

Trots op ons MBO

Eindrapportage - (publieksversie)

juli 2015





Foto: Graafschapcollege

Voorwoord

CNV Onderwijs wil de vakvereniging zijn die focust op wat goed gaat in het onderwijs. Er werken immers professionals die hun vak verstaan. Goede arbeidsvoorwaarden zijn daarvoor noodzakelijk. We noemen dat de basisfactoren die noodzakelijk zijn om je beroep goed te kunnen uitvoeren.

Echter, de intrinsieke motivatie om in het onderwijs te werken ligt bij de beroepsinhoudelijke kant van het werk. Die motivatie zit diep in de docent, die raakt zijn passie, zijn bevlogenheid, zijn drive om steeds weer die uitdaging aan te gaan met zijn studenten. Dat is beroepstrots. En die wordt gevoeld, zeker in het mbo.

CNV Onderwijs wil inzoomen op de factoren die de beroepstrots in het mbo kunnen vergroten. Daartoe is CNV Onderwijs in het najaar van 2014 het project *Trots op ons mbo* gestart.

Nu, een halfjaar later, weten wij beter wat er toe doet in het mbo als het gaat om beroepstrots en daar gaan wij ons in ons dagelijks werk sterk voor maken. En wij hopen velen met ons!

Joany Krijt
Voorzitter CNV Onderwijs



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Inleiding	6
1 Kwantitatief onderzoek beroepstrots MBO	8
Deel A Samenvatting en conclusies van het kwantitatief onderzoek	8
Deel B Onderzoeksozet en resultaten van het kwantitatieve onderzoek.....	10
2 Eindrapportage interviews	26
2.1 Werkwijze.....	26
2.2 De vijf mbo-instellingen	28
2.2.1 Dutch HealthTec Academy.....	28
2.2.2 Gilde Opleidingen sector techniek.....	28
2.2.3 Graafschap College	29
2.2.4 MBO College voor Dienstverlening en Gastvrijheid ROC van Twente	29
2.2.5 SintLucas	30
2.3 Resultaten van de interviews en advies aan vijf instellingen	31
2.3.1 Wat is beroepstrots en wat is het effect?.....	31
2.3.2 Interne factoren die invloed hebben op de beroepstrots	33
2.3.3 Externe factoren die invloed hebben op de beroepstrots.....	34
2.3.4 Wat is een goede docent?	34
2.3.5 Belemmerende factoren.....	35
2.3.6 Bevorderende factoren.....	35
2.3.7 Toekomstverwachting.....	36
2.3.8 Adviezen aan de instellingen	36
3 Conclusies en advies project Trots op ons MBO	38
4 Bijlagen.....	41
Bijlage A kwantitatief onderzoek	41
Bijlage B Interviews en adviezen aan de instellingen.....	51
Adviezen aan de instellingen.....	51
Advies van CNV Onderwijs aan het Graafschap College over het vergroten van de beroepstrots.....	51
Advies van CNV Onderwijs aan het MBO College Gastvrijheid en Dienstverlening van ROC van Twente	54
Advies van CNV Onderwijs aan Gilde Opleidingen Sector Techniek	59
Advies van CNV Onderwijs aan SVGB/DHTA	63
Advies van CNV Onderwijs aan SintLucas.....	67

Inleiding

Het project: “trots op ons MBO” is een project waarmee CNV Onderwijs het MBO positief op de kaart wil zetten. Het bestaat uit verschillende onderdelen:

1. Een kwantitatief onderzoek onder leden en niet-leden uit de MBO-sector.
2. 5 MBO instellingen hebben meegewerkt aan het afnemen van 70 interviews (appreciative inquiry) onder docenten, leidinggevenden en studenten.
3. Op basis van de resultaten van de interviews in combinatie met de resultaten van het kwantitatieve onderzoek zijn 5 adviezen op maat gegeven aan de 5 instellingen.
4. Er is een lange film opgenomen. Deze film bevat fragmenten, geordend op basis van de resultaten van het kwantitatieve onderzoek, van de interviews van docenten, teamleiders en studenten van de verschillende instellingen.
5. Er is een korte film gemonteerd uit de lange film voor de dag van de leraar. Aan het eind van deze film worden leraren en leidinggevenden van mbo-instellingen uitgenodigd met elkaar in gesprek te gaan op welke wijze zij samen de gevoelens van trots op het mbo zouden kunnen versterken.
6. Er is een website ontwikkeld: www.trotsoponsmbo.nl. Hier worden de resultaten van het onderzoek gepresenteerd en staan de 5 adviezen aan de instellingen. Op de website vindt u ook een filmverslag van het interview met de leraar van het jaar MBO 2015. Ook wordt de site gebruikt om mooie verhalen te delen, goede praktijkvoorbeelden uit te wisselen en positief nieuws met elkaar te delen.
7. Er is een E-zine book ontwikkeld, met inspirerende verhalen van docenten, teamleiders en studenten van de vijf deelnemende instellingen* .
8. Er zijn in totaal 8 instellingen uitgenodigd om mee te doen met het project: “trots op ons MBO”. Vijf instellingen hebben uiteindelijk meegedaan.

Wij bedanken ROC van Twente, Wim Habers en Demy Gringhuis Redemy Media voor de filmopnames en het monteren van de film. Wij bedanken SintLucas Vakcollege voor de opnames van SintLucas en de leraar van het jaar MBO 2015.

Wij bedanken stichting Beroepseer voor hun inhoudelijke bijdrage en hun samenwerking voor een eventueel vervolg op dit project.

Wij bedanken drs. H. Knippenberg voor het verzorgen van het kwantitatieve onderzoek. Wij bedanken drs. G. Costermans voor het uitvoeren van de factoranalyse.

Tot slot bedanken wij de studenten van ROC Friese Poort voor het ontwerpen van onze “all you need is beroepstrots” caravan, waar een deel van de interviews zijn afgenomen.

Leeswijzer

In hoofdstuk 1 wordt verslag gedaan van het kwantitatieve onderzoek naar beroepstrots in het mbo en de bevindingen die werden gedaan. In hoofdstuk 2 vindt u de resultaten van de interviews die CNV Onderwijs gehouden heeft met 66 respondenten. Zij bevestigen de conclusies uit het kwantitatieve onderzoek uit hoofdstuk 1. In hoofdstuk 3 volgt de nabeschuiving, gevolgd door een aantal bijlagen, waarmee u inzage krijgt in de totale aanpak van dit project.

Waar gesproken wordt over de docent als hij, kan dit ook gelezen worden als zij.

Het eindrapport is opgesteld door Mevrouw M.A.T. Lieskamp (master HRM), beleidsmedewerker CNV Onderwijs, tevens projectleider en Mevrouw Drs. P. Overbeek, lid kernteam project “Trots op ons MBO”, www.trotsoponsmbo.nl

Dit is een publieksvriendelijke versie van het eindrapport: “” trots op ons mbo-2015”.

Alle gegevens met betrekking tot dit onderzoek zijn opvraagbaar bij CNV Onderwijs.

CNV Onderwijs
Onderdeel van CNV Connectief
Utrecht
Juli 2015



Foto Dutch Health Tech Academy

1 Kwantitatief onderzoek beroepstrots MBO

Een uitgebreide eindrapportage over het kwantitatieve onderzoek kunt u opvragen bij CNV Onderwijs.

Deel A

Samenvatting en conclusies van het kwantitatief onderzoek

- Het survey onderzoek waarover hier gerapporteerd wordt, is gehouden in het kader van het project “beroepstrots in het MBO” van CNV Onderwijs. In dit project zijn ook interviews gehouden met onderwijsmedewerkers van een vijftal MBO-instellingen. Daarover wordt apart gerapporteerd. Gegevens over deelname aan de survey en de resultaten worden gepresenteerd in “deel II. Onderzoeksopzet en resultaten” van dit rapport.
- De beroepstrots is groot. Men beschouwt zich duidelijk als professional. Ook de trots om in het MBO te werken is hoog al ligt deze op een iets minder niveau. De medewerkers van de scholen die deelnemen aan het project “beroepstrots in het MBO” scoren iets hoger op trots op het werken in het MBO dan de medewerkers die via de lijst van CNV Onderwijs benaderd zijn. Er is een sterke samenhang tussen deze variabelen, met name tussen de twee die met trots te maken hebben (op het beroep en op werken in het MBO).
- Factoren die de beroepstrots groter maken betreffen vooral de studenten/deelnemers en hun resultaten, de controle over het eigen werk, de mogelijkheden voor ontwikkeling en het eigen onderwijsteam. Factoren die de beroepstrots meer in negatieve zin beïnvloeden zijn de directie, College van Bestuur, Media, MBO Raad, Onderwijsinspectie en Ministerie van OCW. Maar ook bij deze instanties zijn er veel neutrale antwoorden.
- In een factor analyse komt de volgende groepering naar voren van factoren die in de huidige situatie de beroepstrots vergroten of verkleinen: aan de positieve kant zijn dat “resultaten van deelnemers/studenten en school” en “zelfstandigheid/arbeidsvoorwaarden”, meer aan de negatieve kant bevinden zich “werkoverleg/teamoverleg”, “leidinggevendenden” en “externe instanties”.
- De factoren “resultaten van deelnemers/studenten en school”, “werkoverleg/teamoverleg” en “leidinggevendenden” hebben een sterke samenhang met trots op het werken in het MBO en trots op het beroep.
- Hoe groter de afstand hoe minder waardering men ervaart. Positief scoren studenten/deelnemers, het eigen onderwijsteam, de overige collega’s en de direct leidinggevendende.
- De deelnemers vanuit de projectscholen scoren in het algemeen wat hoger op beroepstrots vergrotende factoren en op waargenomen waardering dan de via de lijst van CNV Onderwijs benaderde onderwijsmedewerkers. Dit is vooral duidelijk bij organisatorische factoren.
- Er is een sterke samenhang tussen trots op het werken in het MBO en ervaren waardering van de kant van direct leidinggevendenden, directie en College van Bestuur. Ook bij de trots op het beroep is er deze samenhang, maar daar is de relatie met ervaren waardering van deelnemers/studenten nog iets groter.

- De bijdrage van CNV Onderwijs aan het vergroten van de beroepstrots zou vooral moeten liggen in acties voor verbeteren van arbeidsvoorwaarden en loon, belangenbehartiging op beroepsinhoudelijk gebied, en acties voor verbetering van het imago van het MBO.
- Ouderen (vanaf 46 jaar) en jongeren (tot 46 jaar) verschillen in waar ze denken dat CNV Onderwijs zou kunnen bijdragen aan beroepstrots. Voor ouderen is dat meer bij verbetering van arbeidsvoorwaarden en belangenbehartiging op onderwijsinhoudelijk gebied, bij jongeren meer bij scholing. Bij een benadering van doelgroepen gebaseerd op leeftijd, zou CNV Onderwijs hier rekening mee kunnen houden.
- Ook leden van CNV Onderwijs en niet-leden verschillen in waar ze denken dat CNV Onderwijs zou kunnen bijdragen aan beroepstrots. Zowel bij acties ter verbetering van arbeidsvoorwaarden, voor belangenbehartiging op onderwijsinhoudelijk gebied, voor verbeteren van het imago van het MBO en voor het verbeteren van loon zien de CNVO leden meer potentie voor een bijdrage aan beroepstrots door CNV Onderwijs dan niet-leden.
- Mannen zien meer in acties van CNV Onderwijs voor verbetering van arbeidsvoorwaarden en van loon in het kader van een bijdrage aan beroepstrots, vrouwen in acties voor het verbeteren van het imago van het MBO en voor scholing. Ook hier zou CNV Onderwijs bij het benaderen van doelgroepen rekening mee kunnen houden.
- Leden van CNV Onderwijs spreken zich negatiever uit dan niet-leden over trots op het werken in het MBO, over bijdragen van leidinggevenden en externe instanties aan beroepstrots, over ervaren waardering van de kant van direct leidinggevenden, ouders, directie, College van Bestuur, MBO Raad en Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen. Dit kan te maken hebben met het feit dat de niet-leden alleen benaderd zijn in een aantal geselecteerde scholen. Maar mogelijk is er ook de suggestie uit af te leiden, dat het voor CNV Onderwijs bij de werving van leden goed zou zijn ook nadruk te leggen op positieve aspecten van het beroep en het werkveld.
- Uit de gemaakte opmerkingen komt naar voren dat voor de beroepstrots vooral studenten/deelnemers en het eigen onderwijsteam van belang zijn plus controle over het eigen werk. Werkdruk en regeldruk worden vaak genoemd als negatieve factoren.
- Als instanties deze beroepsgroep willen benaderen, dan zal dat op een volwassen, respectvolle en democratische manier moeten gebeuren. Regels opleggen is weinig zinvol. MBO-medewerkers zijn een zelfbewuste groep mensen die trots zijn op hun werk en die zichzelf duidelijk als professionals zien.



Foto SintLucas

Deel B

Onderzoeksopzet en resultaten van het kwantitatieve onderzoek

1. Deelname aan het onderzoek

In februari 2015 is een internet survey gehouden onder onderwijsmedewerkers van het MBO. Bevraagd zijn de MBO leden van CNV Onderwijs en de onderwijsmedewerkers van vijf MBO instellingen die participeren in het project “ Trots op ons mbo”.

Aan 2.156 CNV Onderwijs-leden van het MBO is de survey aangeboden via email. Volledig ingevuld zijn 419 enquêtes, 45 zijn onvolledig ingevuld, maar toch bruikbaar. De response komt hiermee op 22%. Zowel in het ledenbestand van CNV Onderwijs als onder de respondenten bevinden zich medewerkers met functies die niet direct aan het onderwijs gerelateerd zijn. Hieronder wordt gerapporteerd over de 386 respondenten die een functie hebben die direct gerelateerd is aan het onderwijs.

De onderwijsmedewerkers van de vijf MBO instellingen zijn via email benaderd door vertegenwoordigers van de scholen. Niet bekend is aan hoeveel medewerkers de survey is aangeboden. Hier hebben 200 medewerkers gereageerd. 21 van dezen hadden niet een aan onderwijs gerelateerde functie. Hieronder wordt gerapporteerd over de 179 respondenten die wel een aan onderwijs gerelateerde functie hebben.

De resultaten zullen apart worden gepresenteerd voor de medewerkers die via CNV Onderwijs benaderd zijn en de medewerkers die via de project scholen benaderd zijn.

2. Kenmerken van de respondenten

Leeftijd

In tabel 1 staat de leeftijdsverdeling van de respondenten.

Tabel 1. Leeftijden

	Lijst cnvo		Scholen	
Jonger dan 26 jaar	6	2%	9	5%
26 – 35 jaar	21	5%	34	19%
36—45 jaar	49	13%	28	16%
46 – 55 jaar	107	28%	39	22%
56 – 65 jaar	199	52%	69	38%
Ouder dan 65 jaar	4	1%	0	0%
	386	100%	179	100%

Bij de leden van CNV Onderwijs is 81% ouder dan 45 jaar, bij de direct benaderde medewerkers 60%. Deze laatste groep is duidelijk wat jonger van samenstelling. Voor de vervolganalyses zijn twee groepen gecreëerd: jong (tot 46 jaar) en oud (vanaf 46 jaar).

Geslacht

Bij de leden van CNV Onderwijs is 61% man, bij de direct benaderde medewerkers 66%.

Functie

In tabel 2 staan de functies van de respondenten.

Tabel 2: functies van de respondenten

	Lijst cnvo		Scholen	
Docent	299	77%	142	79%
Instructeur	26	7%	11	6%
Teamleider	15	4%	6	3%
Anders	46	12%	20	11%
	386	100%	179	99%

In beide onderzoeksgroepen is docent duidelijk de meest voorkomende functie. In de categorie “anders” komt een veelheid aan functies voor, bijvoorbeeld: adviseur, ondersteuner, opleidingsmanager etc. Voor de vervolganalyses zijn twee groepen gecreëerd: docenten en overigen (de andere 3 categorieën in de tabel).

Type onderwijs

Tabel 3: type onderwijs van de respondenten

	Lijst cnvo		Scholen	
ROC	324	84%	162	90%
AOC	34	9%	9	5%
Vakcollege	8	2%	5	3%
Anders	20	5%	3	2%
	386	100%	179	100%

Verreweg de meeste respondenten zijn werkzaam in ROC's. Bij de categorie “anders” worden de typen Kenniscentrum en MBO het meest genoemd. . Voor de vervolganalyses zijn twee groepen gecreëerd: ROC en overig (de andere 3 categorieën in de tabel).

Op dit moment werkzaam in het onderwijs

Bij de groep die via de lijst van CNV Onderwijs benaderd is, is 95% op dit moment werkzaam in het onderwijs, bij de direct benaderde medewerkers is dit 99%.

Lid CNV Onderwijs

Bij de groep die via de lijst van CNV Onderwijs benaderd is, is 99% lid van CNV Onderwijs, bij de direct benaderde medewerkers is dit 14%.

3. Beroepsbeeld

3.1. Scores groepen

In tabel 4 staan de antwoorden die gegeven worden op de vragen of men trots is in het MBO te werken, of men trots is op het eigen beroep en of men zichzelf als professional ziet.

Tabel 4. Beroepsbeeld

		++	+	+/-	-	--
Trots op werken in MBO	Lijst cnvo (n=386)	30%	41%	20%	6%	3%
	Scholen(n=179)	39%	41%	14%	5%	1%
Trots op beroep	Lijst cnvo (n=386)	46%	42%	9%	3%	0%
	Scholen(n=179)	50%	39%	9%	1%	1%
Zie mezelf als professional	Lijst cnvo (n=386)	54%	41%	4%	1%	0%
	Scholen(n=179)	50%	46%	4%	1%	0%

++ helemaal mee eens
+ mee eens
+/- neutraal
- niet mee eens
-- helemaal niet mee eens

De scores zijn hoog op alle drie de vragen. Men is trotser op het beroep dan op het werken in het MBO. Bijna iedereen ziet zichzelf als professional. De via de scholen benaderde respondenten scores op "trots op het werken in het MBO" iets hoger dan degenen die via de lijst van CNV Onderwijs benaderd zijn.



Foto ROC van Twente

3.2. Nadere analyse

Gemiddelden

Voor een nadere analyse zijn de scores van de twee groepen samengevoegd. De gemiddelde scores op de variabelen zijn als volgt (NB: Scores betreffen een vijfpuntsschaal van helemaal mee eens tot helemaal mee oneens. Een lagere score geeft aan dat men het meer eens is met de stelling):

Trots op het werken in MBO: 2,0
Trots op beroep: 1,7
Zie mezelf als professional: 1,5

Correlaties

De correlaties tussen de variabelen zijn hoog. In tabel 5 zijn deze opgenomen.

Tabel 5: correlaties tussen scores op beroepsbeeld (Pearson; n=565)

	Ik ben er trots op om in het MBO te werken	Ik ben trots op mijn beroep	Ik zie mezelf als een professional
Ik ben er trots op om in het MBO te werken	1	.608**	.267**
Ik ben trots op mijn beroep	.608**	1	.492**
Ik zie mezelf als een professional	.267**	.492**	1

Alle correlaties zijn significant ($p < 0.01$). De correlatie tussen trots op het werken in MBO en trots op het beroep is zeer hoog. Daarna volgt die tussen trots op het beroep en het zichzelf zien als professional.

Verschillen

Bekeken is of er significante verschillen zijn in beroepsbeeld tussen jongere en oudere onderwijsmedewerkers in het MBO, tussen docenten en niet-docenten, tussen ROC's en andere MBO instellingen, tussen leden van CNVO en niet-leden van CNVO en tussen mannen en vrouwen.

Wat betreft leeftijd zijn er significante verschillen tussen de groep tot 46 jaar en de groep vanaf 46 jaar op de factoren "Ik ben er trots op in het MBO te werken" en "ik zie mezelf als professional" ($p < 0.05$). De jongere groep is er trotser op in het MBO te werken dan de oudere (gemiddelden: 1,9 en 2,1), maar ziet zichzelf minder als professional dan de oudere groep (gemiddelden 1,6 en 1,5).

Tussen docenten en niet-docenten is alleen het verschil bij trots op het werken in het MBO significant ($p < 0.05$). Niet-docenten zijn hierop trotser (gemiddelden 1,9 voor de niet-docenten en 2,1 voor de docenten).

Tussen ROC's en andere instellingen zijn er geen verschillen op de variabelen die op het beroepsbeeld betrekking hebben.

Tussen leden van het CNVO en niet-leden is alleen het verschil op de variabele "trots op het werken in het MBO" significant ($P < 0.05$). Niet-leden zijn trotser wat dit betreft (gemiddelde 1,9 tegenover 2,1).

Ook bij mannen en vrouwen is dit de enige variabele die een significant verschil laat zien ($P < 0.05$). Vrouwen zijn trotser op het werken in het MBO dan mannen (gemiddelden respectievelijk 1,9 en 2,1).

4. Factoren waardoor in de huidige situatie beroepstrots groter of kleiner wordt.

4.1. Scores groepen

Van een groot aantal factoren is gevraagd of deze in de huidige situatie de beroepstrots vergroten of verkleinen. Behalve de antwoordalternatieven: "veel groter" – "groter" – "niet groter en niet kleiner" – "kleiner" – "veel kleiner" kon men hier ook kiezen voor het antwoordalternatief: "dit heeft geen relatie met mijn beroepstrots". Alleen bij de MBO Raad, het Ministerie van OCW en de onderwijsinspectie is het bij beide respondentgroepen rond de 10%.

In tabel 6 zijn de factoren die in de huidige situatie de beroepstrots groter of kleiner maken, in volgorde gezet en gecategoriseerd in enkel rubrieken op basis van hun score. Ook hier is de categorie "dit heeft geen relatie met mijn beroepstrots" niet meegenomen. De scores voor "veel groter" en "groter" zijn samengevoegd tot "positief", die voor "veel kleiner" en "kleiner" tot "negatief".

Tabel 6: factoren die beroepstrots groter of kleiner maken (vereenvoudigd)

			Positief	Neutraal	Negatief
	Vergrotende factoren				
1	Studenten/deelnemers	Lijst cnvo (n=354)	83%	12%	4%
		Scholen(n=160)	86%	12%	2%
2	Resultaten van deelnemers/studenten	Lijst cnvo (n=359)	80%	16%	3%
		Scholen(n=164)	86%	14%	1%
3	Mate waarin ik zelf kan beslissen over lesgeven	Lijst cnvo (n=349)	80%	14%	6%
		Scholen(n=159)	86%	10%	4%
4	Mate waarin ik zelf organisatie van werk kan regelen	Lijst cnvo (n=369)	80%	14%	6%
		Scholen(n=170)	82%	14%	5%
5	Beoordeling afgestudeerden door werkgevers	Lijst cnvo (n=353)	79%	20%	1%
		Scholen(n=165)	78%	21%	2%
6	Mogelijkheden persoonlijke ontwikkeling	Lijst cnvo (n=365)	70%	25%	5%
		Scholen(n=170)	78%	17%	5%
7	Eigen onderwijsteam	Lijst cnvo (n=352)	65%	28%	7%
		Scholen(n=160)	72%	25%	3%
8	Resultaten school	Lijst cnvo (n=363)	60%	35%	5%
		Scholen(n=172)	71%	26%	4%
	Neutrale / vergrotende factoren				
9	Organisaties waarin beroepspraktijkvorming plaatsvindt	Lijst cnvo (n=342)	55%	37%	7%
		Scholen(n=152)	59%	34%	7%
10	Overige collega's (buiten eigen onderwijsteam)	Lijst cnvo (n=363)	50%	43%	7%
		Scholen(n=161)	60%	37%	4%
11	Ouders	Lijst cnvo (n=333)	44%	50%	6%
		Scholen(n=155)	56%	39%	5%
12	Wijze van organisatie onderwijs binnen de instelling	Lijst cnvo (n=362)	44%	27%	29%
		Scholen(n=160)	56%	25%	19%
13	Direct leidinggevenden	Lijst cnvo (n=359)	44%	39%	17%
		Scholen(n=163)	49%	37%	13%
14	Overige arbeidsomstandigheden (buiten loon)	Lijst cnvo (n=363)	46%	36%	18%
		Scholen(n=160)	48%	40%	12%
15	Werkoverleg	Lijst cnvo (n=362)	41%	41%	17%
		Scholen(n=160)	42%	44%	15%
16	Teamoverleg	Lijst cnvo (n=360)	39%	42%	19%
		Scholen(n=159)	44%	39%	16%

17	Loon	Lijst cnvo (n=362)	38%	46%	15%
		Scholen(n=159)	38%	46%	17%
	Neutrale / verkleinende factoren				
18	Directie	Lijst cnvo (n=349)	24%	48%	28%
		Scholen(n=161)	33%	48%	19%
19	College van Bestuur	Lijst cnvo (n=340)	18%	47%	36%
		Scholen(n=156)	25%	50%	25%
20	Media	Lijst cnvo (n=337)	19%	43%	38%
		Scholen(n=152)	21%	51%	28%
21	MBO Raad	Lijst cnvo (n=324)	12%	58%	30%
		Scholen(n=143)	14%	67%	19%
22	Onderwijsinspectie	Lijst cnvo (n=329)	13%	40%	48%
		Scholen(n=148)	15%	45%	40%
23	Ministerie van OCW	Lijst cnvo (n=328)	10%	44%	46%
		Scholen(n=146)	12%	50%	38%

Vergrotende factoren betreffen de studenten, de behaalde resultaten, de controle over het eigen werk, de mogelijkheden voor ontwikkeling en het eigen onderwijsteam. Neutrale tot positieve factoren zijn vooral organisatorische factoren, organisaties waarin beroepspraktijkvorming plaatsvindt, ouders, en arbeidsomstandigheden (waaronder loon). Neutraal tot negatief scoren directie, College van Bestuur en organisaties verder weg van de eigen school die invloed uitoefenen.

Bij de respondenten die via de scholen benaderd zijn, zien we bij de volgende factoren wat hogere scores dan bij degenen die via de lijst van CNV Onderwijs benaderd zijn: bij de mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling, het eigen onderwijsteam en de andere collega's, de resultaten van de school, de organisaties waarin de beroepspraktijkvorming plaatsvindt, de ouders, de organisatie van het onderwijs binnen de instelling, de direct leidinggevende, directie en het College van Bestuur.

4.2. Nadere analyse

Factor analyse

Om te onderzoeken welke factoren in de huidige situatie van de MBO medewerkers beroepstrots vergroten of verkleinen is een factoranalyse uitgevoerd op de resultaten waarover in tabel 6 gerapporteerd is. Hierbij zijn de scores van de twee groepen samengenomen. Verder is de antwoordcategorie "dit heeft geen relatie met mijn beroepstrots" samengevoegd met antwoordcategorie 3 "niet groter en niet kleiner". Vanwege het meetniveau dat vereist is voor de factoranalyse, was dit noodzakelijk. Semantisch liggen de beide antwoord categorieën dicht bij elkaar.

Uit de analyse komen de volgende factoren:

- **Werkoverleg/teamoverleg:** items 15 en 16 uit tabel 6. Betrouwbaarheid van deze schaal: zeer hoog, Cronbach's alpha: .91)

- **Resultaten:** items 1, 2, 5 en 8 uit tabel 6. Betrouwbaarheid van deze schaal: redelijk/hog, Cronbach's alpha: .76)
- **Externe instanties:** items 20, 21, 22 en 23 uit tabel 6. Betrouwbaarheid van deze schaal: hoog, Cronbach's alpha: .83)
- **Zelfstandigheid/arbeidsomstandigheden:** items 3, 4, 6, 14 en 17 uit tabel 6. Betrouwbaarheid van deze schaal: redelijk/hog, Cronbach's alpha: .79)
- **Leidinggevenden:** : items 13, 18 en 19 uit tabel 6. Betrouwbaarheid van deze schaal: hoog, Cronbach's alpha: .87)

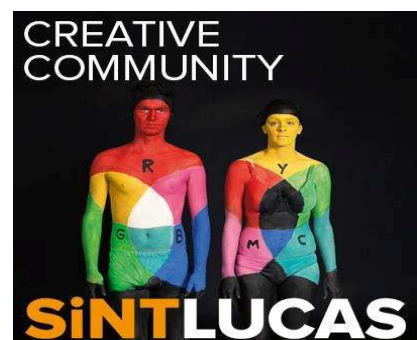
De factor analyse is uitgevoerd volgens de hoofdasenmethode met oblimin rotatie. De gemiddelde scores op de factoren zijn (NB: Scores betreffen een vijfpuntsschaal van veel groter tot veel kleiner. Een lagere score geeft aan dat de factor een positievere bijdrage heeft) :

Resultaten:	2,1
Zelfstandigheid/arbeidsomstandigheden:	2,3
Werkoverleg/teamoverleg:	2,8
Leidinggevenden:	3,0
Externe instanties:	3,3

Resultaten van deelnemers en school leveren in de huidige situatie een positieve bijdrage aan beroepstrots evenals zelfstandigheid van werken/arbeidsomstandigheden, aan de negatieve kant zitten de andere drie factoren met als uitschieter de externe instanties.

Correlaties

In tabel 7 staan de correlaties (Pearson) van de factoren met de variabelen van het beroepsbeeld (paragraaf 3)



Tabel 7. Correlaties van de factoren beroepstrots met de variabelen van het beroepsbeeld

	Trots op werken in MBO	Trots op beroep	Zie mezelf als professional
Resultaten	.327**	.302**	.245**
Zelfstandigheid/arbeidsomstandigheden	.241**	.215**	.156**
Werkoverleg/teamoverleg	.365**	.315**	.106*
Leidinggevenden	.403**	.258**	.083
Externe instanties	.185**	.144**	.032

** significant op 0.01 niveau * significant op 0.05 niveau

De samenhang tussen de beroepstrots vergrotende of verkleinende factoren en het beroepsbeeld is sterk. Het minst sterk of afwezig is deze bij de variabele "ik zie mezelf als professional". Opvallend is de sterke samenhang van de factoren "werkoverleg/teamoverleg" en "leidinggevenden" met de trots op het werken in het MBO en de trots op het beroep. Ook de factor "resultaten" laat hiermee een sterke samenhang zien.

Verschillen

Bekeken is of er significante verschillen zijn in de factoren die beroepstrots vergroten of verkleinen tussen jongere en oudere onderwijsmedewerkers in het MBO, tussen docenten en niet-docenten, tussen ROC's en andere MBO instellingen, tussen leden van CNVO en niet-leden van CNVO en tussen mannen en vrouwen.

Wat betreft leeftijd zijn er significante verschillen tussen de groep tot 46 jaar en de groep vanaf 46 jaar op de factoren "zelfstandigheid/arbeidsomstandigheden", "leidinggevenden" en "externe instanties" ($p < 0.05$). De jongere groep beoordeelt deze factoren gunstiger dan de oudere: gemiddelden: 2,2 en 2,4 voor "zelfstandigheid/arbeidsomstandigheden", 2,8 en 3,0 voor "leidinggevenden" en 3,1 en 3,4 voor "externe instanties".

Tussen docenten en niet-docenten zijn er significante verschillen op de factoren "leidinggevenden" en "externe instanties" ($p < 0.05$). De groep niet-docenten beoordeelt deze factoren minder ongunstig dan de groep docenten: gemiddelden: 2,8 en 3,0 voor "leidinggevenden" en 3,1 en 3,4 voor "externe instanties".

Tussen ROC's en andere instellingen zijn er geen verschillen op de factoren die beroepstrots vergroten of verkleinen.

Tussen CNVO-leden en niet-leden van het CNVO zijn er significante verschillen op de factoren "leidinggevenden" en "externe instanties" ($p < 0.05$). De groep niet-leden beoordeelt deze factoren minder ongunstig dan de groep leden: gemiddelden: 2,8 en 3,0 voor "leidinggevenden" en 3,2 en 3,4 voor "externe instanties".

Ook tussen vrouwen en mannen zijn er alleen significante verschillen op de factoren “leidinggevenden” en “externe instanties” ($p < 0.05$). De vrouwen beoordelen deze factoren minder ongunstig dan de mannen: gemiddelden: 2,9 en 3,1 voor “leidinggevenden” en 3,2 en 3,4 voor “externe instanties”.



Foto Gilde opleidingen

5. Waardering

5.1. Scores groepen

In tabel 8 worden deze resultaten vereenvoudigd en in volgorde weergegeven. De antwoordcategorieën “helemaal mee eens” en “mee eens” zijn hierbij samengevoegd tot “eens”, “helemaal niet mee eens” en “niet mee eens” tot “oneens”.

Tabel 8: ervaren van voldoende waardering van personen en instanties

			Eens	Neutraal	Oneens
	Positief				
1	Studenten/deelnemers	Lijst cnvo (n=363)	83%	14%	3%
		Scholen(n=158)	89%	10%	1%
2	Onderwijsteam	Lijst cnvo (n=363)	73%	21%	6%
		Scholen(n=158)	81%	16%	3%
3	Overige collega's	Lijst cnvo (n=363)	68%	26%	6%
		Scholen(n=158)	74%	25%	1%
4	Direct leidinggevende	Lijst cnvo (n=363)	56%	26%	18%
		Scholen(n=158)	70%	20%	10%
	Neutraal / positief				
5	Ouders	Lijst cnvo (n=363)	43%	47%	11%
		Scholen(n=158)	62%	32%	6%
6	Organisaties waarin beroepspraktijkvorming plaatsvindt	Lijst cnvo (n=363)	43%	43%	14%
		Scholen(n=158)	54%	37%	9%
	Neutraal				
7	Directie	Lijst cnvo (n=363)	26%	38%	36%
		Scholen(n=158)	37%	43%	20%
	Neutraal / negatief				
8	College van Bestuur	Lijst cnvo (n=363)	12%	37%	51%
		Scholen(n=158)	21%	47%	32%
9	MBO Raad	Lijst cnvo (n=363)	8%	50%	42%
		Scholen(n=158)	11%	57%	33%
10	Onderwijsinspectie	Lijst cnvo (n=363)	9%	43%	49%

		Scholen(n=158)	12%	49%	40%
11	Ministerie van OCW	Lijst cnvo (n=363)	5%	41%	55%
		Scholen(n=158)	8%	52%	40%

Weinig waardering ervaart men van instanties die op afstand staan, met name MBO Raad, Onderwijsinspectie en Ministerie van OCW. Ook van het College van Bestuur ervaart men niet veel waardering. Van personen en instanties die dichtbij staan, ervaart men veel waardering. De respondenten die via de scholen benaderd zijn, scoren overall positiever dan degenen die via de lijst van CNV Onderwijs benaderd zijn. Dit geldt in grote mate voor de waardering die men ervaart van direct leidinggevend, ouders, directie en College van Bestuur.

Bij deze vraag was er de mogelijkheid voor een toelichting. 73 van de 565 respondenten hebben deze gegeven. Hier komt vooral naar voren dat men afstand ervaart van MBO Raad, Inspectie en Ministerie en ook van het College van Bestuur. Het belang van eigen controle wordt benadrukt. Regeldruk beoordeelt men negatief.

5.2. Nadere analyse

Gemiddelden

Voor een nadere analyse zijn de scores van de twee groepen samengevoegd. De gemiddelde scores op de variabelen staan in tabel 9.

Tabel 9. Gemiddelde scores op ervaren waardering (n=521; een lagere score betekent een hogere mate van eens zijn)

		Gemiddelde
1	Studenten/deelnemers	1,9
2	Team	2,1
3	Overige collega's	2,2
4	Direct leidinggevende	2,5
5	Ouders	2,6
6	Organisaties waarin beroepspraktijkvorming plaatsvindt	2,6
7	Directie	3,0
8	College van Bestuur	3,4
9	MBO Raad	3,4
10	Onderwijsinspectie	3,5
11	Ministerie van OCW	3,6

Stelling: Ik krijg voldoende waardering voor mijn werk van ...

1. "helemaal mee eens"
2. "mee eens"
3. "neutraal"
4. "niet mee eens"
5. "helemaal niet mee eens"

Een lagere score betekent meer ervaren waardering

Correlaties

In tabel 10 staan de correlaties (Pearson) van de waarderingsfactoren met de variabelen van het beroepsbeeld (paragraaf 3).

Tabel 10. Correlaties tussen ervaren waardering van personen en instanties en beroepsbeeld

		Trots op werken in MBO	Trots op beroep	Zie mezelf als professional
1	Studenten/deelnemers	.181**	.288**	.286**
2	Team	.266**	.244**	.180**
3	Overige collega's	.278**	.196**	.166**
4	Direct leidinggevende	.330**	.241**	.118**
5	Ouders	.209**	.196**	.174**
6	Organisaties waarin beroepspraktijkvorming plaatsvindt	.229**	.156**	.104*
7	Directie	.355**	.222**	.116**
8	College van Bestuur	.318**	.212**	.069
9	MBO Raad	.200**	.155**	.044
10	Onderwijsinspectie	.180**	.098*	.044
11	Ministerie van OCW	.212**	.119**	.027

** significant op 0.01 niveau * significant op 0.05 niveau

In het algemeen is er sprake van significante samenhang tussen ervaren waardering en beroepsbeeld. Allen bij de variabele "Ik zie mezelf als professional" zijn enkele verbanden niet significant. Opvallend is de sterke samenhang tussen "trots op het werken in het MBO" en ervaren waardering van direct leidinggevenden, directie en College van Bestuur. Ook bij de "trots op het beroep" is er deze samenhang, maar daar is de relatie met ervaren waardering van studenten/deelnemers nog iets groter.

In tabel 11 staan de correlaties (Pearson) van de waarderingsfactoren met de factoren die beroepstrots vergroten of verkleinen (paragraaf 4)



Tabel 11. Correlaties tussen ervaren waardering en factoren die beroepstrots vergroten of verkleinen

		Resultaten	Zelfstandig- heid/ arbeids- omstandig- heden	Werkover- leg/team- overleg	Leiding- gevenden	Externe Instanties
1	Studenten/deelnemers	.315**	.131**	.046	-.005	.012
2	Team	.331**	.167**	.362**	.240**	.099*
3	Overige collega's	.217**	.165**	.282**	.294**	.134**
4	Direct leidinggevende	.213**	.162**	.355**	.496**	.161**
5	Ouders	.293**	.132**	.234**	.172**	.232**
6	Organisaties waarin beroeps-praktijkvorming plaatsvindt	.327**	.107*	.236**	.208**	.251**
7	Directie	.268**	.198**	.364**	.581**	.297**
8	College van Bestuur	.212**	.170**	.320**	.564**	.388**
9	MBO Raad	.117**	.174**	.285**	.314**	.519**
10	Onderwijsinspectie	.114**	.132**	.218**	.316**	.533**
11	Ministerie van OCW	.122**	.128**	.224**	.321**	.591**

** significant op 0.01 niveau * significant op 0.05 niveau

Sterke verbanden zijn er tussen de waardering die men ontvangt van personen of instanties en de mate waarin deze de beroepstrots beïnvloeden. Bij de factor "resultaten" zijn er sterke correlaties met waardering van studenten/deelnemers, organisaties waarin beroepspraktijk plaatsvindt en ook met die van het team. Bij de factor "werkoverleg/teamoverleg" met de waardering van het team, direct leidinggevende, directie en College van Bestuur, bij de factor "leidinggevenden met direct leidinggevende, directie, College van Bestuur, maar ook nog met de externe instanties MBO Raad, Onderwijsinspectie en Ministerie. Bij de factor "Externe instanties" is er een sterke samenhang met de waardering van MBO Raad, Ministerie, Onderwijsinspectie en ook met het College van Bestuur. Bij de factor "zelfstandigheid/arbeidsomstandigheden" zijn de correlaties wat lager.

Verschillen

Bekeken is of er significante verschillen zijn in de ervaren waardering van personen en instanties tussen jongere en oudere onderwijsmedewerkers in het MBO, tussen docenten en niet-docenten, tussen ROC's en andere MBO instellingen, tussen leden van CNVO en niet-leden van CNVO en tussen mannen en vrouwen.

Wat betreft leeftijd zijn er significante verschillen tussen de groep tot 46 jaar en de groep vanaf 46 jaar op de ervaren waardering van de MBO Raad en het Ministerie van OCW. ($p < 0.05$). De jongere groep ervaart van de kant van deze instanties meer waardering dan de oudere: gemiddelden: 3,2 en 3,5 voor de MBO Raad en 3,4 en 3,7 voor het ministerie. Deze waarderingen zijn echter ook bij de jongeren zeer gering.

Tussen docenten en niet-docenten zijn er meer verschillen op de ervaren waardering. Significante verschillen zijn bij de waardering van de deelnemers, de collega's buiten het eigen team, de directie, het College van Bestuur, de Onderwijsinspectie en het Ministerie van OCW ($p < 0.05$). De groep

docenten ervaart meer waardering van de deelnemers (gemiddelden 1,8 en 2,1), bij de andere personen en instanties is dat andersom: daar wordt meer waardering ervaren door niet-docenten dan door docenten. De gemiddelden voor docenten en niet-docenten zijn hier: 2,2 en 2,0 voor de waardering van collega's buiten het eigen team, 3,1 en 2,8 voor waardering van de directie, 3,5 en 3,1 voor waardering door het College van Bestuur, 3,6 en 3,3 voor die van de Onderwijsinspectie en 3,7 en 3,4 voor waardering door het Ministerie.

Tussen ROC's en andere instellingen zijn er geen significante verschillen in de ervaren waardering van de personen en instanties.

Tussen CNVO- leden en niet-leden van het CNVO zijn er significante verschillen op de ervaren waardering van direct leidinggevenden, ouders, directie, College van Bestuur, MBO Raad en Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen ($p < 0.05$). De groep niet-leden ervaart bij al dezen meer waardering dan de leden. De gemiddelden voor niet-leden en leden zijn hier: 2,2 en 2,5 voor de waardering van direct leidinggevenden, 2,3 en 2,6 voor waardering door de ouders, 2,7 en 3,1 voor waardering van de directie, 3,2 en 3,5 voor waardering door het College van Bestuur, 3,3 en 3,5 voor die van de MBO Raad en 3,4 en 3,7 voor waardering door het Ministerie.

Tussen vrouwen en mannen zijn er alleen significante verschillen op ervaren waardering van de ouders ($p < 0.05$). Mannen ervaren hier meer waardering dan vrouwen (gemiddelden: 2,5 en 2,7).

6. Mogelijke bijdrage van CNV Onderwijs aan beroepstrots

6.1. Scores groepen

In tabel A5 in bijlage A staan de antwoorden op de vraag hoe CNV Onderwijs zou kunnen bijdragen aan de eigen beroepstrots. Dit is gevraagd voor een aantal mogelijkheden. In tabel 12 worden deze resultaten vereenvoudigd en in volgorde weergegeven. De antwoordcategorieën "helemaal mee eens" en "mee eens" zijn hierbij samengevoegd tot "eens", "helemaal niet mee eens" en "niet mee eens" tot "oneens".

Tabel 12. Mate waarin men het eens is met de stelling dat activiteiten van CNV Onderwijs kunnen bijdragen aan de eigen beroepstrots (vereenvoudigd)

			Eens	Neutraal	Oneens
1	Door actief te zijn voor het verbeteren van secundaire arbeidsvoorwaarden	Lijst cnvo (n=360)	85%	14%	2%
		Scholen(n=154)	72%	25%	3%
2	Door mijn belangen te behartigen op beroepsinhoudelijk gebied (in overleg met OCW, Inspectie etc.)	Lijst cnvo (n=360)	85%	12%	2%
		Scholen(n=154)	65%	29%	5%
3	Door actief te zijn voor het verbeteren van het imago van het MBO	Lijst cnvo (n=360)	82%	16%	2%
		Scholen(n=154)	75%	23%	2%
4	Door actief te zijn voor het verbeteren van loon	Lijst cnvo (n=360)	73%	26%	2%
		Scholen(n=154)	69%	28%	3%
5	Door scholing voor verbetering van mijn functie-uitoefening	Lijst cnvo (n=360)	54%	36%	10%
		Scholen(n=154)	52%	38%	9%
6	Door ervoor te zorgen dat ik met collega's uit het land over (de inhoud) van mijn beroep kan praten	Lijst cnvo (n=360)	52%	41%	7%
		Scholen(n=154)	52%	38%	10%

Bij alle activiteiten is een meerderheid het eens met de stelling dat deze kunnen bijdragen aan de eigen beroepstrots. Verbeteren van secundaire arbeidsvoorwaarden, belangenbehartiging op inhoudelijk gebied, inzet voor verbetering van het imago van het MBO en inzetten voor verbetering van loon scoren hoog. Degenen die via de lijst van CNV Onderwijs benaderd zijn, zijn (bijna) allemaal lid van CNV Onderwijs, onder de via de scholen benaderde respondenten is een kleine minderheid (14%) lid van CNV Onderwijs. Bij de vier genoemde activiteiten scoren de via de lijst benaderde respondenten hoger.

Bij deze vraag kon men suggesties geven over wat CNV Onderwijs zou kunnen doen om de beroepstrots groter te maken. 64 van de 565 respondenten hebben een of meerdere suggesties gedaan. Men zou graag maatregelen zien die de werkdruk verlagen (ook voor ouderen). Verder is inzet voor cao, loon en ook voor het verbeteren van het imago van het MBO gewenst.

6.2 Nadere analyse

Gemiddelden

Voor een nadere analyse zijn de scores van de twee groepen samengevoegd. De gemiddelde scores op de variabelen staan in tabel 13.

Tabel 13. Gemiddelden van de mate waarin men het eens is met de stelling dat activiteiten van CNV Onderwijs kunnen bijdragen aan de eigen beroepstrots (n=514; een lagere score betekent een hogere mate van eens zijn)

		Gemiddelde
1	Door actief te zijn voor het verbeteren van secundaire arbeidsvoorwaarden	1,9
2	Door mijn belangen te behartigen op beroepsinhoudelijk gebied (in overleg met OCW, Inspectie etc.)	2,0
3	Door actief te zijn voor het verbeteren van het imago van het MBO	2,0
4	Door actief te zijn voor het verbeteren van loon	2,0
5	Door scholing voor verbetering van mijn functie-uitoefening	2,4
6	Door ervoor te zorgen dat ik met collega's uit het land over (de inhoud) van mijn beroep kan praten	2,5

Vraag: Hoe zou CNV Onderwijs kunnen bijdragen aan uw beroepstrots?

1. "helemaal mee eens"
2. "mee eens"
3. "neutraal"
4. "niet mee eens"
5. "helemaal niet mee eens"

Verschillen

Bekeken is of er significante verschillen zijn in de beoordeling van mogelijke activiteiten van CNV Onderwijs ter bevordering van beroepstrots tussen jongere en oudere onderwijsmedewerkers in het MBO, tussen docenten en niet-docenten, tussen ROC's en andere MBO instellingen, tussen leden van CNVO en niet-leden van CNVO en tussen mannen en vrouwen.

Jongeren (onder 46 jaar) en ouderen (vanaf 46 jaar) verschillen significant ($p < 0.05$) in het beoordelen van de bijdrage van de volgende activiteiten van CNV Onderwijs ter bevordering van beroepstrots: verbetering arbeidsvoorwaarden, belangenbehartiging op beroepsinhoudelijk gebied, en scholing. De ouderen zien meer acties voor verbetering arbeidsvoorwaarden (gemiddelden: 1,8 en 2,0 voor oude en jong) en belangenbehartiging op onderwijsinhoudelijk gebied (gemiddelden 1,9 en 2,1 voor oud en jong), de jongere groep ziet meer in scholing voor beroepsuitoefening (gemiddelden 2,3 en 2,5 voor jong en oud).

Tussen docenten en niet-docenten zijn er geen significante verschillen.

Tussen ROC's en andere instellingen is er een significant verschil ($p < 0.05$) wat betreft acties voor het verbeteren van het imago van het MBO. ROC's zien meer nut in deze activiteit van CNVO dan andere MBO instellingen: gemiddelden 1,9 en 2,2.

Tussen leden van CNVO en niet-leden zijn er significante verschillen ($p < 0.05$) wat betreft de volgende activiteiten: verbetering secundaire arbeidsvoorwaarden, belangenbehartiging op beroepsinhoudelijk gebied, verbetering imago MBO en verbeteren loon. Bij al deze activiteiten van CNVO schatten de CNVO leden de mogelijke bijdrage aan beroepstrots groter in dan de niet-leden. De gemiddelden voor CNVO-leden en niet-leden zijn: 1,8 en 2,1 bij de arbeidsvoorwaarden, 1,9 en

2,3 voor de belangenbehartiging op beroepsinhoudelijk gebied, 1,9 en 2,1 bij het verbeteren imago MBO, en 2,0 en 2,2 bij verbeteren van loon.

Tussen mannen en vrouwen zijn er de volgende significante verschillen($p < 0.05$): mannen zien meer in acties voor verbetering van secundaire arbeidsvoorwaarden (gemiddelde 1,8 voor man en 1,9 voor vrouw) en voor loon (gemiddelde 1,9 voor man en 2,1 voor vrouw), vrouwen zien meer in acties voor het verbeteren van het imago van het MBO (gemiddelde 2,0 voor man en 1,8 voor vrouw) en voor scholing (gemiddelde 2,5 voor man en 2,3 voor vrouw).

7. Opmerkingen en suggesties

Aan het eind van de survey kon men opmerkingen of suggesties geven over het onderzoek en/of het onderwerp beroepstrots. 62 van de 565 respondenten hebben van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. Er worden veel opmerkingen gemaakt over trots, zeker ook positieve. Enkelen merken op dat in de vragen niet alle relevante aspecten van beroepstrots aan bod zijn geweest. Regeldruk wordt genoemd als negatieve factor.



Foto ROC van Twente

2 Eindrapportage interviews

2.1 Werkwijze

Voorafgaand

In het project *Trots op ons MBO* is eerst een kwantitatief onderzoek uitgevoerd, waarvan de resultaten worden weergegeven in hoofdstuk 1. Aansluitend vonden een aantal interviews op vijf instellingen plaats om nog dieper door te vragen op factoren die de beroepstrots belemmeren dan wel bevorderen. De instellingen die meewerkten zijn:

- ROC Graafschap College
- ROC van Twente
- Gilde Opleidingen
- Vakcollege SintLucas
- Dutch HealthTec Academy.

Met alle instellingen is een intakegesprek gevoerd. Tijdens de intake is relevante informatie over de instelling verzameld en is kortgesloten welke bijdrage van de instelling werd verwacht. Vervolgens is een interviewteam samengesteld van kaderleden en medewerkers van CNV Onderwijs. De interviewers hebben een training (1 dagdeel) gevolgd in het positief ondervragen van respondenten. De interviewers hebben voorafgaand aan de interviewdag relevante informatie over de instelling ontvangen, waarbij met name speciale kenmerken van de opleiding uitgelicht zijn.

De interviews zijn afgenomen op de instellingen met een vast aantal vragen. Er zijn vragenlijsten ontworpen voor docenten, instructeurs, studenten en leidinggevendenden. Deze vragen zijn gebaseerd op de vraagtechniek *Appriciative Inquiry* (zie kader).

Appreciative Inquiry

Bij appreciative inquiry (waardierend ondervragen) is een aanpak voor een organisatieverandering waarbij mensen onderzoeken wat er werkt in plaats van wat er verkeerd gaat. De centrale filosofie is dat je gaat kijken wat goed werkt in plaats van te fixeren op wat niet werkt. Door te kijken naar de factoren betreffende wat wel goed werkt, gaan mensen mogelijkheden zien en komt er positieve energie vrij. De verhalen die mensen vertellen over hun ervaringen, over dingen die goed gaan, zorgen ervoor dat mensen nadenken over hun kracht, hun drijfveren, de zaken waar zij trots op zijn. Mensen in het onderwijs zijn niet gewend te praten over de zaken die zij allemaal goed doen. Dat vinden zij meestal normaal. Het is hun werk.

Er zijn vier vragenkoppels die centraal staan:

1. *Beschrijf een hoogte punt in je werk, een moment waarop je bijzonder trots voelde?*
2. *Wat waardeer je het meest in jezelf, in je werk en in jouw organisatie?*
3. *Welke factoren hebben een positieve invloed?*
4. *Hoe ziet de organisatie er b.v. over 10 jaar uit? Je bent ongelooflijk trots op wat je ziet. Wat zie je dan?*

Interviewdag

Op iedere instelling was een team van vijf interviewers aanwezig. Iedere interviewer nam drie interviews af, die telkens maximaal één uur duurden. Alle interviews zijn opgenomen met een voicerecorder. De respondenten waren docenten, instructeurs, studenten en teamleiders. De interviews van één interviewer vonden plaats in de speciaal ingerichte caravan van CNV Onderwijs en werden gefilmd. Dit met de bedoeling om met de opnames een promotiefilm over het mbo te maken. De bestickering van de caravan werd uitgevoerd door studenten van ROC Friese Poort.



Promotiefilm

Doel van de promotiefilm is een dialoog op gang te brengen over wat het nu zo leuk maakt om in het MBO te werken. De film is opgebouwd uit zeven blokken:

- 1 Wat is beroepstrots voor jou en hoe komt beroepstrots tot stand?
- 2 Wat is volgens jou een goede docent in het MBO?
- 3 Hoe kan jouw beroepstrots groeien?
- 4 Wie hebben ook invloed op het versterken van jullie beroepstrots
- 5 En wat willen jullie in de toekomst?
- 6 Kan CNV Onderwijs daarbij helpen?
- 7 Trots op ons MBO. Ga vandaag nog samen in gesprek.

De filmbeelden zijn gemonteerd door studenten van ROC van Twente in samenwerking met TV Enschede in een film voor alle docenten in het MBO. Deze film wordt op de *Dag van de Leraar*, 5 oktober 2015, gepresenteerd en naar alle MBO- en AOC-leden van CNV Onderwijs verstuurd. De film wordt ook verzonden naar de bij CNV Onderwijs bekende instellingen, naar de regiobestuurders van CNV Onderwijs voor verspreiding onder de instellingen in hun regio, naar de MBO Raad, de Beroepsvereniging MBO, de Onderwijscoöperatie, stichting Beroepseer, NIVOZ, U4E, mevrouw Jadnanansing (PvdA) en de Stichting van het Onderwijs.

Analyse

Alle interviews zijn schriftelijk uitgewerkt en daarna per instelling geanalyseerd met behulp van een itemlijst. De analyse bestond uit de volgende blokken:

- 1 Wat is beroepstrots en wat is het effect? Hierbij is onderscheid gemaakt tussen trots in het mbo en trots op het beroep.
- 2 Welke interne factoren hebben invloed op beroepstrots?
- 3 Welke externe factoren hebben invloed op de beroepstrots?
- 4 Wat zijn belemmerende factoren? Hierbij is onderscheid gemaakt tussen trots in het mbo en trots op het beroep.
- 5 Wat zijn bevorderende factoren? Hierbij is onderscheid gemaakt tussen trots in het mbo en trots op het beroep.
- 6 Wat zijn kenmerken van een goede docent?
- 7 Toekomstverwachting.

Terugkoppeling naar de instellingen

Voor iedere instelling is een advies op maat gemaakt. Dat advies is besproken met de instelling. Met toestemming van de instelling is het advies geplaatst op de campagnewebsite www.trotsoponsmbo.nl.

Eindrapport

Tot slot is er ten behoeve van het eindrapport een totaalanalyse van alle adviezen uitgevoerd. Gekeken is naar de overeenkomsten en verschillen tussen de instellingen. Daarnaast zijn de uitkomsten van de totaalanalyse en de uitkomsten van het kwantitatieve onderzoek in relatie gebracht met elkaar.

2.2 De vijf mbo-instellingen

Om te achterhalen welke factoren de beroepstrots in het mbo kunnen vergroten zijn interviews afgenomen op vijf mbo-instellingen. Het zijn instellingen met een innovatief karakter, die druk bezig zijn om de kwaliteit van hun onderwijs voortdurend te verbeteren. Uiteraard ieder op een eigen manier, met eigen speerpunten. Daarom stellen we ze hier kort aan u voor.

2.2.1 Dutch HealthTec Academy

De Dutch Health Academy is een onderdeel van MBO Amersfoort. Het is de school voor gezondheidstechniek. Het betreft hier de technieken die te maken hebben met de kwaliteit van leven: horen, zien, lachen en bewegen. Het zijn allemaal vakopleidingen, sommige uniek in Nederland.

Bij alle opleidingen gaat het om het maken van medische hulpmiddelen en diensten, die de kwaliteit van het leven verbeteren en ondersteunen. De school biedt opleidingen aan op mbo-niveau, voor zowel regulieren studenten (1200 deelnemers) en contractonderwijs (1200 deelnemers). De DHTA is onderdeel van een uniek samenwerkingsverband tussen bedrijfsleven, roc's, vmbo-en hbo-instellingen en het kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven. Dit samenwerkingsverband heeft de krachten gebundeld om een duurzame opleidingsvoorziening in de gezondheidstechniek vorm te geven. Zo verzorgt de DHTA de opleiding tot audicien, opticien, opticienmanager, allround medewerker optiek, technisch oogheelkundig assistent, tandtechnicus, orthopedisch schoentechnicus, orthopedisch technicus, orthopedisch technisch medewerker, leestenmaker, schoentechnisch voorzieningenmaker en zadel-en tuigmaker.



Voor meer informatie: www.dutchhealthacademy.nl

2.2.2 Gilde Opleidingen sector techniek

Gildeopleidingen, sector techniek verzorgt verschillende opleidingen in Geleen, Horst, Nuth, Roermond, Venlo, Venray en Weert. Voor dit project heeft de sector techniek, locatie Roermond (Kasteel Hillenraedtstraat) meegedaan. Deze locatie verzorgt verschillende opleidingen: bouwkunde, elektrotechniek, infratechniek, installatietechniek, mechatronica, mediavormgeving, mobiele werktuigen, schilderen, sprinttrajecten, veiligheid en vakmanschap (één opleiding samen met Defensie) en verschillende entree-opleidingen. Met

name de opleiding elektrotechniek werkt intensief samen in een samenwerkingsverband met het vmbo en het basisonderwijs. Er wordt actief gewerkt aan de herinrichting van het techniekonderwijs in Noord-en Midden-Limburg. Zij willen dat er meer mensen instromen in de sector techniek. Hiervoor is een Techniekplan Limburg ontwikkeld dat met ondersteuning van de Provincie Limburg wordt uitgevoerd. Zij werkt daarbij samen met het voortgezet onderwijs en het hoger beroepsonderwijs. Met name gaat het hierbij om het ontwikkelen van doorlopende leerlijnen. Deze doorlopende leerlijnen moeten leiden tot een hogere instroom van leerlingen en studenten, innovatie in het technisch onderwijs en een veel betere afstemming op de (euregionale) arbeidsmarkt.

Voor meer informatie: [www:gildeopleidingen.nl](http://www.gildeopleidingen.nl)

2.2.3 Graafschap College

Het Graafschapcollege is de grootste mbo-instelling van de Achterhoek. Hun missie is: “krachtig onderwijs voor een krachtige regio”. Vier ambities zijn het uitgangspunt:

- Onderwijs voor de regio
- Iedereen een diploma
- Een leven lang leren
- Een professionele organisatie



Het Graafschapcollege wil door middel van onderwijs en vorming (Bildung) haar studenten langs drie lijnen laten ontwikkelen: vakmanschap, burgerschap en ondernemerschap. Zij stelt vijf kernwaarden centraal: persoonlijk, creatief, verbonden, zelfbewust en duurzaam. Het Graafschapcollege zet sterk in op sterke professionals in een professionele organisatie. Zij wil dat docenten zelfbewuste professionals zijn die flexibel zijn en ook stevig kunnen omgaan met een steeds groter wordende diversiteit aan studenten. Het hebben van een onderzoekende houding is daarbij cruciaal en vooral ook goed geschoold zijn op diverse gebieden. Zo heeft het Graafschapcollege een eigen academie. Het Graafschapcollege wil een professionele organisatie zijn. Zij hanteert hierbij twee basisprincipes: decentrale ruimte binnen heldere, centrale kaders en geen bevoegdheden zonder verantwoordelijkheden en het afleggen van verantwoordelijkheid. Geen verantwoordelijkheid zonder bevoegdheden. Docenten en andere medewerkers krijgen veel professionele ruimte om samen in een team zorg te dragen voor goede onderwijsresultaten.

2.2.4 MBO College voor Dienstverlening en Gastvrijheid ROC van Twente

Op het MBO College voor Dienstverlening en gastvrijheid worden studenten opgeleid voor beroepen binnen de horeca, facilitaire dienstverlening, toerisme, schoonheidsverzorging en wellness, brood-en banketbakkerij en de beveiliging.

Zoals zij zelf zeggen: “mensen een prettig gevoel geven, door lekker eten te maken, mensen goed te verzorgen, ze mooi te maken of ze veiligheid te bieden. Alle studenten hebben allemaal een dienstverlenende instelling met nét dat beetje extra.”



Het ontwikkelen van vakmanschap in een gedegen opleiding staat centraal, waarbij ook vaardigheden als omgang met gasten, klanten en publiek en werken binnen een team aan de orde komen.

ROC van Twente wil de onderwijsdienstverlener zijn in de regio van Twente. Niet alleen voor jonge studenten, maar ook voor volwassenen die zich verder willen ontwikkelen.

Zij wil een goede school zijn voor alle deelnemers. De basiskwaliteit moet op orde zijn. Vakmanschap,, beroeps cultuur en beroepsethiek zijn de uitgangspunten voor de onderwijskundige doelstellingen. Zij wil mensen die een extra stapje willen maken hiervoor de mogelijkheid bieden. Presteren met plezier en passie is hun visie. Voor meer informatie: www.rocvantwente.nl

Het MBO moet vooral praktisch zijn. Dat is de sleutel tot succes. MBO is eigenlijk de trots van Nederland, de doeners. (student)

2.2.5 SintLucas

SintLucas is een vakcollege voor beroepen in de creatieve industrie en creatieve ambacht. Zij heeft twee locaties: Eindhoven en Boxtel. Er zijn drie onderwijsseenheden: vmbo, mbo en SintLucas Pro (een BV voor contractonderwijs). Het leren en vormen van de leerlingen en studenten is het vertrekpunt van alle activiteiten en inspanningen. SintLucas wil zich ontwikkelen tot een creative community, die midden in de samenleving staat en leerlingen, studenten en medewerkers verbindt met het bedrijfsleven, andere onderwijsinstellingen en maatschappelijke organisaties. Zij werken vanuit gemeenschappelijke waarden: trots, professioneel, gedreven, eigenzinnig en ondernemend. Het onderwijs is bij alle opleidingen ingericht in drie fases:

- Fase 1: oriënteren
- Fase 2: verdiepen en verbreden
- Fase 3: specialiseren, diplomeren en voorbereiden op de toekomst



Bij SintLucas ligt veel nadruk op het ontwikkelen van de juiste beroepshouding. Voor een deel kunnen studenten hun eigen maatwerktrajecten vormgeven. SintLucas is in 2010 gestart met de Netwerkschool binnen de opleiding Mediavormgever. Hier zijn legio keuzemogelijkheden gecreëerd waarmee de student voor een deel zijn eigen maatwerktraject kan uitstippelen. Er is een modulair aanbod waarbij studenten skillsmodules, multiskillsmodules, basismodules, plusmodules en topmodules kunnen volgen. Voor meer informatie: www.sintlucas.nl

2.3 Resultaten van de interviews en advies aan vijf instellingen

2.3.1 Wat is beroepstrots en wat is het effect?

Beroepstrots voor het mbo

De meerderheid van de respondenten voelen zich trotser op hun beroep dan op het werkzaam zijn in het mbo. Zij ervaren beroepstrots vooral als zij aansluiting vinden bij de studenten en hun omgeving. De respondenten voelen zich trots als zij studenten zien groeien, zich zien ontwikkelen en als ze goed terechtkomen in de maatschappij. Voor dit laatste is feedback vanuit het bedrijfsleven en van oud-leerlingen van groot belang. Opmerkelijk is dat respondenten van ROC van Twente en het Graafschap College vaker noemen dat zij trots zijn op het MBO, zowel bij studenten als bij docenten. Deze trots op het werken in het MBO is sterk van invloed op de beleving van de studenten, want ook zij geven dan aan trots te zijn op het werken in het MBO.

Bij ROC van Twente wordt bijvoorbeeld gesteld, dat er veel kwaliteit aanwezig is op het ROC. De overheid bepaalt wel de leerlijnen, maar ROC van Twente kijkt zelf wat de studenten uiteindelijk leren, met name wat nodig is voor het beroep.

Respondenten kunnen zich ook trots voelen vanwege de kenmerken van de regio waarin ze werken (en daar een bijdrage aan leveren) of de unieke opleidingen die de instelling verzorgt. Daarnaast haalt men ook trots uit het werken met zwakkere leerlingen, zoals die in het MBO voorkomen, en dat zij een diploma halen. Alle instellingen melden dat de achtergrondkenmerken van studenten een steeds grotere rol spelen. Er is sprake van een toenemende problematiek. Tegelijkertijd geven de docenten ook aan dat studenten op een ROC vaak in een leeftijdscategorie zitten (17-21 jaar) waardoor echt contact met hen de basis is voor hun ontwikkeling.

De respondenten geven ook aan dat het ontwikkelen van een goede beroepshouding zelfs nog belangrijker is dan een goede vakinhoudelijke kennis.

“Ik heb er meer moeite mee als ze voor het vak waarvoor ze opgeleid worden niet genoeg hun best doen, want dat wijst op een verkeerde werkhouding richting het beroep.” (Docent)

De respondenten spreken als het gaat om gevoelens van trots over plezier en passie, zij worden daar blij van en krijgen er energie door. Het maakt hen ook emotioneel.

“En het lampje (dat de student gemaakt had) ging voor de eerste keer aan en ik kreeg tranen in mijn ogen van schoonheid.” (Docent)

De beroepstrots voor het beroep docent

De meeste respondenten voelen zich trots als zij resultaten behalen bij de studenten, gevolgd door het hebben van een goede relatie met hen en het kunnen bijdragen aan hun ontwikkeling. Veel respondenten voelen zich erg trots op het moment van de diploma-uitreiking en zijn dan vaak ook geëmotioneerd dat de studenten de eindstreep hebben gehaald.

“Het moment dat ik op een verjaardag ben en vertel dat ik lesgeef in het mooiste vak van de wereld. Dan ga ik stralen.” (Docent)

Het verschilt per respondent of hij/zij graag vertelt over zijn/haar beroep. De een vertelt honderduit, de ander is terughoudend vanwege het negatieve imago van het MBO.

Alle docenten, maar ook de studenten, geven aan dat professionele ruimte een noodzakelijke voorwaarde is om goed onderwijs te realiseren. Vrijheid, vertrouwen, ruimte om keuzes te kunnen maken die goed zijn voor studenten en er aan bijdraagt dat zij bepaalde resultaten ook daadwerkelijk kunnen behalen. Met name alle factoren die het bereiken van resultaten met studenten belemmeren zorgen ervoor dat de beroepstrots direct afneemt. Het roept frustratie op. De administratieve last, de forse werkdruk, de werkwijze van de Onderwijsinspectie die niet overeenkomt met de dagelijkse werkelijkheid, het negatieve imago van het MBO zijn factoren die regelmatig genoemd zijn.

De gevoelens van trots, passie en bevoegenheid zorgen ervoor dat de omgang met de studenten niet als belastend ervaren wordt. Het geeft studenten en docenten energie, ze gaan er harder door werken.

“Als een docent er helemaal voor gaat, dan wil ik elke keer naar die lessen toe. Ik blijf dan dingen onthouden. Het is hartstikke leuk” (Student)

De voorschrijvende rol van de overheid wordt ook als een belemmerende factor ervaren. Dit horen we terug bij docenten, studenten en teamleiders. Bij alle instellingen hebben we gehoord dat de huidige reken- en taalonderwijs alleen werkt als het gekoppeld kan worden aan de beroepspraktijk.

“Ik begrijp wel dat je als overheid bepaalde dingen wil, maar je moet het ook op een leuke manier doen in plaats van dat we nu onzinnige dingen aan het doen zijn door bijvoorbeeld de verplichte reken -en taal toetsen.” (Student)

2.3.2 Interne factoren die invloed hebben op de beroepstrots

De factor die het meeste invloed heeft op de ervaren beroepstrots zijn de resultaten van de studenten en met stip op nummer 1: de uiteindelijke diploma-uitreiking.

“En dan staan ze daar en krijgen ze een verklaring dat ze alles met goed gevolg hebben afgelegd. Daar groei ik van. Daar heb ik mijn bijdrage aan geleverd. Dadelijk gaan zij dan in de maatschappij uitvoeren wat ik hen heb geleerd.” docent

Met name de resultaten, de uiteindelijk verworven beroepshouding gecombineerd met de diploma-uitreiking maken de docenten emotioneel, betrokken en blij. De respondenten willen graag studenten individueel kunnen benaderen, bij hen kunnen aansluiten en studenten met problemen extra aandacht kunnen geven. Hierbij helpt het als klassen niet te groot zijn.

“Ik voel vlinders in mijn buik, ervan genieten, glunderende ogen “ (Docent).

Een tweede factor die van grote invloed is, is het samen werken met collega's in een team. Teamoverleg draagt bij aan de beroepstrots, onder de voorwaarde dat ook over de beroepsinhoud wordt gesproken (niet alleen over organisatorische zaken). Bijvoorbeeld het samen willen delen van ervaringen, goed werkende pedagogische- en didactische aanpakken. Wat verder bijdraagt zijn voldoende rust en ruimte voor eigen initiatief. Bij het laatste helpt het als de teamleider ondersteunt en faciliteert. Teamoverleg zal in de organisatie geborgd moeten worden. Tijd maar ook een duidelijke opdracht/kader zijn daarbij succesfactoren.

De derde factor die vaak genoemd is: vertrouwen binnen het team, openheid, een veilige omgeving om kennis en ervaring te delen met elkaar zijn daarna van belang.

Beroepstrots wordt vergroot als de respondenten in de gelegenheid gesteld worden om te professionaliseren op het eigen vakgebied en op pedagogische –en didactisch gebied.

De vierde factor omvat alle belangrijke voorwaarden om je beroep als docent te kunnen uitvoeren. Het gaat dan om het goed kunnen werken in een team, kleinschaligheid van het team, de nabijheid van collega's, daadwerkelijke zeggenschap, tijd en professionaliseringsmogelijkheden die direct toepasbaar in de dagelijkse lespraktijk. Het gaat om alle randvoorwaarden die een zo optimaal mogelijke relatie met hun studenten bevorderen. Zijn niet alle randvoorwaarden op orde, dan heeft dit direct invloed op de ervaren beroepstrots.

Docenten geven ook aan dat meedenken niet alleen over hun eigen vak gaat, maar dat zij ook willen meedenken over de resultaten van de instelling of de verbinding met het bedrijfsleven. Het gaat om alle factoren waardoor de student optimaal wordt voorbereid op zijn toekomstige beroep en plek in de maatschappij.

De vijfde factor is de ontvangen waardering. De waardering van studenten heeft de hoogste invloed, gevolgd door de waardering van collega's en daarna het bedrijfsleven. De waardering van teamleiders en schoolleiding wordt regelmatig als onvoldoende ervaren en draagt wel degelijk bij aan het gevoel van beroepstrots. Waardering door de schoolleiding kan ook bestaan uit het

faciliteren van nieuwe initiatieven, mogelijkheden voor professionalisering, waardering van behaalde resultaten van het bedrijfsleven.

2.3.3 Externe factoren die invloed hebben op de beroepstrots

Respondenten krijgen graag feedback vanuit het bedrijfsleven en van oud-studenten. Studenten zien op de werkplek werkt bevorderend voor de beroepstrots, omdat dan duidelijk wordt wat er van de vakman daadwerkelijk wordt gevraagd. Studenten willen zelf ook graag dat docenten op stagebezoek komen om te zien wat zij doen. Zij waarderen het als de opleiding controleert of de stage aan de eisen voldoet.

Meer erkenning van het ministerie van OCW en de Onderwijsinspectie voor het MBO wordt door de respondenten gewenst. Dit om het negatieve imago van de sector te verbeteren. Het ministerie van OCW, de Onderwijsinspectie en MBO Raad hebben daarentegen nauwelijks invloed op het gevoel van beroepstrots. De Onderwijsinspectie heeft soms zelfs negatieve invloed op de beroepstrots. Dit is het geval als de instellingen bijvoorbeeld het idee hebben dat de opleiding in een keurslijf wordt geduwd. Respondenten willen meer waardering voor de eigen koers die een instelling kiest en willen gehoord worden door de Onderwijsinspectie.

“De inspectie zou eens met zo’n jongen moeten praten die een hele loopbaan achter de rug heeft en op een mooie werkplek terecht komt.” (Docent)

“Ik zou willen dat de inspectie in de klas komt kijken, om te kijken wat je nodig hebt, om het beter te doen.” (Docent)

2.3.4 Wat is een goede docent?

Een goede docent is vakinhoudelijk bekwaam, heeft passie voor het beroep en weet deze passie over te brengen op de studenten. De docent beschikt over parate kennis, geeft niet les uit een boekje en legt iets van zichzelf in het lesgeven. Kennis uit de praktijk is onontbeerlijk, waarbij het (gehad) hebben van een eigen bedrijf een duidelijke meerwaarde heeft. Verder kan een goede docent vakoverstijgend denken en werken. Het kunnen opbouwen van een goede relatie met de studenten en het kunnen aansluiten op hun persoonlijke ontwikkeling zijn zeer belangrijk. Hij laat de studenten groeien en leert hen de juiste beroepshouding aan.

“Wat ik heel belangrijk vind aan een goede docent, maar dat is ook het allerbelangrijkste wat mij betreft, is dat hij echt verbinding weet te maken met de leerlingen.” (teamleider)

“Je vak beheersen, vaktechnisch maar ook de theorie. Maar het staat en valt met de sociale vaardigheden van de docent. Je hebt een bepaalde inlevingsvermogen nodig.” (Docent)

“Een goed docent is iemand die de aandacht opeist en aangeeft: ‘ik heb nu iets belangrijks te vertellen’. En dan ga je helemaal mee in wat ze zegt. Je gaat harder werken voor dat vak.” (Student)

2.3.5 Belemmerende factoren

Belemmerende factoren binnen het MBO

Ondoorzichtige besluitvorming wordt genoemd als een belemmerende factor, evenals de eisen van de Onderwijsinspectie. Daarnaast beïnvloedt het negatieve imago van de sector de beroepstrots negatief.

“De beeldvorming is te negatief in het MBO.” (Student)

Verplichte algemene vakken, zoals rekenen, doen de beroepstrots ook geen goed. De wens van de respondenten is dat de verbinding met de praktijk wordt gemaakt. Uitzondering is één instelling waar het management heeft ingezet op goed gekwalificeerde rekendocenten en waar heel goede resultaten worden behaald. Rekenen voelt hier als een belangrijk vak, waar meer trots uitgehaald wordt.

“Ik probeer af en toe voor mij zelf de slingers op te hangen.” (Docent)

Respondenten noemen tevens de administratieve last als belemmering, gevolgd door de negatieve houding van de studenten (de kantjes ervan af lopen).

“Afrekenen op resultaten is niet het enige. Als ik eerlijk ben, ben ik niet trots op de afrekencultuur.” (Docent)

Tot slot valt op dat het ontbreken van een lerarenopleiding specifiek voor het MBO slecht is voor de beroepstrots.

Belemmerende factoren binnen de instelling

Respondenten noemen als eerste de werkdruk die hun beroepstrots naar beneden haalt. Daarna zijn te grote klassen van grote invloed. Verder blijkt dat wanneer samenwerking tussen docenten niet functioneert, onder andere doordat de docenten binnen een team op verschillende locaties werken, dit de beroepstrots vermindert. Daarna wordt onduidelijke communicatie genoemd, gevolgd door ruimte voor rust en reflecteren. Hiermee wordt bedoeld dat de instelling niet aldoor moet veranderen en in beweging moet zijn, maar ook eens moet stilstaan en bezinnen. Als laatste vormt te weinig tijd voor stagebezoeken een belemmering.

“Docenten en bedrijfsleven laten samenwerken. Praktijk en onderwijs liggen heel dicht bij elkaar en is nu te ver uit elkaar getrokken.” (Docent)

2.3.6 Bevorderende factoren

Bevorderende factoren binnen het MBO

Respondenten geven aan dat vertrouwen in de sector positief verband houdt met hun beroepstrots. Dit geldt ook voor het kunnen samenwerken met collega's.

“Deel met elkaar, neem elkaar serieus en vertrouw elkaar. En ik denk dan, dat je dan pas uiteindelijk succesvol kan zijn. Want dan kan je pas je leerlingen naar buiten laten lopen met een mooi diploma.” (Docent)

Bevorderende factoren binnen de instelling

Als het gaat om hoe op het niveau van de instelling de beroepstrots kan worden vergroot, dan staat pedagogisch optimisme op de eerste plaats. Respondenten willen uitgaan van wat studenten kunnen en de student centraal stellen. Daarnaast wordt ook de waardering door studenten genoemd als bevorderende factor.

“Het mooiste compliment dat ik ooit kreeg: ik wil zo’n docent worden als jij.” (Docent)

Niet alleen de waardering door de studenten heeft een positieve uitwerking op de beroepstrots, dit gaat ook op voor de waardering door het management.

Verder maakt het voor de respondenten uit dat de instelling naar buiten toe goed presteert. Van een goed imago groeit hun trots. Dit gebeurt eveneens als zij kunnen aansluiten bij de problematiek van de leeftijd van de studenten.

Een aantal factoren heeft zowel op het niveau van het mbo als op het niveau van de instelling een positief effect. Dat betreft eigenaarschap, zelfsturing en ruimte om initiatieven te kunnen nemen. Alle drie slaan op het zelf invulling kunnen geven aan het onderwijs.

2.3.7 Toekomstverwachting

De uitspraken van de respondenten over hun verwachting van de toekomst komen veelal neer op de hoop dat zij zo goed mogelijk is staat gesteld worden om hun opdracht uit te voeren en dat is het geven van goed onderwijs.

“Daarbij zijn schouderklopjes van het management goud waard.” (Docent)

2.3.8 Adviezen aan de instellingen

Alle instellingen hebben op grond van de interviews een advies op maat gekregen. In deze adviezen is een aantal overeenkomsten te ontdekken:

1. Zorg voor voldoende professionele ruimte en faciliteer ondernemerschap. Geef ruimte voor experimenten, faciliteer, evalueer en borg dit in het onderwijs. Vertrouwen is daarbij het sleutelwoord;

2. Organiseer en faciliteer het samen kunnen werken in een team op vakinhoudelijk, pedagogisch en didactisch gebied. Zorg voor mogelijkheden dat docenten van elkaar kunnen leren;
3. Begin bij het centraal stellen van het leren en de leerresultaten van studenten;
4. Organiseer klein binnen groot;
5. Zorg voor voldoende waardering door collega's, teamleiders en schoolleiding. Uitgaan van een positief imago begint bij de instelling zelf.

3 Conclusies en advies project Trots op ons MBO

Het projectteam heeft met veel plezier in het schooljaar 2014-2015 gewerkt aan het project “trots op ons mbo”. Het was een plezier om met zoveel bevlogen en betrokken docenten, teamleiders en studenten te spreken. Hun passie voor, hun motivatie om en hun betrokkenheid bij de resultaten van hun studenten was indrukwekkend. Juist deze motiverende factoren zorgen ervoor dat studenten goede resultaten (willen) behalen en dat er goed onderwijs gerealiseerd wordt.

De motiverende factoren zoals erkenning en waardering, het kunnen realiseren van leerresultaten met studenten, mogelijkheden krijgen om je te ontwikkelen om nog betere resultaten te halen komen zowel in het kwantitatieve onderzoek en in de interviews die afgenomen zijn als belangrijke factoren naar voren. Mensen in het onderwijs zijn vooral intrinsiek gemotiveerd. Hun tevredenheid over het werken met studenten is hoog. En alles wat dat werken met studenten belemmert, roept ontevredenheid en irritatie op.

De belangrijkste conclusies uit het kwantitatieve onderzoek zijn:

De beroepstrots is groot, zowel voor de sector MBO als voor het beroep (iets hoger). Mensen in het MBO beschouwen zich als professionals. Een van de belangrijkste kenmerken voor professionals is, dat zij professionele ruimte nodig hebben om hun werk goed te kunnen doen. Deze aanname wordt gesteund door het kwantitatieve onderzoek en de resultaten van de interviews.

De factoren die de beroepstrots versterken betreffen vooral de relatie met de studenten, de behaalde resultaten, de eigen vakinhoudelijke deskundigheid, de pedagogische-en didactische mogelijkheden, mogelijkheden voor professionele ontwikkeling en het inhoudelijk kunnen samenwerken met het eigen onderwijsteam. In dat onderwijsteam is het meest belangrijk het kunnen delen, afstemmen en samen ontwikkelen om goed onderwijs te realiseren voor hun studenten. Dat is niet alleen goed voor de docenten: het geeft energie, plezier, passie. Het is ook goed voor studenten: ze gaan er harder door werken, ze nemen de inhoud beter op, ze zijn meer gemotiveerd en hebben plezier en verwerven beter de benodigde beroepshouding die past bij het beroep waarvoor ze opgeleid worden. Op dit punt is er sprake van een win-win situatie voor iedereen.

Beroepstrots komt tot stand als alle arbeidsvoorwaardelijke zaken (hygiëne factoren genoemd) goed geregeld zijn. Het gaat dan om arbeidsverhoudingen, organisatiebeleid, arbeidsomstandigheden en beloning. Zijn op deze terreinen zaken niet in orde dan heeft dit rechtstreeks gevolgen voor het goed kunnen functioneren van docenten. Het daadwerkelijk ervoor zorgen dat mensen kunnen samenwerken in een team is hiervan een goed voorbeeld. Motiverende factoren: erkenning en waardering, succesvol en creatief zijn, het leveren van prestaties en het realiseren van doelen (lees hier het behalen van prestaties met studenten) zijn sterk bevorderend voor de gevoelens van beroepstrots. De mogelijkheden voor ontwikkelen en ontplooien in relatie tot het kunnen verbeteren van de prestaties van studenten versterkt het gevoel van beroepstrots krachtig.

De leidinggevenden spelen hierbij een cruciale rol. Zij kunnen zorgen voor meer waardering, meer facilitering en ondersteuning, meer vrijheid, meer zeggenschap over het eigen werk, meer professionaliseringsmogelijkheden en meer een “hitteschild” vormen tegen zaken die op de instellingen afkomen. Ook het bieden van voldoende professionaliseringsmogelijkheden in relatie tot de eigen leervragen zorgt voor tevreden docenten. Geen algemene, aangeboden cursussen maar

gerichte professionaliseringsmogelijkheden zodat docenten kunnen anticiperen op de leerbehoeften en pedagogische vragen van hun studenten. Leidinggevend moeten meer en beter organiseren en faciliteren dat medewerkers kunnen samenwerken in een team waarbij de leerbehoeften en de leerresultaten van de studenten centraal staan. Ook is het belangrijk dat leidinggevend zorgen voor meer contacten en samenwerking met het bedrijfsleven, meer mogelijkheden voor docenten om bedrijven te bezoeken en meer mogelijkheden voor docenten om studenten te begeleiden (in de stagebedrijven) naar vakmanschap en een goede beroepshouding. Waar leidinggevend (inclusief het College van Bestuur) direct mee kunnen beginnen is het uitspreken van oprechte waardering en het geven van oprechte erkenning van de motivatie, de gedrevenheid en het vakmanschap van de medewerkers.

De Onderwijsinspectie wordt uitgedaagd om meer te kijken in de dagelijkse lespraktijk, meer te kijken naar het ontwikkelen van vakmanschap en de juiste beroepshouding, dan alleen maar toetsen, examenresultaten en verschillende procedures. Ook hier geldt dat het voor de Onderwijsinspectie belangrijker is om te kijken of de instelling zorgvuldig onderwijsbeleid realiseert waarbij studenten goede resultaten kunnen halen dan het opvolgen van allerlei regels en procedures. Ook hier is de eerste stap het waarderen, erkennen en benoemen van wat goed gaat en dit ook uitspreken naar de mensen op de werkvloer.

De overheid kan zijn bijdrage leveren door beter te kijken of het gevoerde beleid aansluit bij de behoeften van de studenten en docenten in plaats van dat het contra productief werkt op de leerresultaten van de studenten en de motivatie van de studenten en docenten. Uitgaan van vertrouwen, meer begrip en daaraan gekoppeld ruimte om te kunnen anticiperen op de studentenpopulatie in plaats van generieke maatregelen die vooral belemmerend werken. De vraag is: spannen we hier het paard niet achter de wagen? Daarnaast zou het een groot verschil maken voor de sector als er niet alleen op incidenten gereageerd wordt, maar men veel meer waardering geeft aan de grote groep medewerkers die iedere dag weer hun best doen om de beste resultaten uit de studenten te halen. Wat in ieder geval zou helpen is, dat de overheid algemene, negatieve uitspraken over de sector (in de media) vermijdt, gezien de imagoschade die dit in de mbo-onderwijssector veroorzaakt, niet alleen bij docenten maar bij studenten.

CNV Onderwijs wil een bijdrage leveren door te zorgen dat de factoren die noodzakelijk zijn voor het goed kunnen uitoefenen van het beroep op orde zijn (de hygiëne factoren). Het afsluiten van cao's die goede arbeidsverhoudingen, goede arbeidsomstandigheden en een passende beloning omvatten. Voortbouwend op goede cao's zal CNV Onderwijs gericht beleid voeren op een betere belangenbehartiging op het beroepsinhoudelijk gebied en het verbeteren van het imago van het MBO en het beroep van docent. Waar mogelijk zal CNV Onderwijs nadrukkelijk aandacht besteden aan een goede verhalen uit het mbo, het delen van goede voorbeelden, het organiseren van bijeenkomsten waarbij het voeren van de dialoog over goed onderwijs het uitgangspunt is.

Op het gebied van professionalisering en begeleiding wil CNV Onderwijs instellingen ondersteunen bij het ontwikkelen van beleid dat uitgaat van vooral werkplezier, het voeren van adequaat timemanagement, het begeleiden van teams en teambuilding, het benutten van de mogelijkheden van peerreview en het versterken van de professionele identiteit van onderwijsmedewerkers.

Op macro niveau (politiek en overheid) zal CNV Onderwijs waar mogelijk de bevorderende factoren voor een positief imago van de sector aan de orde stellen en zoveel mogelijk benadrukken. De belemmerende factoren maken we bespreekbaar en waar mogelijk omgebogen of geneutraliseerd.

Tot slot. Trots op ons MBO wordt iedereen vooral door het hebben van vertrouwen in elkaars kwaliteiten en oprechte handelen. Dat kunnen we bereiken door samen te werken en te bouwen aan goed onderwijs in het MBO. CNV Onderwijs wil daar zeker, binnen haar mogelijkheden, aan meewerken.

Het CNV Onderwijs team Trots op het MBO:

- Gerard Schuttenbelt (voorzitter sectorraad MBO CNV Onderwijs)
- Luuk Joosten (voorzitter stuurgroep Agrarisch Onderwijs CNV Onderwijs)
- Rob Overmars (adviseur CNV Onderwijs Academie)
- Arjan Oerlemans (medewerker marketing en communicatie CNV Onderwijs)
- Petra Overbeek (beleidsmedewerker CNV Onderwijs)
- Marieke Dufour (beleidsmedewerker verenigingszaken CNV Onderwijs)
- Myriam Lieskamp (beleidsmedewerker, tevens projectleider CNV Onderwijs)

4 Bijlagen

Bijlage A kwantitatief onderzoek

Tabel A: mate waarin de factoren in de huidige situatie de beroepstrots groter of kleiner maken

		++	+	+/-	-	--
Mogelijkheden persoonlijke ontwikkeling	Lijst cnvo (n=365)	15%	55%	25%	4%	1%
	Scholen(n=170)	23%	55%	17%	3%	2%
Mate waarin ik zelf kan beslissen over lesgeven	Lijst cnvo (n=349)	26%	54%	14%	3%	3%
	Scholen(n=159)	26%	60%	10%	3%	1%
Mate waarin ik zelf organisatie van werk kan regelen	Lijst cnvo (n=369)	29%	51%	14%	4%	2%
	Scholen(n=170)	25%	57%	14%	3%	2%
Resultaten van studenten/deelnemers	Lijst cnvo (n=359)	29%	51%	16%	3%	0%
	Scholen(n=164)	29%	57%	14%	1%	0%
Resultaten school	Lijst cnvo (n=363)	12%	48%	35%	3%	2%
	Scholen(n=172)	22%	49%	26%	3%	1%
Beoordeling afgestudeerden door werkgevers	Lijst cnvo (n=353)	25%	54%	20%	1%	0%
	Scholen(n=165)	30%	48%	21%	1%	1%
Wijze van organisatie onderwijs binnen instelling	Lijst cnvo (n=362)	8%	36%	27%	17%	12%
	Scholen(n=160)	10%	46%	25%	12%	7%
Teamoverleg	Lijst cnvo (n=360)	6%	33%	42%	13%	6%
	Scholen(n=159)	6%	38%	39%	10%	6%
Werkoverleg	Lijst cnvo (n=362)	5%	36%	41%	12%	5%
	Scholen(n=160)	6%	36%	44%	9%	6%
Loon	Lijst cnvo (n=362)	11%	27%	46%	10%	5%
	Scholen(n=159)	12%	26%	46%	11%	6%
Overige arbeidsomstandigheden	Lijst cnvo (n=363)	14%	32%	36%	13%	5%
	Scholen(n=160)	12%	36%	40%	9%	3%
Studenten/deelnemers	Lijst cnvo (n=354)	24%	59%	12%	4%	0%
	Scholen(n=160)	27%	59%	12%	2%	0%
Eigen onderwijsteam	Lijst cnvo (n=352)	13%	52%	28%	5%	2%
	Scholen(n=160)	15%	57%	25%	3%	0%
Overige collega's	Lijst cnvo (n=363)	8%	42%	43%	6%	1%
	Scholen(n=161)	8%	52%	37%	4%	0%

Direct leidinggevend	Lijst cnvo (n=359)	7%	37%	39%	10%	7%
	Scholen(n=163)	10%	39%	37%	10%	3%
Directie	Lijst cnvo (n=349)	4%	20%	48%	15%	13%
	Scholen(n=161)	8%	25%	48%	14%	5%
College van Bestuur	Lijst cnvo (n=340)	4%	14%	47%	18%	18%
	Scholen(n=156)	5%	20%	50%	14%	11%
Ouders	Lijst cnvo (n=333)	7%	37%	50%	6%	0%
	Scholen(n=155)	12%	44%	39%	4%	1%
Organisaties waarin beroeps- praktijkvorming plaatsvindt	Lijst cnvo (n=342)	11%	44%	37%	5%	2%
	Scholen(n=152)	11%	48%	34%	5%	2%
MBO Raad	Lijst cnvo (n=324)	1%	11%	58%	18%	12%
	Scholen(n=143)	3%	11%	67%	13%	6%
Ministerie van OCW	Lijst cnvo (n=328)	1%	9%	44%	29%	17%
	Scholen(n=146)	5%	7%	50%	27%	11%
Onderwijsinspectie	Lijst cnvo (n=329)	1%	12%	40%	27%	21%
	Scholen(n=148)	3%	12%	45%	24%	16%
Media	Lijst cnvo (n=337)	2%	17%	43%	20%	18%
	Scholen(n=152)	5%	16%	51%	21%	7%

++ veel groter
 + groter
 +/- niet groter en niet kleiner
 - kleiner
 -- veel kleiner

Tabel A Ervaren van voldoende waardering van het werk van personen en instanties

		++	+	+/-	-	--
Studenten/deelnemers	Lijst cnvo (n=363)	31%	52%	14%	3%	0%
	Scholen(n=158)	28%	61%	10%	0%	1%
Onderwijsteam	Lijst cnvo (n=363)	20%	53%	21%	5%	1%
	Scholen(n=158)	21%	60%	16%	2%	1%
Overige collega's	Lijst cnvo (n=363)	15%	53%	26%	6%	0%
	Scholen(n=158)	16%	58%	25%	1%	0%
Direct leidinggevende	Lijst cnvo (n=363)	14%	42%	26%	13%	5%
	Scholen(n=158)	18%	52%	20%	7%	3%
Directie	Lijst cnvo (n=363)	5%	21%	38%	27%	9%
	Scholen(n=158)	12%	25%	43%	17%	3%
Organisaties waarin beroeps- praktijkvorming plaatsvindt	Lijst cnvo (n=363)	9%	34%	43%	10%	4%
	Scholen(n=158)	10%	44%	37%	5%	4%
College van Bestuur	Lijst cnvo (n=363)	2%	10%	37%	35%	16%
	Scholen(n=158)	6%	15%	47%	22%	10%
Ouders	Lijst cnvo (n=363)	6%	37%	47%	8%	3%
	Scholen(n=158)	11%	51%	32%	5%	1%
MBO Raad	Lijst cnvo (n=363)	1%	7%	50%	29%	13%
	Scholen(n=158)	3%	8%	57%	25%	8%
Ministerie van OCW	Lijst cnvo (n=363)	1%	4%	41%	35%	20%
	Scholen(n=158)	3%	5%	52%	27%	13%
Onderwijsinspectie	Lijst cnvo (n=363)	2%	7%	43%	31%	18%
	Scholen(n=158)	4%	8%	49%	27%	13%

++ helemaal mee eens
 + mee eens
 +/- neutraal
 - niet mee eens
 -- helemaal niet mee eens

Tabel A Mogelijke activiteiten van CNV Onderwijs: in hoeverre kunnen deze bijdragen aan de eigen beroepstrots

		++	+	+/-	-	--
Door mijn belangen te behartigen op beroepsinhoudelijk gebied (in overleg met OCW, Inspectie etc.)	Lijst cnvo (n=360)	29%	56%	12%	2%	0%
	Scholen(n=154)	12%	53%	29%	4%	1%
Door scholing voor verbetering van mijn functieuitoefening	Lijst cnvo (n=360)	17%	37%	36%	8%	2%
	Scholen(n=154)	11%	41%	38%	8%	1%
Door ervoor te zorgen dat ik met collega's uit het land over (de inhoud) van mijn beroep kan praten	Lijst cnvo (n=360)	12%	40%	41%	6%	1%
	Scholen(n=154)	10%	42%	38%	8%	2%
Door actief te zijn voor het verbeteren van het imago van het MBO	Lijst cnvo (n=360)	31%	51%	16%	1%	1%
	Scholen(n=154)	21%	54%	23%	1%	1%
Door actief te zijn voor het verbeteren van loon	Lijst cnvo (n=360)	34%	39%	26%	2%	0%
	Scholen(n=154)	24%	45%	28%	2%	1%
Door actief te zijn voor het verbeteren van secundaire arbeidsvoorwaarden	Lijst cnvo (n=360)	39%	46%	14%	2%	0%
	Scholen(n=154)	30%	42%	25%	2%	1%

++ helemaal mee eens
 + mee eens
 +/- neutraal
 - niet mee eens
 -- helemaal niet mee eens

A.2 Toelichtingen bij de vraag of men voldoende waardering ervaart van genoemde personen en instanties

Hier volgt een selectie uit de gemaakte opmerkingen geordend naar categorieën.

vertrouwen	<p>Als iedereen zich met het onderwijs bemoeit en ageert tegen docenten dan is er geen vertrouwen in docenten en dus geen waardering!</p> <p>Er wordt niet meer geëvalueerd en geluisterd naar kennis, parate vakmanschap doet niet meer ter zake.</p> <p>Ik ben heel tevreden!</p>
controle	<p>Hoe verder de organisaties van je af staan des te minder de directe invloed. Sterker nog, hoe verder weg van de praktijk des te theoretischer en afstandelijker de betrokkenheid.</p> <p>De "hogere" instanties zorgen met hun eindeloze controles voor verwarring en stress en verstoren daarmee het groeiproces.</p> <p>De heren op hoger eigen posities komen niet kijken bij de mensen op de werkvloer en stemmen hun proces niet af op de dagelijkse praktijk. "De praktijk wijkt nogal af van de theorie".</p> <p>Examinering en borging kosten veel te veel tijd en geld, te weinig blijft er over voor onderwijs.</p>
docent centraal	<p>Aandacht van de docent moet meer terug naar klas. Ondanks vele beloften blijven de administratieve werkzaamheden toenemen.</p> <p>Het is slecht gesteld met onderwijsland. Docenten zijn loopjongens van het management en mogen niets zelfstandig doen, met dreiging van ontslag als je dit wel doet. Het wordt tijd om de managers uit het onderwijs te weren en de Docent weer eigen baas laten worden in de klas.</p> <p>Niemand heeft ooit gevraagd hoe ik me als docent voel.</p> <p>Docent de baas in de klas, zonder overbodige opdrachten en taken van wie dan ook! Geef de macht terug aan de docenten. Diegene die onderwijs proberen te maken staan mijlenver van de werkvloer. Dat zijn ook diegene die enorm veel verdienen Geld wat toebehoort aan de leerlingen.</p> <p>Het zou mooi zijn als onderwijs weer gewoon onderwijs word ipv 40% docenten en 60% niet onderwijsgevende. Het nare is dat juist die 60% zich nadrukkelijk bemoeit met de inhoud van het onderwijs waarin nu niet echt het belang van onze onderwijsdeelnemers voorop staat. Het lijkt erop dat juist deze ploeg docenten en deelnemers maar een lastig bijproduct vinden.</p>
eigenaarschap	<p>Door leerkrachten zelf meer in het onderwijs te laten bepalen. Niet door ministeries, directies e.d.</p> <p>Trots op je werk zijn heeft ook te maken een gedeelde visie op onderwijs. Dat ontbreekt in mijn beleving. ROC's zijn te groot en de kerntaak is te breed geworden om dit goed neer te zetten. Dat betekent dat je de trots ook uit jezelf moet halen.</p> <p>Beleidmakers moeten de mening/ervaring van de werkvloer serieus nemen. Geld voor onderwijsverbetering moet op de werkvloer worden besteed.</p> <p>Beroepstrots hangt samen met eigenaarschap. Je bent trots op hetgeen jij (of</p>

	<p>samen met jouw team) bereikt. De huidige tendens om alles top down te willen regelen werkt daar averechts op.</p> <p>Onderwijs is een van de belangrijkste pijlers van de maatschappij en dat zou in beleid weerspiegeld moeten worden. Er zijn genoeg mensen die aan de basis staan met visie.</p> <p>Als docent mag je alleen doceren en toetsen wat in het kwalificatiedossier staat. Eigen inbreng is nauwelijks mogelijk. Bedrijfsleven: stagiairs zijn "handjes", opleiders zijn niet opgeleid om leerlingen goed op te leiden.</p> <p>ROCs zijn in mijn beleving totaal verkeerd georganiseerd. Hierdoor zal elke verbetering per definitie te traag uitgevoerd worden.</p> <p>MBO is een prachtige onderwijssetting, juist omdat we de kans hebben en nemen om studenten voor meer dan een beroep op te leiden. Het werkveld en de samenleving is in verandering en we investeren ook/juist in het opleiden van jongvolwassenen die zichzelf kennen en mee kunnen in de veranderende wereld. Ik hoop dat ons eigen beroepenveld ook meer mee gaat bewegen in deze veranderende wereld. De huidige structuren, wetgeving en CAO is niet meer van deze tijd. We zouden meer bedrijfsmatig moeten gaan werken en daarin ook in de docentenpopulatie en management meer op resultaat-en klant tevredenheid mogen worden afgerekend. De zekerheid waarmee je nu in onderwijs salaris ontvangt ongeacht je prestatie en tevredenheid van je studenten is ouderwets. Ik ben met een groot aantal collega managers en docenten wel klaar voor deze toekomst. Je eigen structuur en cultuur objectief bekijken en waar mogelijk veranderen zou me pas echt trots maken op het MBO!</p>
OBP	<p>De functie instructeur is in de praktijk een hele lastige functie. Volgens de instructeurs werken ze als docent, maar verdienen in verhouding veel te weinig voor het werk dat ze doen. Ik hoop van harte dat hier door alle partijen eens goed over nagedacht wordt en dat hier gesprekken over worden gevoerd</p>
cao	<p>Geen professioneel statuten niet naleven van de cao</p> <p>Geen uitzicht op salarismix!</p> <p>Functiedomeinwerken worden niet aangepast waardoor voor docenten het niet duidelijk is wanneer iemand LC verdient.</p> <p>Cao MBO loopt achter op cao voor vooral voor 50 plusser.</p> <p>Bapo afschaffen, duurder maken, zodat ik netto er op achter uit ga, dat heeft geholpen</p> <p>Mijn huidige werkgever is onvoldoende op de hoogte van de nieuwe CAO MBO.</p>
student	<p>Het werken met jonge mensen die een beroepsopleiding hebben gekozen en die ondanks de beperkingen die ze soms hebben of ervaren, toch afstromen als beginnend beroepsbeoefenaar, maakt mij trots daaraan een bijdrage te hebben mogen leveren.</p> <p>Het is fijn om te merken dat als het team de studenten goed opleidt en ze een mooie baan krijgen dat ze terug blijven komen om voor te lichten en mee te helpen op open dagen.</p> <p>Je doet het voor die leerlingen.</p> <p>Eerlijk gezegd ben ik eerder trots op die jongens en meiden die hard aan hun</p>

	<p>toekomst werken. Dat ik een onderdeel mag zijn van hun bagage in hun rugzak, maakt dat ik mij gelukkig prijs te bestaan.</p>
<p>onderwijs inspectie</p>	<p>We merken dat wij als docenten steeds meer mensen krijgen die een beperking of een grotere afstand naar de arbeidsmarkt hebben. de inspectie en het college hebben daarvoor geen oog en kijken alleen maar naar diploma- en jaarresultaten. Angst voor de onderwijsinspectie en een halve administrateur is nu bepalend voor de MBO-docent: komt te weinig toe aan het lesgeven.</p> <p>Inspectie kijkt alleen naar kwaliteit en borging: als de papieren in orde zijn dan is het onderwijs ook goed.</p> <p>De waardering krijg je directief van je deelnemers en collega's. Ministeries, onderwijsinspecties, directies zijn niet meer met onderwijs bezig. Deze betrokkenen zijn slechts met financiën bezig.</p> <p>Door Inspectie goedgekeurde toetsen deugen niet.</p> <p>Ik ervaar de onderwijsinspectie als de grote boeman, die alleen maar bezig is met cijfertjes en irreële eisen van het ministerie van OCW, als er weer eens een oekaze is uitgevaardigd. Het ministerie van OCW zou veel meer vertrouwen moeten hebben in ons als professionals en stoppen met ons te controleren, dat beperkt ons enorm en kunnen wel leerlingen met speciale behoeften geen maatwerk geven.</p> <p>Ik heb het gevoel dat het voor bestuur, ministerie en onderwijsinspectie alleen maar draait om cijfertjes en niet om wat er daadwerkelijk in het klaslokaal gebeurt.</p> <p>Inspectie staat alleen klaar met rood potlood, versterkt angstcultuur. Mboraad ziet een docent alleen als kosten post</p> <p>Jammer dat het zo is. Jammer dat ik me niet gesteund voel door OCW, MBO raad, inspectie.</p> <p>Wellicht heel onprofessioneel om me zo uit te drukken, maar de inspectie heb ik de laatste tijd alleen ervaren als ongeïnspireerde lui die alleen in het laatste gaatje willen zeiken dat ze vinden kunnen en een compliment niet over hun lippen kunnen krijgen. Ofwel, de 100% tegengestelde versie van wat we van een goed onderwijsgever verwachten.</p> <p>Ben jaren trots geweest op mijn beroep. Helaas is dit nu een stuk minder door de dubieuze rol van met name de inspectie.</p>
<p>College van Bestuur</p>	<p>Het College is te duur en te log</p> <p>College van bestuur en directie bestaan uit technocraten die alleen kijken naar kosten en baten. Ze komen niet in de klas en weten niet wat op de werkvloer leeft. CvB lijkt totaal geen waardering te hebben voor onderwijsgevendenden wat blijkt uit het zonder overleg invoeren van maatregelen die direct effect hebben op het welbevinden van docenten.</p> <p>Het college van bestuur en de directie houden geen rekening met docenten, maar zijn gericht op uiterlijk vertoon (mooie gebouwen, gelikte brochures, schijnchristelijkheid en een heleboel blabla) en geld, vooral heel veel geld, dat ze beslist niet uitgeven aan het primaire proces.</p>
<p>leiding-gevende</p>	<p>Mijn leidinggevende is nooit aanwezig bij een teamoverleg terwijl ik daar al vaker om heb gevraagd. Overleg met docenten over organisatie en beleid is er niet. De docent krijgt van de directie orders die hij heeft uit te voeren en daar is geen discussie over mogelijk.</p>

	<p>Waardering uitspreken vinden directieleden soms lastig lijkt het wel We moeten een zelfsturend team zijn. Wij lossen dan ook maar zelf alle problemen op: veroorzaakt door de directie.</p>
bureau- cratie	<p>bureaucratie: geen visie Ik ben totaal niet trots op het MBO, dat verworden is tot een handtekening jagende en vinkjes scorende bureaucratische organisatie. Daar waar de successen liggen namelijk in de lessen, op de stages en in de coaching is bijna nooit iemand aanwezig om het te zien. Maar de school wordt wel afgerekend op kwaliteit dmv dossier screenen. Jammer. Hoe gaan we terug naar de echte resultaten ipv lijstje afvinken en scores en percentages bijhouden? Aandacht voor het primair proces moet aan de hand van cijfers bewezen worden, waardoor het vaak lijkt dat je meer met administratie bezig bent dan met de ontwikkeling van jonge mensen tot beginnende bekwame beroepsbeoefenaren College van Bestuur, MBO raad en OCW weten niet wat er op de werkvloer speelt! Leggen te grote druk op allerlei onbenullige documenten etc. Soms ben ik meer secretaresse dan docent! Steeds meer formulieren en rompslomp om alles maar te controleren. We slaan in Nederland helemaal door met regels en centraal examineren. Net als in Finland meer aandacht aan het onderwijs zelf.</p>
waar- dering	<p>Er spreekt weinig waardering uit het afschaffen van een week vakantie, waar niks tegenover staat behalve nog meer lessende beloning is niet meer marktconform en als docent zijnde heb je geen enkele carrièremogelijkheden. Als iemand carrière wil maken in het onderwijs, kan hij/zij beter niet voor de klas gaan staan. De docent behoort de hoogste in de keten te zijn en wordt nu als eerste bezuinigingsmogelijkheid gezien. Hoe verder weg de betrokkenen of leidinggevenden des te minder ervaar ik dat mijn werk gewaardeerd wordt. Ik pak al jaren mijn persoonlijke waardering, management is de ver van mijn bed show / staan te ver af van de werkvloer. Waardering voor werk omvat op een (constructieve wijze) de professionele, persoonlijke dialoog aangaan. De praktijk wijst uit dat professionele waardering moeilijk te ontdekken of afwezig is. Waardering wordt door instanties buiten school nauwelijks uitgesproken, zeker niet in de media. Wanneer je je werk naar behoren uitvoert, is iedereen tevreden. Complimenten worden zelden gegeven. Een foutje komt direct in viervoud in je dossier. Kennis is genoeg op de werkvloer maar door gebrek aan waardering(salaris) kruipt men in een schulp, hierdoor zitten de verkeerde personen in een kennisteam, alles is gericht op scholing maar niet op vakmanschap, een grootte teloorgang Hoe kun je nu trots zijn/worden als je steeds wordt behandeld als iemand die steeds gecontroleerd moet worden, steeds als een verkoper behandeld wordt door studenten en ouders, er geen verschil meer gemaakt wordt tussen studenten en docenten, geen u meer, geen meneer meer, zelfs geen eigen wc meer, je staat naast de student, wat is nog het verschil? Ik heb vanaf mijn 20e met veel plezier in het onderwijs gewerkt, maar het plezier</p>

	<p>begint af te nemen, want er wordt zoveel negatiefs door politici en media over het onderwijs gezegd, terwijl de problemen liggen bij bezuinigingen en bij ministers van onderwijs die hun visitekaartje achter willen laten. Er is een grote regelzucht en bij al die regelgeving wordt niet naar ons geluisterd. Ouders en politici denken dat al dat slechte onderwijs aan de docenten ligt. Tegenwoordig moet je je als docent zo vaak verdedigen. Als het ergens aan ligt zijn dat de bezuinigingen en het management van bijvoorbeeld mbo's waar mensen zitten die geen verstand van onderwijs hebben maar net doen of ze dat wel hebben. Wat mij opvalt, is dat er zo een mate van waardering voor lesgevend personeel uitblijft. Dit terwijl deze zich juist met het primair onderwijs bezig houden en hier vaak veel tijd en ziel en zaligheid in stoppen. Trots kan pas ontstaan als er waardering is. Op de eerste plaats van de directe leidinggevende, dan pas de directie daarboven en wat het college van Bestuur daarvan vindt zal mij een worst zijn.</p> <p>Waardering van leerlingen en ouders is ook belangrijk.</p>
OCW/ mbo raad	<p>Ministerie heeft lang niet altijd het belang van de leerling en goed onderwijs voor ogen en werkt beperkend door te veel regelgeving.</p> <p>Partijen zoals CvB, MBO raad, OCW en inspectie staat erg ver van realiteit</p> <p>ministerie heeft lang niet altijd het belang van de leerling en goed onderwijs voor ogen en werkt beperkend door te veel regelgeving.</p> <p>Het zou fijn zijn als wij eens met rust gelaten worden met steeds nieuwe ontwikkeling.</p> <p>De laatste drie hebben in mijn ogen geen reëel beeld van de volle breedte van het MBO. Het gaat niet alleen om het niveau 3 en 4 leerlingen, die redden het meestal op eigen kracht om hun toekomst vorm te geven. De grote groep op niveau 2 en 1 en de groep studenten die moeilijk past in een reguliere onderwijssetting wordt ontzettend de dupe van alle regeltjes en niet passende wetgeving. Iedereen van MBO-raad, OCW en Inspectie is van harte welkom om bij ons de praktijk te komen bekijken en dat mee te nemen in besluiten in de toekomst</p> <p>De MBO raad staat erg ver af van werkveld. Ik waardeer erg dat College van Bestuur de laatste staking heeft gesteund en geen geld heeft ingehouden voor de stakingsdag.</p> <p>De mensen van ver, die alleen maar komen voor de cijfertjes en de papieren en aan de hand daarvan oordelen maken dat ik mij schaam voor wat ik doe. Gelukkig heb ik mijn leerlingen, de ouders en de BPV bedrijven nog die zien hoe goed onze leerlingen het bij met behulp van onze opleiding en inzet doen. Het lijkt er vaak op dat alle inspecties en ministers maar één doel hebben en dat is ons van ons werk houden. In principe hoeven wij slechts alles op papier in orde te hebben, hoe het met de leerlingen gaat, lijkt het niet te boeien</p> <p>De onderwijsinspectie en het ministerie van Onderwijs zijn medeveroorzakers van een grote daling van het niveau van het onderwijs in de afgelopen jaren. Wij worden veel te weinig gehoord!</p> <p>Het werkklimaat wordt ernstig vervuild om de VSV terug te dringen en de diploma's af te geven ivm financiën. Er slagen nu studenten waar ik me voor schaam en vroeger stond ik juist trots de diploma's uit te delen. Onderwijs zou niet</p>

	<p>commercieel moeten zijn!! Waardoor kwaliteit weer mag en koesteren van oude methoden zou mooi zijn te combineren met nieuwe methoden. Niet om de 4/5 jaar iets nieuws "verzinnen". laat het groeien en perfectioneren.</p> <p>kijk het af waar het onderwijs goed gaat ipv stukken te schrijven die aangeven dat het slecht gaat en dan alsnog verder gaan met de volgende vernieuwing die al ingezet is dus ja we weten het gaat niet goed maar toch doorzetten.</p> <p>Hoe hoger in het management, hoe minder de waardering. sterker nog: het OC&W legt dingen op aan de werkvloer die tegen het verantwoordelijkheidsgevoel en het ethos van de werkvloer ingaat.</p> <p>Hoe verder van mijn werk af, hoe minder waardering ik ervaar. Partijen zien mij niet in de praktijk van alledag dus kunnen niet beoordelen, maar hinderen me soms wel door wet- en regelgeving.</p> <p>Jammer dat het zo is. Jammer dat ik me niet gesteund voel door OCW, MBO raad, inspectie.</p> <p>Laat al die mensen die hoog in het torentje eens een dag (anoniem) les geven en meedraaien op de werkvloer!! Dan ervaren ze waar docenten met al de veranderingen die MOETEN mee te maken hebben.</p> <p>Men weet in de hoge regionen totaal niet waar het om draait. Men praat over kwaliteit maar geeft verkeerde maatregelen dit te borgen</p> <p>Organisatie zoals de MBO raad en het ministerie of Onderwijsinspectie staan zo ver van de beroepspraktijk. Vooral de laatste twee laten zich alleen zien als het gaat om targets.</p>
samenwerking	<p>De kloof tussen school en bedrijfsleven te dichten en elkaar samen het gevoel te geven op te leiden</p> <p>ik ben beretrots op de fantastische samenwerking met onze leerbedrijven</p>
werkdruk	<p>Al het werk wat we doen zou leuk zijn als we genoeg tijd hadden om kwaliteit te leveren. Helaas kunnen we steeds minder kwaliteit leveren, we zitten tot over onze oren in het werk en het enige wat geroepen wordt is: je hebt nog uren in je taakoverzicht en we hebben overformatie. Mensen trekken het niet meer.</p> <p>De werkdruk wordt alleen maar opgevoerd, alsof ik niet al hard genoeg werk voor mijn loon.</p> <p>Daarnaast blijft de organisatie de docenten maar met werk opstapelen. Systemen duren lang om te laden, wat tijd kost.</p> <p>Ik heb regelmatig het idee dat ik vrijwilligerswerk doe, zóveel uur werk verzetten we in het onderwijs. Helaas is het salaris er niet naar...</p> <p>Als oudere docent valt het niet mee je hoofd boven te houden. Met bosjes vallen ze om, jammer</p> <p>Mijn beroep zou geweldig zijn, zelfs met wat werkdruk want dat kan ik prima aan.</p> <p>Maar dit is geen werkdruk meer, dit is een doorlopend proces van te zware belasting</p>

Bijlage B Interviews en adviezen aan de instellingen

Adviezen aan de instellingen

Advies van CNV Onderwijs aan het Graafschap College over het vergroten van de beroepstrots

2.1 Wat is beroepstrots en wat is het effect?

- In relatie tot het MBO komt beroepstrots vooral tot stand door de aansluiting te vinden bij de studenten en de omgeving van de student. De respondenten geven aan dat landelijk beleid goed wordt opgepakt, bijvoorbeeld bij het rekenen. Een docent vertelt dat hij trots is dat hij op een landelijke bijeenkomst kan vertellen dat zij hoge resultaten halen bij het rekenen. Ook het feit dat het Graafschap College in de Achterhoek staat en dat wordt aangesloten bij de kenmerken van de Achterhoek is belangrijk. *“De Achterhoeker maakt de Graafschap bijzonder. De Achterhoeker is trots, iemand die hard werkt, zijn werk goed wil doen. Niet zo van op de borst kloppen, maar gewoon doen.”*
- Voor het eigen beroep ervaren de respondenten vooral beroepstrots door de relatie die zij met de studenten opbouwen en de resultaten die zij behalen. Hierdoor hebben de respondenten het gevoel dat zij daadwerkelijk een bijdrage hebben kunnen leveren aan het leren van de student en het behalen van hoge resultaten. Hoge resultaten in combinatie met een goede relatie juist daarvan krijgen de respondenten energie.
- In vergelijking met andere instellingen horen we vaker dat mensen graag vertellen over hun beroep, ook trots zijn dat zij in het MBO werken en zij het belangrijk vinden dat de organisatie (het Graafschap College) goed presteert. Daar willen zij een bijdrage aan leveren. *“Ik merk wel dat ik heel bevlogen over het onderwijs kan vertellen aan de buitenwereld. Die vinden dat dan vaak vreemd, omdat er een beeld is dat het niet leuk werken is in het onderwijs bij de buitenwereld.”*

Welke interne factoren hebben invloed?

- De leerling staat centraal. Daar doen de docenten het voor. Aansluiting bij hun leefwereld is dan de belangrijkste factor. Een bijdrage leveren aan de opleiding van de studenten. *“Mijn beroepstrots komt naar boven als ik stappen zet die passen bij de studenten.”*
- De factor die daarna het hoogst scoort is de relatie met de student. Een goede relatie geeft de docent de mogelijkheid om goede resultaten te halen. Daarbij is wat aansluit bij de student belangrijker dan precies de regels volgen. Ruimte voor ondernemerschap en ruimte om ideeën uit te proberen is dus een voorwaarde voor succes. De rol van de leidinggevende is daarbij doorslaggevend. Geeft de leidinggevende die ruimte aan het team dan komen de ideeën en stroomt de energie. Komt die ruimte er niet, of worden zaken die het team afspreekt genegeerd dan stroomt de energie weg.
- Het team en het teamoverleg neemt een belangrijke plaats in. De thema's die besproken worden zijn daarbij belangrijk. Het moet gaan over hun werk in relatie tot de studenten en hun resultaten. Het kunnen delen met collega's van ervaringen met name over studenten

wordt als belangrijk ervaren. Ook de waardering van collega's wordt op prijs gesteld. Voorwaarde daarbij is dat er een bepaalde mate van vrijheid is, dat er ruimte is voor zelfstandig te kunnen werken. Is die vrijheid er niet, dan wordt dit ook als knelpunt ervaren en ontstaat er onbegrip.

- Vakinhoudelijk moet het gewoon goed zitten. Er loopt een directe lijn van vakinhoudelijk goed ontwikkeld zijn, naar samenwerken met collega's (en samen kunnen delen) naar betere resultaten voor de studenten. Professionalisering op het eigen vakgebied wordt als belangrijk ervaren.
- Wat opvalt is de positieve insteek naar studenten toe. Er is sprake van pedagogisch/didactisch optimisme. *"Ik kan een proefwerk teruggeven met een 4, maar wel voorzien van positief commentaar."*

Welke externe factoren hebben invloed?

- De eigen koers die het Graafschap College vaart wordt gewaardeerd. Wel willen de docenten dat veel meer dan nu de student centraal staat. Het Graafschap College is er mee bezig, maar... het is er nog niet. De verbinding instelling, het bedrijfsleven en de student wordt door de docenten als belangrijk gezien. Daarbij is het goed om breder te kijken: vmbo-hbo.
- Ambitie is er genoeg. Maar die ambitie reikt verder dan het Graafschap College. Die zit in de Achterhoek en hoe en waar studenten terecht komen. Het bedrijfsleven speelt daar een centrale rol bij. Het gaat om verder kijken dan je eigen beroep en je eigen instelling. Het gaat over de beroepsopleiding zelf.

Een goede docent op Graafschap

Een goede docent:

- is enthousiast, vakinhoudelijk bekwaam
- heeft een goede relatie met de studenten. Echt luisteren, echt inspireren, echt contact maken
- wil een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van zijn studenten en goede resultaten behalen. Dat kan alleen door een goede relatie
- gaat uit van wat studenten kunnen (pedagogisch optimisme)
- heeft een professionele houding
- is betrokken bij de instelling.

Belemmerende factoren

- Ondoorzichtige besluitvormingsprocedures zijn een belemmerende factor. Het is niet zo dat men geen ruimte ervaart, maar men begrijpt niet waarom bepaalde beslissingen genomen worden.
- De (negatieve) houding van studenten is een belangrijke belemmerende factor. Dat is logisch, omdat de aansluiting bij studenten de belangrijkste factor is voor het ervaren van beroepstrots. Docenten hebben ruimte nodig om te kunnen aansluiten bij de studenten om

hen gemotiveerd te krijgen. De (negatieve) houding van studenten bij stagebedrijven wordt als problematisch ervaren. Juist omdat waardering van de stagebedrijven belangrijk is. Docenten moeten moeite doen om stageplekken te vinden. De vraag is waardoor dit komt. *“Ja, ik vind het heel vervelend als de houding of mentaliteit van studenten tekort schiet. De terugkoppeling uit het bedrijfsleven is wisselend. Het zijn ook niet allemaal goede stagebegeleiders op de werkplek. Een verbeter slag is mogelijk. De aansluiting van leerlingen op de stage in houding en gedrag is moeilijk. Dat blijft een moeilijk punt, veel contact zoeken met de bedrijven, je gezicht laten zien, onderdeel zijn van het netwerk, daar kunnen we meer op investeren”.*

- De negatieve houding van studenten is ook gekoppeld aan het gevoel van sociale veiligheid. Sommigen geven aan dat het moeilijker wordt. Agressie neemt toe. Pesten wordt genoemd. Radicalisering wordt genoemd. De behoefte aan goede pedagogische en didactische ondersteuning neemt toe. Daarbij wordt herhaaldelijk aangegeven dat dit met een extern iemand zou moeten gebeuren, zodat mensen zich vrij voelen om te kunnen spreken.
- Een belemmerende factor is ook de administratieve last.
- De teams zijn verspreid over meerdere locaties. Hierdoor wordt overleggen moeilijker en dat is juist nodig bij de toenemende problematiek van de leerlingen.

Bevorderende factoren

- Samenwerken in combinatie met ruimte voor ondernemerschap geeft veel energie. En een fijn gevoel. Ruimte om te kunnen aansluiten bij wat de studenten nodig hebben is daarbij essentieel. Maar ook gebruik kunnen maken van eigen ideeën, omdat de medewerkers dagelijks in aanraking komen met de studenten en weten wat nodig is. Het gaat erom beslissers op de werkvloer ruimte te geven om samen goed onderwijs te realiseren. Vertrouwen hebben is daarbij het sleutelwoord. En kunnen deze ideeën niet, dan is onderbouwd afwijzen een must.
- Gekoppeld aan het werken in het team is het geven van vertrouwen een belangrijke factor. Feedback door de studenten en een cultuur van openheid liggen in het verlengde daarvan. Medewerkers willen daarbij graag ruimte hebben om te kunnen praten, vertellen over hun vak, kunnen uitwisselen. Het hebben van een professionele houding als docent is een belangrijke factor. De waardering van collega's werkt positief.
- Een derde factor is het vakinhoudelijk bekwaam zijn en de mogelijkheid voor professionalisering. De Graafschap Academie wordt gewaardeerd.
- De rol van de leidinggevende is belangrijk. Leidinggevendenden kunnen meer als coach fungeren. De waardering wordt als karig beoordeeld. De wens is dat ervan onderaf wordt geluisterd. Er zit heel veel kwaliteit op school. *“Betrekt ons bij de besluiten”.*
- Het goed inrichten van heterogene teams: op talenten, bekwaamheden maar ook gekoppeld aan de vakken en fysiek is een bevorderende factor.
- Een tip: van werkoverleg naar studentoverleg.

Toekomstverwachting

- De respondenten willen er vooral voor zorgen dat hun studenten de juiste mentale houding heeft, gemotiveerd is, ze willen uitgaan van wat studenten wel kunnen. En daar ruimte voor krijgen. Dat gevoel, die drive staat onder druk door verschillende factoren: door de toenemende problematiek van de studenten en door de (on)mogelijkheden van het Graafschap College.
- De mogelijkheden van ICT, een vernieuwend lesprogramma, kunnen aansluiten bij de wensen van studenten en het bedrijfsleven zijn.
- Het Graafschap College zo inrichten dat het in dienst komt te staan van het leren van studenten is een uitdrukkelijke wens. Daarbij is vertrouwen het sleutelwoord.

Advies

1. Zorg voor duidelijke besluitvormingsprocedures. Er is begrip als zaken niet kunnen doorgaan, maar te vaak is onduidelijk voor de respondenten waarom iets afgewezen wordt.
2. Kijk of het werken in het team zoals het nu georganiseerd is voldoende bijdraagt aan het goed kunnen werken met studenten, voldoende mogelijkheden geeft voor collegiale uitwisseling en het delen van pedagogische en didactische aanpakken die bewezen werken.
3. Zorg voor ruimte voor ondernemerschap, het kunnen nemen van eigen initiatieven en biedt experimenteeruimte en faciliteer dit ook. Laat deze experimenten ook evalueren en deel dit binnen bijvoorbeeld de Graafschap Academie.
4. Onderzoek wat de oorzaken zijn van de afnemende motivatie van studenten en de toenemende problematiek, ook bij de stagebedrijven. Op basis van deze oorzaken kunnen vervolgens adequate maatregelen worden genomen.

Advies van CNV Onderwijs aan het MBO College Gastvrijheid en Dienstverlening van ROC van Twente

Resultaten van MBO College voor Dienstverlening & Gastvrijheid van ROC van Twente

Wat is beroepstrots en wat is het effect?

De beroepstrots voor het MBO

- Opmerkelijk bij ROC van Twente is het trots zijn op de sector MBO. Zoals een respondent zegt: "Ik vind het MBO dé bedrijfstak van Nederland. Het werk moet toch gebeuren met de handen en niet met de mond." Een andere respondent zegt: "Het MBO moet vooral praktisch zijn. Dat is de sleutel tot succes. MBO is eigenlijk de trots van Nederland, de doeners." Bij geen enkele instelling zijn we deze waardering voor het werken in het MBO tegengekomen. Het is sterk van invloed op de beleving van de studenten, want ook zij geven

aan dat zij trots zijn op het werken in het MBO. Zoals een student zegt: “Ik zie het MBO als krachtige drijfveer van de samenleving. Want uiteindelijk moet het MBO het gaan doen. Met alleen maar leiding geven komt het werk en de productie niet af.”

Zij geven ook aan dat er veel kwaliteit op het ROC van Twente zit en dat de overheid wel bepaalt wat de leerlijnen zijn, maar dat ROC van Twente kijkt naar wat je wilt leren.

De beroepstrots voor het beroep docent

1. De factor die het hoogst scoort is de aansluiting zoeken en vinden met de studenten. Dat wordt door de docenten en de studenten het meest genoemd. Een student zegt: “Ik heb een beroep waar ik veel en laat werk. En als ik een docent dan een mail stuur om half 3 's nachts, dan heb ik de volgende dag een mail terug. Ze denken precies als wij, dat maakt het sterk”. Essentieel daarbij is dat de docenten willen weten wat er speelt. Als er problemen zijn, willen ze weten wat het probleem is en hoe zij de student kunnen helpen om verder te komen. Opvallend is de grote nadruk die gelegd wordt op het ontwikkelen van de studenten als persoon; dat ze zich ontwikkelen in wie ze zijn.
2. De tweede factor die hoog scoort zijn de bereikte resultaten met studenten. De diploma-uitreiking scoort daarbij hoog en roept ook emoties op. De docenten zijn ook heel trots op datgene wat ze in het bedrijfsleven bereiken. De docenten en studenten geven aan dat zij het liefst praktijk en onderwijs zo dicht mogelijk bij elkaar willen brengen. Daarbij is met name het ontwikkelen van een professionele beroepshouding door de studenten het meest belangrijk voor docenten. Als zij hun studenten professioneel zien werken in het bedrijfsleven, zijn ze echt trots.
3. Een derde belangrijke factor is de hoge mate van ondernemerschap van dit MBO College van ROC van Twente. Als studenten willen zijn er veel mogelijkheden om ervaring op te doen, nieuwe zaken uit proberen. Zoals een student zegt: “Deze school is hard bezig een schoolvoorbeeld te zijn voor de horeca.” Maar niet alle studenten maken hier gebruik van. De respondenten maken zich zorgen over de groep studenten die niet meer meedoen (motivatieprobleem).
4. Een vierde belangrijke factor is het samenwerken van docenten en studenten op verschillende manieren. Dat geeft energie, betrokkenheid en enthousiasme. “Samen de schouders eronder.” Maar ook: “Ik ga samen met de docenten mijn weg uitstippelen.” Dat samenwerken zorgt ervoor dat studenten harder gaan werken en weten dat ze goed terecht komen.
5. De beroepstrots wordt vooral ervaren door passie en bevoegenheid. De respondenten vinden hun vak als docent geweldig, met name het werken met jonge mensen die straks een plaats hebben in de maatschappij. Een bijdrage daar aan leveren vinden ze belangrijk. Ook deze factor scoort hoog bij alle respondenten. Die passie, de hoge mate van betrokkenheid en bevoegenheid heeft ook effect op de studenten. Zij ervaren de betrokkenheid bij hun loopbaan. Vooral ook veel begrip. Een student vertelt: “ Wij hebben maar 9 leerlingen in onze klas. Daardoor hebben we aandacht voor elkaar en de leraar voor ons. Als we binnenkomen geven we elkaar een hand en bespreken wat er speelt. Die betrokkenheid bij de leerlingen, dat is het verschil.” Het zorgt er ook voor dat zij met respect kijken naar het beroep van docent in het MBO. Het zorgt er ook voor dat zij kritisch zijn naar docenten die deze betrokkenheid niet hebben.

Welke interne factoren hebben invloed?

1. De factor die het hoogst scoort is de individuele benadering van de studenten. Dat is wat studenten en docenten willen. Daarbij geven ze duidelijk aan dat studenten meer problemen hebben, een vaak ingewikkelde thuissituatie hebben en dat het belangrijk is daarmee rekening te houden. Een docent zegt: "Er zijn jongens die prachtig met hun handen kunnen werken, terwijl het niet zo goed gaat met hun hoofd. Op die manier moet je toch gaan kijken, wat je kunt aanbieden? Dat zijn namelijk pareltjes. Topsport moet je wel faciliteren." De afstand tussen docent en student is klein en dat maakt deze afdeling bijzonder. Docenten willen dit graag ook bij de andere opleidingen.
2. Ook het praktisch werken, de verbinding met de praktijk wordt door studenten en docenten als een belangrijke factor gezien. Worden docenten en studenten hierin belemmerd, door bijvoorbeeld de eisen die gelden voor rekenen en Nederlands, dan is dat ook direct een bron van frustratie voor beide. Alles praktisch uitwerken, ook rekenen, taal en Engels is een duidelijke wens. Een praktijkgerichte sollicitatiebrief schrijven, gericht op wat je doet zorgt voor meer enthousiasme bij de studenten.
3. Een derde aspect is het samenwerken in een team. De samenwerking in de meeste teams wordt als goed ervaren. Maar als deze samenwerking niet goed verloopt, heeft dit direct een negatieve invloed op het welbevinden van de docenten.
4. De rol van de leidinggevende wordt als een belangrijke factor ervaren (op geen enkele andere instelling zo hoog). De docenten ervaren dat zij serieus genomen worden. Het wordt ook direct gevoeld als deze waardering er niet is. Ook studenten geven aan dat de betrokkenheid, maar met name de zichtbaarheid van de leidinggevendenden hen trots maakt. Het maakt de opleiding sterker, omdat de leidinggevende dan weet wat er speelt. Leidinggevendenden die op de werkvloer rondlopen, dat geeft energie aan docenten en studenten. En ook dat leidinggevendenden zich lerend en kwetsbaar opstellen. Vooral het faciliteren van het team wordt gewaardeerd en draagt bij aan beroepstrots.
5. Professionele ruimte wordt door iedereen beschouwd als een noodzakelijke factor. Teams weten zelf hoe zij hun onderwijs kunnen en willen inrichten om het beste uit hun studenten te halen. Samen kunnen delen, samen kunnen uitwisselen wordt dan ook veel genoemd. Ook een hoge score krijgt: ruimte voor ondernemerschap en initiatieven kunnen ontplooiën. Juist het kunnen afwijken van gebaande paden, op grond van (levens)ervaring of datgene wat er dan speelt heeft een positieve invloed op de ervaren beroepstrots.
6. Het aantal studenten heeft ook invloed op het welbevinden van de docenten en studenten. Kleinschalig, met weinig studenten in de klas werkt bevorderend. Waar te veel studenten in de klas zitten, is het gevolg vrijwel direct negatief.

Welke externe factoren hebben invloed?

1. Opvallend is de belangrijke positie van het bedrijfsleven. Dat is bij alle instellingen, maar bij ROC van Twente is de invloed van het bedrijfsleven, met name de invloed van toprestaurants, nog duidelijker aanwezig. Daaraan gekoppeld geven studenten dan ook aan dat docenten meer op stagebezoek moeten gaan om te weten wat er speelt.

2. Een tweede opvallende factor is de kritiek op de overheid en de eigen koers die ROC van Twente daarbij vaart. Dat wordt gewaardeerd door docenten en studenten. Ze begrijpen dat je als overheid eisen moet stellen, maar waarderen het dat ROC van Twente daar een eigen invulling aan geeft. Ze zouden wel meer erkenning en waardering van het ministerie en de inspectie willen. Dat vinden ze echt nodig, vooral ook voor de hele sector MBO.

Een goede docent op MBO College Gastvrijheid en Dienstverlening van ROC van Twente

- Een goede docent is vakinhoudelijk bekwaam en heeft een goede relatie met de student. Die twee aspecten springen er uit. Gevolgd door het hebben van een professionele houding (bijna elitaire professionele houding). Ook open staan voor feedback en kunnen samenwerken in een team staan hoog op de ranglijst.
- Een goede docent sluit aan bij hun studenten, geven geen les uit het boekje en hebben vooral begrip voor de leefwereld waar de student zich in bevindt. Een docent noemt dit meanderen: "Meeglijden met wat er gebeurt." Een docent moet een mensen-mens zijn, die tussen de studenten staat, maar wel streng en rechtvaardig is.
- Docenten moeten ook vakoverstijgend kunnen denken en werken. Zij moeten weten wat er speelt. Opvallend vaak wordt de uiteindelijke plek in de maatschappij, als ultieme opdracht van het onderwijs, als hoofdopdracht ervaren (door studenten en docenten).
- Professionaliseringsmogelijkheden zijn belangrijk, met een voorkeur voor praktijkgerichtheid.

Wat valt op bij ROC van sector Gastvrijheid en Dienstverlening

- Betrokkenheid, persoonlijke aandacht, elkaar een hand geven wordt vaak als belangrijk genoemd. Deze aanpak is kenmerkend voor deze sector van ROC van Twente. Ook docenten geven aan, dat, juist door bijvoorbeeld een hand te geven, in gesprek te gaan, persoonlijk betrokken te zijn, meer weten over de leefwereld van de studenten en daarmee rekening kunnen houden, zij hogere resultaten kunnen behalen en dat hen weer trotser maakt.
- De sociale betrokkenheid is ook een veel genoemd onderwerp. Daar zijn de docenten ook trots op. Ze noemen dan bijvoorbeeld het vangnet voor studenten, de lage cijfers voor VSV, maar ook de TOP opleidingen waardoor studenten kunnen excelleren.

Belemmerende factoren

- Meerdere malen is aangegeven dat er wel sprake is van een forse werkdruk. De respondenten vragen zich af of het MT daar wel een goed beeld van heeft. Elementen die dan genoemd worden zijn de vele administratie, te veel studenten in de klas en te weinig capaciteit voor met name studenten op niveau 2.
- Er zijn soms te veel studenten in één klas. Dan komen de studenten aandacht tekort. En het frustreert de docent, omdat hij niet die resultaten kan behalen die hij graag wil behalen.

- Ook het kunnen samenwerken in teams wordt soms als belemmerende factor ervaren. Dan is er verschil in taakopvatting tussen docenten, of worden afspraken niet nagekomen. Deze factor scoort het allerhoogst. Met name de verschillen tussen de docenten die een negatief effect hebben op de prestaties van de studenten en het effect op de studenten wordt meerdere keren door studenten en docenten genoemd.

Bevorderende factoren

- Vertrouwen en meer waardering voor de medewerkers door leidinggevenden en het CvB worden op prijs gesteld.
- Investeren in het werken in teams. Daar waar teamcoaching heeft plaatsgevonden, wordt dat als zeer positief ervaren. Het zou een absoluut winstpunt zijn als meer teamcoaching wordt ingezet. Dat zou dan door een extern persoon moeten gebeuren, omdat de teamleider onderdeel is van het team. Met name vertrouwen, openheid, goede feedback zijn thema's die zouden helpen.
- Meer ruimte voor ideeën uit het team heeft ook een positieve invloed. De goede ideeën hoe je nog betere resultaten kunt behalen komen vooral uit de teams. Het hebben van een gezamenlijke, eigen visie wordt als zeer belangrijk ervaren.
- Ook is het belangrijk om goed te focussen op het zo dicht mogelijk bij elkaar brengen van onderwijs en praktijk.

Toekomstverwachting

- De docenten en studenten die we gesproken hebben zijn positief over de organisatie van ROC van Twente. Zij vinden het goed dat opleidingen meer geïntegreerd worden. Dat biedt kansen en mogelijkheden.
- Specifiek wordt aangegeven dat het exclusieve van de (horeca) opleiding moet blijven, terwijl het meer creëren van mogelijkheden van niveau 2 studenten ook een goede ontwikkeling wordt gevonden.
- Het ambachtelijk blijven werken wordt als belangrijk ervaren. Door de horeca maar ook door bijvoorbeeld de kappersopleiding.

Advies

1. Focus op het goed kunnen werken in een team. Teamcoaching door deskundige mensen is daarbij belangrijk zodat mensen ook de ruimte voelen om echt aan te geven wat zij nodig hebben of wat hen dwars zit.
2. Het is heel positief dat ROC van Twente excellente studenten en studenten met een achterstand een kans geeft. Daarvoor zal wel meer gekeken moeten worden naar de effectiviteit van bepaalde onderdelen, zoals taal en rekenen.

3. Probeer waar mogelijk kleinschalig onderwijs te organiseren waarbij studenten en docenten elkaar persoonlijk kunnen benaderen. Projecten waarbij studenten samenwerken met docenten geven een boost.
4. Geef complimenten als leidinggevend en zorg dat je daadwerkelijk zichtbaar bent op de werkvloer.

Advies van CNV Onderwijs aan Gilde Opleidingen Sector Techniek

De resultaten van Gilde Opleidingen Afdeling Techniek

Wat is beroepstrots en wat is het effect?

1. De factor die het hoogst scoort zijn de bereikte resultaten met studenten. Docenten zijn heel trots op de resultaten die zij bereiken met alle studenten. De docenten zijn extra trots op de bereikte resultaten bij de zwakkere studenten (met name de studenten die een "label" hebben). Docenten voelen daardoor passie en geluk. Docenten willen graag aansluiten bij hun studenten en kennis en ervaring overdragen, maar voelen zich hierin wel regelmatig belemmerd door diverse oorzaken.
2. Ook studenten geven aan dat zij het verschil bemerken als docenten trots zijn op hun beroep. Die trotsheid en passie zorgen ervoor dat de studenten harder willen werken voor de docent en ook hogere resultaten willen halen. De studenten die we gesproken hebben waarderen professionele docenten zeer. Maar als het niet goed gaat met de docent, dan heeft dit ook een direct effect op het gedrag van de student.
3. De factor die daarna het hoogst scoort is de relatie die zij hebben met studenten. Zij vinden het heel belangrijk om door te dringen tot de studenten. Zij denken dat zij alleen dan goede resultaten kunnen bereiken als zij de student echt tot in het diepst kunnen bereiken. Ouders spelen daarbij ook een belangrijke rol. De docenten werken het liefst samen met de ouders waar dat mogelijk is. Respect, orde en gezag zijn daarbij sleutelwoorden.
4. Passie is een belangrijke factor bij beroepstrots volgens docenten, teamleider en studenten. Zij maken onderscheid in passie voor het vak en passie voor het beroep. Bij passie voor het vak gaat het vooral om het overbrengen van het vak zelf, de speciale vaardigheden, de benodigde kennis maar vooral ook de benodigde beroepshouding. Bij passie over het beroep gaat het over het willen werken met studenten, iets willen uitleggen, het succes voelen als het lukt om een bepaald probleem uit te leggen aan een student en het dan lukt.
5. De resultaten op de student enquête zijn voor de docenten belangrijk. Ze vinden het erg fijn dat de resultaten positief zijn en voelen zich dan trots dat ze dat bereikt hebben.
6. De studenten geven aan dat de docenten de studenten meestal serieus nemen. Dat is belangrijk voor ze. Ook het aansluiten bij wat de studenten nodig hebben wordt door de studenten gewaardeerd.

Welke interne factoren hebben invloed?

- Allereerst is vertrouwen binnen het team belangrijk. De respondenten willen complementair aan elkaar zijn en de teamleden vooral inzetten op de talenten die een ieder heeft. De teamleider/schoolleider speelt daarbij een belangrijke rol. Met name de ondersteuning, een luisterend oor, het ontzorgen van de docent worden gewaardeerd. Een docent gaf aan dat het fijn is dat je ook de zaken die niet zo succesvol zijn kwijt kan bij de schoolleiding.
- Professionalisering in alle mogelijke vormen wordt als belangrijk ervaren. Met name willen docenten meer weten over hoe je met de probleemstudenten omgaat. Zij constateren dat het aantal jongeren met problemen toeneemt en dat zij daar niet altijd een adequaat antwoord op hebben (handelingsverlegenheid).
- Professionele ruimte is de derde factor die van cruciaal belang wordt gevonden. Docenten maar ook de studenten willen ruimte om te leren en ervaren alle regels en afspraken juist als belemmerend. Zij willen samen het vak leren waarbij de docenten zoveel mogelijk aansluiten bij de studenten. Datgene wat studenten willen leren moet in relatie staan met hun toekomstige beroep. Meerdere keren hebben we gehoord at er een verschil is tussen docenten die algemene vakken geven en docenten die voor het beroep opleiden.
- Tijd hebben voor studenten, een student daadwerkelijk zien (en dus geen nummer), kunnen luisteren en anticiperen zijn voor docenten zowel als studenten essentieel. Dat maakt de sector Techniek dan ook bijzonder.
- Ook het werken in een team dat zelf beslissingen kan nemen, eigen initiatief kan tonen en enthousiast is over de inhoud, het vak en de student worden vrijwel unaniem genoemd als een invloedrijke factor.
- Waardering door de collega's komt op de eerste plaats, gevolgd door de schoolleiding en het college van bestuur. Hoe kleiner de afstand hoe meer de waardering direct gevoeld wordt.

Welke externe factoren hebben invloed?

- Opvallend is het negatieve beeld veroorzaakt door het optreden van de Onderwijsinspectie. De docenten voelen een discrepantie tussen de eisen van de inspectie en de daadwerkelijke onderwijspraktijk. Zij voelen zich niet gehoord en niet erkend. De frustratie over de beoordeling van de inspectie zit bij de meeste docenten hoog. Het belemmert hen in hun plezier in hun werk en veroorzaakt werkdruk.
- Het bedrijfsleven wordt juist als een zeer positieve externe factor benoemd. Hoe het bedrijfsleven denkt over de instelling, de feedback over het werk van de studenten, de samenwerking met het bedrijfsleven is een van de meest belangrijke factoren. En als oud-leerlingen daadwerkelijk gastlessen komen geven of laten weten hoe het met hen gaat, werkt dit zeer motiverend.

Een goede docent op Gilde Opleidingen Sector Techniek

- Een goede docent heeft een voorbeeldfunctie.
- Een goede docent is vakinhoudelijk bekwaam.
- Hij/zij heeft een professionele houding.
- Hij/zij heeft een goede relatie met studenten.
- Een goede docent heeft volgens de docenten, de teamleider en de studenten zowel vakkennis als praktijkkennis. Volgens de respondenten gaat een goede docent vooral voor kwaliteit. Hij/zij kan orde houden, gaat serieus met de studenten om, heeft er tijd en aandacht voor en kan studenten vooral ook motiveren. Hij/zij is eerlijk tegen iedereen en zorgt voor gelijkheid. Hij/zij kan het onderwijs afstemmen op de leerbehoefte van de student, op zijn/haar karakter. Hij/zij kan ook kennis overbrengen.
- Goede docenten zijn mensen die het mens zijn voorop stellen, die het belangrijk vinden dat studenten een goede houding hebben en daarna pas hun vak voorop stellen.

Belemmerende factoren

- Er zijn nu te veel stagebedrijven (3500). Het zijn er te veel. De docenten zijn bang voor een daling van hun imago. Het is belangrijk dat Gilde Opleidingen verantwoordelijkheid en vertrouwen heeft bij het stage bedrijf. Docenten willen dan ook zelf contact met het stage bedrijf. Dat werkt prettig. Soms zijn de stage opdrachten te algemeen en dat werkt weer negatief door in het imago. Opdrachten moeten zoveel mogelijk praktijkgericht zijn.
- De docenten willen voor kwaliteit gaan. Alles wat dat in de weg staat is een belemmerende factor. Ze willen ruimte voor eigen initiatieven, kunnen uitwisselen met collega's, tijd en middelen om zo goed mogelijk onderwijs te realiseren. Ze gaan stralen als ze over de resultaten van de studenten praten.
- De Onderwijsinspectie speelt een belangrijke belemmerende rol bij Gilde Opleidingen. Men heeft slechte ervaringen met de inspectie. Men voelt zich vooral niet gehoord. Er wordt te weinig rekening gehouden met de specifieke behoefte van de studenten. Er wordt te veel nadruk gelegd op regeltjes en administratie en dat werkt juist tegengesteld. Er heerst bij de inspectie een afrekencultuur en de energie van docenten en teamleiders neemt hierdoor af.
- Ook het negatieve imago van het MBO is bij veel docenten een doorn in het oog. Zij voelen zich niet gewaardeerd en niet erkend. Pas als mensen een correct beeld hebben van wat zij daadwerkelijk doen, ervaren de docenten erkenning. Zij vinden ook dat CNV Onderwijs hierbij een rol kan spelen.
- Er zal een modernisering van het stage systeem moeten komen. Ook de loopbaan oriëntatie en leerlingbegeleiding moeten beter. Dat staat ook in het inspectierapport.

Bevorderende factoren

- Vertrouwen staat bovenaan. Daarbij hoort dat de schoolleiding waardering geeft. Maar bijvoorbeeld ook praktisch op lessenbezoek gaat, feedback geeft, uitdagingen biedt en de ruimte geeft om zelf beslissingen te kunnen nemen.
- De sector Techniek is ingericht als één domein. Dat werkt positief op het team, het saamhorigheidsgevoel. Het geeft meer herkenbaarheid en duidelijkheid. Voor docenten en studenten. Ook ruimte (met name tijd) om open en eerlijk met elkaar te kunnen delen. Integriteit is daarbij essentieel.
- Professionalisering wordt als belangrijk ervaren, met name rondom zorgstudenten. Met name de toename van kinderen met een bepaalde label wordt door docenten regelmatig genoemd. Scholingsmogelijkheden op diverse terreinen wordt meerdere keren genoemd, maar dan wel in combinatie met tijd en mogelijkheden.
- Het bedrijfsleven en de stagebedrijven spelen een bevorderende rol. Vooral als oud-studenten gastlessen komen geven werkt dat erg goed. De docenten zien dan dat het goed gaat, dat de student goed terecht is gekomen. Oud-studenten en de feedback van ouders (bij de diploma-uitreiking) spelen daarom een belangrijke rol bij het zo goed mogelijk realiseren van goed onderwijs. wederzijds begrip tussen bedrijfsleven en de instelling wordt daarbij als belangrijk ervaren. Het aansturen van jonge mensen is een vak apart en daar zou het bedrijfsleven weer veel van de docenten kunnen leren.
- De organisatie moet veel meer domeingericht werken. Dat geeft namelijk een verbonden gevoel. Ook heeft men behoefte aan voldoende lessen, voldoende docenten en instructeurs.
- Docenten vinden het ook belangrijk dat successen gedeeld worden, dat schoolleiders en het College van Bestuur hiervoor waardering uitspreken. Terwijl docenten ook aangeven dat wat ze doen, voor hen heel gewoon is.
- Ouders spelen een belangrijke rol bij de ontwikkeling van de studenten. Er moet meer aandacht komen voor discipline, orde en gezag. Ook respect vanuit ouders en een gedegen kennis van de thuissituatie worden genoemd. Wellicht is een klankbordgroep van ouders een goed idee om hier vorm aan te geven.
- Een verjonging van het docententeam is ook een wens van docenten.

Toekomstverwachting

- De docenten en studenten die we gesproken hebben zijn al heel erg tevreden. Zij realiseren zich wel dat zij op een bijzondere opleiding zitten en werken. Niet alle opleidingen binnen Gilde Opleidingen en binnen het MBO scoren even goed.
- Juist de persoonlijke aandacht, het bijzondere van Gilde Opleidingen Sector Techniek willen ze graag uitbreiden. Daarvoor is meer ruimte nodig, meer aandacht voor een goed curriculum, meer aandacht voor zorgleerlingen en betere professionele ontwikkelingen die direct toepasbaar zijn in de praktijk.

Advies

1. Organiseer Gilde Opleidingen kleinschalig binnen groot.
2. Geef daarbij vooral veel ruimte, veel zeggenschap, tijd en mogelijkheden voor professionalisering om te kunnen anticiperen op de moeilijker wordende doelgroep.
3. Nodig de Onderwijsinspectie uit en laat deze vooral in gesprek gaan met de docenten. Moedig de Onderwijsinspectie uit om op bezoek te gaan in de klas. Laat daarbij het initiatief aan de docenten zelf.
4. Geef als College van Bestuur en als schoolleiding meer complimenten, vooral over gerealiseerde resultaten. Ga in gesprek op welke manier de schoolleiding en het College van Bestuur ondersteunend kunnen zijn aan het primaire proces. Dat vertaalt zich in mond-tot-mondreclame voor Gilde Opleidingen.
5. Organiseer inspraak, zeggenschap en ruimte om mee te denken.

Advies van CNV Onderwijs aan SVGB/DHTA

Resultaten van SVGB

Wat is beroepstrots en wat is het effect?

De beroepstrots voor het MBO

- De beroepstrots bij SVGB zit voornamelijk in het feit dat het allemaal unieke opleidingen zijn. De organisatie is klein, veilige sfeer. Maar het unieke van de opleiding verbindt de mensen. "Het is een klein instituut met veelzijdige beroepen die uniek zijn in Nederland. Waar vindt je dat? Nergens. Geweldig dat je dat kan bieden in Nederland." En: "Wij zijn de mooiste school van Nederland. We geven unieke opleidingen die nergens anders worden verzorgd (soms zelfs wereldwijd niet). Die uniekheid van opleidingen zorgt er ook voor dat mensen zich heel bewust zijn van het feit dat zij zelf voor die kwaliteit moeten staan. De uniciteit is ook meteen de belemmerende factor. "Je hebt in ons vak niet zoveel mensen waar je het samen over het beroep kunt hebben. En dan is 10 % tot 20% vernieuwend en de rest niet." De uniekheid bevordert en belemmert tegelijkertijd het gevoel van trots op het MBO.
- Als tweede factor is het kunnen aansluiten bij de studenten en hun omgeving een belangrijke factor. Juist omdat de studenten overal vandaan komen en in leeftijd ook sterk variëren is het een uitdaging om hen wat te leren. Ook hier zit ook meteen weer een belemmerende factor.

De beroepstrots voor het beroep docent

1. De factor die het hoogst scoort zijn de resultaten van de studenten gevolgd door het hebben van een goede relatie. Het behalen van resultaten en die ook zichtbaar terug zien in de praktijk van de studenten heeft veel invloed op de gevoelens van beroepstrots.
2. De tweede factor die hoog scoort is de relatie met de student. "Liefde voor de leerling."

3. Het uniek zijn van de opleiding, soms als enige in Nederland is de derde factor die een sterke invloed heeft. De medewerkers willen een topper zijn in hun eigen vakgebied. Ook hier is ook weer sprake van een belemmerende factor. Door de uniekheid willen de docenten voorop lopen. Ze willen een voorsprong hebben en bij blijven. En dat is lastig bij zo'n specifiek vakgebied. Het bedrijfsleven kan daarbij een essentiële rol vervullen.
4. Een vierde belangrijke factor is dan ook dat de docenten vakinhoudelijk bekwaam willen zijn en daar ook status aan ontlenuen.
5. De beroepstrots wordt vooral ervaren door waardering van studenten maar opvallend is de behoefte aan waardering van de teamleider en het CvB. Waarschijnlijk wordt dit veroorzaakt door de kleinschaligheid van de opleiding waardoor het MT dicht bij de werkvloer staat.

Welke interne factoren hebben invloed?

1. De factor die het hoogst scoort, is het contact met het bedrijfsleven. Daar is veel behoefte aan maar de tijd om dit doen is regelmatig een belemmering. Het bedrijfsleven heeft de docenten nodig om te zien wat de studenten nodig hebben (en juist dat is de factor die veel invloed heeft) en zij hebben het nodig om vakinhoudelijk bekwaam te zijn en te blijven (ook een factor die veel invloed heeft).
2. Een tweede factor die van invloed is ruimte voor ondernemerschap in combinatie met zelfstandig kunnen werken. Dat heeft invloed op het gevoel van beroepstrots en geeft energie. Daarvoor hebben mensen wel ruimte nodig, professionaliseringsmogelijkheden en kunnen delen en uitwisselen met collega's.
3. Een derde aspect is het kunnen delen met collega's. Juist doordat het kleine opleidingen zijn en mensen vaak alleen werken is er meer behoefte aan samen ervaring uitwisselen en kennis delen.
4. De waardering van schoolleiding is een vierde factor die invloed heeft. Waarschijnlijk is ook dit het gevolg van de kleine teams waarin mensen opereren.
5. Er is grote behoefte aan professionaliseringsmogelijkheden. Met name op het ontwikkelen op het eigen vakgebied.
6. Er is veel behoefte aan het kunnen delen en uitwisselen met collega's en het bedrijfsleven op een gestructureerde manier.

Welke externe factoren hebben invloed?

1. Opvallend is de waardering die mensen willen van OCW en externe instanties. Door de huidige positie van SVGB is dit uiteraard wel te verklaren. Ook de ervaren onzekerheid in de afgelopen maanden zal zeker hier aan bijgedragen hebben.
2. Een tweede, externe factor is het bedrijfsleven. De respondenten noemen vaker dat zij willen afstemmen met het bedrijfsleven en willen weten waar hun studenten terecht komen en hoe het met hen gaat.

Een goede docent op het SVGB

- weet verbinding te leggen met zijn studenten
- is vakinhoudelijk zeer goed
- heeft oog voor de wijze waarop de student (16-60 jaar) leert
- heeft een professionele houding
- weet een verbinding te leggen tussen de theorie en de praktijk
- kan kort en krachtig leerstof overbrengen.

Wat valt op bij SVGB?

- Het unieke van de opleidingen is meteen ook de oorzaak van een aantal dilemma's.
- Er is veel behoefte aan structuur en aan het borgen van processen.
- Er is behoefte aan contact.
- Er is grote behoefte aan professionaliseringsmogelijkheden. Met name aan het ontwikkelen op het eigen vakgebied.
- Er is veel behoefte aan het kunnen delen en uitwisselen met collega's en het bedrijfsleven op een gestructureerde manier.

Belemmerende factoren

- Meerdere malen hebben we gehoord dat mensen veel alleen werken. Er is sprake van een eilandencultuur. Juist omdat mensen door de uniekheid van hun opleiding niet direct met collega's kunnen delen. Maar zij hebben daar wel behoefte aan. De organisatie is echter zo ingericht dat dit niet goed mogelijk is.
- Het gevolg van de eilandencultuur en de wijze van roosteren van docenten zorgt er ook voor dat er onvoldoende mogelijkheden zijn voor feedback en overleg. Daardoor sluipt oppervlakkigheid in de opleiding, stopt het vernieuwende en worden processen onvoldoende geborgd.
- Een derde belemmerende factor is de diversiteit van de studentpopulatie. Het gaat niet alleen over jonge studenten maar ook oudere mensen die een vak willen leren. Dan vormen de eisen van de overheid een belemmering. Mensen kunnen dan heel goed zijn in hun vak maar bijvoorbeeld niet de reken- en taaltoets halen (omdat er aansluiting moet zijn naar het HBO). De werkgever stuurt de medewerker om het vak te leren en niet om algemene vakken te leren. Een betere intakeprocedure zou daarvoor een oplossing kunnen zijn. Ook het beter communiceren over de eisen van de opleiding zou kunnen helpen dit probleem aan te pakken.
- Een vierde belemmerende factor is tijd in combinatie met het borgen van vernieuwingen. Tijd ontbreekt om samen te werken, te professionaliseren, het bedrijfsleven te bezoeken. Daardoor worden vernieuwingen niet geborgd, valt men terug op oude patronen, gaan mensen achterover leunen. Het geeft frustratie omdat iemand dan een thema oppakt, dat probeert te organiseren, geen gehoor krijgt en het vervolgens ook maar laat zitten. Vernieuwingsprocessen en verbeterprocessen lopen daardoor niet goed. Mensen willen vernieuwen maar weten niet hoe. Meer structuur, meer duidelijkheid hoe veranderprocessen lopen en geborgd worden is noodzakelijk.

Bevorderende factoren

- Het kunnen leggen van contacten met studenten, het bedrijfsleven en met collega's is de meest doorslaggevende factor. Daarvoor is een goede organisatie nodig om mensen elkaar daadwerkelijk te laten ontmoeten. Het daadwerkelijk zinvol kunnen samenwerken en overleggen is essentieel. Het werkoverleg zou zo ingericht moeten worden dat het ondersteunend werkt aan het kunnen werken met de grote diversiteit in de populatie, het unieke van de opleiding en de resultaten die studenten halen in combinatie met waardering van het bedrijfsleven.
- Tijd is de tweede belangrijke factor. Omdat de structuur en de organisatie onvoldoende ondersteuning bieden, worden de prioriteiten gelegd bij dingen die vlot geregeld moeten worden. Uren glijpen weg.
- Samen lessen voorbereiden, intervisie door collega's en het organiseren van feedback zullen een grote bijdrage leveren aan het gevoel van welbevinden van de docenten.

Toekomstverwachting

- De docenten en studenten geven aan dat zij heel graag willen dat hun unieke opleidingen blijven bestaan. Zij willen dan wel meer vernieuwen en een hoge tevredenheid van studenten en het bedrijfsleven krijgen.
- Ze willen ook graag meer samenwerken met collega's, meer feedback ontvangen en een betere ondersteuning bij hun werk.

Advies

1. Organiseer de opleiding zo dat het contact met het bedrijfsleven en het contact met (oud-)studenten geborgd wordt. Zorg voor voldoende tijd maar vooral ook voor een regelmatige structuur en een vrij directe vorm. Bijvoorbeeld door terugkomdagen of bedrijfsdagen. Juist het unieke van de opleiding is een factor die het bedrijfsleven en de docenten met elkaar verbindt.
2. Zet een goed teamoverlegstructuur in elkaar met daaraan duidelijk gekoppelde doelen. Volg deze teamoverlegstructuur intensief en kijk of afspraken die gemaakt worden ook nagekomen worden. En zo niet, ga het gesprek aan.
3. Borg de vernieuwings- en verbeterprocessen in de organisatie op een herkenbare manier voor de docenten en de studenten.
4. Versterk de intakeprocedure. Geef duidelijk aan wat de eindtermen van de opleiding zijn, niet alleen voor het vakgebied maar ook voor de algemene vakken. Communiceer deze eindtermen met studenten, bedrijfsleven en de docenten en borg dit in de organisatie (intake tot diplomering).

Advies van CNV Onderwijs aan SintLucas

De resultaten van SintLucas

Wat is beroepstrots en wat is het effect?

1. Beroepstrots is vooral passie hebben voor je beroep, eer hebben van je werk en het gevoel hebben dat je werk betekenis heeft. De beroepstrots wordt het meest gevoeld door het beroep en niet zozeer door het werken in de MBO sector.
2. Met name het bereiken van resultaten vooral op persoonlijk vlak dragen bij aan beroepstrots. De relatie met de studenten wordt daarbij als meest belangrijk ervaren. De docenten voelen zich niet zozeer trots op wat ze zelf doen, maar vooral indirect door wat de studenten doen.
3. De respondenten ervaren beroepstrots vooral door aansluiting te hebben bij hun studenten. Vooral het zien groeien en ontwikkelen van hun studenten maakt hen supertrots.
4. De ontwikkeling van de studenten, dat geeft hen energie. Ze worden er blij van. Soms zelfs emotioneel. Dat uit zich vooral als studenten ergens een tentoonstelling hebben, in het bedrijfsleven en bij diploma-uitreikingen.
5. Deze beroepstrots van docenten heeft een positief effect op de studenten. Ze willen graag werken voor deze docenten, gaan er harder door werken.

Welke interne factoren hebben invloed?

- Met name het werken in kernteams, het kunnen overleggen met collega's, het teamoverleg over studenten en de mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling worden als zeer belangrijk ervaren.
- De mogelijkheid om zelfstandig te kunnen werken en de vrijheid om eigen keuzes te maken die goed zijn voor studenten dragen er aan bij dat zij bepaalde resultaten met studenten kunnen behalen. Daarbij worden creatieve oplossingen gezocht als er belemmerende factoren zijn.
- De resultaten die uiteindelijk bereikt worden met de studenten staan op nummer 1.
- Het is belangrijk dat er voldoende rust en ruimte is om samen met collega's te kunnen overleggen. Collegiaal overleg, samen feedback geven en van elkaar leren hebben een positief effect.
- Waardering door collega's is belangrijk maar "echte waardering" door het College van Bestuur, schoolleider en teamleider wordt ervaren als erkenning van het werk.
- Zorg dragen voor een veilige omgeving waar fouten gemaakt mogen worden, openheid naar collega's en studenten, kunnen leren van collega's en eigen ervaring zijn ook bevorderende factoren. Vooral openheid en vertrouwen worden bijna altijd genoemd.

Welke externe factoren hebben invloed?

- Een goede relatie met het bedrijfsleven, positieve feedback van het bedrijfsleven en het daadwerkelijk zien van studenten in het bedrijf werken bevorderend.
- Ook oud-studenten zijn een belangrijke bron voor beroepstrots. Vooral de terugkoppeling van oud-studenten, het ontmoeten van oud-studenten en het inzetten van oud-studenten als gastdocent werken positief.

- De MBO-raad, het ministerie van OCW, de inspectie en CNV Onderwijs hebben nauwelijks invloed. De inspectie wordt wel als negatief ervaren.

Een goede docent op SintLucas

- is in staat een goede relatie aan te gaan met alle studenten. Belangrijk daarbij is persoonlijk contact en dat de docent een goed beeld heeft van de leefwereld van de studenten. Herhaaldelijk worden de moeilijke situaties van studenten beschreven, de betrokkenheid daarbij van de docenten en de uiteindelijk behaalde resultaten. Belangrijk daarbij is vertrouwen, openheid en ook humor.
- is vakinhoudelijk bekwaam. Het hebben van parate vakinhoudelijke kennis en vaardigheden wordt door de docenten en studenten hoog gewaardeerd.

Belemmerende factoren

- De docenten zijn vooral bezig met de instelling waar zij werken. Zij geven wel aan dat de negatieve verhalen over het MBO vervelend zijn. Ook de studenten ervaren het negatieve imago als een belemmerende factor. Er zijn docenten die aangeven dat binnen het MBO onderschat wordt wat studenten daadwerkelijk kunnen.
- Opmerkelijk is dat meerdere keren wordt gezegd dat het ontbreken van het goed opleiden voor het werken in het MBO (via de lerarenopleiding) ontbreekt.
- Communicatie is een belangrijk aandachtspunt. Er wordt niet altijd even duidelijk gecommuniceerd waarom bepaalde beslissingen genomen worden. Eerlijk en open communiceren, wordt als zeer belangrijk ervaren. De school wordt dynamischer, maar rust en kunnen stilstaan en reflecteren worden gemist.
- Besluitvormingsprocessen zijn soms ondoorzichtig. Men moet weten waarom bepaalde veranderingen nodig zijn. Juist als de resultaten heel goed zijn en er toch veranderd moet worden, roept dat weerstand op.
- Een zorgelijk punt is het teamoverleg. Het teamoverleg heeft heel veel invloed op het gevoel van beroepstrots, het kunnen realiseren van bepaalde doelen in relatie tot studenten. En het gevoel bestaat dat hier onvoldoende tijd voor is. Juist door alle grote veranderingen wordt de noodzaak van teamoverleg sterk gevoeld. De benodigde tijd ontbreekt.
- Ook de toekomstplannen van SintLucas roepen bij verschillende docenten onzekerheid op. Het werken in kernteams, waarbij zij en de studenten elkaar heel goed kennen, geeft een hoge mate van plezier en maakt hen trots. Er is onzekerheid hoe de toekomst er uit gaat zien.
- De administratieve druk wordt als hoog ervaren. Deze wordt ook niet altijd als zinvol ervaren. Er moet een directe relatie liggen met de resultaten van studenten om deze taken als zinvol te beschouwen.
- Waardering door schoolleiding en college van bestuur wordt soms gemist. Dan gaat het niet zozeer om een materiële beloning maar veel meer echte waardering en echte erkenning van de bereikte resultaten. Vooral binnenlopen bij lessen, teamoverleggen en dergelijke door schoolleiding en college van bestuur zou een positief effect hebben.
- Wat ook nadelig werkt zijn alle zaken die tussendoor komen. Dat geeft onrust, een gehaast gevoel, niet toekomen aan zaken die juist voor de docenten belangrijk zijn.

Bevorderende factoren

- Essentieel is de professionele ruimte. Vertrouwen en ruimte bieden zijn noodzakelijk om goed werk te kunnen realiseren. Zelf verantwoordelijkheid dragen hoort daarbij.
- Het volledig beheersen van het beroep docent (vakinhoudelijk en pedagogisch/didactisch) is cruciaal. Daar moet alle ruimte voor zijn en blijven. Daar willen docenten zich ook steeds in verbeteren. Ook studenten geven dit aan.
- Het feit dat SintLucas kleinschalig is, is een belangrijk fenomeen. Docenten kennen de studenten, voelen dit als hún instelling, hún community (ook studenten ervaren dit).
- Docenten willen betrokken worden bij besluitvorming vooral als het gaat over de resultaten van studenten.
- Fouten maken, experimenteren, samen ontwikkelen en onderzoeken zijn belangrijke voorwaarden.
- Koppeling met de beroepspraktijk voor de vakken rekenen en taal. Zowel docenten als studenten willen dat er meer verbinding komt tussen de reken-en taal vaardigheden (waarom is het belangrijk voor in de maatschappij en voor je beroep?) en de lessen die nu gegeven worden.

Toekomstverwachting

Iedereen betrokken bij SintLucas is positief, werkt met plezier, voelt zich opgenomen in de “familie”. Hiervoor wil men heel graag behouden:

- De combinatie van creativiteit, ruimte hiervoor en er samen aan verder werken
- Rust en waardering voor wat er nu al is gerealiseerd
- Samen gewoon voor goede, degelijke opleidingen zorgen
- Professionele ruimte: vertrouwen en ruimte bieden zijn noodzakelijk om goed werk te kunnen realiseren

Advies

1. Kijk welke mogelijkheden er zijn om de ervaren werkdruk aan te pakken. Analyseer waar de werkdruk ontstaat. Deze ontstaat namelijk niet bij het werken met de studenten maar bij de organisatie van het werk.
2. Zorg voor beleidsrust. Geef mensen de ruimte om te experimenteren. Kijk wat er al goed gaat en geef dat aandacht en borg dat in de organisatie. Benadruk wat goed gaat.
3. Zorg voor een adequaat professionaliseringprogramma dichtbij de vragen die mensen hebben.
4. Ruimte, ruimte, ruimte en nog eens ruimte gekoppeld aan eigenaarschap en verantwoordelijkheid.
5. Kijk heel goed naar de huidige teamstructuur. Deze wordt als waardevol ervaren. Gooi niet het kind met het badwater weg.