

Rode kaart

Woensdag 2 oktober; het onderwijs in schooljaar 2019-2020 is een paar weken onderweg. De troonrede heeft niet gerept over geld voor onderwijs, de eerste school is gesloten met als reden 'lerarentekort' en de eerste stakingsdag – een woensdag – is aangekondigd voor betere salarissen en andere arbeidsvoorwaarden in het PO.

Er lijkt nogal wat mis in onderwijsland. Dat getuigt ook dit facebookbericht van een kennis, werkzaam in het mbo: *Ik ben bezorgd. Na de zomer kreeg ik een nieuwe collega. Onervaren en nog in opleiding, 50 jaar oud. Ze werd zwaar ingezet en ze dacht, in haar onervaren optimisme, dat ze dat varkentje wel ging wassen. Na 6 lesweken nam ze ontslag maar ze moet haar contractverplichtingen nog uitzitten.*

Vandaag sprak ik haar in ons wekelijkse overleg. Dikke tranen: het is véél teveel voor me!

Dit is hoe we het lerarentekort in stand houden. Enthousiaste (zij)instromers worden zwaar ingezet maar ze missen de routine, hebben geen magazijn met materiaal én worden overvoerd met informatie.

Onderwijs geven is een complexe taak. Ik ga na 17 jaar 'op routine' maar een startende docent heeft zóveel te doen-verwerken-leren. Een werkgever die dát niet ziet verdient wat mij betreft een rode kaart...

Met haar permissie maakte ik een screenshot – zonder haar naam erbij – die ik twitterde met een oproep erbij: vergelijkbare verhalen? Want dit bericht was voor mij aanleiding te denken dat er érgens in de driehoek docent / bestuur / Den Haag iets mis gaat. Anders hadden we toch geen lerarentekort?

Binnen een paar uur had ik 15 retweets en een veelvoud aan reacties¹, wisselend van inhoud en vorm. Het bleek herkenbaar voor velen. Is er een trend zichtbaar?

Landelijk

Onderwijs is net voetbal: 17 miljoen mensen hebben er verstand van. Het is dus best lastig vanuit al het geroep over onderwijs te filteren wat onderbouwde meningen zijn, en wat onderbuikgevoelens. De feiten: de financiering van onderwijs, in een lumpsum voor de instelling waaruit alles gedaan moet worden, is misschien niet goed – misschien ook niet slecht – maar in ieder geval niet bijster inzichtelijk. Wat ontvangt een mbo voor het leveren van onderwijs aan een student? Er blijkt geen eenduidig antwoord te geven. Voor het po is gemiddeld €6.900,- per leerling beschikbaar, voor het vo €8.500,-², maar voor het mbo zijn geen vaste bedragen of richtlijnen gegeven. Want dat mbo, dat is een ingewikkelde tak van sport, met 4 niveaus, twee leerwegen en al die verschillende soorten opleidingen die ook nog eens een prijsfactor hebben, want tja, Horeca onderwijs verbruikt nou eenmaal meer leermiddelen dan een klasje boekhouders. Er is een formule³ voor.

De onderwijsinstellingen mogen de door hen ontvangen lumpsum besteden naar eigen inzicht. Controle van bestedingen is er op instellingsniveau, waarbij vooral wordt gekeken naar een aantal parameters. Zo is er de rendements-eis: onderwijs hoeft geen winst te maken, maar om met een lage

¹ Veel van de reageerders hebben in persoonlijke berichten gereageerd, en stellen prijs op hun privacy. Daarom worden in dit stuk geen namen bij de citaten genoemd.

² Bron: rijksoverheid.nl

³
$$\left\{ \sum_{y=1}^n [(Dbbbl_1 * 0,4 * PF * Vf) + (Dbol_1 * PF * Vf)] * 0,8 * Cf \right\}$$
 Bron: Uitvoeringsbesluit WEB.

rente niet in te teren op het eigen vermogen moet er elk jaar wel wat overblijven: 1%. Verder zijn er eisen aan liquiditeit – het geld op de bank om aan verplichtingen te kunnen voldoen – en aan solvabiliteit: de verhouding tussen eigen vermogen en geleend geld. Volgens de onderwijsinspectie, die hierover jaarlijks rapporteert in ‘de Financiële Staat van het Onderwijs’, voldoen de meeste roc’s aan deze eisen. Meer dan zelfs: het idee dat scholen geld oppotten is breed gedragen – en was in 2009 al aanleiding voor de Commissie Don⁴ hier eens naar te kijken. Ondergrenzen zijn aangegeven – een failliete school, dat moest niet mogen. Bovengrenzen zijn er niet. Of die er wel moeten komen, dat staat momenteel ter discussie. Het is zeker de moeite waard er eens in te duiken. Maar dat sinds die tijd besturen meer áándacht hebben voor vermogensbeheer, dát is een feit.

“Extra geld voor onderwijs gaat niet naar de leraar” kopte de Volkskrant in september. Ook een van de reacties gaf dit aan: “zolang mbo’s het gemeenschapsgeld besteden aan informatiemangers, healthy aging managers en eventmanagers, en niet aan de man of vrouw voor de klas, blijft het probleem bestaan”. Klópt dat? Geven onderwijsinstellingen teveel uit aan ‘franje’ en te weinig aan de docent voor de klas? De onderzoeken daarover zijn niet eenduidig. Zonder het onderzoek van de Volkskrant dunnetjes over te willen doen, durf ik wel voorzichtig te concluderen dat het optimum tussen personeelskosten voor dócenten en overige kosten niet helemaal bereikt wordt bij de meeste roc’s. Met een minister die gesteld heeft dat er geen cent bij gaat komen, kan naar die verhouding misschien wel eens gekeken worden. Niet meer geld? Dan het wellicht anders verdelen.

Lerarentekort

Ook het mbo heeft te maken met een lerarentekort. Het lijkt minder nijpend dan in het PO – of valt het gewoon minder op als een 17 jarige geen les krijgt, er hoeft immers geen oppas voor worden geregeld? Uitval in het VO word nu pas gesignaleerd, terwijl ik uit eigen ervaring weet dat ook daar soms problemen zijn. Het was vorig jaar heel fijn dat de teamleider van mijn dochter 4 havo economie kon opvangen, maar het is (en was) niet zijn wérk.

De ‘bron’ van mbo docenten veel breder is dan in het VO en en het PO. Een docent in het mbo kan uit verschillende hoeken komen. Naast traditionele docenten, met een eerste- of tweedegraadsbevoegdheid, kent het mbo ook veel zij-instromers. Mensen met een PABO achtergrond, of uit het bedrijfsleven. Dat die eisen aan bevoegdheid in het mbo anders zijn dan in het VO is een logisch gevolg van de aard van het mbo onderwijs. Het is een mooi streven om alleen HBO-opgeleiden of zelfs academici voor de klas te willen, maar vind maar eens een ervaren kapper of metselaar, die een vák kan overbrengen, met een dergelijk opleidingsniveau. Terwijl je als instelling juist die werkervaring en dat vakmanschap voor je studenten wil hebben. Om deze kloof op te vangen is het PDG in het leven geroepen: het Pedagogisch Didactisch Getuigschrift. Ben je als zij-instromer bekwaam in je vak – waar de instelling zelf over mag oordelen- , dan kan je door het halen van dit PDG ook bevoegd worden. Dat PDG kan gehaald worden in een zogenoemd ‘dual traject’. Dus wérken en studeren. Dat is pittig: “3 dagen zelf voor de klas, 1 dag stage met voorbereiding, 2 avonden school, 1 dag huiswerk. Niet te doen”, zei een inmiddels al weer afgehaakte zij-instromer. Een ander vulde aan: “Lesgeven is hard werken, zeker in combinatie met studie. Ik heb het gehaald, maar de balans was volledig zoek”. Is dat het probleem, in het facebookbericht? *“Onervaren en nog in opleiding”...?*

Waar het mbo deze hybride docent, met één been in het bedrijfsleven en één been in de school, als dé oplossing ziet voor een dreigend lerarentekort, is de ervaring van deze zij-instromers meestal verre van positief. Onderwijs wordt, net als zorg en welzijn, wel eens een ‘passie-beroep’ genoemd.

⁴ Financieel beleid van Onderwijsinstellingen – 2009 – Commissie Don

Met liefde "iets terug doen voor de maatschappij". Nobel, maar er moet wel een balans tussen geven en nemen blijven bestaan, en juist die balans is er vaak niet. Neem de reactie die ik ontving van een dit jaar gestarte hybride docent (ondernemer én docent in de Horeca): hij stopt er per 1 november aanstaande al weer mee. De balans tussen taakeisen aan de nieuwe baan en de voldoening die hij dacht te kunnen halen uit het onderwijs, die was er niet. Tja, dat doen ondernemers he, die maken een balans op.

Taakeisen

Maar is onderwijs nou echt zo'n zwaar beroep? "Voor buitenstaanders kan het lijken op een beetje fröbelen met kinderen en veel vakanties. Maar het is naast heel mooi, ook best pittig om altijd 'aan' te staan. Ook als je je niet helemaal fit voelt", reageert iemand. In het mbo wordt de blik van de buitenstaander ook wel eens 'het beroepsbeeld' genoemd. Dat zou wel eens niet helemaal correct kunnen zijn. Is het beeld van de zij-instromer (en van de starter) té romantisch? Ligt het aan de docent in het bericht: die met *onervaren optimisme* denkt *dat ze dat varkentje wel ging wassen?*

Daar lijkt het wel op, gezien de reactie over een startende docent, die na zes weken (en vier jaar studie) het onderwijs verruilde voor een baan achter de kassa bij grootste grootgrutter van Nederland. Tja, als een dergelijke functie te verkiezen is boven het mogen geven van een moderne vreemde taal, dan is er ergens in dat beroepsbeeld iets niet goed. Iedereen beseft vast wel dat de film 'Dead Poets Society' fictie is (en 'De Luizenmoeder' gelukkig ook), maar vier jaar studeren om uiteindelijk niet je vak uit te gaan oefenen, dat is vast geen lichtzinnig genomen beslissing.

Dat de starter in het onderwijs nogal veel op zich af ziet komen, is erkend in de CAO. Daarin is ruimte gemaakt: een beginnende docent mag 10% van de normjaartaak (ongeveer 100 uur op jaarbasis) minder ingezet worden. Een geste die niet optimaal lijkt te functioneren, omdat de CAO afspraak niet zegt over waar deze vrijstelling van de taak af moet. Het bestuur bepaalt dat in hun regeling Startende Docenten, en het mag ook van de taak-uren af. Dus een starter hoeft geen open dagen te begeleiden, maar kan wel vol op lessen worden ingezet. Je kan je afvragen of de starter daar iets aan heeft. De regelingen zijn ook niet wijd bekend, ook niet bij de leiders van onderwijsteams. Met als gevolg dat een regeling niet gebruikt wordt en starters die *zwaar ingezet* worden. De formatie – of beter, het inkrimpen van de formatie – wordt dan niet meegenomen en moet dan in het team worden opgelost. "Met twee starters op een team van zes is dat niet te doen", volgens een docent. Daarnaast kan ook een ervaren docent zich een starter voelen. "...andere school, ander vak en dan heb je wel ervaring, maar totaal geen routine. Dan ben je net zo veel tijd en energie kwijt als een startende docent." Is het de *werkgever die dát niet ziet* waarbij met dát bedoeld wordt het vol inzetten is, die de rode kaart verdient?

Werkdruk

In de reacties ook veel over managers, teamleiders en collega's. Onderwijs is bij uitstek mensenwerk, dus misschien ligt in deze hoek nog wel de grootste uitdaging als het gaat om het voorkomen van de situatie waarmee dit stuk begon.

In de CAO en het professioneel statuut van de docent mbo staat uitdrukkelijk genoemd dat de taakverdeling binnen een team een taak *ván* dat team moet zijn. Je zou toch denken dat al die professionals dat wel zodanig doen dat er géén uitval is van startende docenten? Ik blijf te simpel te denken. "De meer ervaren docent doet het 'hogere' niveau (lees: relaxte klas), want van die groepen zijn de resultaten belangrijk voor de school. Daarnaast is het vaak cultuur om het vooral voor jezelf goed te regelen." Au. Hierop werd aangesloten: "De nieuwe krijgt de moeilijkste groepen en geen vast lokaal" en "Je hebt als nieuwe docent ook vaker de "stomme" vakken om het zo maar te

zeggen. Of als je stagebezoeken moet afleggen net allemaal onhandige plekken qua planning". Dit zijn allemaal voorbeelden van werkverdeling; idealiter door het team gemaakt, maar in de praktijk blijken managers (teamleiders) hier een stevige vinger in te hebben.

Zelfs in de aanleiding van dit stuk wordt het gezegd: *Ik ga na 17 jaar 'op routine' maar een startende docent heeft zóveel te doen-verwerken-leren*. Wat is de reden dat de ervaren docenten wel weten dat ze een starter moeten begeleiden, in het begin moet "ontzien en niet overal op inzetten" en dat "meteen mentor van de moeilijkste groep" misschien niet dé manier is om je nieuwe collega in te werken, maar dat het tóch zo gebeurt? Het antwoord is werkdruk. Veel werkdruk. Dat is af te lezen aan het ziekteverzuim en het percentages burn-outs in de sector: 1 op de vijf. Twintig procent. Dat is veel. Ook het aantal parttimers in de sector kan een indicatie van werkdruk zijn. "Parttime werken leidt tot het lerarentekort", las ik. Wordt hier correlatie en causaliteit verward? Als alle parttimers een aantal uren meer gaan werken, is het lerarentekort opgelost, maar dat willen die parttimers niet. Om hen moverende redenen, waarvan juist werkdruk een belangrijke lijkt te zijn: "Ik ben parttime gaan werken. Anders lukt het me niet kwalitatief goede lessen voor te bereiden." Dat deel-verlaten van het onderwijs zie je meer. Iemand liet zich voor een halve baan detacheren aan een uitgever. Dat gaf haar "meer tijd lessen voor te bereiden en toetsen te maken". Wat me bevreedde, want zit je dan het werk voor de een te doen in de tijd van een ander?

Weet ik het al? Heb ik al bepaald wie de 'rode kaart' verdient? Is het Den Haag of moeten "docenten eerst maar eens naar hun eigen bestuur voor ze Arie Slob bestoken." Zijn het de besturen "waar het geld tegen de plinten klotst en alleen maar papieren tijgers worden uitgevonden" of zit het in de teams en moeten zij zorgen dat starters het niet in hun "eerste jaar alleen maar overleven"?

Ik ben er nog niet uit. Die ene reactie, dat het een gevolg is van "jaren toegepaste psycho-technieken" om zo een "georganiseerde crisis" te laten ontstaan om daarmee de maatschappij opnieuw, anders, in te richten? Die laat ik maar even. Maar dát hier een probleem is, een 'rode kaart' getrokken moet worden, lijkt evident. Maar aan wie?

Jet Ildeskes (1970), zelf ooit als zij-instromer in het mbo begonnen.