

Ook in Vlaanderen en Nederland kalf de waarde van traditionele diploma's af, waarschuwt OESO-topman Dirk Van Damme. 'Op middellange termijn zullen werkgevers en studenten in een merkwaardige coalitie stappen om de dominantie van universiteiten en hogescholen inzake kwalificatie te bestrijden.'

Wat is straks een diploma waard?

De erosie van de kwalificatiefunctie in het hoger onderwijs

Dirk Van Damme

OESO, Parijs

Eind 2015 baarde een artikel in de Britse editie van *The Huffington Post* enig opzien. Het mondiale consultancybedrijf Ernst & Young liet weten dat het voortaan bij zijn rekrutering niet meer naar diploma's zou kijken. Er is volgens het bedrijf immers "no evidence that success at university correlates with achievement later in life".¹ In plaats van te kijken naar kwalificaties zou het bedrijf overschakelen op online assessments om geschikte kandidaten te screenen. Al bij al was het bericht van Ernst & Young geen verrassing, noch was het bedrijf hierin een alleenstaand geval. Er is al geruime tijd een geruisloze evolutie bezig. Zeker globaliserende bedrijven en industrieën hechten steeds minder waarde aan formele onderwijskwalificaties en nemen de selectie van geschikte kandidaten in eigen hand.

Voor de toekomst van het hoger onderwijs is deze ontwikkeling van groot belang. De kwalificatiefunctie vormt immers het enige monopolie, de *unique selling proposition* zo je wilt, van universiteiten en hogescholen. Hoewel ze vele andere taken op het vlak van onderzoek en kennisontwikkeling vervullen, vormt de door de wet gegarandeerde bevoegdheid om diploma's en *degrees* uit te reiken hun kerntaak. Wat als deze functie geleidelijk zou gaan eroderen?

Beroepskwalificaties

In de meeste landen ontnemen universiteiten en hogescholen hun bevoegdheid om te kwalificeren aan de overheid, ofwel rechtstreeks door de wet in landen met een napoleontische staatsrechtelijke traditie zoals op het Europese vaste

land, ofwel onrechtstreeks door de autonome *degree-awarding powers* die zij van de staat gekregen hebben zoals in de meeste Angelsaksische landen. De publiekrechtelijke regulering van de kwalificaties gaat in het geval van gereguleerde beroepen nog een heel eind verder. Daar bepaalt de nationale of internationale wetgeving niet alleen de te verwerven competenties en het curriculum, maar ook de overgang naar en intrede in het beroep. Deze regulering betreft in de Europese Unie niet minder dan 600 beroepen; de optelsom van alle nationale en internationale reguleringen in de landen van de Unie komt zelfs uit op 5400 beroepen. Een recente studie schat het volume van gereguleerde beroepsbeoefenaars op 22 procent van het totaal aantal werkenden in de EU (variërend van 14 procent in Denemarken tot 33 procent in Duitsland).² Maar het merendeel van gereguleerde beroepen heeft geen hogeron-

Voor de toekomst
van het hoger onderwijs
is deze ontwikkeling
van groot belang

De lange termijn

derwijskwalificatie als toegangsvoorwaarde; in de EU komt slechts een kwart van de gereguleerde beroepsbeoefenaars (of 5,5 procent van het totaal aantal beroepsbeoefenaars) uit het hoger onderwijs (opnieuw met grote verschillen tussen de lidstaten gaande van 10 procent in Duitsland tot 60 procent in Zweden).³

In dit segment van de arbeidsmarkt is de kwalificatiefunctie stevig beschermd door een samenspel van onderwijsaanbieders, overheden en professionele organisaties die samen de *licensing* van gekwalificeerde beroepsbeoefenaars verzorgen. Voor de gereguleerde beroepen lijkt de autonome zeggenschap van universiteiten en hogescholen over de kwalificatiefunctie toch eerder gering te zijn. Voor veel gereguleerde beroepen gaat de regelgeving immers heel erg ver en bepaalt ze in zeer grote mate het curriculum en de evaluatiecriteria die de instellingen moeten hanteren. De bescherming van de kwalificatiefunctie gaat daar dus ten koste van de instellingsautonomie. Als universiteiten en hogescholen de ambitie hebben om de kwalificatiefunctie te verdedigen, is in het geval van gereguleerde beroepen de prijs daarvan in autonomie erg groot.

Ervan uitgaande dat ongeveer de helft van de arbeidsmarkt in de EU ingenomen wordt door hooggeschoolden, komt dus ongeveer negen op tien afgestudeerden terecht in niet-gereguleerde beroepen. Dat betekent uiteraard niet dat diplomavooraarden dan afwezig zijn; veel niet-gereguleerde beroepen zijn enkel toegankelijk voor houders van een bepaald kwalificatieniveau, al dan niet voor specifieke studierichtingen. Dergelijke diplomavereisten kunnen vervat zitten in wet- en regelgeving, subsidiëeringsvoorwaarden voor de publiek bekostigde sectoren, of worden autonoom door werkgevers of sectoren bepaald. In het sociaal overleg kunnen sociale partners expliciet of impliciet diplomavooraarden opnemen in sociale akkoorden. Of ze bestaan door traditie en gewoonte. Ook een soort corporatisme bij hooggeschoolden om de eigen kwalificatiecategorie te beschermen door middel van diplomavereisten speelt in zekere mate een rol.

Voor de toekomst van de kwalificatiefunctie van universiteiten en hogescholen is het zinvol zich af te vragen of deze diplomavooraarden wel steeds functioneel zijn. Beroepsorganisaties en hogeronderwijsinstellingen vinden elkaar vaak in het kwaliteitsargument. Een bepaald minimumniveau en -volume aan scholing die leiden tot kennis, competenties, attitudes, of ook ethiek, wordt dan noodzakelijk geacht voor de kwaliteit van de dienstverlening, de bescherming van de cliënt of vanuit het belang van de samenleving als geheel. Maar de econometrische literatuur, die totale vrijheid in het samenspel van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt als het hoogste ideaal ziet, biedt talloze studies die wijzen op de contraproductieve of zelfs perverse effecten. Diplomavooraarden schermen segmenten van de arbeidsmarkt af, zorgen voor een kunstmatige *wage premium*, belemmeren mobiliteit, remmen training af, enzovoorts. Soms worden

**Ik heb de indruk
dat werkgevers
voorzichtiger en
aarzelder worden**

hooggeschoolden ervan beschuldigd hogere lonen voor zichzelf te houden door potentiële concurrenten de toegang tot bepaalde beroepen te ontzeggen. Die argumenten vinden soms weerklank bij overheden, sociale partners en regelgevers.

Langs de kant van de afgestudeerde functioneert een diploma vaak als een soort socialezekerheidsmechanisme, een garantie dat hij voor de rest van de loopbaan recht heeft op een mooie job en een goed inkomen. Diploma's staan dus in zekere zin levenslang leren in de weg en vormen een belangrijke ingrediënt van een erg sterk *front-loaded* model, waarbij alle onderwijs wordt geconcentreerd in het eerste kwart van de levensloop.

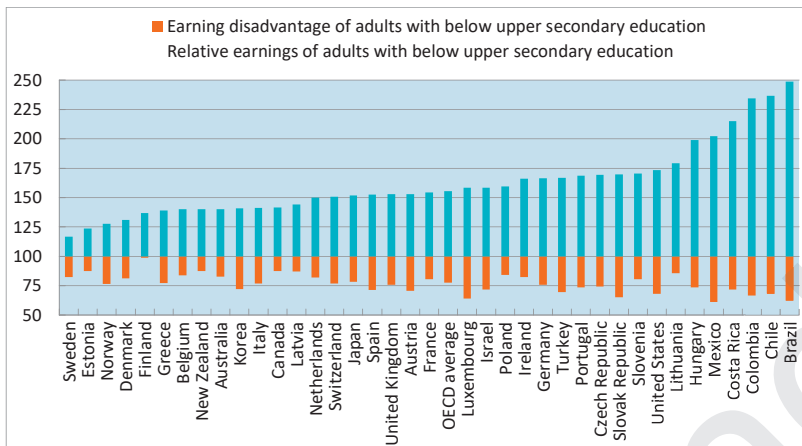
Zonder dat er goed statistisch bewijs voor te vinden is, heb ik toch de indruk dat werkgevers in de publieke en de private sector voorzichtiger en aarzelder worden in het bepalen van strikte diplomavooraarden. Ze gaan steeds meer al te specifieke voorwaarden van studierichtingen achterwege laten en verkiezen eerder een algemeen niveauvereiste in hun rekrutering te vermelden. Een radicale koerswijziging, zoals in het geval van Ernst & Young, is nog eerder uitzondering dan regel, maar de algemene tendens van een geleidelijke afzwakking van kwalificatievereisten in de toegang tot beroepen lijkt toch wel duidelijk te zijn.

Economische waarde

Om de vraag te beantwoorden of hogeronderwijskwalificaties een duurzaam goed zijn, is het noodzakelijk te kijken naar de evolutie van de economische waarde van arbeidsmarktqualificaties op de arbeidsmarkt.

Figuur 1 laat zien dat in de OESO-landen (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling) het gemiddelde loonvoordeel (*wage premium*) voor hoger gekwalificeerden 56 procent bedraagt, vergeleken met werkenden met enkel een secundair onderwijskwalificatie. Er is een grote variatie tussen landen, die vooral bepaald wordt door het relatief aandeel hooggekwalificeerden op de arbeidsmarkt en de totale loonspanning in het land. In Nederland

is de wage premium exact 50 procent, in België 40 procent. Dit is nog steeds een belangrijk verschil in de loonvorming. Hoger onderwijs resulteert dus in een aanzienlijk loonvoordeel dat over een totale loopbaan netto (dus na aftrek van onderwijskost en gedeerd inkomen tijdens de studies) voor Nederland op ongeveer 185.000 wordt dollar geschat, opnieuw vergeleken met iemand die enkel een secundair diploma heeft behaald.⁴ Over de tijd bekeken blijft de wage premium redelijk stabiel, ondanks de toename van het aantal hooggeschoolden op de arbeidsmarkt.



Figuur 1 Loonvoordeel voor houders van een hogeronderwijskwalificatie (OESO, 2015)⁵

Betekent dit dan dat de toename van het aantal hooggekwalificeerden op de arbeidsmarkt tot dusver geen enkel gevolg heeft gehad op de gemiddelde waarde van een hogeronderwijskwalificatie? In de EU22⁶ was in 2000 24 procent van de 25-34-jarigen hooggekwalificeerd, maar in 2016 was dit al gestegen tot 40 procent.⁷ Volgens sommige economen moet deze stijging van hooggekwalificeerde instroom in de arbeidsmarkt wel tot overscholing en erosie van de wage premium leiden. In een recent artikel stelt *The Economist* dat het relatieve loonvoordeel voor hooggekwalificeerden sterk vermindert is en er sprake is van massale verdringingseffecten.⁸ In 1970 werkte in de Verenigde Staten ongeveer 51 procent van de hooggekwalificeerden in jobs die als hooggeschoold konden doorgaan; in 2015 was dit gezakt tot 35 procent. Vele hooggekwalificeerden werken nu in jobs waarvoor strikt genomen geen hogere kwalificatie vereist is. Volgens *The Economist* zijn de reële lonen voor hooggekwalificeerden gedaald.

De combinatie van stabiel relatief loonvoordeel en dalende reële lonen kan enkel verklaard worden door een achteruitgang in tewerkstelling en lonen voor middengekwalificeerden, die door de hooggekwalificeerden worden weggedrukt. Dat is precies wat de data over polarisatie op de arbeidsmarkt aantonen. Figuur 2 laat zien dat, met uitzondering van Oost-Europa, het procentueel aandeel van middengeschoolden op de Europese arbeidsmarkt met

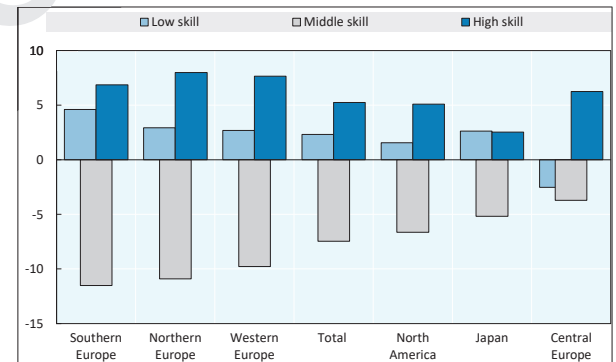
Dit suggereert

inderdaad dat er

sprake kan zijn van

verdringingseffecten

ongeveer 10 procentpunten is gedaald, terwijl dat van de hooggeschoolden met 7 à 8 procentpunten is gestegen. Een vergelijkbare evolutie kan worden vastgesteld voor de lonen. Dit suggereert inderdaad dat er sprake kan zijn van verdringingseffecten, waardoor de economische waarde van een hogeronderwijskwalificatie in feite wordt gerealiseerd door een relatieve verarming van de middengekwalificeerden.



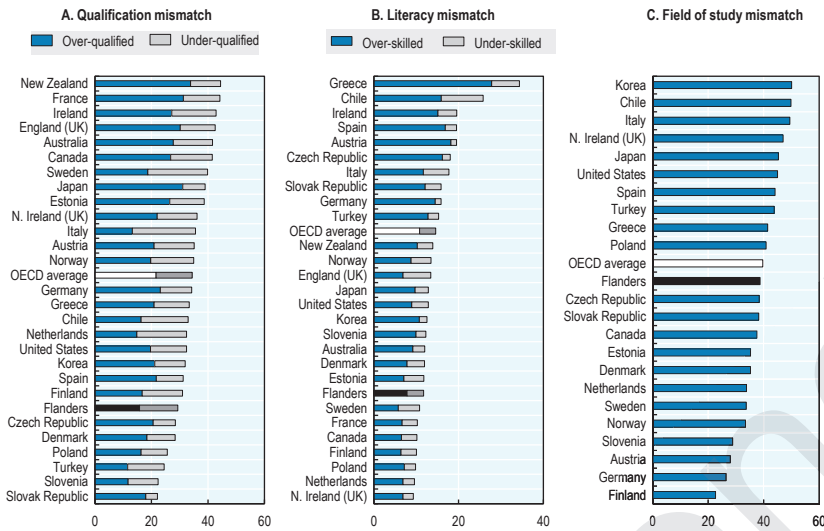
Figuur 2 Polarisatie van de arbeidsmarkt. Evolutie van procentueel aandeel in tewerkstelling, 1995-2015⁹

Onder meer als gevolg van deze vaststellingen is er recentelijk veel aandacht voor de problematiek van de 'mismatch'. Zoals uit Figuur 3 blijkt, kunnen we grosso modo drie soorten mismatch onderscheiden: een mismatch qua niveau van kwalificatie, een mismatch in competenties en een mismatch in studierichting. Uit panel A in Figuur 3 blijkt dat gemiddeld in de OESO iets meer dan een vijfde van de werkenden overgekwalificeerd is voor de job die ze uitoefenen. Nederland en Vlaanderen situeren zich beduidend onder dit gemiddelde. Of er ergens een optimum is, blijft een open vraag. Er zullen altijd mensen zijn die verkiezen om welke reden dan ook onder hun kwalificatieniveau te werken. En van hooggekwalificeerden kan ook verwacht worden dat ze een job die strikt genomen een lager kwalificatieniveau vereist, toch opwaarderen en dat ze daar de productiviteit in positieve zin beïnvloeden.

De lange termijn

In panel B in Figuur 3 kunnen we zien dat de percentages werkenden die hogere competenties (hier gemeten voor *literacy*) bezitten dan nodig voor de job die ze uitoefenen, erg laag zijn, zeker in Vlaanderen en Nederland. Zelfs al hebben mensen een te hoge kwalificatie, dat drukt zich niet uit in het feit dat ze te hoge competenties zouden hebben. Of omgekeerd kan dit betekenen dat hooggekwalificeerden niet meer in die mate de competenties bezitten die de kwalificatie veronderstelt op te leveren.

arbeidsmarkt. Beroepsloopbanen ontwikkelen zich vaak anders dan 18-jarigen zich voorstelden of inbeeldden. Tegelijk kan een hoge *field-of-study mismatch* ook een symptoom zijn van een gebrekkige aansluiting van opleidingen op de arbeidsmarkt en kan ze leiden tot een verlies in de investering in gespecialiseerde kennis en competenties. In elk geval, een mismatch van 40 procent suggereert dat de specifieke waarde van een gespecialiseerde kwalificatie relatief is en op termijn verwatert.



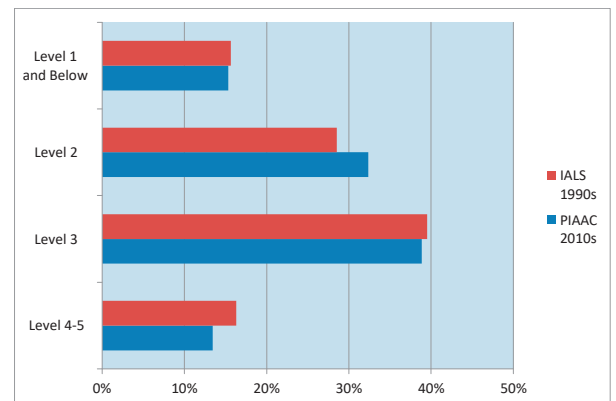
Figuur 3 Kwalificatie-, competentie- en studierichtingsmismatch. Percentages van totale tewerkstelling (OESO-berekeningen op basis van PIAAC-database, 2012-2015)

Panel C in Figuur 3 ten slotte laat zien dat in de OESO gemiddeld ongeveer 40 procent van de werkenden in een ander veld werkt dan waarvoor ze zijn opgeleid. Ook hier stelt zich de vraag waar het optimum zich bevindt. Men zou zich moeilijk een arbeidsmarkt kunnen inbeelden waar mensen voor hun volledige loopbaan vastzitten aan de richting die ze gestudeerd hebben. Mobiliteit, ook in horizontale zin, is een teken van een gezonde, dynamische en open

Kwalificaties versus competenties

Hoe kunnen we de vaststellingen dat er een sterke groei is geweest van het aantal hooggekwalificeerden, dat er een zekere mate van overkwalificatie is, en dat er geen grote *over-skilling* is, met elkaar verzoenen? Er heeft in de voorbije twintig jaar een stijging van de competentie-eisen in hooggeschoolde beroepen plaatsgegrepen. Maar dan nog zou je mogen verwachten dat meer hooggeschoolden op de arbeidsmarkt ook te zien zou zijn in de verdeling van competenties onder de werkende bevolking, namelijk meer mensen in de hogere niveaus van competenties, in dit geval *literacy*. Figuur 4 toont aan dat dit niet het geval is. Tussen de metingen in IALS (International Adult Literacy Survey) in de jaren 1990 en PIAAC (Survey of Adults Skills) in de jaren 2010 is er eerder sprake van een lichte daling in de hoogste competentieniveaus en een toename in het laag-midden niveau.

Dit is een volstrekt ander beeld dan wat Figuur 2 over de polarisatie op de arbeidsmarkt te zien gaf. Op de arbeidsmarkt is er een polarisatie ten nadele van middengekwalificeerden, terwijl in competenties er een concentratie gaande is naar het midden. Dit impliceert een steeds verdergaande ontkoppeling tussen kwalificaties en hun waardering op de arbeidsmarkt enerzijds, en de competenties die ze verontsteld worden te representeren anderzijds.

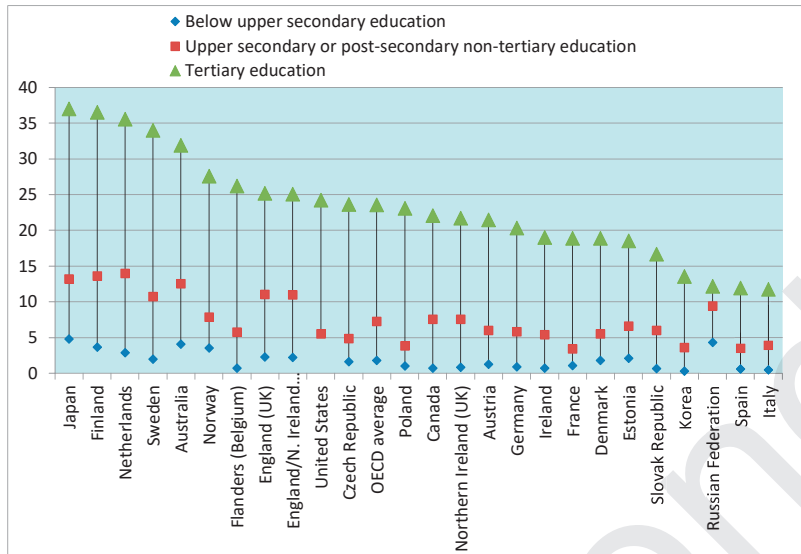


Figuur 4 Procentuele verdeling werkenden per competentieniveau op de geletterdheidsschaal (International Adult Literacy Survey (IALS), 1990s – Survey of Adult Skills (PIAAC), 2010s)¹⁰

Beroepsloopbanen
ontwikkelen zich vaak
anders dan 18-jarigen
zich voorstelden

De lange termijn

Die ont koppeling is niet alleen in de tijd maar ook tussen landen vast te stellen. Figuur 5 toont dat hooggekwalificeerden in een aanzienlijk hogere mate percentages in de hogere *numeracy*niveaus hebben, maar ook dat er enorme verschillen tussen landen zijn. Het aandeel hooggekwalificeerden in de beroepsbevolking dat een hoger numeracyniveau bereikt in Spanje en Italië is hetzelfde als het aandeel middengekwalificeerden dat hetzelfde competentieniveau bereikt in Finland, Japan of Nederland.



Figuur 5 Proportie van 25-64-jarigen op numeracy-niveaus 4 en 5 per kwalificatieniveau (PIAAC)

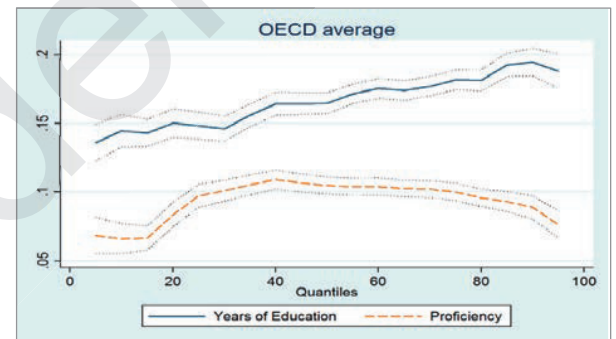
Uiteraard leiden universiteiten en hogescholen ook tot heel andersoortige competenties op, waaronder ook *expert knowledge* in het betreffende vakgebied. Maar *foundation skills* zoals literacy en numeracy zijn ook voor hooggekwalificeerden erg belangrijk en men mag verwachten dat, zeker gezien de hoge mobiliteit op de arbeidsmarkt, deze transversale competenties nog aan belang toenemen. Werkgevers hechten ook groot belang aan *foundation skills*, die immers de basis vormen voor verdere competentieontwikkeling.

De ont koppeling van kwalificaties en competenties in tijd en ruimte is in die zin een erg zorgelijke vaststelling. Hogeronderwijskwalificaties staan niet meer ondubbelzinnig garant voor een bepaald niveau van competenties die op de arbeidsmarkt belangrijk zijn. En de verschillen in competentieniveau van hogeronderwijskwalificaties tussen landen, ook in eenzelfde Bolognaruimte waar mobiliteit en wederzijdse erkenning van kwaliteitszorgstelsels en *credits* toch verondersteld worden een zeker convergentie-effect te genereren, zijn zo groot dat ook in een eengemaakte Europese arbeidsmarkt kwalificaties niet kunnen verondersteld worden een consistent geheel van competenties te vertegenwoordigen.

Maar betekent dit dat competenties op de arbeidsmarkt nu ook meer gewaardeerd worden dan kwalificaties? Zoals

gezegd, zijn onze arbeidsmarkten – in Vlaanderen wellicht meer dan in Nederland – nog steeds erg diplomagericht. Diplomavereisten hebben de arbeidsmarkt dichtgetimmerd, beschermen mensen die een bepaalde kwalificatie hebben en laten hen toe middengekwalificeerden uit bepaalde jobs te verdrijven. Komt daar verandering in en worden onze arbeidsmarkten competentiegerichter?

In een recente OESO-studie is de *return* van formeel onderwijs en competenties afzonderlijk op lonen onderzocht.¹¹ Figuur 6 geeft de relatieve impact van scholingsgraad en competentie op de verschillende kwantilen van de loonverdeling (x-as) weer voor alle OESO-landen waarvoor de data beschikbaar zijn. We zien dat, zeker bij de hogere lonen, het gewicht van formeel onderwijs heel erg groot is. Formele onderwijsindicatoren, waaronder kwalificaties, bepalen in hoge mate of iemand een hoog loon krijgt.



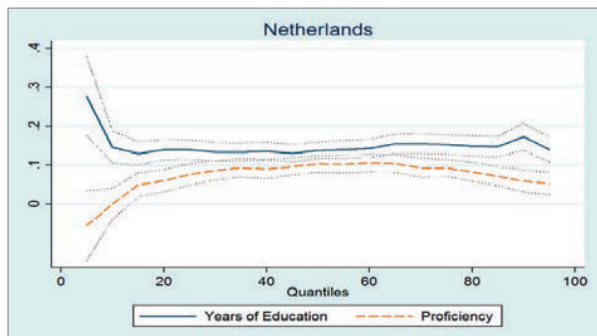
Figuur 6 Return van formeel onderwijs en competenties op loonverdeling – OESO (PIAAC)

Maar de grafiek ziet er voor opener en flexibeler arbeidsmarkten zoals Nederland (Figuur 7) en Vlaanderen (Figuur 8) heel anders uit. De lijnen komen vlak bij elkaar te liggen; dat suggereert dat competenties naast kwalificaties belangrijk worden in de loonvorming. In Vlaanderen wegen kwalificaties inderdaad nog iets sterker dan in Nederland, maar in vergelijking met de OESO in het algemeen is het verschil zeer opmerkelijk. Zowel in Nederland als in Vlaanderen

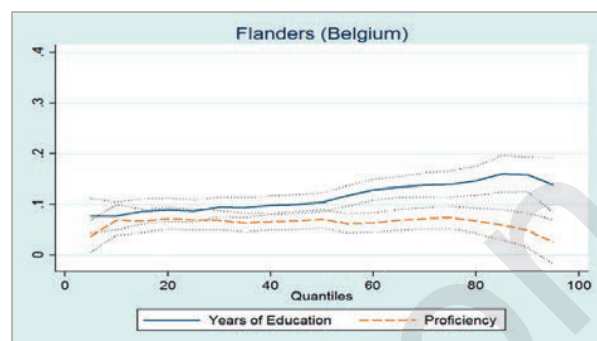
Komt daar verandering in en worden onze arbeidsmarkten competentiegerichter?

De lange termijn

wordt succes op de arbeidsmarkt, in dit geval gemeten naar lonen, ook door competenties en niet alleen door kwalificaties bepaald.



Figuur 7 Return van formeel onderwijs en competenties op loon-distributie – Nederland (PIAAC)¹²



Figuur 8 Return van formeel onderwijs en competenties op loon-distributie – Vlaanderen (PIAAC)¹³

Ontnuchterende conclusies

De conclusies van deze snelle verkenning van een aantal OESO-data over de economische waarde van hogeronderwijskwalificaties zijn duidelijk, maar ook ontnuchterend.

- De toenemende instroom van hooggekwalificeerden op de arbeidsmarkt is vooralsnog niet gepaard gegaan met een daling in de economische return in tewerkstelling en lonen, maar wellicht vooral omwille van de polarisatie en de verdringingseffecten op de arbeidsmarkt ten nadele van middengekwalificeerden.
- Hogeronderwijskwalificaties zijn geleidelijk hun betekenis aan het verliezen als garantie voor een hoog niveau van competenties. De polarisatie op de arbeidsmarkt gaat gepaard met een concentratie van competenties op de middenniveaus. In sommige gevallen hebben hooggekwalificeerden een competentieniveau dat niet significant meer verschilt van middengekwalificeerden vroeger.
- Er zijn enorme verschillen, ook binnen de Bologna-ruimte die gericht is op convergentie van kwaliteit, in de mate waarin hogeronderwijskwalificaties een bepaald niveau van competenties representeren. In sommige

landen vertegenwoordigt een hogeronderwijskwalificatie een competentieniveau dat gelijk is aan dat van middengekwalificeerden in andere landen.

- Vlaanderen en Nederland blijken kwalificaties af te leveren die een hoog niveau van competenties vertegenwoordigen en bevinden zich daarmee in de Europese top. Maar ook de erosie van de waarde van kwalificaties gaat hier onverminderd door. En de open, flexibele arbeidsmarkten in deze landen transformeren zich geleidelijk maar onomkeerbaar van diplomagedreven naar competentiegericht. Diploma's en kwalificaties blijven erg belangrijk, maar het relatief gewicht van competenties komt dicht in de buurt van dat van kwalificaties.

Dit alles lijkt er op te wijzen dat de claim van Ernst & Young dat "there is no evidence that success at university correlates with achievement later in life" steek houdt. Althans, die correlatie is er nog steeds, maar een ijzersterke garantie kan een hogeronderwijskwalificatie niet meer bieden. Werkgevers hebben de voortdurende neiging te klagen over onderwijs: het levert niet de competenties af waaraan zij behoefte hebben. Maar zeker is dat ze niet meer machteloos toekijken en in het spel van vraag en aanbod een sterkere rol zullen gaan spelen.

De niet zo verre toekomst

Wat kunnen universiteiten en hogescholen in de niet zo verre toekomst verwachten? Op de eerste plaats lijkt de erosie van de kwalificatiefunctie van het hoger onderwijs moeilijk te stoppen. Voor de gereguleerde beroepen en een deel van de arbeidsmarkt zijn diploma's nog steeds erg belangrijk in de toegang tot het beroep, jobzekerheid en het garanderen van een bepaald loonniveau. Maar diplomavaarwaarden worden steeds soepeler en breder. De grote field-of-study mismatch en de mobiliteit op de arbeidsmarkt noodzakelijk universiteiten en hogescholen breder op te leiden en een groter gewicht te geven aan transversale competenties. Dat is geen pleidooi voor een oppervlakkig transdisciplinaire aanpak; ook in de diepte gaan in één vakgebied wordt steeds meer erkend als een transversale competentie. Maar het lijkt geen twijfel dat het kwalificatieniveau nu belangrijker wordt dan het gespecialiseerde vakgebied van een specifieke kwalificatie.

Ten tweede zal er in toenemende mate een verschuiving betreffende assessment plaatsvinden van hogeronderwijsinstellingen naar bedrijven. In sommige segmenten van de arbeidsmarkt met grote tekorten in het aanbod is het nu al duidelijk dat werkgevers potentieel talent opsporen en wegkapen nog voor de kwalificatie is behaald. Werkgevers kijken nauwelijks nog naar de graden die behaald worden of de puntenbriefjes voor bepaalde vakken. Ze zien een hogeronderwijskwalificatie vooral als een eerste screening op een aantal fundamentele competenties, waarna ze kandidaten voor bepaalde jobs aan eigen assessment gaan onderwer-

Er zal een verschuiving plaatsgrijpen naar gefragmenteerdere vormen van hoger onderwijs

pen. Hoe vrijer en soepeler de arbeidsmarkt wordt, hoe minder garantiehouders van hogeronderwijskwalificaties hebben dat ze toegang krijgen tot bepaalde jobs en bijhorende lonen en hoe meer ze afhankelijk worden van specifieke *human relations*-strategieën van werkgevers.

Ten derde ontstaan er nieuwe vormen van certificering, die zich niet in de publiekrechtelijke ruimte bevinden, maar volledig gestuurd worden door de werkgevers en de arbeidsmarkt. In bepaalde sectoren zijn dergelijke ontwikkelingen al langer aan de gang, bijvoorbeeld in de IT-sector waar certificeringen van Microsoft en andere mondiale bedrijven belangrijker worden dan de beste hogeronderwijskwalificaties. Dit zal zich uitbreiden naar andere segmenten van, voornamelijk, de private arbeidsmarkt. Een goed voorbeeld zijn de *digital badges*, vormen van *micro-credentials* die bedrijven toekennen na het opdoen van bepaalde ervaring of het verwerven van specifieke competenties, en die mensen in hun digitaal portfolio kunnen opnemen. In de Verenigde Staten zijn dergelijke *nano-degrees*, zoals ze ook soms heten, aan een enorme opmars bezig. Digitale platformen zoals LinkedIn spelen gretig in op deze evolutie en geven mensen de mogelijkheid om specifieke portfolio's te ontwikkelen en op de markt aan te bieden. Deze parallelle ontwikkelingen zullen de het vertrouwde systeem van diploma's van binnenuit aanvreten.

Ten vierde, universiteiten en hogescholen moeten er rekening mee houden dat het traditionele concept van een opleiding die leidt tot een eenduidige kwalificatie geleidelijk zal verwateren. Diploma's zullen wel nog een waarde behouden als niveaukwalificatie, maar er zal een verschuiving plaatsgrijpen naar meer gefragmenteerde vormen van participatie aan hoger onderwijs. Het Europese studiepuntenstelsel laat trouwens perfect toe dat studenten eerder *credits* verzamelen dan een lineair opleidingstraject te volgen. In verschillende landen is er wetgeving die heel flexibele trajecten mogelijk maakt. Het flexibiliseringsdecreet in Vlaanderen is daar een goed voorbeeld van en het Vlaamse hoger onderwijs merkt er al duidelijk de gevolgen van in de vorm van uitstelgedrag voor specifieke opleidingsonderdelen, moeilijke progressie en groeiende aantallen studenten die het

volledige traject niet afwerken.

Overheden trachten deze als pervers ervaren consequenties nu te bestrijden door sterker in te zetten op studietrajectbegeleiding en -sanctionering, of ook door deeltijdse trajecten te ontmoedigen. Zoals blijkt in de Verenigd Koninkrijk en Nederland speelt ook de studiebekostiging een rol in het ontmoedigen van deeltijdse trajecten. Maar de vraag is of deze fundamentele evolutie wel tegen te houden valt, aangezien ze gedreven wordt door verschuivingen aan de vraagzijde naar competenties in plaats van kwalificaties. Op korte termijn zal zich dit nog niet vertalen in een radicaal ander studiegedrag van studenten. Maar op middellange termijn zullen werkgevers en studenten in een merkwaardige coalitie stappen om de dominantie van universiteiten en hogescholen inzake kwalificatie te bestrijden.

Tegen deze achtergrond moet ook de opkomst van MOOC's (Massive Open Online Courses) en andere nieuwe vormen van *delivery* van educatief aanbod geplaatst worden. Vooralsnog zijn MOOC's niet bij machte gebleken om een revolutie te ontketenen in het hoger onderwijs, zoals sommige auteurs een aantal jaren geleden voorspeld hebben. Participatie aan MOOC's neemt wereldwijd toe en bereikt nu aanzienlijke aantallen mensen, onder wie grote groepen die voordien verstoken waren van hoger onderwijs. Maar de consumptie van MOOC's verloopt grotendeels parallel en extern aan het gevestigde hoger onderwijs: veel mensen die al een hogeronderwijskwalificatie hebben en MOOC's gebruiken in de context van permanent leren, zeer gefragmenteerde consumptie met weinig succes voor echte diplomatrajecten, lage slaagpercentages voor langere, diplomagerichte trajecten, enzovoorts. Weinig jonge mensen zien vooralsnog MOOC's als een valabel alternatief voor het behalen van een diploma aan een 'traditionele' *brick-and-mortar* universiteit of hogeschool. Maar de expansie van MOOC's en andere vormen van online leren laat wel zien dat universiteiten en hogescholen de expanderende markt van postinitieel onderwijs in het perspectief van permanente vorming en levenslang leren aan zich hebben zien voorbijgaan. De vraag voor de toekomst van het hoger onderwijs, zoals we dat vandaag begrijpen, is of tegen de achtergrond

Weinig jonge mensen zien vooralsnog MOOC's als een alternatief voor een traditioneel diploma

van een langzame erosie van de traditionele kwalificatie-functie universiteiten en hogescholen niet ambitieuzer en agressiever deze nieuwe markt moeten gaan bespelen.

Niet roekeloos, maar doordacht

Diplomagericht hoger onderwijs zal nog geruime tijd de *core mission* van universiteiten en hogescholen blijven. Maar het is belangrijk om de sluipende erosie van de kwalificatiefunctie goed in de gaten te houden en te analyseren. Andersoortige participatievormen en studietrajecten zullen aan belang winnen. Ze zullen ook velen in het hoger onderwijs in de verleiding brengen veel meer in te willen spelen op commerciële opportuniteiten op de markt van educatie en leren of resoluut de kaart te trekken van de *employability*. In het meer mercantiele Nederland is deze ontwikkeling duidelijker merkbaar dan in het voorzichtiger Vlaanderen. Ik denk dat universiteiten en hogescholen er goed aan doen erg doordacht met deze ontwikkelingen, kansen en uitdagingen om te gaan en niet roekeloos in de markt te springen. Ze moeten zich afvragen voor welke kennis en competenties ze het best geschikt zijn, wetende dat ze geen monopolie op kwalificeren meer bezitten. Academische competenties zoals kritisch denken, onderzoekscompetenties, hoogontwikkelde analytische competenties en dergelijke zullen in de toekomst wellicht nog belangrijker worden dan ze vandaag zijn. Universiteiten en hogescholen hebben hier een unieke historische erfenis opgebouwd, die geen enkele andere educatieve aanbieder zelfs maar kan benaderen. Dit koesteren en versterken lijkt mij de beste strategie.

Dirk Van Damme

leidt de afdeling *Innovation & Measuring Progress* bij het directoraat *Education & Skills* van de OESO (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling) te Parijs en is gasthoogleraar aan de Universiteit Gent

Noten

- 1 http://www.huffingtonpost.co.uk/2016/01/07/ernst-and-young-removes-degree-classification-entry-criteria_n_7932590.html
- 2 M. Koumenta & M. Pagliero (2017), *Measuring Prevalence and Labour Market Impacts of Occupational Regulation in the EU* (Brussels, European Commission) <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/20362/attachments/1/translations/en/renditions/native>
- 3 Ibid., Table 6.10.
- 4 Ibid., Indicator A7.
- 5 OECD (2017), *Education at a Glance. OECD Indicators 2017* (Paris: OECD Publishing). Indicator A6. <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-en>
- 6 De 22 EU-lidstaten die ook lid zijn van de OECD en als dusdanig meegenomen worden in de OECD statistische databanken.
- 7 OECD (2017), *Education at a Glance. OECD Indicators 2017* (Paris: OECD Publishing), Table A1.2.
- 8 'All must have degrees'. *The Economist*, 3-9 February 2018.
- 9 OECD (2017), *Employment Outlook 2017* (Paris: OECD Publishing), Figure 3.1. <http://dx.doi.org/10.1787/emplOutlook-2017-en>
- 10 Elliott, S.W. (2017), *Computers and the Future of Skill Demand* (Paris: OECD Publishing). Figure 2.1 <http://dx.doi.org/10.1787/9789264284395-en>
- 11 Paccagnella, M. (2015), "Skills and Wage Inequality: Evidence from PIAAC", *OECD Education Working Papers*, No. 114, (Paris: OECD Publishing). <http://dx.doi.org/10.1787/5js4xfgl4ks0-en>
- 12 Ibid.
- 13 Ibid.