



## **Trots op ons MBO**

**Advies van CNV Onderwijs aan SVGB/DHTA  
over het vergroten van de beroepstrots**

2 juni 2015

## Trots op ons MBO

Allereerst wil CNV Onderwijs SVGB hartelijk bedanken voor de tijd en energie, maar vooral voor het delen van zoveel passie. CNV Onderwijs bezocht vijf MBO instellingen, waaronder SVGB om krachtige verhalen over goed onderwijs mee terug te nemen en waar mogelijk te verspreiden. Als we iets heel vaak hebben gehoord van jullie hebben tijdens onze interviews:

- MBO onderwijs heeft een belangrijke positie in de maatschappij;
- Goed onderwijs realiseer je met onderwijzers die trots zijn op hun vak, omdat ze het onderwijs samen realiseren;
- Passie voor het beroep ontstaat door het werken met studenten. Voor jullie studenten gaan jullie 200%.

De interviews leverden allereerst prachtige inspirerende verhalen op. Verhalen over studenten, de resultaten die jullie bereiken met studenten. Waar jullie passie ligt, waar jullie inspiratie van krijgen.

Na het onderzoek voegen we de resultaten van alle vijf instellingen samen. Met de resultaten gaan we kijken of we invloed kunnen uitoefenen op instellingen, de politiek, de Onderwijsinspectie en de MBO Raad en wie weet nog meer.

### 1. De resultaten van de landelijke enquête

- 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 lager 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.
- 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, het College van Bestuur, de media, de MBO Raad, de Onderwijsinspectie en het ministerie van OCW. Maar ook bij deze instanties zijn er veel neutrale antwoorden.
- Hoe groter de afstand hoe minder waardering men ervaart. Positief scoren studenten/deelnemers, het eigen onderwijsteam, de overige collega's en de direct leidinggevende.
- De deelnemers vanuit de projectscholen scoren in het algemeen wat hoger op beroepstrots vergrotende factoren en op waargenomen waardering dan de via de ledenlijst van CNV Onderwijs benaderde onderwijsmedewerkers. Dit is vooral duidelijk bij organisatorische factoren.
- De bijdrage van CNV Onderwijs aan het vergoten 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.

- Voor de beroepstrots zijn vooral studenten/deelnemers en het eigen onderwijsteam van belang 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.

## 2. Resultaten van SVGB

### 2.1 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 onttelen.

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 dichterbij de werkvloer staat.

## **2.2 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.

## **2.3 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 hieraan 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.

## **2.4 Een goede docent op het SVGB**

Een goede docent:

- 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.

## 2.5 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.

## 2.6 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.

## 2.7 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 glippen 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.

## 2.8 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.

## 3. 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).

## 4. Tips en trots delen

CNV Onderwijs heeft een speciale campagnepagina: [www.trotsoponsmbo.nl](http://www.trotsoponsmbo.nl). Hier gaan we de onderzoeksresultaten zo gauw dit mogelijk is met jullie delen.

We hebben op LinkedIn de groep *CNV Onderwijs Goed nieuws uit het mbo*. Jullie prachtige verhalen, tips en zelf ontwikkelde lesmethodes kun je daar delen. Meld je vandaag nog aan, want op dit online platform delen we de resultaten van ons project met jullie.

Heb je geen LinkedIn account, dan kun je je tips en trots ook delen op [www.hetonderwijsplein.nl](http://www.hetonderwijsplein.nl) bij PRAAT.

Ook via Twitter kun je je verhalen delen. Gebruik dan de hashtag #trotsoponsmbo. We zien jullie tweets graag tegemoet.

Tot slot werken we nu aan onze film met alle filmbeelden die we gemaakt hebben in onze speciale *All you need is beroepstrots* caravan. Deze zal uitkomen op de dag van de leraar, 5 oktober 2015.

CNV Onderwijs onderzoekt nog of we alle mooie verhalen in een e-book kunnen opnemen. Dat is afhankelijk van vooral de investeringsfactor. Zodra we meer weten hierover, nemen we graag contact met u op.

## Bijlage 1 Analyse interviewverslagen SVGB totaal

### Analyse interviewverslagen SVGB

<b>B Trots op het werken in het MBO</b>		Hoe vaak?
B 1 wat is beroepstrots	<p>passie 1</p> <p>geluk 4</p> <p>plezier 5</p> <p>enthousiasme 3</p> <p>waardering</p> <p>erkenning</p>	
B2 wanneer ervaart respondent beroepstrots?	<p>Doorstromen naar hbo</p> <p>Aansluiting vinden bij omgeving 4</p> <p>Aansluiting vinden bij student/ student centraal 7</p> <p>Uit-/overdragen kennis en ervaring 6</p> <p>Samen resultaten behalen 4</p> <p>relatie met leerlingen 1</p>	
B3 Hoe ervaart de respondent beroepstrots?	<p>Geeft energie 4</p> <p>Docent wordt er blij van 3</p>	
B 4 wat is het effect op de beroepstrots op de persoon zelf?	<p>Fijn gevoel 1</p> <p>Trots 3</p> <p>Energie 2</p> <p>Betrokkenheid</p>	
B 5 wat is het effect op de lln.?	<p>harder werken 1</p> <p>meer resultaten</p> <p>komen goed terecht</p>	
B 6 wat is het effect op de omgeving?	<p>Positivisme straalt af op anderen</p>	
B 7 wat werkt bevorderend?	<p>Vertrouwen 2</p> <p>Ruimte 2</p> <p>Richting</p> <p>Interactie 2</p> <p>Dialogoog</p> <p>Uitdagingen 1</p> <p>De organisatie goed laten presteren 3</p> <p>Goed kunnen samenwerken met collega's 1</p> <p>Samenwerken met collega's van andere scholen 3</p>	
B 8 wat werk belemmerend?	<p>Ondoorzichtige besluitvormingsprocessen 4</p> <p>Onduidelijke communicatie 1</p> <p>eisen inspectie</p> <p>negatief imago maatschappij 2</p>	
B9 toekomstverwachting?		



	6
<b>C Trots op het werken in je beroep/werk</b>	<b>Hoe vaak?</b>
C 1 wat is beroepstrots	Passie 4 Bereikte resultaten 1 Vertellen over mijn beroep 12
C 2 wanneer ervaart respondent beroepstrots?	Resultaten van studenten 13 Relatie studenten 9 Als hij ruimte krijgt om initiatieven uit te zetten 4 Mede richting kunnen geven 1 Bijdragen aan student heb kunnen leveren 7
C 3 Hoe ervaart de respondent beroepstrots?	Emotioneel 1 Energie Prettig Gelukkig
C 4 wat is het effect op de beroepstrots op de persoon zelf?	Fijn gevoel 3 Trots 2 Energie 3 Betrokkenheid 1 gelukkig Blij 4
C 5 wat is het effect op de studenten?	Hogere resultaten Blij Harder werken 1 Plezier 1 Voldoening
C6 wat is het effect op de omgeving?	Blij Stralen
C 7 wat werkt bevorderend?	Gemotiveerde leerlingen 1 Waardering door studenten 4 Samenwerken in een team 2 Teamleider geeft complimenten 6 Cvb geeft complimenten 3 Vertrouwen 3 Eerlijk zijn 4
C 8 wat werk belemmerend?	Meer taken Meer administratie 3

	Teveel regels Lerarenopleiding niet gericht op mbo	2
C 9 toekomstverwachting?		
F Goede docent	Leren Relatie Vakinhoudelijk bekwaam Opvoeding/persoonlijke ontwikkeling Open staan voor feedback Professionele houding Praktijkervaring Streng zijn/orde houden/leerlingen motiveren Duidelijke verwachtingen/koers houden	4 9 12 6 2 6 1 2 2

D Interne factoren		Hoe vaak?
D 1 mogelijkheden persoonlijke ontwikkeling	Invliegen externe deskundigheid Kunnen delen/uitwisselen professionaliseringsmogelijkheden Opleiding kunnen volgen Ontwikkelen op het vakgebied	6 5 2 5
D 2 professionele ruimte	Ruimte voor ondernemerschap/initiatieven kunnen ontplooiën Zelfstandig werken vrijheid	12 8 1
D 3 resultaten en relatie met studenten		
D 4 organisatie van het werk	Anderen met jezelf mee kunnen laten groeien Delen met collega's Samenwerking collega's/Teamoverleg	1 4 5
D 5 waardering door schoolleiding/cvb/ouders	Waardering door schoolleiding Waardering door cvb Waardering door collega's Waardering door ouders	9 1 5
D 6 organisatie van de instelling	Veilige omgeving Openheid naar student, medewerkers een ouders Kunnen delen met collega's Kunnen leren van eigen ervaring Verankering projecten In gesprek kunnen gaan met het MT Meepraten over visie Eigen indeling werkzaamheden	4 4 8 2 2 2 2

<b>E Externe factoren</b>	<b>Hoe vaak?</b>
E 1 bedrijfsleven	10
E 2 waardering door externe partijen zoals inspectie mbo raad <div style="text-align: right; margin-right: 20px;">           Waardering door OCW            Waardering door de maatschappij            waardering inspectie         </div>	4
E 3 CNV onderwijs	
E 4 Oud-leerlingen	2
E5 anderen/familie	2