



Onderwijs



Federatie van  
Onderwijsorganisaties

## Samen voor het beste mbo-onderwijs

De Nederlandse samenleving staat voor een fors aantal grote uitdagingen: in de zorg, het onderwijs, bij de energietransitie, de techniek en de woningbouw. Om aan deze uitdagingen het hoofd te bieden zijn veel, goed opgeleide vakmensen nodig. Hierbij is een hoofdrol weggelegd voor het mbo. Het middelbaar beroepsonderwijs is een dynamisch geheel, een werkveld dat snel verandert. Beroepen veranderen en kwalificatiedossiers worden regelmatig herzien. De opleidingen moeten daar continu op worden aangepast voor een diverse doelgroep: jongeren die van het vmbo komen, bijscholers, omscholers, herintreders, statushouders en re-integreerders.

Deze mbo-ers verdienen het beste onderwijs, verzorgd door voldoende goed opgeleide docenten. Goed onderwijs start met de relatie tussen docent en student. Dat onderwijs staat echter onder druk: zowel het onderwijspersoneel als de inspectie hebben klachten over de situatie op de instellingen. Daarnaast is het ziekteverzuim hoog, verlaten veel startende docenten het onderwijs binnen 5 jaar en zorgt een hoog en stijgend percentage tijdelijke contracten voor een groot verloop.

Lesgeven in het mbo is teamwerk. Voor goed onderwijs aan studenten is het van belang dat het onderwijs bij elke opleiding wordt vormgegeven door een mix van goed opgeleide instructeurs, onderwijsassistenten en docenten: beroepsgerichte vakdocenten, AVO-docenten die taal en rekenen geïntegreerd in het vakgebied kunnen aanbieden en eerstegraads docenten. Onderwijsteams dragen gezamenlijk de kwaliteit van ons mbo-onderwijs, geborgd in het professioneel statuut. We hechten er waarde aan dat de professionaliteit en autonomie van deze professionals wordt erkend en gerespecteerd, dat ze voldoende ruimte krijgen hun kennis en kunde te onderhouden en daarin gestimuleerd worden. Vertrouwen in de collega's, een uitdagende werkomgeving en een ambitieuze leercultuur dragen bij aan de aantrekkelijkheid van de sector en daarmee aan het behoud van personeel. Ontwikkeling in het beroep en in de loopbaan moet voor al het onderwijspersoneel mogelijk zijn. Het Leven lang leren waar de mbo-sector naar de samenleving voor staat, zou ook de standaard moeten zijn voor eigen onderwijspersoneel.

Wij willen daarnaast werken, liefst gezamenlijk met de andere partners, aan het versterken van arbeidsverhoudingen, door rollen en verantwoordelijkheden van de onderwijsprofessionals te verduidelijken, te sturen op samenwerking tussen professionals in het belang van kwaliteit van onderwijs en personeel, zorg te dragen voor de juiste professional op de juiste plek en de zeggenschap van professionals te borgen.

Om bovenstaande ambities van het mbo op een goede manier invulling te geven is nodig dat er voldoende goed opgeleid onderwijspersoneel beschikbaar is en blijft. Dit geldt zowel voor het onderwijsgevend personeel als voor hun ondersteunende collega's. Daarvoor is nodig:

- Een goed stelsel van opleiden en bevoegdheden
- Zeggenschap over en ruimte en tijd voor professionalisering

- Aantrekkelijk loon en carrièreperspectief voor alle functies in het onderwijs
- Vaste contracten voor al het werk dat structureel is
- Erkenning voor en ondersteuning van de professionele autonomie
- Aanpak van de werkdruk

### **Een goed stelsel van opleiden en bevoegdheden**

De vraag is hoe binnen de hierboven geschetste context de werking van het bevoegdheidsstelsel en de bekwaamheidseisen voor het mbo zo kunnen worden vormgegeven dat het de onderwijskwaliteit én de aantrekkelijkheid van het beroep ten goede komt.

#### *Brede inzetbaarheid*

De huidige praktijk van brede inzetbaarheid van docenten in het mbo leidt tot problemen: inzet van een docent in een opleiding of vakgebied waar hij niet toe opgeleid is, komt de onderwijskwaliteit niet ten goede en kan demotiverend en frustrerend werken voor de docent. Uit onderzoek blijkt dat er in het mbo geen draagvlak is voor de huidige situatie waarin het bevoegd gezag van de instelling deze brede inzetbaarheid eigenstandig kan bepalen. Ook opleidingsmanagers in het mbo vinden de huidige situatie niet wenselijk. Daarom pleiten wij voor een onderzoek of het systeem van bevoegdheden, zoals het werkt in het vo, ook voor het mbo kan worden toegepast.

Om de nadelen van de brede inzetbaarheid in het mbo te ondervangen is het volgende van belang:

- docenten met een PDG (vakspecialisten) dienen alleen inzetbaar te zijn in het eigen vakgebied.
- de basisvaardigheden Nederlands en rekenen/wiskunde dienen alleen gegeven te worden door een docent die de betreffende lerarenopleiding heeft gevolgd. Dit betekent dat de basisvaardigheden alleen door bevoegde docenten kunnen worden gegeven.
- docenten die een lerarenopleiding doorlopen hebben zouden, naar analogie met het vo, alleen inzetbaar moeten zijn in het vakgebied waar ze toe opgeleid zijn.

#### *PDG-traject*

Het beroepsonderwijs is afhankelijk van goede vakmensen die als zij-instromer docent worden. We kennen nu het PDG-traject dat door de eigen instelling wordt vormgegeven, meestal in samenwerking met een hogeschool. Onderwijsinstellingen hanteren zelf normen voor het bepalen van het HBO-denken- en werkniveau. Er is veel kritiek op de PDG-trajecten en het niveau van de docenten die dit traject hebben doorlopen kan sterk uit elkaar lopen. Om het PDG-traject aantrekkelijker te maken en meer waarborgen te geven voor een kwalitatief goed traject, stellen we de volgende uitgangspunten voor:

- het PDG-traject kan alleen worden ingezet voor beroepsgerichte vakken

- het traject duurt maximaal 2 jaar (zoals nu het geval is). Na het behalen van het PDG dienen docenten verplicht gedurende de eerste 2 jaar van hun (bevoegd) docentschap modules te volgen voor het versterken van de pedagogisch didactische basis.
- Er komt een wettelijk landelijk kader voor de geschiktheidsverklaring en het PDG-traject, zodat niet alleen het PDG-traject, maar ook de geschiktheidsverklaring civiel effect heeft. Minimum instroomeisen:
  - hbo denk- en werkniveau en vaardigheden, extern en onafhankelijk getoetst door een lerarenopleiding
  - mbo4-niveau als wettelijke eis

De mbo-instellingen worden in principe voldoende financieel gecompenseerd om de PDG-er te vervangen voor zijn scholingsuren. In de praktijk blijkt dit echter vaak niet te gebeuren. De vervanging van PDG-ers dient dusdanig te worden georganiseerd dat er geen belemmeringen zijn om een PDG-traject te volgen.

#### *Voorbereiding lerarenopleidingen op lesgeven in het mbo*

Hoewel de eerste- en tweedegraads lerarenopleidingen een goede basis geven om als docent in het mbo te beginnen, ligt de focus binnen de lerarenopleidingen op het lesgeven in het voortgezet onderwijs. Studenten van de lerarenopleiding zouden eerder kennis moeten maken met en beter moeten worden voorbereid op het lesgeven in het mbo. Dit kan bv. via een module, een minor of uitstroomrichting mbo. Een belangrijk onderdeel is stagebegeleiding.

#### *Eerstegraads docenten in het mbo*

Eerstegraads docenten hebben een goede meerwaarde in het mbo, naast de tweedegraads docenten en docenten met een PDG. Omdat het mbo niet tot het eerstegraads gebied behoort, kunnen studenten tijdens hun opleiding tot eerstegraads docent echter geen stage lopen in het mbo terwijl ze daar vervolgens wel werkzaam in kunnen zijn. Het zou goed zijn om ook eerstegraads studenten stage te kunnen laten lopen in mbo-4.

#### *Pabo-gediplomeerden in entree-opleidingen*

Voor pabo-gediplomeerden zou een opscholingstraject of pdg-traject op maat gemaakt moeten worden om les te kunnen geven in het entreeniveau in plaats van een volledig pdg-traject. De scholing van pabo-gediplomeerden dient vooral gericht te zijn op de doelgroep en het mbo zelf en minder op didactiek en pedagogiek.

### **Zeggenschap over en ruimte en tijd voor professionalisering**

#### *Individueel professionaliseringsbudget*

Om op de hoogte te blijven van nieuwe ontwikkelingen in hun vakgebied is het, bij uitstek in het mbo, belangrijk dat medewerkers zich blijven scholen. Dit werkt het beste als medewerkers zelf regie hebben over (een deel van) hun professionalisering en ontwikkeling.

Elke professional, zowel onderwijsondersteunend- en beheerspersoneel als onderwijsgevend personeel (naast de 59 uur), moet de beschikking krijgen over een individueel scholingsrecht in tijd met een vloer van 40 klokuren voor deeltijders. Daarbij krijgt elke werknemer recht op jaarlijks een individueel scholingsbudget. Dit individuele budget kan gespaard worden voor een opleiding die het jaarlijks studiebudget overschrijdt. Ook de middelen die beschikbaar komen voor de scholing basisvaardigheden moeten op individueel medewerkersniveau beschikbaar komen. Natuurlijk moet het mogelijk blijven om opleidingen die het jaarlijkse studiebudget overschrijden vanuit de algemene deskundigheidsmiddelen te faciliteren.

## **Aantrekkelijk loon en carrièreperspectief voor alle functies in het onderwijs**

### *Start met upgrading docentfunctie*

Ondanks dat we weten dat het steeds moeilijker wordt om voldoende, goed geschoold en bevoegd personeel te krijgen zien we dat er sprake is van downgrading in het mbo. Zowel het niveau van studenten die instromen als het gemiddelde opleidingsniveau van docenten, instructeurs en onderwijsassistenten daalt. In veel mbo-instellingen is de LC-functie niet de spilfunctie en wordt de LD-functie, bv. voor eerstegraads docenten, nauwelijks vergeven. Dit staat op gespannen voet met de behoefte aan goed gekwalificeerd en gewaardeerd onderwijspersoneel voor goed onderwijs aan studenten. Om de downgrading om te buigen naar upgrading zijn extra geld en duidelijke afspraken nodig. Die afspraken moeten zowel tripartiet (minister, werkgevers en werknemers) als in de cao vastgelegd worden. Sociale partners hebben in 2020 afgesproken dat, mocht het geld beschikbaar komen, de sector in 5 jaar tot een situatie komt waarbij bij de docentfuncties het percentage LB niet hoger mag zijn dan 40% en de overige 60% wordt ingevuld met LC of hoger. Om deze afspraak te laten slagen is in onze ogen het volgende nodig:

- Landelijke (maximum) percentages LB, en minimum percentages LC, LD gelden voor alle instellingen
- Omschrijving van de docentfuncties die carrière in de klas mogelijk maken.
- Alleen docenten die een significant deel (bijvoorbeeld 50%) van alle werkzaamheden uit het compartiment van 1200 klokuren uitvoeren en deze blijven uitvoeren tellen mee voor het percentage.

Vacatures LC, LD door vertrek worden automatisch weer ingevuld in LC, LD op de instelling.

- Scholen voldoen uiterlijk 1 januari 2027 aan de afgesproken percentages.
- Het geld wordt geoormerkt in de lumpsum en jaarlijks wordt via de accountant gecontroleerd of de besteding volbracht is

## **Vaste contracten voor al het werk dat structureel is**

Sinds 2019 steeg het aantal fte (voltijdbanen) van docenten met een tijdelijk contract met 1245 naar ruim 5300 in 2021. Dat is 19 procent van het totaal aantal voltijdbanen in deze categorie. Dat aandeel zit in de lift, twee jaar eerder lag het percentage tijdelijke

aanstellingen nog op 15,3. Kijk je nog verder terug: in 2012 lag dat aandeel nog onder de 10 procent.

- In het onderwijs zou het vaste contract uitgangspunt moeten zijn en bij wet moeten worden vastgelegd.
- Uitzendwerk is uitsluitend voor piek en ziek en de arbeidsvoorwaarden van de uitzendwerkers dienen tenminste gelijk te zijn aan die van de onderwijscollega's (bijv. pensioen)

### **Erkenning voor en ondersteuning van de professionele autonomie**

Er wordt veel gesproken over vertrouwen in de professional, vertrouwen in de onderwijscollega, vertrouwen in onderwijsmakers. En ook over 'terug naar de bedoeling'. Tegelijkertijd zien we dat de meet-en-afrekencultuur nog niet op haar retour is. Integendeel: door de toenemende digitalisering wordt het meten van prestaties fijnmaziger en dwingender. Het gebruik van onderwijsmethoden lijkt ook strikter te worden voorgeschreven. En de formele zeggenschap over belangrijke kwesties wordt steeds vaker bovenschools/centraal georganiseerd, op afstand van het dagelijkse onderwijs. Dat terwijl directe zeggenschap over dat dagelijkse onderwijs en indirect via medezeggenschapsorganen essentieel is voor de kwaliteit van het onderwijs. Dat alles wijst op een gebrek aan vertrouwen in de professionaliteit van leraren en teams.

- Voer een WMS achtige constructie in voor het mbo waar de onderwijsrechtelijke rechten van de professional die in de WMS staan ook voor de professionals geldt in het mbo.
- Veel onderwijsteams zijn te groot om de professionele dialoog over de kwaliteit van het onderwijs goed te kunnen voeren. Neem in de WEB op dat een onderwijsteam niet groter mag zijn dan 15 professionals.

### **Aanpak van de werkdruk**

Werkdruk is een veelkoppig monster. Daarom zijn naast collectieve maatregelen ook Individuele regelmogelijkheden nodig, we sluiten daarbij gedeeltelijk aan bij de afspraken zoals die in het funderend onderwijs gemaakt zijn. Hiervoor zijn de komende jaren extra investeringen nodig.

Collectieve maatregelen:

- Geef teams (ruimere) budgetverantwoordelijkheid zodat de werkverdelingsplannen en daarmee taakopdrachten realistisch gemaakt kunnen worden door het allocatiemodel in te voeren bij AMvB als aanvulling op de wetgeving over de hoofdlijnen van de begroting.
- Neem ook de tijd om deze plannen te maken en zorg dat opleidingsmanagers het onderwijsteam faciliteren en niet bepalen hoe de werkverdeling er uit ziet.
- Zorg voor stabiele teams: steeds nieuwe collega's inwerken zorgt voor extra werkdruk, neem dit op in de criteria voor HRM beleid
- Pas op met het "uitstorten" van extra maatregelen vanuit Den Haag, zeker als dat zonder aanvullende budgetten gebeurt

## Individuele maatregelen

- Geef individuele werknemers een individueel keuze budget dat aangewend kan worden voor werkdrukvermindering.
- Maximeer het aantal uren op jaarbasis op 720 klokuren (gelijk aan vo). Dit zorgt er voor dat er meer ruimte komt voor voorbereiding en BPV
- Maximeer het aantal uren per week zodat de piekbelasting in bepaalde perioden beperkt wordt
- Verruim de ontziet maatregelen voor startende docenten, (bijvoorbeeld door aan te sluiten bij de regels zoals in het vo)