Voorstel voor pilots 'Een slimmer collegejaar'
Juli 2022

Voorliggende (concept)voorstel is het resultaat van drie overleggen met de werkgroep 'Een slimmer collegejaar' bestaande uit stafmedewerkers, docenten (vanuit ComeniusNetwerk), studenten (medezeggenschap), onderzoekers (De Jonge Akademie) en hoofden strategie van acht universiteiten en twee hogescholen op 27 januari, 16 februari en 8 maart jl., aangevuld met schriftelijke inbreng vanuit de UM en de UU. OCW heeft deze werkgroep ondersteund. De minister van OCW is op 6 juli jl. akkoord gegaan met het voorstel voor de pilots 'Een slimmer collegejaar'.

Doel van de pilot is om het aantal weken met onderwijs en/of tentaminering op een verantwoorde wijze terug te brengen en/of bestaande onderwijsactiviteiten slimmer in te richten, zodat er gedurende het collegejaar meer 'rust en ruimte' voor studenten en docenten ontstaat. Hierdoor komt er ook meer ruimte voor andere zinvolle activiteiten. Denk bij docenten en onderzoekers bijvoorbeeld aan: het verbeteren en vernieuwen van het onderwijs, onderzoek verrichten, deelname aan (wetenschappelijke) conferenties, volgen van trainingen en cursussen. Denk bij studenten aan: meer keuzemogelijkheden qua timing, tempo en toetsmomenten, extra curriculaire activiteiten, *summer schools*, stages, buitenlandverblijf, balans tussen studie, (bij)baan en privé.

Deze verkenning geeft op beknopte wijze de mogelijkheden om te komen tot een slimmer collegejaar weer met betrekking tot: 1. Probleemschets en -analyse, 2. Kansen, 3. Aandachtspunten, 4. Pilots, Impact Corona 5. Onderzoek en monitoring, 6. Organisatie & financiering van de pilots.

1. Probleemschets en -analyse

- Het collegejaar binnen de hogeronderwijsinstellingen is lang. Voor universiteiten geldt dat het gemiddeld 9 weken langer (onderwijs- plus tentamenweken) is dan bij andere vergelijkbare universiteiten in de EU. Nederland: varieert van 26.5 tot 35 onderwijsweken. Gemiddeld 30 onderwijsweken. Steekproef buitenland: varieert van 21 tot 29 onderwijsweken. Gemiddeld 24.5 onderwijsweken. Het collegejaar loopt tot ver in de zomer door vanwege o.a. scriptiebegeleiding en -beoordelingen en herkansingstoetsen.[1]
  Naar de opbouw van het collegejaar in het hbo moet nog verkennend onderzoek gedaan worden, zodat deze vergelijking completer gemaakt wordt. Dit zal als onderdeel van de pilot in gang worden gezet.
- De werkdruk voor docenten, onderzoekers en andere medewerkers op instellingen is te hoog[2]. Er zijn te weinig rustmomenten voor staf en ondersteunend personeel. De onderwijsvrije weken worden vaak gevuld met vergaderingen en bijeenkomsten waar in de onderwijsperiode geen tijd voor is. De balans tussen onderzoek en onderwijzende taken is zoek. Ontwikkel- en/of innovatietijd voor het onderwijs is te beperkt.
- De studielasten voor studenten zijn te hoog, met als gevolg psychische druk en werkstress. Meer dan de helft van de studenten (51%) ervaart psychische klachten. Veel studenten ervaren eenzaamheid, prestatiedruk, stress en slaapproblemen. De coronacrisis heeft eraan bijgedragen dat meer studenten psychische klachten hebben.[3]

2. Kansen

- Flexibilisering onderwijs:
  - meer nadenken hoe een student zelf regie kan krijgen over eigen ontwikkeling en leerroute;
  - meer maatwerk voor studenten;
  - mobiliteit binnen en buiten de onderwijsinstelling;
  - inhoudelijk aanbod samen ontwikkelen en aanbieden.
- Digitalisering: waar liggen de kansen van de digitaliseringslag van afgelopen twee jaar?

[1] De Jonge Akademie (2021). Een slimmer academisch jaar. Amsterdam.
[2] PwC. Toereikendheid, doelmatigheid en kostentoerekening in het mbo, hbo en wo&o. 2021.
[3] RIVM, Trimbos-instituut en GGD GHOR Nederland Monitor Mentale gezondheid en Middelengebruik Studenten hoger onderwijs. 2021.

- De mogelijkheid om meer tijd en ruimte voor reflectie voor zowel docenten als studenten te hebben.
- (Her)tentamens: zijn er nu veel. Kan goed zijn voor studenten maar kost veel tijd, en leidt vaak tot 'pogingen' i.p.v. serieuze voorbereiding.
- Inmiddels is er een beweging op gang gekomen vanuit de Nederlandse universiteiten om het overvolle en te lange collegejaar op de agenda te zetten. Ook wordt gekeken of en hoe er meer hogescholen kunnen aanhaken, zodat het een gezamenlijke beweging binnen het hoger onderwijs kan worden, en bovenstaande kansen in beide sectoren aan bod kunnen komen.
- De minister van OCW vindt het belangrijk om te werken aan een gezond en sterk fundament voor het stelsel van hoger onderwijs en wetenschap met meer rust en ruimte voor studenten, onderzoekers en docenten.[4]

3. Aandachtspunten

- Aanpassingen van collegejaar kunnen voor docenten aanvankelijk tot een hogere werkdruk leiden. Het vraagt o.a. om een didactische en inhoudelijke herziening van cursussen. Dergelijke majeure aanpassingen brengen vrijwel altijd (tijdelijke) onzekerheden en fricties met zich mee.
- Eenzelfde onderwijsbelasting (1680 p/j) in een kortere periode samenballen kan juist tot een hogere werkdruk bij studenten leiden omdat bijvoorbeeld onderwijs en toetsing nog niet direct zijn herontworpen voor de nieuwe structuur.
- Aandacht voor studentenwelzijn geldt in het bijzonder voor eerstejaarsstudenten. Zij moeten aan veel veranderende factoren wennen, zoals een nieuwe sociale omgeving, nieuwe studie en (mogelijk) een nieuwe stad. Een 'passende' start in het eerste jaar kan vooral bij deze groep studenten een verademing zijn.
- Docenten willen meer ruimte, maar vinden het vaak ook lastig om onderdelen van de inhoud van hun vakken te schrappen.
- Minder onderwijsweken kan ertoe leiden dat studenten minder uren studeren op jaarbasis (intern onderzoek UvA).
- Meer vrije onderwijsweken voor docenten in de zomer kan tot problemen leiden bij studenten voor het afronden van hun scriptie/eindopdracht.
- Drieslag kwalificatie, socialisatie en personificatie blijvend verbinden, en niet uit elkaar halen (bijvoorbeeld persoonlijke ontwikkeling alleen in de zomer).
- Facilitaire diensten: een andere manier van onderwijs(planning) kan wellicht leiden tot leegstand van gebouwen of overbezetting op piekmomenten en dit kost geld.
- Terugbrengen van praktijkuren (bij bijvoorbeeld technische, biomedische en natuurwetenschappen) kan onwenselijk of onhaalbaar zijn.
- Studenten zien hertentamens als hun recht. Moeilijk om daar iets aan te veranderen?
- Het heroverwegen van de Nederlandse ECTS-norm (volgens welke 1 ECTS punt staat voor 28 studie-uren) geen onderdeel is van deze pilots, is dit wel een denkrichting die meegenomen zal worden in de verdere ontwikkeling en evaluatie van een slimmer collegejaar.
- Opzet collegejaar sluit niet aan bij structuur van po, vo, mbo. Mogelijk juist ook weer een kans om in die onderwijssectoren deze discussie ook te voeren om meer rust in het stelsel te brengen (daar ook meer onderwijsuren in vgl. met andere EU landen).

Deze aandachtspunten zullen een belangrijke rol gaan spelen bij de verdere uitwerking (het ontwerp) van de pilots op de instellingen en onderdeel van gesprek zijn op zowel lokaal als landelijk niveau, bijvoorbeeld bij de bijeenkomsten en seminars die georganiseerd gaan worden. Het doel is ook om te bekijken hoe deze aandachtspunten opgevangen kunnen worden.

4. Pilots

Belangrijke uitgangspunten voor de pilots:

a. Doel van de pilots is om het aantal onderwijsweken op een verantwoorde wijze met – in de regel - vier weken terug te brengen, zodat de werkdruk van zowel docenten en onderzoekers als van studenten wordt teruggebracht. Hierbij kan gedacht worden aan de maand januari of juni;

[4] Beleidsbrief hoger onderwijs en wetenschap, 17 juni 2022.

b. Daarnaast draagt de pilot bij aan verbetering van de onderwijskwaliteit (studeerbaarheid) én het welzijn van studenten (rust en ruimte). Het 'eindniveau' en de eindkwalificaties van de deelnemende opleidingen staan niet ter discussie;
c. Elke faculteit/instelling bepaalt zelf wat voor hen de werkdruk kan verlagen, in relatie tot een slimmer collegejaar: geen *one size fits all*. Wel maximaal van elkaar leren;
d. We behouden interfacultaire onderwijsmobiliteit, met name in de bachelorfase;
e. We leren van het buitenland qua duur en inrichting van het collegejaar;
f. Universiteiten en hogescholen werken - bij meerwaarde - samen in een pilot;
g. In eerste instantie binnen de wettelijke kaders, maar pilot kan er wel toe leiden dat de WHW t.z.t. op onderdelen kan worden gewijzigd; en
h. Inspectie en NVAO worden gevraagd om – op verzoek van de instelling – mee te kijken met de pilots uit de oogpunten van de juridische en kwaliteitszorgkaders, en daarmee de instelling gewaarborgde 'experimenteerruimte' te bieden.

Mogelijke typen pilots:

Pilot 1. Reflectie en oefening ombouwen curricula

Deze pilot richt zich vooral op de ruimte om curricula om te bouwen (hoeveelheid inhoud, onderwijsvormen, contacturen, planning, …), zodat de eigen werkdruk en die van studenten wordt verminderd, zonder af te doen van de kwaliteit. Met deze pilot onderzoeken we hoe we het 'te vol proppen' van de curricula tegen kunnen gaan. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om kritisch nadenken over de inhoud van de vakken, de hoeveelheid stof of voorkomen van onnodige overlap op curriculumniveau. Zijn er nog succesvolle modellen in het buitenland met *evidence* die als basis kunnen dienen voor deze (en andere) pilot(s)?
Opbrengsten:

- Duidelijkheid of vakken en curricula te vol zijn, en of hetzelfde eindniveau met minder inhoud, minder contacturen, meer zelfstudie of met andere onderwijsvormen e.d. bereikt kan worden;
- Kennis hoe zo'n proces van reflectie en ombouwen curricula kan worden vormgegeven;
- Inzicht in effecten voor docenten en studenten (werkdruk, studierendement, leeropbrengst).
- Kennis of en hoe het ombouwen van curricula kan leiden tot een gewenste verkorting van het collegejaar met - in de regel - vier weken.

Personele lasten[5]	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
Pilottrekker	20.160	20.160	20.160	20.160
Lid (onderwijskundige)	20.160	20.160	20.160	20.160
Lid (docent of beleidsmedewerker)	14.400	14.400	14.400	14.400
Twee studentleden	9.600	9.600	9.600	9.600
Onderzoek en monitoring	10.000	10.000	10.000	10.000
Totaal	74.320	74.320	74.320	74.320

NB. De (landelijke) financiële bijdrage aan de pilot(s) moet gezien worden als een bijdrage in de kosten (om de pilot uit te voeren), die voor de instelling hoogstwaarschijnlijk hoger zijn dan de hierboven genoemde bedragen. Het is evenwel een voldoende stimulans om de pilot in gang te zetten.

Pilot 2. Waardering blended learning

Er is in de coronatijd bij alle opleidingen veel ervaring opgedaan met online afstandsonderwijs in combinatie met fysiek onderwijs. Binnen deze pilot wordt vooral bekeken welke ervaringen t.a.v. blended learning breder/beter kunnen worden ingezet om het onderwijs van de docent te

[5] Rekentarief pilottrekker €120/u (21 dagen), onderwijskundige (€ 120/u (21 dagen), docent (€120/u (15 dagen) student €40/u (15 dagen). De beschreven berekeningen volgen het format: personen * FTE * uren * tarief / per jaar.

verbeteren en de leeropbrengsten van studenten te vergroten. Hier staat voorop dat blended learning moet worden benaderd vanuit een onderwijskundige visie en de daarbij passende werkvormen en als aanvulling op en verrijking van het onderwijs, niet als een vervanging of zelfs een bezuiniging. Denk aan hergebruik van leermaterialen (zoals korte kennisclips), autonomie van studenten stimuleren door hen zelfstandig te laten werken met online consultatiemogelijkheden, gaming, artificial intelligence inzetten voor verbeteren gepersonaliseerde toetsing, e.d. Wat voor onderwijs is er nodig en welke onderwijsvorm past daar het beste bij? Wanneer is begeleiding nodig en wat kunnen studenten zelfstandig doen? Wat kan hergebruikt worden en wat moet nieuw zijn? Welke onderdelen van het cursusprogramma kunnen goed online (bijvoorbeeld kennisoverdracht), zodat er ook extra tijd vrij komt voor fysiek contactonderwijs, bijvoorbeeld voor discussie, feedback, reflectie, e.d. Ervaringen van deze pilot kunnen ook input vormen voor pilot 1.
Opbrengsten:

- Kennis en ervaring m.b.t. het inzetten van de verschillende mogelijkheden van online onderwijs, inclusief optimaal gebruik van fysiek (campus)onderwijs;
- Handvatten voor het proces van herziening curricula met online onderwijs.
- Inzichten in effecten van online onderwijs voor docenten en studenten, bijvoorbeeld gericht op werkdruk, studierendement, leeropbrengst;
- Kennis en ervaring of en hoe het meer inzetten van online onderwijs kan leiden tot een gewenste verkorting van het collegejaar met - in de regel - vier weken.

Personele lasten[1]	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
Pilottrekker	20.160	20.160	20.160	20.160
Lid (onderwijskundige)	20.160	20.160	20.160	20.160
Lid (docent of beleidsmedewerker)	14.400	14.400	14.400	14.400
Twee studentleden	9.600	9.600	9.600	9.600
Onderzoek en monitoring	10.000	10.000	10.000	10.000
Totaal	74.320	74.320	74.320	74.320

Pilot 3. Programmatisch toetsen en herkansingsweken

In deze pilot willen we vooral specifiek de voorbereidings- en nakijkmomenten van toetsen terugbrengen. Daarnaast komt het vaak voor dat in januari vlak na de kerstvakantie tentamens worden ingepland. Studenten worden indirect gedwongen hun onderwijsvrije weken te gebruiken om zich voor te bereiden op de tentamens. De timing van de tentamens neemt de rust die de kerstvakantie zou moeten geven weg. Het zou wellicht beter werken door onderwijsvrije weken na tentamens in te plannen. Vier mogelijke subpilots die afzonderlijk of in samenhang kunnen worden uitgevoerd:

1. In deze pilot wordt gekeken naar programmatisch toetsen en andere vernieuwende toetsvormen, die een positief effect hebben op het studiesucces van studenten en werkdrukverlagend werken voor docenten. Voorbeeld is de opleiding geneeskunde aan de VU die gestart is met programmatisch toetsen waarbij geen cijfers toegekend worden, alleen voldaan of niet voldaan. Aanleiding was dat studenten vaak geïsoleerd hard werkten aan hoge cijfers en alles deden om zo hoog mogelijke cijfers te krijgen. Dat levert stress op. Door het afschaffen van cijfers én cum laude studenten wordt gestimuleerd om juist te leren van feedback.[6] Vraag is of deze aanpak ook werkdruk-verlagend voor docenten werkt. Ook kan gedacht worden aan leerwegonafhankelijk toetsen: de student heeft regie over de route naar de (integrale)toets. Denk hierbij ook aan portfolio's.
2. Verminder het aantal herkansingsmomenten: van herkansingsweken na elke blokperiode (excl. blokperiode 1) naar bijvoorbeeld een of twee keer per jaar een herkansingsmogelijkheid. Dat kan tot verhoogde studiedruk leiden en problematisch zijn voor eerstejaars studenten i.v.m. BSA-norm.

[6] https://vu.nl/nl/nieuws/2022/einde-cum-laude-vu-masteropleiding-geneeskunde

3. Geen scriptiebeoordelingen in de zomerperiode (medio juli-medio augustus): scriptie moet uiterlijk op 30 juni zijn ingeleverd. Dit vraagt vooral om een betere planning vanuit de opleiding, en niet alleen de student.
4. Valideren van eerder en elders opgedane kennis (en ervaring).

Opbrengsten:
- Inzicht in hoe verbetering van toetsing kan bijdragen aan werkdrukvermindering bij docenten, de stress bij studenten en het verbeteren van de onderwijskwaliteit.
- Handvatten voor concrete verbeteringen t.a.v. toetsing en herkansingen.
- Kennis en ervaring of en hoe toetsing en het anders organiseren van toetsing en tentamenweken kan leiden tot een gewenste verkorting van het collegejaar met - in de regel - vier weken.

Personele lasten[7]	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
Pilottrekker	20.160	20.160	20.160	20.160
Lid (onderwijskundige)	20.160	20.160	20.160	20.160
Lid (docent of beleidsmedewerker)	14.400	14.400	14.400	14.400
Twee studentleden	9.600	9.600	9.600	9.600
Onderzoek en monitoring	10.000	10.000	10.000	10.000
Totaal	74.320	74.320	74.320	74.320

Pilot 4. Concentreren vs. verspreiden onderwijs- en onderzoekstaken

Deze pilot richt zich op het concentreren of verspreiden van onderwijs- en onderzoekstaken. Zo kan er voor worden gekozen de laatste maand voor de zomer (juni) of de eerste maand na de kerst (januari) voor reguliere docenten/onderzoekers onderwijsvrij te laten zijn. Deze maand kunnen ze inzetten voor onderzoek, vernieuwing van het onderwijs, deelname summer schools en congressen enz. Voor de universiteiten gaat het bijvoorbeeld om het wetenschappelijk personeel (WP) dat internationaal concurrerend wil blijven, maar nu te weinig tijd heeft om aan hun internationale onderzoeks- of onderwijsprofiel te werken. De hogescholen zouden deze periode kunnen gebruiken om het onderzoek binnen lectoraten beter te verbinden aan onderwijsvernieuwingen en aan het onderzoek van andere hogeschooldocenten en van studenten. In deze pilot gaat het om het slimmer roosteren van individuele docenten, en een zinvolle invulling van deze vrijgekomen tijd.

Voor studenten betekent dat dat deze maand ook anders ingericht kan worden. Denk aan andere vormen van 'verrijkte' leeromgevingen zoals incubators, stageprojecten, challenges, student companies etc. om – naast bijvoorbeeld rechtstreeks ondernemerschapsonderwijs – ondernemerschap onder studenten te stimuleren, of het participeren in projecten gericht op het stimuleren ondernemerschap via een regionale infrastructuur die ook openstaat voor niet-studenten (bron VH). Deze initiatieven staan – bij voorkeur – niet los van het reguliere onderwijsprogramma, maar kunnen wel apart georganiseerd worden. Zie inzet extra staf hieronder.

Experimenteer met meer financiering voor extra staf, waarbij nog een deel van het WP een betere onderwijs/onderzoek ratio krijgt in zijn/haar taken. Zie ook relatie met erkennen en waarderen. In dit kader kan ook gedacht worden aan de inzet van 'docentpromovendi': 40% onderwijs – 60% onderzoek voor 6 jaar. Tot slot kan gedacht worden aan de inzet van extra studentassistenten die hierop beter op facultair-, instellingsniveau worden voorbereid. Zie ook de pilot 'studentenkwalificatie onderwijs' die OCW financiert, waarvan de UU de penvoerende universiteit is. Ook blijven de studievoorschotmiddelen voor het hoger onderwijs behouden (Coalitieakkoord, 2021).

Opbrengsten:
- Inzicht in effecten van zowel concentreren als spreiden van onderwijs- en onderzoekstaken.

[7] Rekentarief pilottrekker €120/u (21 dagen), onderwijskundige (€ 120/u (21 dagen), docent (€120/u (15 dagen) student €40/u (15 dagen). De beschreven berekeningen volgen het format: personen * FTE * uren * tarief / per jaar.

- Inzicht en goede voorbeelden t.a.v. zinvolle tijdsbestedingen voor zowel docenten/onderzoekers als studenten in de vrijgekomen periode.
- Effecten van het concentreren of spreiden van onderwijs- en onderzoekstaken op de werkdruk en de werkstress bij docenten en studenten.

Personele lasten[8]	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
Pilottrekker	20.160	20.160	20.160	20.160
Lid (onderwijskundige)	20.160	20.160	20.160	20.160
Lid (docent of beleidsmedewerker)	14.400	14.400	14.400	14.400
Twee studentleden	9.600	9.600	9.600	9.600
Onderzoek en monitoring	10.000	10.000	10.000	10.000
Totaal	74.320	74.320	74.320	74.320

Pilot 5. Integrale pilot

Een integrale pilot bestaat uit een combinatie van één of meer van de hierboven beschreven pilots. Deze pilot legt de focus meer op een integrale benadering van het onderwijsprogramma, in plaats van vooral één onderdeel aan te pakken. Voorbeeld van een integrale pilots is dat een opleiding vanuit een integraal herontwerp of herbezinning komt op wijzigingen van bijv. eindtermen, leerdoelen (kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming), onderwijsproces, onderwijsleeromgeving en kwaliteitscultuur. Een aantal van de interventies van voorgaande pilots (online onderwijs, toetsing, e.d.) wordt hierbij integraal meegenomen. Het gaat hier om 'vrije ruimte' voor de instellingen om de interventies vanuit diverse pilots te combineren. Doel van de integrale pilot blijft net als bij bovenstaande een verkorting van het collegejaar van - in de regel - 4 weken. Ook voor deze integrale pilot is maximaal € 75.000 per pilot beschikbaar.

5. Impact Corona

We denken tijdens de pilots ook na over wat als alles in de komende periode niet weer 'normaal' wordt, en de golven van Corona voorlopig een jaarlijkse realiteit blijven. Bijvoorbeeld wanneer we vanaf half december tot maart/april lockdowns kunnen verwachten. Kunnen we – indien nodig – coronaseizoensgebondenonderwijs ontwerpen, rekening houdend met de lessen uit de laatste twee jaar? Welke scenario's zijn denkbaar, bijvoorbeeld: vanaf mei tot aan de zomervakantie contactonderwijs; vanaf september tot aan december hybride onderwijs (degenen die ziek zijn of zich onveilig voelen doen mee vanuit huis, degenen die contact willen komen bij elkaar in kleine groepen), en vanaf december tot aan mei online onderwijs. Wat zou de impact van deze scenario's op de werkdruk zijn? Aan elke pilot kan expliciet gevraagd worden hoe de interventie zou passen in de context van verschuivingen door Covid. Dus: zou de interventie mogelijkheden bieden, of juist weinig verschil maken. Op die manier kunnen we in de evaluatie bekijken (ipv vooraf beslissen) of het logisch is om (onderdelen van) slimmer collegejaar te combineren met mogelijke covid-gerelateerde hervormingen.

6. Onderzoek en monitoring

Continu monitoring en evaluatie van o.a. het volgende:

- *Impact op werkdruk van studenten en docenten en ondersteunende staf*
  Resulteren de experimenten tot een vermindering, verhoging, verplaatsing van de werkdruk? En welke groepen voelen de impact (WP/ studenten/ roosteraars)? Leidt een vermindering van de werkdruk ook tot een toegenomen tevredenheid, zowel bij docenten als bij studenten? We willen werkdruk integraal aanpakken. We willen niet de werkdruk bij een groep oplossen, maar

[8] Rekentarief pilottrekker €120/u (21 dagen), onderwijskundige (€ 120/u (21 dagen), docent (€120/u (15 dagen) student €40/u (15 dagen). De beschreven berekeningen volgen het format: personen * FTE * uren * tarief / per jaar.

daarmee werkdruk bij een andere groep veroorzaken. Voor iedereen moet de werklast in balans zijn.

- *Impact op de kwaliteit van het onderwijs*
  Welke impact heeft een nieuwe indeling van het onderwijs en de overige ingrepen op de kwaliteit van het onderwijs?

- *Impact op interdisciplinair onderwijs en multilevel onderwijs*
  Continu monitoring en evaluatie van de impact van alle pilots op het jaarrooster en interfacultaire onderwijsmobiliteit (tussen de bachelors), met als doel ons aan de randvoorwaarden van ons onderwijsmodel te houden. Ook toetsen we alle aanpassingen op toekomstbestendigheid: passen ze bij de landelijke ambities voor flexibel onderwijs (mobiliteit tussen hogeronderwijsinstellingen in binnen en buitenland)?

- *Impact op ruimtebezetting*
  Welke impact hebben de experimenten op ruimtebezetting: onder-/overbezetting (piek en dal momenten), en identificatie behoefte voor extra en speciale ruimtes

- *Impact op de roosters*
  Wat is wel of niet uitvoerbaar binnen de grenzen van de rooster/ time-slot model? Hoe kunnen de roosteraars aanpassingen doorvoeren om de doelstellingen van het onderwijs te faciliteren.

- *Onderzoek het systeem van normering van onderwijsuren*
  De normuren worden als niet realistisch ervaren (te laag) en kunnen leiden tot perverse prikkels als 'inkomstenbronnen' voor vakgroepen en onderzoeksgroepen. Hierbij wordt aangetekend dat de normering momenteel zo laag is, dat het niet rendeert voor onderzoeksgroepen. Er zijn grote verschillen in normering tussen programma's en faculteiten. Onderwijsuren worden enerzijds 'handelswaar' maar blijven anderzijds ook een incentive om meer onderwijs te doen en af en toe iets extra's op zich te nemen.

- *Impact op conformiteit op de wetgeving*
  Welke interventies zijn relevant voor (verdere) aanpassing WHW?

Naast onderzoek en monitoring kan gedacht worden aan het instellen van *pilot panels,* met studenten, mededocenten, ondersteunend personeel, onderwijskundige, kwaliteitsmedewerker, met bijvoorbeeld één extern lid, zo mogelijk van een andere faculteit of universiteit. Per pilot is € 10.000 per jaar beschikbaar. De penvoerende universiteit(en) heeft eveneens € 10.000 per jaar beschikbaar om goede voorbeelden te verzamelen en onderzoeken/monitoren (van de deelnemende instellingen) te analyseren en – indien gewenst - er over te publiceren. In verband met de analyse van pilots zou het goed zijn de operationalisering van de indicatoren voorafgaand aan de pilots af te stemmen zodat gelijke parameters gebruikt worden. Na twee jaar vindt er een tussenevaluatie (van eerste opbrengsten) plaats en na vier jaar een eindevaluatie. Deze tussen- en eindevaluatie zal aan OCW worden aangeboden. OCW zal op basis van de tussenevaluatie in overleg gaan met betrokken instellingen en met de studentenbonden of bijsturing al dan niet wenselijk is.

7. Organisatie & financiering van de pilots

- Lichte organisatie, bijv. één of twee penvoerende hogeronderwijsinstelling(en) en middelen voor de pilots via de lumpsum van de deelnemende instellingen.
- De deelnemende instellingen en de penvoerende universiteiten vormen een 'werkgroep' en zijn de 'eigenaar' van het initiatief. OCW blijft betrokken.
- Penvoerende instelling(en) pakt ook taken rondom kennisdeling en monitoren deelnemende instellingen op, verslag na twee jaar en eindverslag na vier jaar.
- Middelen voor instellingen voor flankerend onderzoek naar de pilots.
- Positieve betrokkenheid van NVAO en Inspectie.
- Eventuele input voor de hele onderwijsketen (rust in het stelsel, ook bij aanpalende sectoren zoals vo en mbo).

Vergoeding penvoerende universiteit

Personele lasten[9]	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
Projectleider	38.400	38.400	38.400	38.400
Lid (onderwijskundige beleidsmedewerker, ondersteuner)	20.160	20.160	20.160	20.160
Twee studentleden	9.600	9.600	9.600	9.600
Locatie en catering bijeenkomsten /seminars	7.000	7.000	7.000	7.000
Onderzoek en monitoring	10.000	10.000	10.000	10.000
Communicatie en overig materieel	3.000	3.000	3.000	3.000
Financiële verslaglegging	2.000	2.000	2.000	2.000
Onvoorzien	9.840	9.840	9.840	9.840
Totaal	100.000	100.000	100.000	100.000

Inschatting totaalbudgetpilot + penvoerende universiteiten

Tien deelnemende instellingen	Maximaal 3 pilots per instelling (10 instellingen)	€ 2,250 miljoen per jaar
	Penvoerende universiteit (elk € 100.000 per jaar)	€ 200.000 per jaar
	Totaal	**€ 2,450 miljoen per jaar**

[9] Rekentarief projectleider €120/u (40 dagen), lid €120/u (21 dagen), student €40/u (15 dagen. De beschreven berekeningen volgen het format: personen * FTE * uren * tarief / per jaar.