

Durf buiten de lijntjes te kleuren

Van der Zweep

Met alleen uitvoerders redden we het niet in het hoger onderwijs. Er is meer nodig. Meer autonomie en zeggenschap, bijvoorbeeld. Onderwijsvernieuwing wordt nu door gebrek aan zeggenschap nog vaak ervaren als een regenbui: het komt van boven, je kunt er niets aan veranderen, dus kraag omhoog en hopen dat het stopt. Terwijl we professionals nodig hebben die kritisch durven te zijn, fouten durven te maken en durven te verrassen. Om de uitdagingen van onze maatschappij en daarmee de uitdagingen van onze sector het hoofd te kunnen bieden hebben we meer nodig dan medewerkers die keurig binnen de lijntjes kleuren.

Hiervoor hebben we hogescholen en universiteiten nodig die de professionals koesteren die het onderwijs voortdurend kunnen aanpassen aan een sterk veranderende omgeving. Ook de Vereniging Hogescholen zegt dit met zoveel woorden op haar website: 'De behoefte aan professionals die kennis omzetten naar de praktijk en daarnaast bijdragen aan de innovatie van hun professie, neemt toe. Professionals die bovendien in de praktijk de verbinding leggen tussen verschillende disciplines en sectoren.'

Creatieve professionals hebben we dus nodig, maar wat betekent dat? Er zijn vele definities van de term 'professional' en daaraan zal ik er niet nog eentje toevoegen. Ik beperk me tot drie onderscheidende kenmerken en zal me vervolgens specifiek richten op de ontwikkelingen bij de Nederlandse hogescholen.

1. Professionals zijn hoog opgeleid.
2. Ze beschikken over professionele ruimte: bevoegdheden die andere werknemers niet hebben, met daarbij de ruimte om eigen afwegingen te maken in complexe praktijksituaties. Zeggenschap over de inhoud en organisatie van het werk is daarbij een noodzakelijke voorwaarde.
3. Ze vormen samen een erkende beroepsgroep die eigen standaarden bepaalt.

Laat ik met beginnen met kenmerk 1, de opleiding. Sinds Karl Dittrich als voorman van de NVAO (Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie) als een van de eersten de alarmklok luidde over het dalende opleidingsniveau van docenten in het hbo (hoger beroepsonderwijs), is er veel gebeurd. Met Haagse druk en ruimhartige facilitering in cao-afspraken steeg het aandeel masteropgeleiden vanaf 2011 snel. De oude vuistregel dat je als opleider zelf altijd ten minste één niveau hoger bent opgeleid dan de studenten is sindsdien weer de norm geworden. Tegelijkertijd werkten hogescholen hard aan de inhoud en wederzijdse

erkenning van de BDB (Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid) en BKE (Basiskwalificatie Examinering). Op opleidingsgebied zijn in relatief korte tijd heel grote stappen gezet.

Vreemd genoeg zagen we in dezelfde periode de beweging dat de functie-eisen steeds verder daalden, op papier althans. Dit uitte zich in enorme downgrading van het salarisgebouw. Schaal 12 werd steeds lastiger bereikbaar en de instructeursschaal 10 groeide juist als kool. Sommige hogescholen presteerden het om tegen de 40 procent van de docenten in schaal 10 te benoemen.

Dit is niet alleen een centenkwestie. De beloning is een reflectie van de functie-eisen. Simpel gezegd vroegen deze hogescholen aan al deze nieuw geworven master-opgeleiden en gepromoveerden slechts het uitvoeren van andermans programma. Deze laagwaardige functiegebouwen benutten daarmee niet de volle potentie van al deze hoogopgeleide collega's.

Aan deze rare vorm van kapitaalvernietiging lijkt met de laatste cao's gelukkig een einde gekomen. Het is een vorm van personeelsbeleid dat in de huidige arbeidsmarkt ook totaal onhoudbaar is geworden. Het besef dat we ook in het functiegebouw de lat hoger moeten leggen is inmiddels in afspraken vastgelegd. De eerste stap was de cao-afpraak in 2020 dat vacatures waarin je een master vraagt ook gepaard gaan met een functie-inhoud en inschaling die daarmee corresponderen. 'Master vragen is 11 betalen', luidde de korte samenvatting, maar de essentie zat hem natuurlijk in de functiebeschrijving. Impliciet stond er dat de sector niet voort kan met functies die louter gericht zijn op instructie.

Creatieve professionals

hebben we dus

nodig, maar wat

betekent dat?

Hogescholen hebben nog grote stappen te zetten, maar het begin is er

De laatst afgesproken cao maakt dit nu expliciet. Deze stelt letterlijk dat 'om de maatschappelijke opdracht van het hbo goed te vervullen breed samengestelde docentfuncties noodzakelijk zijn'. De cao doet docentfuncties in schaal 10 voor de toekomst in de ban. De titel 'docent' is voortaan voorbehouden aan functies in schaal 11 en hoger. De docentfuncties waarvoor een BDB met BKE wordt vereist, worden minimaal in schaal 11 gewaardeerd. Alle huidige schaal 10-functies worden tegen het licht gehouden. Daar waar docenten in de praktijk al onderwijs ontwikkelen, toetsen maken en interpreteren, en afstudeerders begeleiden, kortom een brede docentfunctie vervullen, doen zij een stap omhoog. We bieden nu ook boter bij de vis, een hoge opleiding én een aantrekkelijke werkinhoud en de bijpassende beloning. Kenmerk 1 durf ik voorzichtig af te vinken.

Dan het tweede kenmerk, de professionele ruimte. Uit werkbelevingsonderzoeken blijkt telkens een zeer grote tevredenheid over de mate van zelfstandigheid en de inhoud van het werk. Medewerkers zijn betrokken én tevreden. Toch zijn we er daarmee niet. Helaas blijkt dat die tevredenheid stopt als mensen buiten het eigen team kijken. De mate van invloed op de organisatie, de communicatie en informatie, en de hoeveelheid werk scoren onder de maat. Een uitkomst die we herkennen uit de krant, met artikelen over mislukte onderwijsvernieuwing en hoge werkdruk. Het ontbreken van echte zeggenschap over hoe het onderwijs wordt georganiseerd en vormgegeven frustrereert de professional en de kwaliteit van het onderwijs.

Dit gebrek aan zeggenschap moeten we snel wegnemen. Voor inspiratie kunnen we kijken naar het funderend onderwijs. Daar is net als in het hbo geregeld dat docenten zelfstandig verantwoordelijk zijn voor het beoordelen van de onderwijsprestaties van leerlingen. Maar ook is

daar vastgelegd dat leraren vakinhoudelijke, -didactische en pedagogische zeggenschap hebben. Deze zeggenschap moet worden uitgewerkt in een professioneel statuut. Of dat middel werkt moet nog blijken, maar in het hbo is tot nu toe helemaal niets geregeld, terwijl het overduidelijk is dat de medezeggenschap de discussie over de onderwijsinhoudelijke vraagstukken onvoldoende afdekt. De professionals staan hier met lege handen, terwijl er verstrekkende beslissingen over de inhoud van hun werk worden genomen.

Dat zien we ook landelijk, waar het gemis aan een erkende beroepsorganisatie zich opbrekt: het derde kenmerk. Bestuursakkoorden over bijvoorbeeld het werken met leeruitkomsten worden gesloten zonder zelfs maar een poging om hierover met de georganiseerde professionals tot overeenstemming te komen. Ook is er geen enkele formele rol voor de beroepsgroep bij de ontwikkeling van de BDB en BKE, laat staan dat er sprake is van breed erkende beroepsvereisten die de beroepsgroep zelf opstelt. Het funderend onderwijs is opnieuw verder: in de wet is geregeld dat leraren moeten voldoen aan de bekwaamheidseisen die de beroepsgroep zélf opstelt en onderhoudt. In het hbo is de erkenning van de vakbonden als beroepsorganisatie er alleen op het terrein van de arbeidsvoorwaarden, terwijl arbeidsvoorwaarden en beroepsinhoud altijd hand in hand gaan, zoals de discussie over inschaling hiervoor al liet zien.

Hogescholen hebben dus nog grote stappen te zetten, maar het begin is er. Er ontstaat steeds meer een gedeeld beeld over de toekomst van het werken in het hbo: een beeld van een sterke beroepsgroep van hoog opgeleide professionals met autonomie, overzicht en vakkennis.

Douwe van der Zweep

is dagelijks bestuurder van de Algemene Onderwijsbond