

Het hoger beroepsonderwijs (HBO) staat de komende jaren voor forse uitdagingen. Het belang van een hoog opgeleide beroepsbevolking neemt jaar na jaar toe, om ook in de toekomst duurzame economische groei in Nederland te waarborgen. Van het HBO wordt verwacht dat de sector een krachtsinspanning zal leveren om zowel de kwaliteit als de kwantiteit van hoog opgeleiden te vergroten: niet alleen zijn meer hoog opgeleiden noodzakelijk, maar zij moeten ook adequaat toegerust de arbeidsmarkt betreden. Alleen dan zal ons land mondiale concurrentie blijvend het hoofd weten te bieden.

De sociale partners in het hoger beroepsonderwijs zijn graag bereid een inspanning te leveren om de sector voluit in positie te brengen. Een substantiële investering in het menselijk kapitaal van het HBO is daarbij onmisbaar. Werken en leren in het HBO moet voor alle betrokkenen inspirerend en uitdagend zijn. Sociale partners zijn bereid hun verantwoordelijkheid voluit te nemen. Uiteraard zoeken zij daarbij intensief

de dialoog met studenten en hun toekomstige werkgevers. Maar zij willen ook de handen ineenslaan met de overheid om te staan voor dat ene doel: een hoger beroepsonderwijs dat klaar is voor de eisen van de toekomst.

Sociale partners zien de tekst van het regeerakkoord van het kabinet Balkenende IV als een steun in de rug bij het proces dat zij al in gegaan zijn om de professionaliteit en kwaliteit van het personeel in het HBO te versterken. Zij willen de komende jaren samen verder kunnen werken aan investeringen in onderwijspersoneel. "Onderwijsinstellingen krijgen meer mogelijkheden invulling te geven aan het onderwijs door vertrouwen te geven aan de professionals in het onderwijs, minder regels en minder toezicht."

Sociale partners zijn graag bereid om van uit hun eigen verantwoordelijkheid deze doelstelling van dit kabinet te helpen realiseren. Hoe we dit willen doen, zal blijken uit onderstaand plan.

De toekomst van het hoger beroepsonderwijs

"Onze samenleving vraagt om professionals in het HBO die nieuwe kennis weten om te zetten in het ontwerpen en ontwikkelen van nieuwe beroepspraktijken"

Het hoger beroepsonderwijs is zich bewust van het feit dat het zich zal moeten omvormen van docerende instellingen naar instituten waar kennis wordt verworven en gedeeld. De docent zal in dat proces zich meer en meer ontwikkelen tot een kennismakelaar die zoekt naar de juiste match tussen vraag en aanbod van informatie en ontwikkeling. Hiervoor is een verandering nodig van zowel de hogeschool als van de docent, die de ontwikkeling moet kunnen doormaken om dit proces in de vingers te krijgen. Deze omslag heeft alles te maken met de groeiende vraag naar hoger opgeleiden. Niet alleen moet het hoger beroepsonderwijs voldoende hoogopgeleiden hebben en houden; de sector is ook mede verantwoordelijk voor het opleiden van de potentiële doelgroep. Hiermee onderscheidt het hoger beroepsonderwijs zich van de meeste andere sectoren. Iedere sector worstelt met de ambitie om zijn medewerkers meer bagage te geven om de kwaliteit te verhogen, maar alleen het hoger beroepsonderwijs ziet zichzelf daarnaast voor de taak gesteld om het aantal hoger opgeleiden an sich te vergroten.

De docent wordt door sociale partners gezien als de spil in dit complexe proces. Zijn of haar professionaliteit komt tot uiting in de kwaliteit van het onderwijs en maatschappelijke contacten met afnemers als het bedrijfsleven, en vormt daarmee het visitekaartje van de sector. Investeren in deze elementen betekent investeren in de

professionaliteit van alle medewerkers van de hogeschool. Onze samenleving vraagt om professionals in het HBO die nieuwe kennis weten om te zetten in het ontwerpen en ontwikkelen van nieuwe beroepspraktijken.

Het kabinet pleit voor "minder regels, minder toezicht" en "vertrouwen in professionals". Sociale partners zijn overeengekomen dat dit het beste gerealiseerd kan worden door veranderingen direct op de werkvloer merkbaar te maken. Bijvoorbeeld door het vergroten van doorgroeimogelijkheden in onderwijsgevende functies. Tot nu toe is dat doorgroeien vooral mogelijk als gekozen wordt voor de vlucht naar een coördinerende- of managementfunctie. Sociale partners willen meer mogelijkheden creëren om binnen het primaire proces promotie te maken. Ook wordt een groot belang toegekend aan het intensiveren van contacten met het bedrijfsleven en de collectieve sector. Het hoger beroepsonderwijs onderscheidt zich door de kennisoverdracht en kennisuitwisseling in nauwe samenhang met de behoeften in het veld. Een intensievere uitwisseling geeft professionals de ruimte om invulling te geven aan ondernemerschap.

Niet alleen de professional, ook de organisatie moet mee veranderen. Hogescholen zijn tot op heden vooral gericht op het opleiden tot bachelors, maar zullen dit meer en meer moeten verbreden met opleidingen op masterniveau. De rol die de docent krijgt in de kennisorganisatie kan in intensiteit verschillen door de verschillen in herkomst van diverse studenten. Ook zal er meer nadruk gelegd worden op toegepast onderzoek. Dit alles brengt een veranderende organisatie en werkwijze van de hogescholen met zich mee. Zowel hogescholen als de professionals die de hogescholen rijk zijn, moeten zich op deze cultuuromslag kunnen voorbereiden.

Plan van aanpak

"Investeren in de professionaliteit van het HBO leidt tot een belangrijke bijdrage aan de verhoging van de kwaliteit en duurzaamheid van de kenniseconomie"

Om de hiervoor geschetste veranderingen en maatschappelijke ontwikkelingen het hoofd te bieden, is investering in het personeel en daarmee in het hoger beroepsonderwijs noodzakelijk. Sociale partners zijn daarom overeengekomen intensief in ontwikkeling van hun docenten te investeren. Maar om alle doelstellingen te verwezenlijken is meer nodig. Een substantiële bijdrage van het kabinet is daarom onontbeerlijk. Zo'n investering in de professionaliteit van het hoger beroepsonderwijs leidt tot een belangrijke bijdrage aan de verhoging van de kwaliteit en duurzaamheid van de kenniseconomie, één van de doelstellingen van het kabinet.

De doelen die met deze investering beoogd worden, kunnen ondergebracht worden in een vijftal thema's: loopbaanontwikkeling, kwalificaties, opleidingen, regels en rechten. Daarvan hebben de eerste drie thema's (loopbaanontwikkeling, kwalificaties en opleidingen) vooral betrekking op de ontwikkeling van docenten; de laatste twee (regels en rechten) hebben vooral betrekking op versterking van de professionaliteit van alle medewerkers.

Loopbaanontwikkeling

De professionele docent die klaar is voor de nieuwe rol van het hoger beroepsonderwijs leert bij voortduring, ontwikkelt zich in zijn docentschap en wisselt met regelmaat van takenpakket. Dit maakt deze professional breed inzetbaar en erg

aantrekkelijk voor de arbeidsmarkt. Hogescholen willen hier op inspelen en meer verscheidenheid in onderwijs- en onderzoekstaken creëren. Hierdoor blijft de docent geboeid door zijn werkring, en wordt er voldoende uitdaging geboden om carrière te maken binnen nieuwe onderwijsfuncties. Een managementfunctie is dan niet langer de enige manier om de loopbaan in het hoger beroepsonderwijs een nieuwe impuls te geven.

Sociale partners hebben zich in dit verband ten doel gesteld om het aantal onderwijsfuncties met een functieschaal boven de hoogste lesgevende schaal (schaal 12) te verdubbelen. Gedacht wordt aan onderwijsfuncties, waaronder functies met betrekking tot onderwijsontwikkeling en het hieraan gekoppelde onderzoek: het primaire proces. Hiermee wordt een breder terrein van functies gecreëerd waardoor de huidige en de toekomstige professional geboeid wordt en blijft door het hoger beroepsonderwijs.

Kwalificaties

De hogescholen zullen een breder opgezet functiebouwwerk ontwikkelen, waardoor er meer mogelijkheden ontstaan om door te stromen. Dit vergroot de ervaring en de behaalde kwalificaties van de docent. Ook het gemiddelde kwalificatieniveau van medewerkers en de inzetbaarheid binnen hogescholen worden daarmee vergroot. De aard van de werkzaamheden bij een hogeschool brengt met zich mee dat er voortdurend contact met het beroepenveld plaatsvindt. Hierdoor ontstaat kenniscirculatie die noodzakelijk is om het kennisniveau actueel te houden. Het toenemend belang van deze kenniscirculatie zal hogere eisen stellen aan docenten.

Door het stimuleren en faciliteren van scholing, ontwikkeling en andere vormen van kenniscirculatie, wordt ervoor gezorgd dat de kwaliteit van



de medewerkers en daarmee de kwaliteit van het hoger onderwijs bij voortduring stijgt. Sociale partners stellen zich tot doel dat in een periode van tien jaar 70% tot 90% van alle docenten een mastergraad zal hebben behaald. Daarnaast streven sociale partners ernaar dat het aandeel gepromoveerden in die periode gestegen is naar 20%. Sociale partners zijn er van overtuigd dat langs deze weg een aantoonbare verhoging van het niveau van het hoger beroepsonderwijs zal worden gerealiseerd.

Opleiding

Het gebruik van persoonlijk ontwikkelingsplannen is een nog te vaak onderbenut instrument om de ontwikkeling van medewerkers te stimuleren en inzichtelijk te maken. Dit instrument is het waard verder te worden uitgebouwd en breder te worden ingezet. Door te investeren in budgetten voor scholing en ontwikkeling, raken medewerkers en hogescholen geïnspireerd om gebruik te maken van deze budgetten en toekomstgerichte ontwikkelingsplannen op te zetten.

Doelstelling van sociale partners is om het gebruik van budgetten ten behoeve van persoonlijke ontwikkeling te stimuleren. Hiertoe willen sociale partners een startniveau voor de waarde van deze budgetten vaststellen. Daaruit zullen tijd voor en kosten van opleiding en training betaald worden. Deze budgetten zullen alle ruimte moeten kunnen bieden aan ambities van individuele docenten; daarom zullen bijvoorbeeld bij het volgen van een promotietraject hogere budgetten beschikbaar worden gesteld.

Regels

Hogescholen die voluit de uitdagingen van de kenniseconomie het hoofd willen bieden, staan voor het creëren van optimale omstandigheden voor het primair proces. Om de professio-

nal centraal te kunnen stellen en hoogwaardig personeelsbeleid te kunnen voeren, hebben instellingen behoefte aan ruimte om aan individuele wensen van docenten met hun loopbaan tegemoet te kunnen komen. Aan de andere kant wordt van hedendaagse instellingen (en daarmee van hun medewerkers) verwacht, dat zij in staat en bereid zijn om verantwoording af te leggen over de besteding van (maatschappelijke) middelen.

Sociale partners in het hoger beroepsonderwijs willen daarom op zoek naar een nieuw evenwicht in de verhouding tussen werkgever en werknemer. Een professionele docent hecht evenveel waarde aan zijn pedagogisch-didactische rol als aan goede samenwerking met collega's, intensief contact met afnemers en partners van het hoger beroepsonderwijs en het afleggen van verantwoording. Afspraken op instellingsniveau moeten ruimte bieden aan een goede balans tussen al deze vaardigheden in het personeelsbeleid. Jaarlijkse gesprekken tussen instelling en medewerkers over de individuele ontwikkeling en prestaties zijn daarbij een onmisbaar instrument.

Rechten

Sociale partners willen nieuwe afspraken maken over het blijvend boeien en binden van het personeel. Daarbij moet ruimte zijn voor het honoreren van individuele wensen van medewerkers. Dat vereist investeringen in ontwikkeling en ontplooiing. In een tijd van een snel vergrijzend personeelsbestand en dreigende tekorten aan gekwalificeerd personeel willen hogescholen het langer doorwerken van hun medewerkers graag stimuleren. Als eerste stap hebben sociale partners het voornemen om in de komende jaren 35 miljoen euro structureel vrij te maken voor het voeren van levensfasebewust personeelsbeleid.

Middelen

“De sociale partners in het hoger beroepsonderwijs zijn graag bereid hun verantwoordelijkheid te nemen in het realiseren van wat nodig is voor de toekomst”

In het regeerakkoord heeft het kabinet Balkenende IV blijk gegeven van grote ambities met de Nederlandse kenniseconomie. Van het hoger beroepsonderwijs wordt veel verwacht; veel grotere groepen jonge mensen zullen met name via het HBO een hogere opleiding met succes moeten kunnen voltooien. Uit bovenstaande mag blijken dat sociale partners in het hoger beroepsonderwijs graag bereid zijn hun verantwoordelijkheid te nemen in het realiseren van wat nodig is voor de toekomst van ons land. Sociale partners willen daarom tot afspraken komen met elkaar en met het kabinet om het hoger beroepsonderwijs in positie te brengen voor een blijvende rol in het versterken van de kwaliteit en de duurzaamheid van onze kenniseconomie. Investeren in individuele docenten is daarbij een conditio sine qua non.

Sociale partners zijn bereid zelf bestaande middelen vrij te maken om bovenstaande voornemens te realiseren. Daarnaast doen zij een beroep op het kabinet deze ontwikkelingen te steunen met een extra impuls voor het HBO. Dat zal het mogelijk maken hogere aantallen studenten op te leiden zonder dat wordt ingeleverd op de kwaliteit van het onderwijs.

Het hierboven geschetste perspectief zal enerzijds leiden tot een relatieve toename van het aantal hoger ingeschaalde functies en anderzijds tot hogere uitgaven voor opleiding en training. Dit zal leiden tot hogere kosten per student.

De totale kosten van de hier boven geschetste voornemens lopen uiteindelijk op naar 215 miljoen euro per jaar. Sociale partners zijn bereid een aanzienlijk deel van het benodigde budget voor eigen rekening te nemen. Toch is ter realisering van deze ambities een extra investering van de kant van het kabinet van € 25 miljoen in 2007 oplopend tot € 100 miljoen structureel in 2010 onontbeerlijk. Sociale partners zijn er van overtuigd dat met een investering van deze omvang de kwaliteit van medewerkers van het HBO, en daarmee de kwaliteit van het HBO, blijvend kan worden versterkt.

Toekomstperspectief voor hogeschool en medewerker

De gezamenlijke visie van sociale partners op de toekomst van hogescholen en medewerkers

