

Flankerend traject

'Als je een uitnodiging
krijgt om hierover te
praten, kun je die
toch niet afslaan'

'Hier en daar
schuurde het.
Maar wrijving
geeft glans'

Schoolleider

Bestuur

Docent

Inhoud

Aftrap	4
Verwachtingen	7
Regiobijeenkomst West	8
Regiobijeenkomst Zuid	11
Landelijke afsluiting en adviezen	13
Hoe verder	15

Een waardevol experiment

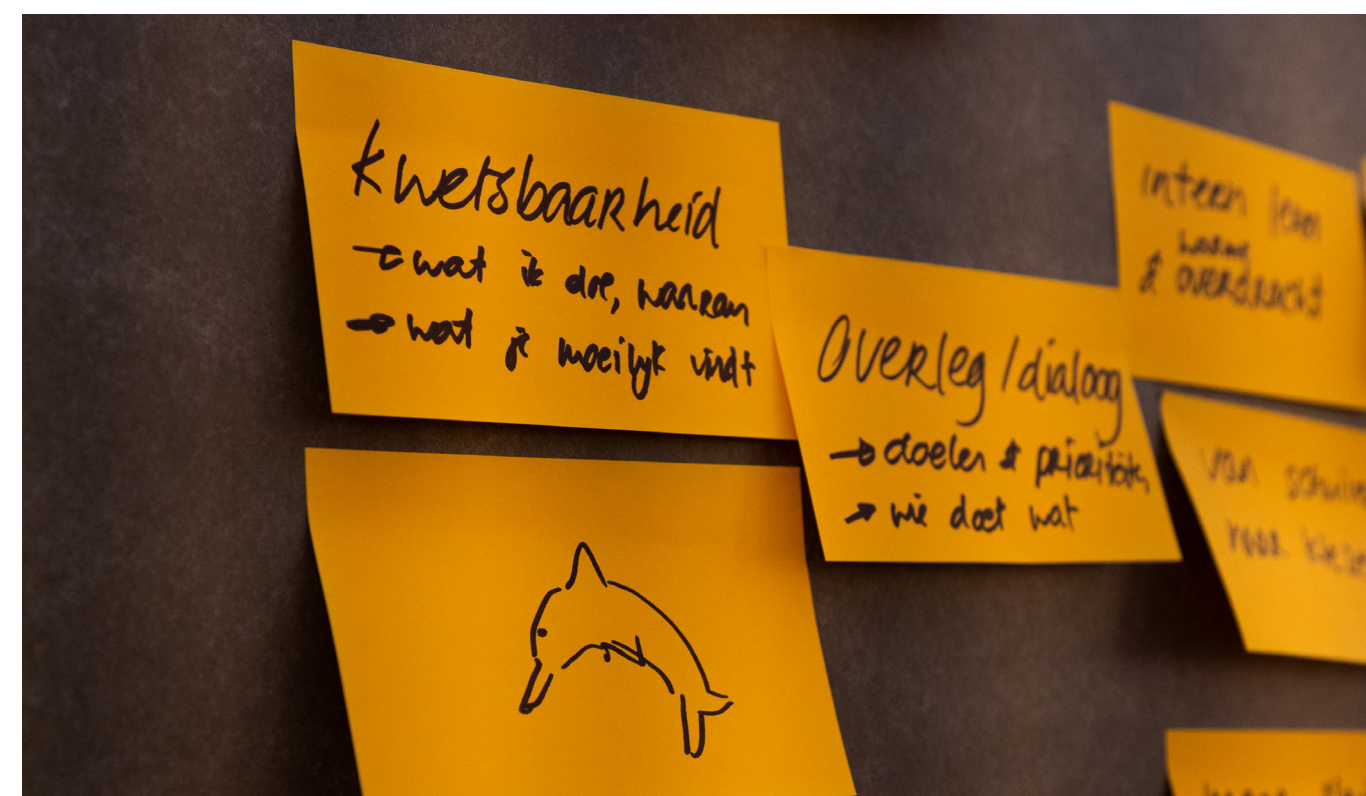
Hoe kunnen we als onderhandelaars de mensen uit de schoolpraktijk laten meedenken en gebruikmaken van hun expertise en ervaring over de complexe thema's die op de cao-onderhandelingstafel voor het vo liggen? Dat was het uitgangspunt voor het experiment Flankerend traject. Een mooie term voor drie landelijke en drie regionale bijeenkomsten waar werkgevers en werknemers in het najaar van 2021 met elkaar in gesprek gingen. Over hoe het taakbeleid beter of anders kan, hoe de werkdruk te verlichten, over het spanningsveld tussen regelgeving en autonomie, over hoe je met elkaar de goede dialoog over taken voert en hoe je zorgt voor een sfeer van onderling vertrouwen. Maar ook: over waardering voor de sector. Ja, er zijn problemen, maar vergeet niet: onderwijs is ook het mooiste vakgebied dat er bestaat.

Voor de regiegroep, bestaande uit leden die namens de werkgevers en werknemers de onderhandelingen voeren, was het best een spannend proces: zij moest op de handen zitten, zich even niet met de inhoud bemoeien. Voor de deelnemers was het

eveneens aftasten: in hoeverre zijn onze adviezen van invloed en waar worden de uiteindelijke knopen doorgehakt? Buiten kijf staat dat alle betrokkenen – ondanks de hoge werklust – meer dan bereid waren om tijd vrij te maken, mee te denken en elkaar tegemoet te treden. Dat leidde soms tot frictie, vaker tot het besef 'dit verbindt ons, en die kant moet het op!'.

'Even op onze handen zitten'

"Het resultaat? Elke regio presenteerde bij de afsluitende landelijke bijeenkomst haar adviezen aan de regiegroep. Adviezen voor aan de cao-tafel, en ook adviezen voor scholen en 'Den Haag'. De regiegroep was aangenaam verrast door de aanpak en inzet van alle groepen, en de creatieve oplossingen en denkrichtingen. Nu zijn de onderhandelaars aan zet, om de adviezen mee te nemen naar de onderhandelingstafel en tot goede afspraken te komen. In deze sfeerimpressie leest u alvast hoe het flankerend traject is verlopen en hoe de deelnemers het hebben ervaren. Wordt vervolgd!"



‘Werkgevers en werknemers al in het voortraject bij elkaar’



Hoe kunnen we het gesprek aan de cao-tafel over de taaie vraagstukken uit de cao voor het voortgezet onderwijs al voordat we de onderhandelingen ingaan, vanuit het werkveld met nieuwe inzichten verrijken? Om dat te onderzoeken, nodigde de zogeheten regiegroep, namens de sociale partners in het vo, bestuurders, schoolleiders, docenten en oop'ers uit om al in het voortraject mee te denken. Op 13 september 2021 vond de aftrap van het experiment plaats in Amersfoort.

“Het is voor ons best een spannend traject”, begint Olaf Peek, voorzitter van de werkgeversdelegatie, “We laten het woord nu eerst aan anderen, voordat we zelf aan de slag gaan. Dat zijn we niet gewend, maar het is nodig. We willen de taaie thema's uit de onderhandelings sfeer halen en mét de mensen uit het veld spreken, niet óver hen. Theo Hooghiemstra, onafhankelijk voorzitter van de cao-tafel: “Ik kijk uit naar dit traject waarin we met elkaar in gesprek gaan. Ik hoop op creatieve en toekomstgerichte denkrichtingen.” Kanttekening daarbij is dat de uiteindelijke knopen aan de onderhandelingstafel worden doorgehakt.

‘Hoe maken we samen een vuist? En aan welke knoppen kunnen wij tijdens dit traject draaien?’

Brede doelgroep uit praktijk

Een aantal deelnemers vraagt zich verbaasd af of het nieuw is dat voor de cao-onderhandelingen de praktijk gevraagd wordt om mee te praten. Is dat niet eerder gebeurd? Jilles Veenstra die namens de Federatie van Onderwijsvakorganisaties zitting heeft aan de cao-onderhandelingstafel: “We spreken regelmatig met onze achterbannen; wat we nu anders doen is dat we werkgevers en werknemers al in het voortraject bij elkaar zetten.” Anne Hoekstra, bestuurder van het Regius College in Schagen en lid van de onderhandelingsdelegatie van werkgevers in het voortgezet onderwijs: “We trekken het gesprek nu breder. We evalueren altijd, maar vooral in eigen kring. Het is nu vooral belangrijk om vanuit de praktijk het gesprek met elkaar aan te gaan. Dat kan ons echt enorm helpen.”



MENSELIJKE MAAT

Vervolgens is het woord aan keynote spreker Jaap Peters. Hij noemt zichzelf organisatie-activist, is oud-docent en schrijver van het boek ‘Intensieve menshouderij’: “Momenteel zie ik bij veel organisaties dat de menselijke maat zoek is, we niet meer goed weten hoe we organisaties moeten inrichten. Om me heen zie ik dat veel scholen gevangen zitten in een systeemwereld van regels en procedures. Uiteraard hebben we die regels nodig, maar we zien regelmatig dat die regels de maat der dingen worden. We willen maar al te graag de boel in de systeemwereld onder controle houden. Maar neem van mij aan: hoe efficiënter iets wordt, hoe groter de bijwerkingen. We moeten het dus ook hebben over redelijkheid en billijkheid. Aansluiting op de leefwereld ontbreekt vaak en daarmee gaat ook de menselijke maat verloren.”

GEEF VERTROUWEN

‘Het Rijlands organiseren’, het model waarop hij zich baseert, begint bij de leefwereld: de wereld waarin docenten zich bevinden. Het model legt het gezag van de coördinatie bij de professionals op de werkvloer. Peters: “Docenten moeten het mandaat hebben om zelf dingen te bepalen. Het model gaat ervanuit dat mensen in de uitvoering zelf de verantwoordelijkheid en het vertrouwen krijgen. Laat hen doen wat nodig is, zij weten zelf immers prima wat dat is, hebben inzicht in de complexiteit van alledag. Geef het organiseren terug aan de professional. Dan hebben we planning van bovenaf ook helemaal niet nodig.”

Eerste kennismaking

Na dit bevroegen verhaal is het de hoogste tijd om in regionale groepen uiteen te gaan en kennis te maken met de collega-deelnemers. Herkennen de deelnemers zich in het verhaal van Jaap Peters? Wat is hun motivatie om aan dit traject deel te nemen? En wat hopen ze dat de gesprekken opleveren?

In de regio Oost merken ze dat er gelijk veel energie vrijkomt. Ze hebben in hun gesprek de onderwerpen gelijk speelveld ('mooie term') en zelfsturing ('moeten we niet te veel willen') aangeraakt. Ze vinden het belangrijk dat de leerling in alle gesprekken centraal staat. In het verhaal van Peters misten ze externe factoren als de Onderwijsinspectie en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW). Handelen naar de normen van die partijen, leidt volgens de deelnemers de aandacht af van het vakmanschap van de docent en wat er nodig is voor de leerling.

Vuist maken

De deelnemers uit de regio Zuid onderkennen het belang van het samenbrengen van verschillende perspectieven. Ze willen in de regiobijeenkomsten vanuit de eigen praktijk een open gesprek voeren over wat wel en niet goed gaat. Vraag daarbij is: hoe maken we samen een vuist? En aan welke knoppen kunnen wij tijdens dit traject draaien?

In Noord stonden werkgevers en werknemers eerst tegenover elkaar tijdens het gesprek. De lerarentekorten, de te grote klassen: wie gaat wat doen? In hetzelfde gesprek is de stap gezet naar wat werkgevers en werknemers nu verbindt. Wat heeft de leerling nodig, en hoe vinden we elkaar vanuit de inhoud? Ook is er gesproken over de rol van docent. "Die is ambassadeur van zijn eigen leraarschap."

Vertrouwen

In de regio West constateerde men dat de tegenstelling tussen werkgevers en werknemers in de beeldvorming wordt uitvergroot, waardoor vaak extremen ontstaan. Er is onderling vertrouwen nodig. Sommige deelnemers voelen zich niet vertegenwoordigd door de bonden, zien hun wensen niet terug in de teksten van de cao. Als het over taakbeleid gaat, moeten we volgens sommigen weg van het volgen van het lijstje en vooral in gesprek over hoe we het werk verdelen. De vraag moet niet zijn hoeveel uur je krijgt, maar waarom je het belangrijk vindt om

bepaalde taken te doen. Tegelijkertijd zijn er mensen die de structuur van het taakbeleid prettig vinden.

Moderne arbeidsverhoudingen

Vanuit de regiegroep komt de wens voort om in te zoomen op het thema moderne arbeidsverhoudingen. Veenstra: "Met dit thema willen we echt aan de slag. Het is wat ons betreft het kader dat boven de gesprekken hangt. Van daaruit willen we kijken naar de verhoudingen tussen werkgever en werknemer, werkdruk en taakbeleid." De regiegroep licht het begrip moderne arbeidsverhoudingen toe. Vooropgesteld, als onderwijssector en scholen zorgen we voor goed onderwijs. Dat realiseren we met elkaar, en iedereen heeft daarin zijn eigen taken en verantwoordelijkheden. Daarbij onderscheiden we een aantal principes:

- 1 Iedereen heeft professionele ruimte om eigen keuzes te maken. Dat gaat gepaard met professionele verantwoordelijkheid.
- 2 Professionele ruimte vraagt om afbakening: een duidelijke omschrijving van rollen en functies, waarbinnen men vrij kan handelen.
- 3 Alle functies en rollen voeren met elkaar een goede dialoog waarin ze elkaars rol erkennen en waarderen en handelen vanuit vertrouwen en transparantie.
- 4 Als het gaat om individuele wensen en behoeften is er ruimte voor maatwerk.

Gewenste arbeidsverhoudingen

Voordat de vier groepen zich opmaken voor drie regionale en twee landelijke bijeenkomsten die dit najaar zullen plaatsvinden, vragen de leden van de regiegroep of dit kader werkbaar en herkenbaar is. Sommige deelnemers vragen zich af wat er vernieuwend aan is? Hoekstra: "Misschien moet de formulering anders, moet het wel 'gewenste arbeidsvoorwaarden' heten." Sommige aanwezigen missen de maatschappelijke context. "Er zijn veel mensen die in deeltijd werken of hybride docent zijn. Neem ook dat aspect mee."

Als laatste een advies aan de deelnemers: "Ga de gesprekken in met een aantal kernvragen: hoe zorgen we er met elkaar voor dat we het beter organiseren, zodat minder mensen het onderwijs verlaten? En vraag bij alles wat we willen: kunnen mensen dit ook?"

Wat vonden zij?

Hoe kijken de aanwezigen terug op de eerste bijeenkomst? Waar hopen zij op? 5 reacties.



PIETER VERRIPS
docent Nederlands en Informatica
De Passie, Wierden en zelfstandig ondernemer

"Waar het tijdens de regiobijeenkomsten over moet gaan? Ik zou zeggen over de hybride, of beter gezegd de ondernemende docent. Veel schoolleiders zijn nog te onbekend met de regelgeving met betrekking tot dit type docent. Maar als het gaat over moderne arbeidsverhoudingen hoort dit onderwerp er zeker thuis."

LISSET KOLSTE
docent natuur- en scheikunde bij C.T. Stork College, Enschede

"Er werd veel vanuit eigen perspectief en eigen belang gesproken. Als we verder willen komen, moeten we vanuit gezamenlijkheid kijken naar de vraagstukken die er liggen. Hoe zorg je er met elkaar voor dat je het beste bij je leerlingen naar boven haalt en hoe krijg je zicht op de kwaliteit van je medewerkers? Om dat samen op te pakken, moeten we ego's even parkeren en elkaar vanuit vertrouwen tegemoet treden."

WALTER KAMPHUIS
docent economie en ondernemen,
Dieren

"Vooral de groepsgesprekken vandaag vond ik heel prettig. Heel open. Van tevoren was ik een beetje huiverig of er niet een kant-en-klaar-plan in de la zou liggen, maar dat gevoel is na vandaag helemaal weg. Deze bijeenkomst bracht al veel op, nu aan het werk!"

MICHEL VERSCHUREN
docent geschiedenis 2College, Tilburg

"Het verhaal van Jaap Peters vond ik enorm verhelderend. Zelf voel ik me als docent ook wel eens onderdeel van 'intensieve menshouderij', waarmee Jaap Peters moderne organisaties vergeleek. Zo mogen wij als docenten op onze school bijvoorbeeld niet kiezen aan welke klassen we les willen geven, het systeem (van de roostermaker) roostert. Dat moet toch anders kunnen?"

DANIELLE DE JONG
senior beleidsadviseur arbeids- en
werkgeverszaken VO-raad en lid
regiegroep

"Ik vond het een heel mooie startbijeenkomst, prikkelend. Het smaakte naar meer, ben dus benieuwd wat er in de regio's gaat gebeuren. Nu was het gesprek vooral nog breed en verkennend, maar als we het over het hoe gaan hebben en zaken concreet gaan maken, komen vaak de pijnpunten op tafel."



'Als je elkaar weet te vinden, levert dat veerkracht op'

Op 5 oktober komen twaalf docenten, OOP'ers, bestuurders en schoolleiders uit de regio West kletsnat binnengelopen in het Huis van de Passer in hartje Leiden. Buiten regent het pijpenstelen, maar binnen zit de stemming er al snel in: tijd voor koffie en de eerste regionale bijeenkomst van het Flankerend Traject.

Om elkaar snel beter te leren kennen, nodigt procesbegeleider Reinanke Haagsma van Common Eye de aanwezigen uit om in kleine groepjes te speeddaten. De vragen liggen op tafel. Wat is jouw coronahobby? ('Ik had twee ICT-linkerhanden. Die heb ik nu niet meer.') Aan welke docent heb je een levendige herinnering? ('Mijn leraar Frans was geweldig. Voor dat vak had ik het beste cijfer, je doet het als leerling voor de docent.') Welke verandering zou je in de school willen doorvoeren? ('Ik zou zorgen voor meer sociale cohesie, er zijn veel eilanden binnen onze school.').

Spannend proces

Na deze vlotte kennismaking, blikken de deelnemers kort terug op de landelijke bijeenkomst. "Er was gelijk een goede sfeer, en de behoefte om met elkaar door te praten." Vraag waar enkele deelnemers naderhand mee bleven zitten was wat de deelnemers aan het traject nu daadwerkelijk kunnen betekenen aan de cao-tafel. "Daar worden uiteindelijk de besluiten genomen, wat kunnen we met elkaar oplossen en wat niet?" Reinanke duidt dat het een nieuw en spannend proces is, waarvan we allemaal eigenaar zijn. "Er is altijd een stap te zetten. Het zou ook kunnen dat hier ideeën uitkomen, die schoolbesturen en medewerkers op een andere manier willen oppakken. Niet aan de cao-tafel. Soms zal het een beetje schuren en zoeken zijn."

'Ga ervan uit dat je met elkaar het beste voor hebt, en vertrouw op elkaars professionaliteit'

Vervolgens introduceert de procesbegeleider het fictieve Walhalla College. Een ideale school, een vergezicht. Vraag aan de deelnemers: Wat zou de meest wenselijke situatie zijn, welke alternatieven zijn er te bedenken voor zaken die nu niet lekker lopen? Deze middag vormen wij met elkaar het Walhalla College en gaan we in gesprek over hoe we de taken verdelen en wat dat betekent voor bestuurders, schoolleiders, docenten en OOP'ers.

De deelnemers gaan met deze vragen op zak in groepen uiteen. Na ruim een half uur tekenen de volgende rode draden zich af:

1 – Onderling vertrouwen

Er moet vertrouwen tussen bestuurder/schoolleider en docent en docenten onderling zijn. Ga ervan uit dat je met elkaar het beste voor hebt, en vertrouw op elkaars professionaliteit. Vaak gaat het in gesprekken met bestuurder en docent over aansprakelijkheid in plaats van wat je als docent nodig hebt. Nu wordt alles in uren gemeten, maar ga in gesprek over de werkverdeling.

2 – Werkverdeling door middel van een goede dialoog

Daarvoor is een goede dialoog hard nodig. Om die te voeren, moet er tijd en ruimte zijn. Sommige aanwezigen vinden een taakbeleid zonder uren prettig, maar dan moet je wel daarover het gesprek kunnen voeren. Ander aspect is dat wanneer je eenmaal bepaalde taken doet, het moeilijk is om andere taken te krijgen. Bovendien moet duidelijk zijn wie verantwoordelijk is voor welke taken: wat hoort bij een LC- en LD-functie, en is een kleiner MT niet wenselijk? En misschien moeten bepaalde taken (zoals het



organiseren van reizen) wel door externen worden uitgevoerd. Zorg dat het beroep van docent niet te versnipperd raakt en de focus op de lestaak en de leerlingbegeleiding ligt.

3 – We maken als school een keuze. We zorgen voor begrenzing op school- en individueel niveau.

Eerste begrenzing: een ideale school heeft 1000-1200 leerlingen. Het lerarentekort is een grote externe factor: gaat dat in de toekomst iets betekenen voor het taakbeleid? We zien dat iedereen steeds harder gaat rennen om het voor elkaar te krijgen. Maar wat kunnen we als school aan? Hoe gaan we om met het overvragen van parttimers? Doen we wel de goede dingen, moeten we niet scherpere keuzes maken? Op het Walhalla College hebben we mogelijkheden gevonden om hiermee om te gaan.

4 – We gaan uit van erkende ongelijkheid

Erken dat mensen verschillend zijn. Iedereen moet een taak doen die bij hem/haar past en waarvoor hij of zij gemotiveerd is. Dit roept de vraag of het management naast de managementtaken ook les moet geven of moet deelnemen aan activiteiten.



Walhalla College

De volgende stap is de stap naar hoe we het college vormgeven. Reinanke nodigt vier mensen uit om plaats te nemen in een binnenring, die daar zitten in een functie die hen ongewoon is. Ze werken allemaal op het Walhalla College. Bestuurders gaan eens op de stoel van een docent zitten, schoolleiders op de stoel van het OOP en andersom. Het is volgens de deelnemers waardevol om de vraagstukken vanuit een ander perspectief te bekijken. Ze voeren de discussie over hoe het taakbeleid op een goede manier kan worden vormgegeven. Ze bekrachtigen vooral het belang van een goede dialoog, oog en oor voor elkaars wensen en kunnen, en professionalisering van schoolleiders en docenten. Een belangrijk aspect voor het succes van het Walhalla College is dat mensen in hun kracht worden gezet, en ze het echt met elkaar doen.

Hoe verder?

Een aantal deelnemers heeft aan den lijve de kracht van harmonie ervaren. Als je samen iets wilt, en elkaar weet te vinden, levert dat een veerkrachtige organisatie op. Maar tegelijkertijd constateert men ook dat zolang het goed gaat, je geen afspraken nodig hebt. Pas als het gaat schuren, heb je spelregels nodig. Sommigen geven aan dat er een taboe ligt

op onvermogen. Hoe geef je feedback in veiligheid? Wat als mensen het gewoon niet kunnen? En wie initieert in deze platte organisatie het goede gesprek? Op het Walhalla College lijkt harmonie belangrijker dan professionaliteit. Maar van wie is het Walhalla-college? Is het van allemaal, of van de bestuurder?

Dit neem ik mee

Reinanke rondt af met de vraag wat de deelnemers zouden willen meenemen van het Walhalla College naar hun eigen school. De opbrengst:

- Meeloopmomenten, schoolleider in de klas of bij de receptie: het werkt echt.
- Basisstructuur zoals de ICT-infrastructuur is op orde.
- De communicatie is transparant. Er is openheid en inzicht in het taakbeleid.
- We erkennen verschillen. We zorgen dat we als docenten, schoolleiding en OOP rouleren.
- We hebben een profiel op maat voor elke docent. We verkennen de mogelijkheid om sommige docenten alleen les te laten geven.
- We maken onderscheid tussen schoolbrede taken en taken binnen de vakgroep. Met elkaar delen we de minder leuke taken.
- Bij overleggen nodigen we het OOP uit.

Van wens naar concrete afspraak



In een prachtige lichte zaal in kunstencentrum Willem Twee in Den Bosch vindt de tweede regionale bijeenkomst van de regio Zuid plaats. Er is bij de deelnemers behoefte aan een volgende stap. 'Hoe gaan we van een ideale situatie naar concrete, haalbare afspraken?'

Een terugblik naar de vorige bijeenkomst levert op dat de deelnemers vooral behoefte hebben aan concretisering. Zoals een van de deelnemers het verwoordt: "Je wil niet dat er straks aan de onderhandelingstafel gekissebis is. Laten we nu al kijken wat we kunnen oplossen." De aanwezigen pleiten ervoor om deze gesprekken daarvoor te gebruiken. "We moeten als bestuurders en medewerkers samen ver-

kennen wat we nodig hebben om tot betere arbeidsvoorwaarden te komen, en kijken waar de grootste pijnpunten zitten." Iemand anders miste in de vorige bijeenkomst de urgentie rondom het lerarentekort. "We gaan zaken niet veranderen als we aan een klein wielje draaien, er moet aan het grote wiel gedraaid worden. De grote problemen in het onderwijs los je niet met kleine aanpassingen op. Ik miste die urgentie in het eerdere gesprek."

Handreiking of concrete handvatten

Procesbegeleider Reinanke Haagsma van adviesbureau Common Eye: "Sommige dingen kun je als school goed zelf oplossen, maar het is onze ambitie om het voor iederéén op de werkvloer goed te hebben. Dus wellicht zijn jullie uitgangspunten

niet alleen waardevolle input voor de cao-onderhandelingstafel, maar ook een handreiking naar de scholen." De deelnemers geven aan dat er grote verschillen zijn in hoe scholen omgaan met taakbeleid. Sommige scholen staan nog mijlenver van het Walhalla College af. Hoe je de cultuur en sfeer daar verbetert, verander je volgens hen niet met een handreiking. De deelnemers pleiten ervoor om alle uitkomsten ook met het ministerie van OCW te delen. "Daar worden immers de besluiten over de beschikbare budgetten genomen." Een andere deelnemer vult aan: "We moeten geen advies geven, maar concrete handvatten bieden. Anders staat of valt het met wie er zit. Die handvatten moeten eerlijk zijn en eerlijk voelen."

Consensus en doorpraten

Common Eye heeft de belangrijkste uitkomsten uit de vorige sessie samengevat. Hoe moeten volgens de regio Zuid de taken verdeeld worden in een ideale school?

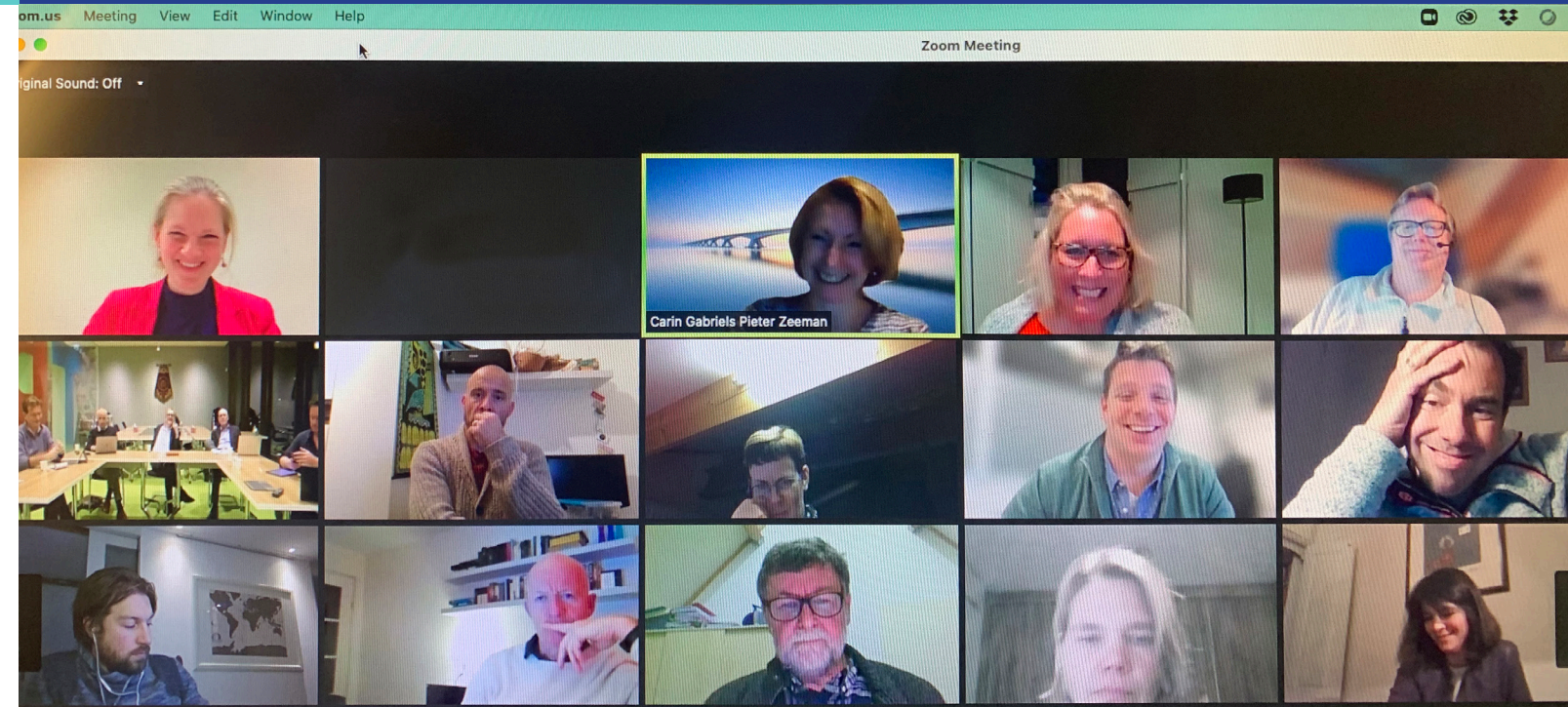
- 1 Docenten doen wat bij hun past.
- 2 Het verdelen van de activiteiten vindt binnen het team plaats.
- 3 Het voeren van een goede dialoog is essentieel.
- 4 Er zijn (niet te gedetailleerde) kaders nodig.
- 5 Focus voor de docent moet op de lestaak en leerlingbegeleiding liggen.
- 6 We moeten kritisch zijn over welke overige taken bij een docent liggen.
- 7 Het bestuur heeft de taak bij externe partijen te toetsen wat echt moet.

Er is consensus over deze samenvatting, op een aantal onderwerpen na. Hierover willen de deelnemers graag verder doorpraten. Zoals de rol van het ministerie, de hiërarchie in de dialoog, de structuur van de school en de functiebeschrijving en gelijke en eerlijke rechten en plichten. Volgende stap is dus om te onderzoeken welke veranderingen er nodig zijn en welke kernbegrippen toespitst moeten worden. Wat zijn valkuilen? Wat zijn discussiepunten en ook: welke taboes leven er nog? Wat merken leerlingen van deze veranderingen? Over deze vervolgvragen gaan de aanwezigen in wisselende deelgroepen in gesprek.

'Als er al verharding is, moet die er tussen de bonden en het ministerie zijn. Niet tussen ons (werknemers en werkgevers).'

Verdiepen

De middag wordt door de deelnemers als constructief ervaren, er zijn volgens de deelnemers veel belangrijke zaken en dilemma's besproken. Ze zijn benieuwd naar de volgende stap. "Ik hoop dat we de volgende keer nog meer kunnen verdiepen. Nog concreter. Hoe zien we onze wensen terug in de cao?" Een ander: "Ik vond het een goede bijeenkomst, maar ik ken het spel. Ik ben bang dat de mensen die er echt over gaan, niet de tijd en rust nemen en dat er aan het einde verharding optreedt." Iemand anders beaamt dat. "Als er al verharding is, moet die er tussen de bonden en het ministerie zijn. Niet tussen ons. Ik denk dat het daarom ook wenselijk is dat er mensen uit het veld tijdens de onderhandelingen aanwezig zijn in de zaal, zodat er direct naar ons kan worden teruggekoppeld." Al deze adviezen worden genoteerd en naast de uitkomsten vanuit de andere regio's gelegd. Waarover is er landelijk consensus? Wat is de volgende stap? Kortom: wordt vervolgd.



'Tijd om het net op te halen'

Na drie regionale en twee landelijke bijeenkomsten is het tijd om het net op te halen. Door de aangescherpte coronamaatregelen is het helaas niet mogelijk elkaar fysiek te ontmoeten, maar gelukkig kunnen de deelnemers hun belangrijkste adviezen online delen met de regiegroep. Wat willen de regio's meegeven aan de leden van de onderhandelingstafel?

De regiegroep is (op veilige afstand) bij elkaar gekomen, om de adviezen in ontvangst te kunnen nemen en om gezamenlijk te kunnen reageren op de ideeën. Voor elke regio is een uur uitgetrokken; de overige regio's zijn van harte uitgenodigd om mee te luisteren. Nieuwsgierig naar wat er uit de andere groepen naar voren was gekomen, gebeurt dat dan ook volop.

Verskillende trajecten

Uiteraard verschillen de regio's in proces en uitkomsten. Waar in de ene regio de deelnemers elkaar vonden op gezamenlijke thema's en wat hen verbond, vonden in de andere regio werkgevers en werknemers het lastiger om in elkaars schoenen te gaan staan. De ene regio hield het bij een beperkt aantal adviezen, de ander legde de regiegroep een lange lijst aan wensen voor. En waar de een al had doordacht hoe de adviezen uitgewerkt terug moesten komen in de cao, was het voor de andere groep vooral een denkrichting waarmee de regiegroep haar voordeel kan doen en die de moeite waard zijn om verder te verkennen. Een rondje langs de velden:

Inhoud of vertrouwen

Regio Noord vond het best lastig om tot een eenduidig advies te komen. Onderweg vroegen de deelnemers zich af of dat kwam door inhoudelijke verschillen, of dat er een vermeend gebrek aan vertrouwen

was. Toch ligt er nu een aantal belangrijke adviezen waar het merendeel van de groep zich achter kan scharen. Zo moet er volgens de groep goed naar het huidige functiebouwwerk worden gekeken en moet de onderliggende centrale vraag bij het taakbeleid zijn wat een docent nodig heeft om het werk op school beter te kunnen doen. Ook de onderwerpen niet-lesgebonden taken en vermindering van lesta-ken hebben in deze groep prioriteit.

De regiegroep complimenteert de groep met de adviezen, en vraagt welke zaken nu echt volgens de groep een plek in de cao zou moeten krijgen. Voor deze groep is het belangrijk dat er in de cao zou moeten staan staat dát er afspraken moeten zijn over bijvoorbeeld het functiebouwwerk. Ten slotte willen de deelnemers meegeven dat een vervolg wenselijk is, en dat we zorgvuldig om moeten gaan met het imago van het onderwijs. “We moeten oprecht aandacht hebben voor de problemen, maar onze sector niet te grabbel gooien.”

Vijf adviezen

In Oost liggen er vijf uitgewerkte adviezen op tafel. Ook deze regio geeft aan dat deze niet de stemverklaring zijn van elke deelnemer uit de werkgroep. In de versie die aan de regiegroep gestuurd zal worden, is ook de tegengestelde mening van andere groepsleden te lezen. Belangrijke thema’s waarover volgens deze groep doorgesproken moet worden, zijn onder andere een ‘alternatieve besluitvorming’ rondom taakbeleid, het voeren van een goede dialoog, een grote rol voor medezeggenschap en wederzijds vertrouwen. De meningen verschillen sterk over het vastleggen van al het werk op school dat gedaan moet worden. De regiegroep neemt de adviezen met veel dank in ontvangst. Aanvullende vragen zijn aan welke ankers van het taakbeleid de groep wil vasthouden, en wat je doet als het niet werkt? Ook daar heeft de groep over nagedacht: begin met een nieuwe werkwijze, waarbij je altijd terug kunt vallen naar de oude situatie. “Daarom is het goed om een screenshot te maken van hoe het was.”

Professionalisering

De regio Zuid beschrijft dat er veel verschillen waren binnen de groep. Ook waren er weinig bestuurders en oop’ers in deze werkgroep. “Dat was jammer.” Toch heeft de groep maar liefst negen adviezen voor de onderhandelaars. Van ‘maak een leven lang

ontwikkelen’ mogelijk tot ‘faciliteer in duurzame inzetbaarheid’ en ‘maak je samen sterk richting ocw.’ De regiegroep dankt de inbrengers voor de kwaliteit van de adviezen. Waar ligt voor de deelnemers de prioriteit voor de cao-onderhandeling? Daar volgt snel een eensluidend antwoord op: “Die ligt voor ons op professionalisering en een heldere definiëring van de beroepsstandaard. Die moeten we niet alleen anders organiseren, maar we moeten er ook voor zorgen dat iedereen in Nederland weet wat eronder wordt verstaan. Nu is het vaak schoolgebonden – een groot goed – maar bepaalde zaken moet je breder trekken en in de cao vastleggen. Voer het gesprek daarover vooral samen met docenten.”

Aanknopingspunten

Een aantal vertegenwoordigers van de regio West beschrijft het goed verlopen traject. Zo waren de deelnemers zich al snel bewust dat je het goede gesprek niet zomaar voert, en dat je moet uitgaan van erkende professionele ongelijkheid. Op een *deep democracy*-achtige wijze hebben ze de gesprekken gevoerd. Belangrijke speerpunten zijn: het voeren van het goede gesprek en maak delen van het hoofdstuk over taakbeleid in de cao (onder voorwaarden) optioneel. “Begin met pilotscholen, monitor goed gedurende drie jaar en zorg dat je kunt terugvallen op het oude systeem als het niet werkt.” Een ander advies is ook om een gezamenlijke lobby te voeren richting het ministerie omdat een aantal grote vraagstukken niet binnen de huidige kaders opgelost kunnen worden. De regiegroep is enthousiast: “Complimenten voor de mooie adviezen en jullie gedegen proces. We zijn onder de indruk van jullie gezamenlijke aanpak, de integraliteit en het doordenken over het taakbeleid. We gaan kijken hoe we de adviezen in de praktijk verder kunnen uitvoeren. Het biedt zeker aanknopingspunten.”

Al met al is de regiegroep heel tevreden met de opbrengst. “Een vruchtbare middag, waar we heel blij mee zijn. Hier en daar schuurde het. Maar schuring geeft glans. We gaan ermee aan de slag en op zoek naar een goede vorm om aan iedereen terug te koppelen wat we hiermee gaan doen. Jullie horen van ons!”

Hoe nu verder?

Hoe kijken de deelnemers terug op het Flankerend traject? Zien zij mogelijkheden voor een vervolg?



BEREIDHEID

“We zijn als klankbordgroep zeer bereid om feedback te geven op voorgenomen beleid vanuit de praktijk op de scholen.”

ONTMOETING

“Mooi om mee te denken en collega’s uit het werkveld te ontmoeten en te praten over onderwijs.”

SCHOOLNIVEAU

“Het is zinvol om met elkaar in gesprek te gaan. De gesprekken gaan niet altijd over de cao. Veel kan op schoolniveau tussen MR en directie geregeld worden.”

LEERPROCES

“We moeten ons realiseren dat dit de eerste keer was. Wellicht is in een tweede ronde de professionaliteit van alle deelnemers toegenomen en lukt het beter om met nieuwe en ongekende ideeën te komen. Kortom: in zijn algemeenheid positief. Specifiek met het oog op een eventueel vervolg: het is ook een leerproces voor de deelnemers.”

BEREIDWILLIG

“We zijn naar mijn inschatting als klankbordgroep zeer bereid om feedback te geven op voorgenomen beleid.”

VERVOLG

“Bijeenkomsten met mooie inhoudelijke gesprekken waar ik zeker een vervolg aan zou willen geven.”

MIS URGENTIE

“Ik mis een gevoel van urgentie wat betreft de grote uitdagingen waarvoor het onderwijs staat. Het zou prettig zijn als problemen zoals werkdruk en lerarentekort vooraf beter omschreven worden, dan kan er meer oplossingsgericht worden nagedacht. Nu zie ik weinig vernieuwende gedachten ontstaan.”

TIJD EN RUIMTE

“Wat blijkt: het kost tijd en ruimte om in gesprek te komen – en ook wel de juiste mentaliteit.”

DUIDELIJKE STRUCTUUR

“Ik vind het experiment heel interessant, waarmee je op meerdere niveaus belangrijke inzichten krijgt. Ik zou graag aan een vervolg willen meewerken, mits het doel en de structuur duidelijk aanwezig zijn.”