



Trots op ons MBO

**Resultaten en Advies van CNV Onderwijs aan SintLucas (vakschool) over
het vergroten van de beroepstrots**

juni 2015

Trots op ons MBO

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

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

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

We hebben de resultaten van alle vijf instellingen samengevoegd met de landelijke resultaten. 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. Meteen hierna volgt de trots om in het MBO te werken. 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 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 tot de directie en het College van Bestuur, hoe minder waardering men ervaart. Positief scoren studenten/deelnemers, het eigen onderwijsteam, de overige collega's en de direct leidinggevende.
- 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.
- 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 speelt vooral 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.
- 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. De resultaten van SintLucas

2.1 Wat is beroepstrots en wat is het effect?

- 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.
- 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.
- De respondenten ervaren beroepstrots vooral door aansluiting te hebben bij hun studenten. Vooral het zien groeien en ontwikkelen van hun studenten maakt hen supertrots.
- 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.
- Deze beroepstrots van docenten heeft een positief effect op de studenten. Ze willen graag werken voor deze docenten, gaan er harder door werken.

2.2 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.

2.3 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.

2.4 Een goede docent op SintLucas

- Een docent die in staat is 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.
- Een docent die vakinhoudelijk bekwaam is. Het hebben van parate vakinhoudelijke kennis en vaardigheden wordt door de docenten en studenten hoog gewaardeerd.

2.5 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.

2.6 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.

2.7 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

3. 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.

4. Tips en trots delen

CNV Onderwijs heeft een speciale campagnepagina: 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 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.

Analyse interviewverslagen SintLucas totaal

B Trots op het werken in het MBO

trots op het werken in het MBO		hoe vaak
B 1 wat is beroepstrots	Passie Eer betekenis	8 2 5
B2 wanneer ervaart respondent beroepstrots?	Aansluiting vinden bij omgeving Aansluiting vinden bij student/ student centraal Uit-/overdragen kennis en ervaring Samen resultaten behalen	2 14 5 6
B3 Hoe ervaart de respondent beroepstrots?	Geeft energie Ik word er blij van	5 5
B 4 wat is het effect op de beroepstrots op de persoon zelf?	Fijn gevoel Trots Energie Betrokkenheid	
B 5 wat is het effect op de lln.?		
B 6 wat is het effect op de omgeving?		
B 7 wat werkt bevorderend?	Vertrouwen Ruimte Richting Interactie Dialogoog Uitdagingen De organisatie goed laten presteren Goed kunnen samenwerken met collega's Samenwerken met collega's van andere scholen	5 7 3 2 2 1 4 6 2
B 8 wat werk belemmerend?	Ondoorzichtige besluitvormingsprocessen Onduidelijke communicatie Dat niet iedereen er hetzelfde in staat Dat niet iedereen een actieve rol neemt	1 1 1 1
B9 toekomstverwachting?		

trots op het werken in je beroep/werk		hoe vaak
C 1 wat is beroepstrots	Passie Bereikte resultaten Vertellen over mijn beroep	6 10 4
C 2 wanneer ervaart respondent beroepstrots?	Resultaten van studenten Relatie studenten Als hij ruimte krijgt om initiatieven uit te zetten Mede richting kunnen geven Bijdragen aan student heb kunnen leveren	8 5 5 6 8
C 3 Hoe ervaart de respondent beroepstrots?	Emotioneel Energie Prettig Gelukkig	5 6 4 4
C 4 wat is het effect op de beroepstrots op de persoon zelf?	Fijn gevoel Trots Energie Betrokkenheid gelukkig Blij Warm van binnen Glimmen/stralen Goede zin	4 1 5 1 1 1 2 2 3
C 5 wat is het effect op de studenten?	Hogere resultaten Geborgenheid Luisterend oor Kunnen helpen Blij Harder werken Plezier	4 4 4 4 2 2 2
C6 wat is het effect op de omgeving?	Blij Stralen	5
C 7 wat werkt bevorderend?	Waardering door studenten Samenwerken in een team Teamleider geeft complimenten Cvb geeft complimenten	5 2 4 5

	<i>Vertrouwen</i>	4
	<i>Eerlijk zijn</i>	4
<i>C 8 wat werk belemmerend?</i>	Meer taken	4
	Meer administratie	2
	Teveel regels	2
	Lerarenopleiding niet gericht op mbo	2
<i>C 9 toekomstverwachting?</i>		
<i>F Goede docent</i>	<i>Leren</i>	3
	<i>Relatie</i>	8
	<i>Vakinhoudelijk bekwaam</i>	5
	<i>Opvoeding/persoonlijke ontwikkeling</i>	4
	<i>Open staan voor feedback</i>	4
	<i>Professionele houding</i>	4
D interne factoren		hoe vaak
D 1 mogelijkheden persoonlijke ontwikkeling	Invliegen externe deskundigheid	1
	Kunnen delen/uitwisselen	5
	professionaliseringsmogelijkheden	6
	Opleiding kunnen volgen	1
	Ontwikkelen op het vakgebied	2
D 2 professionele ruimte	Ruimte voor ondernemerschap/initiatieven kunnen ontplooiën	7
	Zelfstandig werken	6
	vrijheid	4
D 3 resultaten studenten		13
D 4 organisatie van het werk	Anderen met jezelf mee kunnen laten groeien	4
	Delen met collega's	5
	Samenwerking collega's/Teamoverleg	10
D 5 waardering door schoolleiding/cvb/ouders	Waardering door schoolleiding	5
	Waardering door cvb	1
	Waardering door collega's	11
D 6 organisatie van de instelling	Veilige omgeving	5

Openheid naar student, medewerkers een ouders	4
Kunnen delen met collega's	10
Kunnen leren van eigen ervaring	3
Verankering projecten	3
In gesprek kunnen gaan met het MT	1
Meepraten over visie	4
Eigen indeling werkzaamheden	4
E externe factoren	hoe vaak
E 1 bedrijfsleven	11
E 2 waardering door externe partijen zoals inspectie mbo raad	
Waardering door OCW	1
Waardering door de maatschappij	1
E 3 CNV onderwijs	
E 4 Oud-leerlingen	4
E5 anderen/familie	2