten we constateren dat in de registratie van aantallen gerealiseerde maatwerktrajecten in sommige projecten niet alleen trajecten geteld worden die in het kader en volgens de definitie van de regeling zijn ontwikkeld. Soms zijn ook trajecten opgegeven uit de brede variëteit van flexibele en verkorte trajecten die instellingen aanbieden. De mate waarin in die opgave de maatwerkdefinitie van de regeling is gebruikt verschilt tussen projecten. Voor EVC ligt dat anders. We weten uit een Inspectierapport uit 2009 dat niet alle ervaringscertificaten aan de formele eisen voldoen (Onderwijsinspectie, 2009, pagina 9), maar desondanks zijn de verschillen tussen EVC-procedures en vrijstellingsprocedures wel zo groot dat vrijstellingsprocedures niet als EVC zullen zijn opgegeven.

De realisatie van EVC-trajecten blijft structureel achterlopen bij de ambities van instellingen en bij de realisatie van maatwerk. Uit de bovenstaande analyse zijn de redenen te destilleren. Flexibele trajecten zijn zowel voor nieuwe doelgroepen als voor traditionele groepen studenten interessant; instellingen ontwikkelen deze trajecten niet exclusief voor volwassenen. Maatwerktrajecten zijn voor werkende volwassenen bedoelde flexibele trajecten die je kunt positioneren in de zone van nabije ontwikkeling van hogescholen. Subsidie helpt zeker om in flexibele trajecten afwijkende accenten te kunnen leggen (bijvoorbeeld actieve werkgeversbenadering) en de kosten te dekken voor de arbeidsintensievere werving voor en uitvoering van deze trajecten. Het is echter de vraag wat de levenskracht van deze trajecten is als de subsidie wegvalt, zeker als die nodig is voor de exploitatie van maatwerk als bijzondere vorm van flexibele trajecten.

EVC-trajecten zijn daarentegen als werkproces nieuw, ook voor de doelgroep. Er is nog veel onbekendheid met EVC en onduidelijkheid in de communicatie over EVC. EVC als 'merk' staat nog onvoldoende op eigen benen; belangstellenden komen niet af op EVC, maar op kortere routes naar een hbo-diploma. Tijdsinvestering en kosten van EVC en de eisen die op grond van de kwaliteitscode gelden voor EVC lijken het in 2009 af te leggen tegen inzet van 'makkelijker' instrumenten als intake-assessment en vrijstellingenbeleid als het doel instroom in een opleiding is.

Een tweede conclusie is dat, wellicht niet verrassend, EVC en maatwerktrajecten vooral studenten aantrekken met eenzelfde onderwijsachtergrond als de traditionele instroom van hogescholen. Het verschil met de reguliere instroom is dat een groter aandeel al een HBO-vooropleiding heeft en dat de deelnemers die via de PLW-projecten binnenkomen relatief ouder zijn. In die zin is dank zij de regeling een nieuwe, want oudere, doelgroep bereikt.

Wat betreft de ontwikkeling van hogescholen als instituten voor een Leven Lang Leren, moet de conclusie zijn dat de PLW projecten niet zijn uitgevoerd tegen de achtergrond van in het algemeen groeiende deelname van volwassenen die al enige tijd actief zijn op de arbeidsmarkt. Met name de deelname van 25-plussers aan het hbo is gestegen, maar omdat de deelname van 30-plussers is gedaald moeten we de groei van de deelname zoeken in de groep 25 - 29 jarigen; een groep die nog niet zo lang het onderwijs achter zich heeft gelaten. Deze groei zit echter in de slagschaduw van een grotere volumegroei in de groep tot 24 jaar: tussen 2005 en 2009 is het aantal deelnemers aan hbo bachelor opleidingen in de leeftijdscategorie tot 24 jaar met 46.000 personen gestegen en groeide van 344.282 naar

390.053 studenten (zie bijlage 1). Daarvan vormt de groep tot 24 jaar met 87 procent in 2009 verreweg het grootste aandeel.

In tegenstelling tot de volumegroei van jongeren, die zich zelf melden, vraagt het van hogescholen een zeer bewuste keuze en inspanning om volumegroei bij volwassenen te bereiken. De vraag is hoe interessant die inspanningen zijn op een moment van sterke groei van het aantal jonge deelnemers en voornamelijk een marginale positie op het terrein van een Leven Lang Leren. Dat laat evenwel onverlet dat de procentuele deelname van volwassenen in de twaalf hogescholen die hebben deelgenomen aan het PLW programma in positieve zin enigszins afwijkt van de deelname in het algemeen.

2 Instroom en werving

2.1 Schets van ontwikkelingen

In eerdere monitorrapporten (over 2007 en 2008) hebben we al gezien, dat de aandacht voor werving en marktbenadering niet echt op stoom komt. 'Aantallen gerealiseerde EVC-trajecten in een bepaalde richting hangen aantoonbaar direct samen met de hoeveelheid verrichte wervingsinspanningen'. Over het algemeen is er weinig sturing op het versterken van de externe oriëntatie en de werving (rapport 2008). Terwijl we eerder verwachtten, dat de interne oriëntatie (ontwikkeling van methodieken, instrumenten en professionalisering) geleidelijk zou verschuiven naar een versterking van de externe oriëntatie, zien we helaas eenzelfde beeld over 2009. In de subsidieaanvragen zien we wel de nodige aandacht voor arbeidsmarktanalyse en –knelpunten, voor de vraag van werkgevers en van doelgroepen, voor het versterken van de samenwerking met het werkveld en voor relatie- en netwerkontwikkeling. Als activiteiten zien we benoemd: voorlichting & communicatie, organisatie van bedrijvendagen, agendering in werkveldcommissies, ontwikkeling marketingplannen en professionalisering van accountmanagers. In de praktijk blijven deze activiteiten echter vaak beperkt tot communicatie in de zin van zenden en is er weinig ontwikkeling van daadwerkelijke dialoog met bedrijven/werkgevers over hun vraag.

Tegelijkertijd moeten we constateren, dat de hogeschoolprojecten vaker deelnemers aantrekken op basis van individuele aanmeldingen dan via bedrijven/werkgevers: in 2008 64 procent en in 2009 57 procent.

Bij de regionale projecten leren en werken (accent op crebo-kwalificaties) ligt dit andersom. Wel stijgt in de hogescholen in 2009 het aantal aanmeldingen voor EVC via de werkgever: in 2008 36 procent, in 2009 43 procent. De belangrijkste wervingskanalen voor EVC zijn persoonlijk contact en PR & voorlichting (beide 46 procent). Deze cijfers zijn echter door minder dan de helft van de instellingen ingevuld en zijn daarmee minder betrouwbaar. De werving en marktbenadering hebben al met al nog onvoldoende prioriteit. Men constateert dat de specifieke expertise, die vereist is voor marktbenadering, onderschat wordt. 'De marktbenadering is al langer een onderbelicht punt van aandacht'. Slecht een enkel project heeft hiervoor versterking gezocht door inschakeling van een extern bureau. Er wordt vooral gebruik gemaakt van traditionele wervingskanalen. Er is weinig aandacht voor strategische marktbenadering en ontwikkeling van partnerships. Dit wordt mede in standgehouden door de opvatting dat proactief handelen naar de markt niet nodig is, omdat in sommige projecten vanzelf voldoende deelnemers binnenkomen. Dat gold bijvoorbeeld sterk voor het samenwerkingsproject hbo-v. Nu in 2009 de noodzaak ontstond om actiever te werven en de markt te bewerken, was er weinig bereidheid die extra inspanningen te leveren. 'Gezegd wordt dat de markt is opgedroogd, maar daar is geen sprake van. Het is alleen zo, dat deelnemers niet meer vanzelf komen'. Waar projecten aangeven, dat resultaten tegenvallen omdat er een beperkte vraag is van de kant van werkgevers, is het dus ook goed mogelijk dat die vraag beperkt is, omdat de inspanningen naar werkgevers beperkt zijn.

Meerdere hogescholen willen wel graag een omslag maken naar externe gerichtheid en willen dat de vraag van het werkveld meer leidend wordt. Dit is echter niet alleen een ambitie van de leren & werken projecten, maar een algemene ambitie voor de bekostigde onderwijsinstellingen. Het activeren en professionaliseren van deze externe gerichtheid

verdient nog alle aandacht. Slechts incidenteel gaat men aan de slag met ontwikkeling van marketing-, communicatie- en salesplannen en ontwikkeling van een CRM-systeem en wordt ingezet op professionalisering van accountmanagers en relatiebeheerders. 'Oorzaken voor het achterblijven van de werving: onvoldoende prioriteitstelling door de directeuren, voortdurende onderschatting van de hoeveelheid werk en de specifieke expertise voor werving'.

Ook Leerwerkloketten kunnen een rol spelen in de werving. Er zijn vanuit de hogescholen meer contacten gelegd met deze loketten, die zich zullen ontwikkelen tot loopbaan-adviescentra. 'Maar dat levert niet veel op. Het gaat daar vooral om het mbo-niveau'. Een groot dilemma blijft, dat hogescholen graag zelf de touwtjes in handen willen houden voor de werving en daar niet altijd voldoende expertise en tijd voor (over) hebben. Men kiest nauwelijks voor samenwerking met leerwerkloketten en regionale samenwerkingsverbanden.

Het hier gepresenteerde beeld geldt vrij algemeen voor alle deelnemende hogescholen.

2.2 Verklarende factoren

Uit de monitorgesprekken met de hogescholen hebben we de volgende verklaringen opgetekend en gerubriceerd voor de stand van de ontwikkeling van de werving:

- Het ontbreekt (nog steeds) aan fundamentele kennis over het waarom en waartoe van EVC. 'Aanvankelijk was er geen goed beeld van de dienst EVC en van wat de markt met EVC wilde'.
- Werving en marktbenadering hebben onvoldoende prioriteit. De specifieke expertise die vereist is, wordt onderschat. 'De bereidheid om de organisatie en aanpak bij te stellen ontbreekt'. Er is geen gevoelde noodzaak.
- Men blijft het zoeken in traditionele wervingskanalen. 'De uitwerking van de werving is vaak instrumenteel'. 'De productgroep werving en communicatie functioneerde niet optimaal. De producten waren van onvoldoende kwaliteit'.
- De belangstelling voor deskundigheidsbevordering gericht op werving is niet groot. 'Met veel moeite zijn zes deelnemers geworven voor een training'. Vaak zijn docenten de contactpersonen voor de werkgevers, 'maar dat zijn geen echte accountmanagers'.
- De werving vindt vaak plaats op basis van decentrale acties vanuit de schools. 'Het belang van de schools is echter vooral het genereren van instroom in de opleidingen'.
- De werving vindt plaats door andere afdelingen/mensen (afdeling marketing & communicatie/accountmanagers). De zeggenschap vanuit het project is dan beperkt. Bovendien hebben deze medewerkers ook andere taken en targets.

2.3 Conclusies

De werving kreeg in de eerste jaren van de regeling weinig aandacht, omdat de instellingen vooral gericht waren op ontwikkeling van methoden en instrumenten voor EVC. In dit derde jaar van de regeling is de aanpak van de werving echter nauwelijks gevorderd. Er worden vooral traditionele wervingskanalen ingezet. Er zijn incidenteel trainingen voor de accountmanagers, maar het is moeilijk om de groepen vol te krijgen.

En het is de vraag of docenten wel capabel zijn om de rol als accountmanager voor EVC en maatwerk te vervullen. Men is meer gericht op instroom in de opleidingen. Al met al heeft de werving onvoldoende prioriteit en wordt dit ook in het licht van de achterblijvende resultaten voor EVC niet als urgent ervaren. Er wordt gewezen op problemen in de markt (de crisis, het kost veel tijd om relaties op te bouwen en aantallen vallen dan tegen), maar men is weinig kritisch over de eigen aanpak en strategie.

Een complicerende factor voor de werving is mogelijk het gegeven, dat EVC een voor-de-poort contractactiviteit is en onafhankelijk van opleiden georganiseerd moet worden. De werving voor maatwerktrajecten kan zowel vanuit contractactiviteiten als vanuit de school plaatsvinden. De ontwikkeling van maatwerk vindt altijd in de school plaats. Dit gegeven stelt eisen aan aanbieders, maar ook aan de vraagkant. Het zijn als het ware twee niet gelijk gerichte aanvliegroutes.

De invoering van de tweede doelstelling van de regeling: ontwikkeling van maatwerk werkend leren is mogelijk contraproductief voor de aandacht voor en realisatie van EVC. Ontwikkeling van maatwerk past in de kernactiviteiten en de raison d'être van de hogescholen. Ontwikkeling van maatwerk sluit ook aan bij een groeiende behoefte in het initieel onderwijs, dat diversiteit in deelnemersgroepen 'een diversiteit in onderwijsarrangementen vereist'. EVC groeit weliswaar licht en wordt ook meer ingezet voor andere doelen dan instroom in een opleiding. Indien het doel van de deelnemer echter opleiding en diplomering is, dan ondervindt EVC 'concurrentie' van andere instroominstrumenten zoals intake-assessments en vrijstellingenprocedures. In lijn met deze bevinding zien we dat bij de maatwerktrajecten werkend leren deze traditionele instroominstrumenten meer gebruikt worden als 'toegangsroute' dan EVC.

3 EVC en maatwerk werkend leren

3.1 Schets van ontwikkelingen

EVC

Uit de monitorgesprekken komt het beeld naar voren dat EVC op orde is. Men werkt volgens de kwaliteitscode EVC, instrumenten zijn ontwikkeld, assessoren zijn getraind en soms gecertificeerd. 'Qua instrumenten is alles op orde. Er is een breed instrumentarium ontwikkeld. Er zijn handreikingen, procedures en uitgewerkte werkwijzen'. 'Er zijn met betrekking tot alle standaarden assessoren beschikbaar voor het snel kunnen uitvoeren van EVC-trajecten'. Dit positieve beeld wordt echter niet bevestigd in het onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs naar de kwaliteit van EVC-voorzieningen in het hoger onderwijs (november 2009). De Inspectie constateert, 'dat de kwaliteit van EVC kan en moet verbeteren. Dat geldt voor de EVC-procedures, voor de Ervaringscertificaten, die er het tastbare bewijs van zijn en voor het werk van de externe beoordelaars, die het geregistreerde aanbod periodiek beoordelen'. De Inspectie stelt dat 'beide moeten verbeteren, voordat examencommissies op een verantwoorde wijze beslissingen kunnen nemen over vrijstellingen en diplomering wanneer aankomende studenten zich melden met een Ervaringscertificaat'. Ook geldt dat EVC-aanbieders beter moeten doordenken wat EVC precies is en welke eisen er aan worden gesteld. 'Er is vaak onvoldoende geïnvesteerd in het kennisniveau van uitvoerders, in het beoordelingsinstrumentarium en in het onderscheid tussen EVC en intake'. Het grootste probleem is, dat Ervaringscertificaten niet overdraagbaar zijn. Dit hangt samen met het gegeven dat de hbo-standaarden niet EVC-proof zijn; de uitkomsten van Ervaringscertificaten zijn voor examencommissies niet te vertalen naar curricula. Minstens zou het goed zijn om meer helderheid te scheppen over het niveau van een EVC-kandidaat in relatie tot de onderscheiden subniveaus van het hoger onderwijs bijvoorbeeld propedeuse, associate degree, bachelor of master en een relatie te leggen met EQF. Ten aanzien van de kwaliteit van EVC doet zich dus een contradictie voor tussen de eigen beleving van kwaliteit, het oordeel van de beoordelende organisatie en het oordeel van de Inspectie over die kwaliteit.

EVC wordt in het kader van de PLW-projecten in vijf van de negen sectoren uitgevoerd: op de eerste plaats Onderwijs (56 procent); op de tweede plaats Gezondheidszorg (22 procent); lagere aantallen worden gerealiseerd in Economie (10 procent), Techniek (8 procent) en Gedrag & Maatschappij (4 procent). De hoge realisatie in de eerste twee sectoren is gerelateerd aan de sectorale projecten. Drie van de negen hogescholen bieden EVC-trajecten aan in alle vijf sectoren. Bij de andere hogescholen is de variatie naar sectoren minder.

Maatwerk werkend leren

In 2008 is de stimuleringsregeling EVC in het hoger onderwijs uitgebreid met maatwerktrajecten werkend leren. In de regeling wordt hieronder verstaan: 'een opleidingstraject binnen een CROHO-opleiding, dat strekt tot het behalen van een HBO-getuigschrift, waarin op maat aangesloten wordt op de competenties van individuele deelnemers (werkenden en werkzoekenden) en waarin werkend leren centraal staat. Werkend leren staat voor trajecten waarin werken en leren in samenhang gecombineerd

worden en elkaar versterken, waarbij het georganiseerde leren zowel op de werkplek als 'binnenschools' kan plaatsvinden'.

Het doel is: het tot stand komen van maatwerktrajecten werkend leren in het hoger beroepsonderwijs voor werkenden en werkzoekenden, waarin wordt aangesloten op de competenties van deelnemers. De gedachte hierachter is ook dat mensen die deelnemen aan een EVC-procedure voor een CROHO-standaard de resultaten desgewenst kunnen verzilveren in het hoger onderwijs. De praktijk leert echter, dat de instroom in maatwerk werkend leren doorgaans niet via EVC tot stand komt, maar vooral via intake-assessment en vrijstellingen. Dit wordt maar ten dele verklaard door lichte verschillen in doelgroepen tussen beide instrumenten (EVC-deelnemers zijn gemiddeld 36 jaar - MWL-deelnemers gemiddeld 34 jaar; EVC-deelnemers zijn vaker werkzoekend 21 procent- MWL-deelnemers 13 procent; er zijn nauwelijks verschillen in vooropleiding). Het wordt wel enigszins verklaard door verschillen in doelen van kandidaten, zoals we hebben gezien in het hoofdstuk over instroom en werving. Mensen met een opleidings- en diplomadoel kiezen eerder voor een intake (assessment) en vrijstellingen voor instroom in een verkorte HBO-opleiding. Docenten van de opleidingen spelen in deze keuzen ook een rol.

De maatwerktrajecten in de PLW-projecten zijn verdeeld over zes sectoren, waarvan Onderwijs de grootste is (43 procent van alle trajecten). Gedrag & maatschappij is goed voor 19 procent van de trajecten en Gezondheidszorg voor 15 procent van de trajecten. In 2008 waren Onderwijs (27 procent) en Economie (24 procent) de grootste sectoren gevolgd door Gedrag & maatschappij (19 procent). De meest voorkomende maatwerkopleidingen zijn Leraar Basisonderwijs (14 procent) en HBO-V (10 procent, een sectoraal project). De variatie in overige opleidingen is erg groot. Die variatie is echter verschillend per deelnemende hogeschool. Vier van de negen hogescholen voeren maatwerktrajecten uit in zes sectoren. Bij de andere vijf hogescholen gaat het om minder sectoren; waarvan één hogeschool slechts gericht is op één sector.

Ontwikkeling van maatwerk werkend leren zoals bedoeld volgens de intenties van de regeling verloopt in de praktijk moeizaam. Waar EVC vaker centraal ontwikkeld en georganiseerd wordt en moet voldoen aan landelijke kaders zoals de kwaliteitscode EVC, geldt dat niet voor maatwerk. Ontwikkeling van maatwerk vindt doorgaans decentraal plaats door de schools en opleidingen zelf. Wel worden er door enkele hogescholen centrale kaders ontwikkeld van aanzetten tot maatwerkscenario's, een notitie over deeltijdonderwijs (didactische aanpak), ontwikkeling van niet-lineair opleiden en toetsen of beschrijving van een handboek. Dat is een eerste basis voor ontwikkeling van maatwerk naar inhoud van het aanbod. De instellingen kennen echter geen flexibele organisatie en de mogelijkheden voor flexibele inzet van personeel zijn beperkt. 'Het primair proces is vooral gericht op massaproductie'. 'Het beeld van EVC leeft alleen verder bij de opleidingen, die daadwerkelijk flexibele maatwerktrajecten leveren'. 'We zetten in op werkpleklernen, maar coaches in het bedrijf zijn lang niet altijd beschikbaar'. 'De hogeschool wil nadrukkelijk het werkveld bedienen. Daarbinnen passen instrumenten als EVC en maatwerk werkend leren. Dan moet je ook aan de slag met flexibilisering, vraaggerichte trajecten, dualisering en afstandslernen'. Een van de instellingen ontwikkelt een kwaliteitsstandaard voor werkplekcertificering, omdat de werkplek een steeds grotere rol krijgt in duaal trajecten.

In een onderzoek van Interstudie NDO voor PLW is verkend of er belemmeringen zijn in de WHW voor realisatie van flexibele trajecten in relatie tot een OER. Er zijn good practices

gevonden, waarin oplossingen ontwikkeld zijn voor het begrip onderwijseenheid door deze niet te benoemen als vaststaand onderwijsaanbod maar als beroepstaak of competentie. Verder is naar voren gekomen dat er meer ruimte moet zijn voor werkplekleren op locatie (= buiten de vestigingsplaats van de hogeschool) dan op dit moment geboden wordt in de Beleidsregel Doelmatigheid.

Er worden positieve effecten geconstateerd voor visie op maatwerk en bewustzijn van het belang. 'De visie is er wel dat men toe moet naar meer flexibilisering en maatwerk'. 'Overall waar deeltijd is, zal maatwerk mogelijk zijn'. 'Het CvB vraagt om voorstellen voor de inrichting van een onderwijssysteem, dat zich meer voegt naar het individu (in plaats van het individu in het systeem proppen, zoals bij standaard verkorte trajecten)'. 'Er is groter bewustzijn dat de opleidingen geflexibiliseerd moeten worden, dat er maatwerk geleverd moeten worden'. 'Maar er moet nog steeds zendingswerk verricht worden'.

Inmiddels is het redelijk usance geworden om eerst een intake uit te voeren om te bepalen of kandidaten in aanmerking komen voor EVC (voldoende ervaring van niveau hebben). Een van de instellingen heeft een competentieprofiel ontwikkeld voor de intaker. De intake is noodzakelijk gebleken, omdat veel kandidaten niet een goed beeld hebben van EVC, te makkelijk denken over de eigen inspanningen die nodig zijn of het eigen kennis- en functioneringsniveau overschatten. Deze factoren spelen vaak een rol in het besluit om niet te starten met EVC na de intake.

3.2 Verklarende factoren

Uit de monitorgesprekken met de hogescholen hebben we de volgende verklaringen opgetekend voor de stand van de ontwikkeling van EVC en maatwerk:

- **EVC**: enkele hogescholen willen EVC doorontwikkelen en bredere dienstverlening bieden: EVC als HRM-instrument met ook diensten als competentiemeting en loopbaanontwikkeling. Maar het is niet duidelijk hoezeer deze wens daadwerkelijk steun heeft in de organisatie en of het haalbaar is. Een van de hogescholen heeft een haalbaarheidsonderzoek uitgezet voor de opzet van een eigen loopbaan adviescentrum. Daaruit kwam een negatief advies. 'De gedachte is nu om meer in te zetten op netwerkvorming rond loopbaanadvies met complementaire partners'.
- **Maatwerk**: het ontbreekt aan sturing op ontwikkeling van maatwerk. Het ontbreekt aan daadkracht en leiderschap. 'Het blijft kleinschalig pionieren; het komt niet verder'. 'We weten nu dat het kán, maar de niet onbelangrijke vraag is nog: hóe moeten we het doen?' 'Er is veel geld besteed aan opzet en ontwikkeling van het EVC-centrum. Dit is ten koste gegaan van investering in maatwerk'.
- De aandacht is erg instrumenteel. 'Betrokkenen hebben vooral een instrumentele focus'. 'Instrumenten voor maatwerk worden opgenomen in een kennisbank'.

3.3 Conclusies

De kwaliteit van EVC is op orde volgens de instellingen: de instrumenten zijn (door) ontwikkeld; men werkt volgens de kwaliteitscode EVC; assessoren zijn getraind en soms gecertificeerd; de instellingen zijn erkend door de beoordelende organisaties. Dit positieve

beeld wordt echter niet bevestigd in het onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs naar de kwaliteit van EVC-voorzieningen in het hoger onderwijs (november 2009). De Inspectie constateert, 'dat de kwaliteit van EVC kan en moet verbeteren. Dat geldt voor de EVC-procedures, voor de Ervaringscertificaten, die er het tastbare bewijs van zijn en voor het werk van de externe beoordelaars, die het geregistreerde aanbod periodiek beoordelen'. Omdat de kwaliteit van EVC in den brede verbetering behoeft heeft de overheid eind 2009 voor een periode van drie jaar de regie genomen op de kwaliteit van EVC. In die tijd moet ook het geconstateerde ongelijke speelveld tussen de beoordelende organisaties verbeteren, dat tot positiever is uitgevallen voor crho-gelicenceerde aanbieders dan voor crebo-gelicenceerde aanbieders, die tot eind 2009 beoordeeld zijn door de Inspectie. Acties voor verbetering zijn ondanks eerdere positieve beoordelingen dus hard nodig.

Na twee jaar ontwikkeling van maatwerk werkend leren constateren we dat er twijfel is over de vraag in hoeverre maatwerk is ontwikkeld zoals bedoeld in de regeling. Er zijn eerste aanzetten tot ontwikkeling van scenario's of van een handboek; er zijn enkele pilots met nieuwe aanzetten voor maatwerk op basis van werkplekleren. Er wordt echter verschillend omgegaan met de registratie van maatwerk. Enkele instellingen stellen heel zuiver in de leer te zijn en alleen echt nieuwe maatwerktrajecten mee te tellen. Andere instellingen geven aan dat het vooral gaat om standaard verkorte trajecten. Al met al kunnen we constateren, dat er enkele hogescholen na twee jaar van ontwikkeling en experimenteren nog steeds in een aanloopfase zitten naar ontwikkeling van maatwerk.

Verder zien we dat EVC en maatwerk niet over de breedte van alle negen hbo- sectoren wordt uitgevoerd. EVC wordt slechts in vijf sectoren uitgevoerd. De hogere realisatie in twee sectoren (Onderwijs 56 procent en Gezondheidszorg 22 procent) is gerelateerd aan de sectorale projecten. Met de beëindiging van de sectorale projecten ligt er dan ook een reëel risico dat de realisatie van EVC fors zal dalen. Bij maatwerktrajecten is het beeld vergelijkbaar: deze worden uitgevoerd in zeven sectoren, maar de zevende Landbouw & natuurlijke omgeving telt slechts vier maatwerktrajecten (0 procent). Opvallend is weer de hoge score voor een sectoraal project (Onderwijs 43 procent). Opvallend is ook, dat EVC en maatwerk verschillende scores in sectoren (Gezondheidszorg EVC 22 procent - maatwerk 15 procent; Gedrag & Maatschappij EVC 4 procent- maatwerk 19 procent). Deze verschillen hebben onder andere van doen met het gegeven dat de instroom in de maatwerktrajecten vooral loopt via intake-assessment (48 procent).

Er zijn verschillende mogelijke verklaringen voor het gegeven dat niet alle sectoren betrokken zijn bij EVC en Maatwerk:

- De sectoren die niet betrokken zijn, zijn mogelijk minder geschikt voor erkenning van formeel, informeel en non-formeel leren (bijvoorbeeld Taal & Cultuur, Recht en Natuur).
- Sectoren die wel betrokken zijn, zijn dat omdat er arbeidsmarktrelevantie is om in die sectoren EVC en maatwerk in te zetten.
- De beperkte variatie in betrokkenheid van sectoren leert echter ook dat EVC- en maatwerk geen hogeschoolbrede instrumenten zijn.

4 Sturing en verankering EVC en maatwerk 2009

4.1 Schets van ontwikkelingen

Duurzame verankering van EVC en maatwerk betekent dat deze ingebed zijn in de reguliere beleidscyclus, kwaliteitszorg en werkprocessen van de instellingen; ofwel in de tertiaire, secundaire en primaire processen. In de realiteit van de instellingen is dit slechts ten dele en wisselend gerealiseerd. Uit de gesprekken komt een overheersend beeld naar voren van onvoldoende leiderschap en sturing op verankering. Verankering van EVC en maatwerk vraagt om daadkracht en een veranderkundige aanpak. Het eerste wordt soms wel in woord en op papier door bestuurders en directeurs beleden, maar wijkt in de waan van alledag vaak voor andere prioriteiten. In het tweede aspect zijn hogescholen volgens eigen zeggen niet sterk. Het besef is aanwezig, dat EVC en maatwerk een verandering vragen in gedrag van mensen, van opvattingen, mentaliteit en cultuur; maar vraagt ook om flexibilisering van de bedrijfsvoering en personele inzet en om meer vraag- en klantgericht werken. 'Een cultuurverandering is nodig met betrekking tot flexibilisering en anders denken over leren. Dit vergt geduld, tijd en veel energie van de trekkers in de school. Durven, kunnen en willen loslaten'. De trekkracht hangt vaak op individuele projectleiders.

Naast het ontbreken van sturing en leiderschap belemmeren vier andere zaken (centrale) verankering: decentralisatie & domeinvorming, bezuinigingen, bezwaren tegen voor-de-poort-uitvoering van EVC en het ontbreken van urgentie(besef):

- 'Decentralisatie leidt tot afbrokkeling van centrale EVC-centra'. 'De domeinvorming en daarmee gepaard gaande herinrichting van de organisatie loopt nog steeds en het EVC-centrum is onderdeel van de discussie'.
- Bezuinigingen hebben impact op omvang of voortzetting van het EVC-centrum. Door bezuinigingen vallen er nu al hier en daar functies weg bijvoorbeeld ten aanzien van accountmanagement. Ook speelt eigenbelang van schools een rol bij keuzen die gemaakt moeten worden in het kader van de bezuinigingen: wel/niet een centrale voorziening in stand houden, waarvan de meerwaarde nog niet overtuigend is bewezen? Zelfs bij de sectorale projecten brokkelt het draagvlak voor gezamenlijkheid weg. Het is de vraag wat er van de samenwerking overblijft na het stoppen van de subsidie.
- Bij verschillende instellingen leven bezwaren ten aanzien van de voor-de-poort-uitvoering van EVC. EVC als contractactiviteit kost veel geld voor deelnemers (intake-assessment is gratis), maar ook voor de instellingen (voldoen aan de code, extern toezicht). De indruk bestaat dat intake-assessments en vrijstellingen op termijn de boventoon zullen voeren. Men plaatst daarbij wel de kanttekening dat de instellingen dan weer terug zijn bij af. Vrijstellingen hebben geen objectieve basis. De kwaliteit van intake-assessments en vrijstellingen kan winnen als er gebruik gemaakt wordt van het EVC-instrumentarium. In de praktijk is dit inderdaad een tendens.
- Tot slot ontbreekt het urgentiebesef. Onderwijsdeelnemers komen nog redelijk vanzelf de poort binnen en er is een groeiende instroom van jongeren. 'De opleidingen zitten eigenlijk in een luxepositie. Men kan zich nog steeds veroorloven om te denken vanuit *wat wil ik aanbieden* in plaats van te kijken naar *wat is de vraag en hoe kan ik daar zo goed mogelijk bij aansluiten*. In een enkel geval speelt dit belang wel, omdat men de derde geldstroom hard nodig heeft om verminderde instroom te compenseren.

De EVC-centra zullen in de toekomst op kostendekkende basis moeten kunnen werken. Door het achterblijven van volume is die basis niet aanwezig. Als deelnemers dan ook nog niet vanzelf komen, ontstaan er terugtrekkende bewegingen. EVC blijft niet vanzelf op de agenda. 'Het zal noodzakelijk blijven om de EVC-ontwikkelingen actief aan te slingeren'. Er zijn echter ook hogescholen waarin het CvB veel belang hecht aan een centraal loket en een centrale aanpak. Men onderkent het risico van afstand tot de domeinen/schools 'waar het moet gebeuren' en 'waar de contacten zitten'. De uitdaging is om te zorgen voor een goede balans tussen centraal beleid & coördinatie en een samenhangende decentrale inbedding, verankering en uitvoering. Waar EVC breed en door het CvB ook actief gedragen wordt, is er bereidheid tot financiële steun; ook na het wegvallen van de huidige subsidieregeling. In enkele hogescholen is het EVC-centrum onderdeel geworden van de staande organisatie. 'EVC blijft een basisvoorziening.'

4.2 Verklarende factoren

Uit de monitorgesprekken met de hogescholen hebben we de volgende verklaringen opgetekend voor de stand van de ontwikkeling ten aanzien van sturing en verankering van EVC en maatwerk werkend leren:

- Wel woorden, geen daden. 'Het zou helpen als de directeuren zich niet alleen in woord maar ook in daad committeren'.
- Achterblijvende resultaten. Institutionalisering van EVC blijft achter, omdat EVC onvoldoende oplevert (minder deelnemers en hogere kosten dan opbrengsten). 'De beslissers kijken alleen naar de omzet'.
- Verankering wordt niet benaderd als veranderkundig vraagstuk. 'Verandering gaat eerst en vooral om verandering van mensen, van opvattingen en mentaliteit'.
- De basis voor verandering ontbreekt. 'Het zit niet in de genen. Innoveren doet een beroep op andere kwaliteiten en eigenschappen en op intrinsieke motivatie'.
- Tot slot: het feit dat de activiteiten als project georganiseerd zijn. Belangen van het project en van de schools komen niet altijd overeen; de positie van de projectleider is van een andere orde dan die van de directeuren. Citaat vanuit een sectoraal project: 'Het is lastig om met de hogescholen in gesprek te komen over inbedding en verankering bij de opleidingen. Men reageert afwerend, het wordt afgeschermd'.

4.3 Conclusies

Na drie jaar subsidieregeling leren & werken voor de hogescholen wordt duidelijk, dat de beoogde verankering van EVC en maatwerk achterblijft. De verklaringen die worden gegeven zijn, dat er onvoldoende sturing heeft plaats gevonden op verankering, dat verankering niet als veranderkundig vraagstuk is aangepakt, dat de deskundigheid en wil ontbreekt om met name EVC als nieuwe dienstverlening neer te zetten en tot slot dat het lastig is om het project te incorporeren in de staande organisatie. Realisatie van maatwerk blijft ook nog achter, maar sluit beter aan bij een meer autonome ontwikkelingswens naar flexibilisering in de schools zelf, ook voor het initieel beroepsonderwijs.

Het achterblijven van verankering kan echter ook verklaard worden door achterblijvende resultaten. De centrale vraag wordt dan of het zou kunnen zijn dat het gebrek aan sturing en werken aan verankering mogelijk heeft belemmerd dat er meer resultaten zijn behaald?

Of dat hoge realisatie juist een motor zou zijn om sturing en verankering te versterken? Want in succes wil iedereen delen, ook besturen en managers.

Met andere woorden zijn de achterblijvende resultaten ook verwijtbaar aan de instellingen en zijn de resultaten een afspiegeling van de inspanningen? Dit naar analogie van de conclusie die we trokken uit de werving: de hogescholen wijten slechte resultaten soms aan de markt, waar die resultaten –volgens eigen zeggen- evenzeer te wijten zijn aan de eigen inspanningen.

Het kan ook zijn dat sturing en verankering achterblijft, omdat de projecten meer zijn ingegeven door een zeker subsidiegedreven gedrag dan door de absolute ambitie om werk te maken van Leven Lang Leren. Want wat te denken van een enkele hogeschool die in- en uitstapt uit de regeling?

Wat te denken van de lange opstartperiodes na toekenning van aanvragen, omdat de werkzaamheden eerst intern doorgecontracteerd moeten worden?

Bovenstaande vraagtekens gelden in sterkere mate voor EVC dan voor maatwerk. De realisatie van maatwerk ligt veel hoger (108%) dan die van EVC (64%). Bij verankering van EVC speelt een rol dat intake-assessments en vrijstellingenprocedures relatief aantrekkelijke instrumenten zijn (minder regelgeving, ander toezicht, bekostiging), als het doel van de deelnemer instroom in een opleiding en diplomering is.

De projecten hebben in de ogen van de hogescholen echter wel gewerkt als katalysator voor toch al gewenste vernieuwingen: ontwikkeling van beroepsproducten, invoering competentiegericht onderwijs, versterking instroominstrumenten, nieuwe vormen van beoordeling, meer flexibilisering, professionalisering van assessoren en docenten, versterking van de externe oriëntatie. In een sterke tendens naar decentralisering is mede door deze spin-off in enkele hogescholen het EVC-centrum of EVC-projectbureau als een van de weinige centrale voorzieningen of diensten -met steun van domeinvoorzitters of directeuren- behouden.

5 Samenvatting bevindingen en toekomstbeeld

5.1 Samenvatting van de bevindingen

In dit monitorverslag is vooral gekeken naar de visie van hogescholen op EVC en het flexibiliseren van het opleidingsaanbod. Hebben instellingen de projectperiode gebruikt om de ambitie te verankeren van dienstverlener op het terrein van een Leven Lang Leren? Welke signalen zijn er voor duurzame verankering van de projectopbrengsten in beleid en organisatie?

Kritische succesfactoren

In de projecten 'EVC en maatwerk werkend leren' zijn nieuwe doelgroepen bereikt: de deelnemers zijn in vergelijking met traditionele instromers in de hogescholen ouder; de overgrote meerderheid van de deelnemers bestaat uit werkenden. Net als 'reguliere' instromers zijn het mensen met een mbo-4, vo- of ander ho-diploma. Kunnen de hogescholen deze nieuwe doelgroepen vasthouden? Er zijn drie kritische succesfactoren die samenhangen met de positionering van het aanbod van EVC en maatwerktrajecten en het afnamepotentieel van deze trajecten:

- De realisatie van EVC-trajecten is structureel achtergebleven bij de ambities van instellingen. Een belangrijke reden is dat EVC-trajecten relatief nieuw zijn voor het hbo én voor de doelgroep. EVC is als 'dienst' nog onvoldoende geprofileerd door de hogescholen; men komt niet af op EVC, maar op kortere routes naar een hbo-diploma. In het palet intake-instrumenten voor verkorte routes (EVC, vrijstellingen, intakeassessment) zijn andere instrumenten dan EVC vaak aantrekkelijker in het licht van kosten/ inspanningen versus opbrengsten. In de instroom naar maatwerktrajecten werkend leren worden deze instroominstrumenten dan ook meer gebruikt dan EVC. Er is in de loop der jaren wel een toename te zien geweest van het aandeel deelnemers dat een EVC-traject doet met het oog op loopbaandoelen en een afname van het aandeel deelnemers dat als doel heeft in te stromen in een verkorte opleiding en een diploma te behalen.
- Ontwikkeling van maatwerk past bij de kernactiviteiten van hogescholen. Vele hogescholen ontwikkelen flexibele trajecten. Deze zijn zowel voor volwassenen als voor jongere studenten interessant. Maatwerktrajecten zijn specifiek op werkende volwassenen gerichte flexibele trajecten. Subsidie helpt zeker om voor flexibele trajecten afwijkende aanpakken te ontwikkelen (bijvoorbeeld een actieve werkgeversbenadering) en de kosten te dekken voor de arbeidsintensievere werving voor en uitvoering van deze trajecten. Het is echter de vraag wat de levenskracht van maatwerktrajecten is als de subsidie wegvalt, zeker als die mede gebruikt is voor de exploitatie van het maatwerk in de pilotfase. Voor de exploitatie van maatwerktrajecten zijn niet altijd structurele voorzieningen getroffen.
- De deelname van 25-plussers aan het hbo is de afgelopen periode in absolute zin gestegen. Omdat de deelname van 30-plussers is gedaald, moeten we de deelnamegroei vooral zoeken in de groep 25-29 jarigen. Over deze groei valt echter de slagschaduw van de veel grotere volumegroei in de groep tot 24 jaar: tussen 2005 en 2009 is het aantal deelnemers aan hbo bachelor opleidingen gestegen en groeide van 344.282 naar 390.053 studenten. Daarvan vormt de groep tot 24 jaar met 78 procent verreweg het grootste aandeel. In tegenstelling tot de volumegroei bij jongeren, die zichzelf melden,

vraagt het een zeer bewuste inspanning om volumegroei bij volwassenen te bereiken. De vraag is hoe interessant die inspanningen zijn op een moment van sterke groei van het aantal jonge deelnemers en de – in termen van aantallen studenten - voorsnog marginale positie van hogescholen op het terrein van een Leven Lang Leren. Dat laat evenwel onverlet dat de deelname van 25plus en 30plus kandidaten in de twaalf hogescholen die hebben deelgenomen aan het PLW programma percentueel in positieve zin licht afwijkt van de deelname in het algemeen (>25: 25% PLW hogescholen resp 24% landelijk; >30: 12% resp 11%) .

De breedte van het aanbod

We zien dat EVC en maatwerk niet over de breedte van alle negen hbo- sectoren wordt aangeboden. In de projecten wordt EVC slechts in vijf sectoren uitgevoerd. Bij maatwerktrajecten is het beeld vergelijkbaar: deze worden uitgevoerd in zeven sectoren, maar de zevende Landbouw & natuurlijke omgeving telt slechts vier maatwerktrajecten; nog geen 1% van het totaal aantal. Er zijn meerdere verklaringen voor het gegeven dat niet in alle sectoren EVC-aanbod is ontwikkeld:

- Er is vooral aanbod ontwikkeld gericht op sectoren van de arbeidsmarkt waar de druk het grootst is om EVC en maatwerk in te zetten.
- De beperkte variatie in de betrokkenheid van sectoren leert ook dat EVC- en maatwerk (nog) geen instrumenten zijn, die hogeschoolbreed erkenning hebben verworven en geïmplementeerd zijn.
- Sommige sectoren zijn wellicht minder geschikt voor erkenning van formeel, informeel en non-formeel leren (bijv. Taal & Cultuur, Recht & Natuur).

De werkprocessen op orde?

In de eerste projectjaren kreeg de werving voor EVC en maatwerk voor volwassenen weinig aandacht, omdat instellingen vooral gericht waren op de ontwikkeling van methoden en instrumenten. Maar ook in dit derde jaar van de regeling heeft de aanpak van de werving nauwelijks vorderingen gemaakt:

- Nog steeds wordt vooral gebruik gemaakt van traditionele wervingskanalen;
- Er is weinig aandacht voor professionalisering; trainingen voor accountmanagers worden incidenteel aangeboden en het blijkt moeilijk de groepen vol te krijgen;
- Te vanzelfsprekend wordt aangenomen dat docenten voldoende in huis hebben om de rol als accountmanager voor EVC en maatwerk te vervullen.

Complicerende factor is het gegeven dat EVC een voor-de-poort contractactiviteit is en onafhankelijk van opleiden uitgevoerd moet worden. Werving voor maatwerktrajecten kan daarentegen zowel door 'Contract' als door de reguliere opleidingen worden georganiseerd. Het zijn als twee niet gelijk gerichte aanlegroutes die intern en extern mogelijk verwarring kunnen opleveren en waartussen onvoldoende afstemming en coördinatie plaatsvindt.

Al met al heeft de werving onvoldoende prioriteit. Verbetering of verandering van de aanpak wordt ook in het licht van de achterblijvende resultaten (voor EVC) niet als urgent ervaren. Gewezen wordt op externe problemen (de markt, crisis, relatieopbouw kost veel tijd), maar men is weinig kritisch over de eigen aanpak.

De kwaliteit van EVC is op orde volgens de instellingen: de instrumenten zijn (door-) ontwikkeld; men werkt volgens de kwaliteitscode EVC; assessoren zijn getraind en soms gecertificeerd; EVC procedures zijn beoordeeld en erkend. Dit positieve beeld wordt echter

niet bevestigd in het onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs naar de kwaliteit van EVC-voorzieningen in het hoger onderwijs. De Inspectie constateert, 'dat de kwaliteit van EVC kan en moet verbeteren. Dat geldt voor de EVC-procedures, voor de Ervaringscertificaten, die er het tastbare bewijs van zijn en voor het werk van de externe beoordelaars, die het geregistreerde aanbod periodiek beoordelen' (Inspectie van het onderwijs, 2009). Om deze reden voert de overheid vanaf eind 2009 voor een periode van drie jaar de regie op de verbetering van de kwaliteit van EVC.

Er is twijfel over de mate waarin maatwerk werkend leren is ontwikkeld zoals bedoeld in de regeling. Er zijn aanzetten tot ontwikkeling van scenario's of handboeken, er zijn pilots met nieuwe aanzetten voor maatwerk op basis van werkplekleren. Los van de hierboven al genoemde verwantschap tussen reguliere ontwikkelingen naar flexibilisering en de maatwerktrajecten in de projecten, blijkt dat het ontwikkelen van maatwerk meer tijd en inspanningen vraagt dan was voorzien. We kunnen constateren dat enkele hogescholen na twee jaar ontwikkelen en experimenteren nog steeds in de aanloopfase naar de ontwikkeling en implementatie van maatwerk zitten.

Verankering?

Na drie jaar subsidie leren & werken voor de hogescholen is duidelijk dat de beoogde verankering van vooral EVC achterblijft. Verklaringen die betrokkenen zelf geven zijn:

- Er is onvoldoende sturing op verankering; verankering is niet als veranderkundig vraagstuk aangepakt;
- De deskundigheid en de wil ontbreekt om met name EVC als nieuwe dienstverlening neer te zetten, terwijl maatwerk aansluit bij de al in gang gezette ontwikkeling naar flexibilisering van opleidingen;
- Het is lastig om projectopbrengsten breed te incorporeren in een staande organisatie.

Het achterblijven van verankering kan echter ook verklaard worden tegen de achtergrond van achterblijvende resultaten. Kan het zijn dat gebrek aan resultaten verankering in de weg staat? Hoge realisaties zouden een motor kunnen zijn om verankering te bewerkstelligen. In succes wil iedereen delen; ook bestuurders en managers. Zijn de achterblijvende resultaten verwijtbaar en zijn ze een afspiegeling van de inspanningen? Naar analogie van de conclusie die we trokken ten aanzien van de werving: hogescholen wijten tegenvallende resultaten aan de markt, waar die evenzeer te wijten zijn aan de kwaliteit en intensiteit van eigen inspanningen.

Verankering blijft echter ook achter, omdat 3 jaar experimenteren in de ogen van verschillende hogescholen nog te kort is om draagvlak te verwerven voor deze nieuwe dienstverlening. 'Nu pas komt het bewustzijn van noodzaak en waarde.' Daarnaast kan het zijn dat verankering achterblijft, omdat projecten soms meer zijn ingegeven door subsidiegedreven gedrag dan door een breed gedragen ambitie werk te maken van een Leven Lang Leren. Want wat te denken van een enkele hogeschool die in- en uitstapt uit de regeling (de kleine hogescholen niet te na gesproken, want die kunnen niet altijd voldoen aan de eisen van de regelingen)? En wat te denken van de lange opstartperiodes na goedkeuring van aanvragen en toekenning van subsidies, omdat werkzaamheden intern - op projectbasis - doorgecontracteerd moeten worden?

Zoals eerder aangegeven gelden vraagtekens ten aanzien van verankering meer voor EVC dan voor maatwerk. In deze analyse kijken we vooral uit een 'instrumentele bril': zijn de

beoogde EVC en maatwerktrajecten ontwikkeld, hebben ze de beoogde aantallen volwassenen aangetrokken en vormen ze een fundament voor duurzame aandacht voor een Leven Lang Leren van hogescholen? Naar - duurzame - effecten van deelname aan het leren & werken programma kan ook uit een minder instrumenteel perspectief gekeken worden. Heeft deelname aan het programma bijgedragen aan het toegankelijk maken van het reguliere aanbod voor volwassenen of het ontwikkelen van nieuw aanbod, los van of naast EVC en maatwerk?

Eerder is opgemerkt dat de laatste jaren de deelname van volwassenen aan hbo-opleidingen geen sterke ontwikkeling heeft doorgemaakt. Alleen de deelname van de jongere generatie volwassenen (25-29 jarigen) is gegroeid, maar valt in het niet bij de sterke stijging van het aantal studenten jonger dan 25 jaar. In de vraag van de groep jongere en oudere studenten domineert deelname aan een kwalificatietraject. Hier vinden we de spin-off van de projecten uit het leren & werken-programma: de projecten hebben gefungeerd als katalysator voor het verbetering van instroominstrumenten, nieuwe vormen van beoordeling en professionalisering van assessoren en docenten en heeft geleid tot meer aandacht voor flexibilisering en een versterkte externe oriëntatie. Mede door deze spin-off is in enkele hogescholen, ondanks de trend van decentralisering, het EVC-centrum als een van de weinige centrale voorzieningen - met steun van domeinvoorzitters of -directeuren - behouden gebleven.

Samengevat: de gerealiseerde verankering moeten we niet zoeken in een structurele uitbreiding van specifiek op volwassenen gerichte voorzieningen (EVC en Maatwerk) in hogescholen en de daarvoor noodzakelijke herinrichting van de organisatie. De verankering zit bij de hogescholen die projecten hebben uitgevoerd meer in de extra impuls die is gegeven aan al bestaande voorzieningen en initiatieven (intake, flexibilisering van het aanbod) die ook voor volwassenen relevant zijn.

5.2 Een Leven Lang Leren als toekomstbeeld voor hogescholen?

In het algemeen leeft in hogescholen een groeiend besef dat Leven Lang Leren (LLL) belangrijk is. Werkenden worden gezien als een relevante doelgroep voor hogescholen. Dit wordt vooral zichtbaar in:

- initiatieven om meer flexibel aanbod en meer maatwerk te leveren;
- versterken van vraagsturing en samenwerking met werkvelden;
- formuleren van groeidoelstellingen voor contractonderwijs en deeltijd opleidingen;
- centraal stellen van de leerbehoefte van het individu.

Om deze volwassenen te bereiken zullen meer inspanningen op het terrein van werving geleverd moeten worden. Dit lijkt de achilleshiel voor het realiseren van substantiële aantallen volwassenen.

Enkele hogescholen willen echter meer en willen zich herprofilen tot instituut voor een Leven Lang Leren. Dat wil zeggen, niet de weg van de geleidelijkheid volgen, maar het verbreden van het aanbod zodat al op korte termijn meer volwassenen bereikt worden. Men heeft ambities vastgelegd in speerpunten of kaderbrieven. Deze ambities gaan vergezeld van investeringen in menskracht (bijv. een lectoraat LLL) en middelen, zoals een centraal EVC-centrum. Centrale EVC-centra gaan over van projectorganisatie in de staande

organisatie om een bredere functie te krijgen als centrum voor LLL: 'Dit wordt dan een extern loket naar de markt en een intern bureau, dat ontwikkelt en ondersteunt. Op termijn zal dit bureau kostendekkend moeten zijn'. De toekomst zal leren of deze ambitie voldoende stevig is om zichtbaar te worden in concrete resultaten.

Ten tijde van de monitoring hoopte een aantal hogescholen op toekenning van een aanvraag in het kader van de Tijdelijke stimuleringsregeling Leven Lang Leren 2010-2011, gericht op (door) ontwikkeling van hogescholen tot instituten die diensten verlenen op het gebied van een Leven Lang Leren. Van zeven hogescholen is de aanvraag uiteindelijk toegekend. Deze hebben nadrukkelijk de ambitie om werk te maken van LLL. Afgaande op de beelden uit 2009 lijkt het er op, dat deze ambitie enerzijds is ingegeven door de behoefte om een – in de toekomst voorziene – terugloop van inschrijvingen van jongere studenten in vooral de demografisch kwetsbare gebieden op te vangen. Eerste resultaten uit de LLL-projecten 2010 laten volgens de audits zien, dat dit motief in een aantal regio's zeker een stimulerende rol speelt. Anderzijds zijn er hogescholen die nadrukkelijk de ambitie hebben om werk te maken van LLL. Dat geldt niet alleen voor de hogescholen onder de nieuwe stimuleringsregeling, maar ook voor andere hogescholen die dit ambiëren als autonome ontwikkeling. Kritische succesfactoren voor het realiseren van deze ambities zo leren we uit dit rapport zijn: het vertalen van missie en visie ten aanzien van LLL in concreet beleid en actieplannen, sturing op de voortgang en realisatie, monitoring van resultaten en -last but not least- commitment en actieve betrokkenheid van bestuurders en managers.

Nabeschuiving met betrokken hogescholen

Op 27 januari 2011 is een eerdere versie van dit rapport besproken met contactpersonen van de hogescholen die hebben deelgenomen aan het onderzoek (Avans, CHE, Fontys Hogeschool, Haagse Hogeschool, Hanze Hogeschool, Hogeschool Rotterdam, Hogeschool Zuyd, Saxion, Stenden Hogeschool en Windesheim) en NCOI.

Op deze bijeenkomst hebben we kort de balans opgemaakt van de effecten van de PLW-regelingen en de ontwikkeling van EVC- en Maatwerk Werkend Leren op de huidige stand van zaken. Over het algemeen vindt men 3 jaar experimenteren te kort voor verankering van EVC- en Maatwerk Werkend Leren. Draagvlak verwerven is lastig en kost tijd; dat geldt ook voor het ontwikkelen van een andere mindset van docenten. Nu pas komt er meer bewustzijn van noodzaak en waarde. Men ziet positieve effecten op het anders denken over instroom en toetsing, er komt meer aandacht voor studierendement en voor het versterken van samenwerking met het bedrijfsleven. LLL komt terug in managementafspraken en ziet men terug in steun van CvB en directe lijnverantwoordelijken. Naast het netwerk van zeven hogescholen dat een project doet in het kader van de stimuleringsregeling LLL in het hbo hebben vijf andere hogescholen de samenwerking op het thema voortgezet in een Netwerk voor LLL in het hbo (NL3H). Doel van dit netwerk is het ontwikkelen van 'een behoeftegericht aanbod van LLL op basis van landelijke dekking'. Er zijn echter ook hogescholen die het ontwikkelen van een visie op LLL nog ervaren als een kwetsbare zoektocht, die verdringing signaleren door andere vraagstukken, die inschatten dat intake-assessment EVC zal vervangen. Het dringend advies uit deze bijeenkomst is, dat de Inspectie van het Onderwijs het nieuwe onderzoek naar de wijze waarop examencommissies in het mbo en hbo hun wettelijke taken en verantwoordelijkheden uitvoeren bij het nemen van beslissingen op basis van Ervaringscertificaten zal verbreden. Dat deze ook zal onderzoeken hoe examencommissies die taken uitvoeren wanneer het gaat om (resultaten van) vrijstellingenprocedures en intake assessments.

Bijlage 1: brongegevens HBO Raad, Feiten en Cijfers

sector	leeftijdgroep	bachelor				
		2005	2006	2007	2008	2009
hao	<20	1.679	1.625	1.612	1.786	2.009
	20-24	4.745	4.634	4.476	4.403	4.583
	25-29	1.002	988	906	854	887
	30-34	328	288	282	291	273
	35-39	268	249	208	204	214
	40-44	206	194	197	174	172
	45+	196	172	182	204	216
heo	<20	36.532	37.698	38.232	39.570	42.182
	20-24	76.186	79.194	82.444	85.171	89.589
	25-29	15.607	16.915	18.002	18.739	19.825
	30-34	4.581	4.476	4.594	4.639	4.794
	35-39	2.561	2.513	2.644	2.727	2.650
	40-44	1.612	1.547	1.594	1.680	1.689
	45+	1.081	1.155	1.226	1.441	1.451
hgzo	<20	9.306	9.426	9.618	10.129	10.558
	20-24	14.532	15.812	16.496	17.363	17.935
	25-29	2.540	2.704	2.873	3.218	3.395
	30-34	948	877	858	936	983
	35-39	786	665	643	684	719
	40-44	740	628	553	567	608
	45+	749	647	625	666	685
hpo	<20	14.509	14.290	13.685	13.131	13.085
	20-24	23.719	24.735	24.140	23.284	23.644
	25-29	6.540	6.656	6.548	6.334	6.545
	30-34	3.579	3.290	3.030	2.928	2.934
	35-39	3.278	2.891	2.711	2.472	2.524
	40-44	2.918	2.631	2.349	2.367	2.415
	45+	2.732	2.537	2.568	2.645	3.040
hsao	<20	8.492	8.859	9.705	10.104	10.891
	20-24	17.683	19.792	21.982	23.461	25.831
	25-29	3.930	4.383	4.793	5.120	5.699
	30-34	1.515	1.517	1.562	1.605	1.711
	35-39	1.240	1.257	1.230	1.236	1.205
	40-44	1.283	1.156	1.115	1.074	1.110
	45+	1.371	1.380	1.348	1.372	1.371
htno	<20	13.745	13.999	14.638	15.676	17.144
	20-24	32.819	32.583	32.530	32.735	34.286
	25-29	6.926	6.987	7.109	7.166	7.490
	30-34	2.050	2.119	2.163	2.165	2.024
	35-39	1.239	1.218	1.266	1.288	1.242
	40-44	657	682	753	819	803

	45+	371	384	433	477	514
kuo	<20	2.889	3.151	3.176	3.366	3.479
	20-24	8.915	9.207	9.671	9.977	10.321
	25-29	3.700	3.631	3.554	3.464	3.452
	30-34	885	907	905	865	835
	35-39	416	403	413	412	396
	40-44	297	293	297	283	251
	45+	399	410	397	397	394
totaal		344.282	353.755	362.336	371.669	390.053

Bron: http://www.hbo-raad.nl/hbo-raad/feiten-en-cijfers/cat_view/60-feiten-en-cijfers/63-onderwijs/75-inschrijvingen. Download 24 januari 2011

Bronnen

Inspectie van het onderwijs (november 2009). *Competent erkend? Over het erkennen van verworven competenties in het hoger onderwijs.*

Dungen, S.van den en Westerhuis, A. (2010). *Resultaten van de kwantitatieve monitor EVC en maatwerk in het hbo 2009.* Den Bosch/Amsterdam, Ecbo

Interstudie NDO (2010). *Flexibel maatwerk en de WHW: "(g)een combinatie?"*.

Website HBO Raad Bron: http://www.hbo-raad.nl/hbo-raad/feiten-en-cijfers/cat_view/60-feiten-en-cijfers/63-onderwijs/75-inschrijvingen. Download 19 augustus 2010

Bijlage: gesprekspartners hogescholen

Avans Hogescholen	Joop van Mackelenbergh
CHE	Carina Schaafsma Leo van Hoorn Teus van de Lagemaat
DaZZ	Alice Gorissen, Hogeschool Zuyd Annie Munter, Hogeschool Zeeland Paula Karsten, Stenden Hogeschool Thea Arts, Stenden Hogeschool
Fontys Hogescholen	Anton Neggers Marie-Anne Mattheij
HAN	Mea Verbunt Marion Keiren
HBO-V (sectoraal project)	Frank Peters Jos Gebbinck
Hogeschool van Amsterdam	Antoinette van Berkel Bep Ruting Lucie te Lintelo
INHolland	Kees Schuur Wiebo Spoelstra
Lerarenopleidingen 2 ^e graads (sectoraal project)	Marie-José Kuypers
NHTV	Hubert-Jan Janssen Ilse Cornelissen Michelle Stappers Sylvia Hermans
Saxion Hogescholen	Chantel Oude Groote Beverborg Marloes Renalda