



KWALI TEIT TIJD ?

Samen het tij keren
voor hoger onderwijs



INHOUD

Voorwoord	3
1. Inleiding	4
2. Opzet van de bevraging	9
<i>Deel I Samenvatting</i>	<i>10</i>
1. De stellingen	10
2. Samenvatting van de antwoorden	14
3. De oplossingen die COC naar voren schuift	16
4. Conclusie	17
<i>Deel II De indicatieve bevraging</i>	<i>18</i>
1. Probleemstelling	18
2. Bespreking van de stellingen	20
<i>Stelling 1</i>	<i>20</i>
<i>Stelling 2</i>	<i>26</i>
<i>Stelling 3</i>	<i>30</i>
<i>Stelling 4</i>	<i>33</i>
<i>Stelling 5</i>	<i>37</i>
<i>Stelling 6</i>	<i>40</i>
<i>Stelling 7</i>	<i>44</i>
<i>Stelling 8</i>	<i>45</i>
<i>Stelling 9</i>	<i>46</i>
<i>Stelling 10</i>	<i>49</i>

VOORWOORD

Dat er iets moet gebeuren voor hoger onderwijs staat al langer als een paal boven water. Dat de werkdruk ongekende hoogten kent, is niet onbekend. De vraag is in hoeverre de kwaliteit hierdoor in het gedrang komt. Volgens de instellingsreviews is de kwaliteit uitstekend. Al kan en mag het resultaat van deze reviews in vraag gesteld worden, aangezien ze geen rekening houden met enkele belangrijke aspecten.

Met deze publicatie pretendeert COC niet aan wetenschappelijk onderzoek te doen. We hielden wel een indicatieve bevraging, waarbij het personeel in de hogescholen tien stellingen voorgeschoteld kreeg. De reacties daarop kan je in wat volgt, lezen. Daarnaast stellen we ook enkele haalbare oplossingen voor. Hierbij reiken we een hand uit naar de beleidsmakers en de nieuwe regering: **we moeten samen het tij keren voor hoger onderwijs!**

In de hogescholen probeert men het met minder steeds beter te doen. Door gebrek aan broodnodige middelen komt men steeds meer in een systeem van ‘window dressing’ terecht, wat ten koste gaat van zowel het personeel als van de studenten. De managers van de scholen gaan hier te veel in mee, terwijl ze ook solidair zouden kunnen ijveren voor de noodzakelijke middelen om de basisopdracht – onderwijs – kwaliteitsvol te blijven doen. De instellingen voeren een beleid dat geen voorwaarden schept om het beroep blijvend flexibel en autonoom uit te oefenen. Nochtans is professionele autonomie een wezenlijk onderdeel van de werking van een hogeschool.

We kunnen het onderwijspersoneel enkel hoop en energie geven wanneer we samen, in dialoog en overleg, kwaliteitsvol onderwijs uitbouwen dat een garantie geeft op het ontplooiën van een samenleving die klaar is om op de prangende vraagstukken van deze tijd een antwoord te bieden.

Werken in hoger onderwijs is boeiend. Werken voor hoger onderwijs is dat ook. Ik wil graag de begeleiders hoger onderwijs danken voor de inspanningen die zij de voorbije maanden geleverd hebben om deze publicatie mee tot stand te brengen. Ann, Bart, Tom: dank voor de inzichten die we samen opbouwden tijdens dit project.

Jan Soons
Nationaal secretaris hoger onderwijs COC

1. INLEIDING

Voor je ligt het resultaat van meer dan tien jaar kloppen op dezelfde nagel: de werkdruk in het hoger onderwijs stijgt jaar na jaar, onder andere door een gebrekkig financieringsmechanisme. COC kaartte dat thema in het verleden al herhaaldelijk aan en doet dat vandaag opnieuw.

Bovendien wil COC met dit document nogmaals een lans breken om langs verschillende wegen substantieel tegemoet te komen aan de terechte eis van het personeel: geef ons de middelen om de kwaliteit van hoger onderwijs, die ons zo na aan het hart ligt, te consolideren en te verhogen én om te blijven inzetten op de verdere democratisering van het hoger onderwijs.

De uitrol van het hogescholendecreet van 13 juli 1994 was het begin van een niet aflatende golf van veranderingen in het hoger onderwijs. De schaalvergroting heeft het landschap in hoger onderwijs grondig hertekend. Waren er in 1994 nog 163 instellingen, dan blijven er daar nu juridisch nog 16 van over en feitelijk gaat het om amper 13 hogescholen. In tabel 1 zien we een overzicht van het aantal studenten per hogeschool tijdens academiejaar 2017-2018.

TABEL 1: Aantal studenten per hogeschool

Bron: Hoger onderwijs in cijfers, Academiejaar 2017-2018, AHOVOS

HOGESCHOOL	DEFINITIEVE CIJFERS AANTAL STUDENTEN 2017-2018 (30/09/2018)	
Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen	10.924	
Arteveldehogeschool	12.489	
Erasmushogeschool Brussel	5.367	
Hogere Zeevaartschool	558	
Hogeschool Gent	13.818	
Hogeschool PXL	6.892	
Hogeschool West-Vlaanderen	5.776	
Karel de Grote-Hogeschool	12.497	
Katholieke Hogeschool Vives Noord	3.287	11.815
Katholieke Hogeschool Vives Zuid	8.528	

LUCA School of Arts	2.729	
Odisee	9.485	
Thomas More Kempen	7.128	15.019
Thomas More Mechelen-Antwerpen	7.891	
UC Leuven	7.977	12.284
UC Limburg	4.307	
Totaal	119.653	

Van bij het begin werd duidelijk dat de enveloppenfinanciering geen geschenk was en dat het personeel hierdoor aan autonomie zou inboeten. De enveloppenfinanciering is de grootste besparingsmaatregel van de Vlaamse Regering ooit. De loonkost van de hogescholen was na de invoering gemiddeld hoger dan 90 %. De gevolgen voor het personeel waren navenant. Op het einde van elk academiejaar stonden tijdelijke personeelsleden voor een onzekere periode waarin onduidelijk was of er voor hen nog werk was of niet. Na verschillende cao's waarin de schrijnende situatie van de tijdelijke personeelsleden en de te laag begrote enveloppe werden gecorrigeerd, kwam er in 2007 een nieuw financieringssysteem. Dat systeem zou rekening houden met de stijging van het aantal studenten in het hoger onderwijs (de zgn. 'clicks') en het effect van schommelingen in aantal studenten spreiden in de tijd (de zgn. t-2 tot t-7).

Het probleem met de 'clicks' is dat de enveloppe maar met 2 % stijgt wanneer het aantal studenten met meer dan 2 % stijgt. Als er bijvoorbeeld 4 % meer studenten zijn, stijgt de enveloppe maar met 2 %. Als het aantal studenten met 1,8 % stijgt, gaat de 'click' niet door. Bovendien is dit 'click'-mechanisme door besparingsmaatregelen enkele keren niet toegepast.

Het competitieve karakter van het financieringssysteem zorgt ervoor dat hogescholen met een bovengemiddelde stijging van het aantal studenten meer middelen krijgen, terwijl hogescholen waar de stijging onder het gemiddelde ligt minder middelen ontvangen, ook al stijgt hun aantal studenten.

Dit heeft tot gevolg dat hogescholen die het door hun geografische ligging of om andere redenen buiten hun invloed moeilijker hebben om studenten aan te trekken, hun pogingen om meer studenten binnen te halen niet weerspiegeld zien in de financiering, integendeel. Meer studenten betekent niet meer middelen.

Door verstoringen in de leeftijdsopbouw van het personeel (afschaffen uitstapregelingen, aanpassingen in het pensioendossier, niet vervangen van de natuurlijk-

ke uitstroom) verhoogt de loonkost bij een gelijkblijvend of dalend aantal VTE's. De overheid koos om de enveloppe als een 'lump sum' te beschouwen. Die keuze houdt geen rekening met allerlei factoren die de loonkost beïnvloeden. Vooral bij een te kleine enveloppe komt de personeelsbezetting te zwaar onder druk.

Een andere reden waarom de financiering van het hoger onderwijs problematisch is geworden, is de jarenlange 'onvolledige indexering'. Telkens er zich een indexering van de lonen voordoet, wordt de verhoging van de loonkost maar voor 80 % in de enveloppe doorgerekend.

Stel je voor dat we de lonen van de Vlamingen gedurende 23 jaar maar voor 80 % zouden indexeren omdat je denkt dat slechts 80 % van de kosten stijgen. Als je dit 23 jaar lang doet, betekent dit dat je na 23 jaar 7,6 % minder verdient dan dat je zou verdienen wanneer de indexering op je volledig loon zou zijn toegepast.

TABEL 2: Simulatie van de onvolledige indexering op een enveloppe van €100

Enveloppe	Volledige indexering	Onvolledige indexering	Enveloppe-verlies per maand	Cumulatief enveloppe-verlies
100	102,00	101,60	0,40	
	104,04	103,23	0,81	14,50
	106,12	104,90	1,22	29,19
	108,24	106,59	1,65	48,97
	110,41	108,33	2,08	73,95
	112,62	110,09	2,52	104,23
	114,87	111,89	2,97	139,91
	117,17	113,73	3,43	181,11
	119,51	115,61	3,90	227,93
	121,90	117,52	4,38	280,49
	124,34	119,47	4,87	338,90
	126,82	121,46	5,36	403,28
	129,36	123,49	5,87	473,75
	131,95	125,56	6,39	550,42
	134,59	127,67	6,92	633,43
	137,28	129,82	7,46	722,90
	140,02	132,02	8,00	818,95

	142,82	134,26	8,56	921,73
	145,68	136,54	9,14	1.031,37
	148,59	138,88	9,72	1.148,00
	151,57	141,25	10,31	1.271,76
	154,60	143,68	10,92	1.402,79
	157,69	146,15	11,54	1.541,25
	160,84	148,67	12,17	1.687,27

Het cumulatief effect van dit fenomeen is moeilijk te berekenen omdat er sporadisch ontoereikende correcties zijn geweest naar aanleiding van cao's in het hoger onderwijs. Maar, het effect op de koopkracht van de gezinnen zou onvoorstelbaar zijn (namelijk een verminderde koopkracht van 7,6 % op een termijn van 23 jaar) en het effect op de economie desastreus. Dat is exact wat de Vlaamse Regering doet met het hoger onderwijs.

Het effect van de langdurige, onvolledige indexering op het onderwijzend personeel zien we in de cijfers. De opdrachten van de hogescholen blijven niet dezelfde, integendeel, er komen uitdagingen bij: onderwijs, onderzoek, maatschappelijke dienstverlening en daarnaast diversiteit, internationalisering, flexibilisering, juridisering en binnenkort HBO5. Dat heeft een negatieve invloed op het aantal personeelsleden dat instaat voor de kernopdracht: onderwijs (zie tabel 3).

Het aantal personeelsleden is met 21 % gezakt. Dat is een ruw cijfer, maar van zo'n omvang dat het niet als een meetfout of randverschijnsel kan omschreven worden. Er gaan minder middelen naar de opdrachten die de middelen genereren. De financiering volgt de stijging van het aantal studenten niet. Het 'click'-systeem laat de enveloppe maar voor 2 % stijgen wanneer de stijging van het aantal studenten hoger is. Het stijgende aantal studenten en de inkrimpende omkadering resulteren in een student/docent-ratio die met 45 % is toegenomen.

TABEL 3 Student/docent-ratio

Bron: Statistisch jaarboek Vlaanderen

<https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/nl/onderwijsstatistieken/statistisch-jaarboek>

Jaar	Personeel VTE BOP	Aantal studenten	Student/ docent-ratio
Januari 2003	7.973	103.257	12,95
Januari 2004	7.462	104.078	13,95
Januari 2005	7.474	105.233	14,08
Januari 2006	7.498	105.615	14,09
Januari 2007	7.543	105.825	14,03
Januari 2008	7.637	107.187	14,04
Januari 2009	7.811	107.769	13,80
Januari 2010	7.908	114.646	14,50
Januari 2011	7.812	121.706	15,58
Januari 2012	7.690	124.124	16,14
Januari 2013	7.688	127.280	16,56
Januari 2014	6.596	110.163	16,70
Januari 2015	6.317	113.071	17,90
Januari 2016	6.302	115.451	18,32
Januari 2017	6.282	117.909	18,77

De vraag die zich opdringt is: kunnen we dezelfde kwaliteit afleveren als we straks 50 % meer studenten hebben? De visitatierapporten laten uitschijnen dat er geen probleem is met de kwaliteit van hoger onderwijs. We moeten echter de intellectuele eerlijkheid opbrengen om toe te geven dat deze stijging niet zonder gevolgen kan blijven voor de kwaliteit van het hoger onderwijs en voor het welbevinden van het personeel.

2. OPZET VAN DE BEVRAGING

Met deze bevraging gaan we na of de gestegen werklast invloed heeft op de kwaliteit van het onderwijs. Dat de werklast problematisch is, is reeds wetenschappelijk aangetoond door het SERV-onderzoek van 2003 toen de student/docent-ratio nog 12,95 was. Onze studie is een indicatieve bevraging op basis van een aantal stellingen. De respondenten zijn personeelsleden van Vlaamse hogescholen (zie Deel II, 1. Probleemstelling).

Het eerste deel is een samenvatting. Hierin geven we een overzicht van de stellingen van het beleavingsonderzoek en een beknopte samenvatting van de bevindingen. Daarnaast beschrijven we de oplossingen die we nastreven.

In het tweede deel lichten we de werkwijze van de bevraging toe en bespreken we de reacties van de personeelsleden uit hoger onderwijs.

Het uiteindelijke doel is om met dit pleidooi een arbeidsklimaat en -organisatie te realiseren die het voor het personeel mogelijk maken om het hoger onderwijs van de toekomst te verzorgen.



Verpletterend



Vlaamse Mediatorencommissie 2013-2014

DEEL I SAMENVATTING

1. De stellingen

Stelling 1

Sinds de invoering van de gesloten enveloppe (14 maart 2008) is de werkdruk herhaaldelijk gestegen.



COC flyer 2008

Stelling 2

De gestegen werkdruk is onder andere te wijten aan de gestegen planlast.

Stelling 3

Een andere oorzaak van de gestegen werkdruk is de sterk toegenomen juridisering.

Stelling 4

De gestegen werkdruk is ook te wijten aan de flexibilisering.

Stelling 5

De student/docent-ratio stijgt voortdurend.



Flyer Gemeenschappelijk Vakbondsfront

Stelling 6

De democratische besluitvorming staat onder zware druk. Waar vroeger curricula samen met de groep medewerkers werden hervormd, gebeurt het steeds vaker dat herzieningen van bovenaf worden opgelegd en doorgedruwd zonder de effecten op het personeel na te gaan. Kritische stemmen worden zo veel mogelijk het zwijgen opgelegd.

Stelling 7

Besparingsmaatregelen volgen elkaar op (de bezettingsgraad van de lokalen moet stijgen, de studentengroepen worden groter, complexe of moeilijke vakken worden afgevoerd ten koste van de collega die het opleidingsonderdeel verzorgt ...).



stop!

de besparingen in de hogescholen



Steun onze stiptheidsactie in alle hogescholen op donderdag 8 november 2007!

Elk lesuur mag die dag maar 45 minuten duren, wij worden immers ook maar voor... 75% gefinancierd!



MORE IS LESS

Het personeel van de hogescholen voert bij het begin van het academiejaar actie tegen de hoge werkdruk in het hoger onderwijs.

De afgelopen vijf jaar steeg het aantal studenten met **24.099** (bron VLHORA) of **23,4%**. In 2008 besteedde de overheid **€ 4789** per student uit een professionele bacheloropleiding. In 2010 was dat nog amper **€ 4330**.

Het moment is aangebroken waarop we ons ernstige vragen stellen of we de kwaliteit van het onderwijs nog kunnen garanderen.

Aan de hogeschoolbesturen wordt gevraagd om personeelsbegrotingen op te maken die beter inspelen op de reële onderwijsbehoeften en daarom zonder meer het decretale maximum van 85% van de overheidssubsidie voor personeelskosten te overschrijden.

Een verantwoorde burgerlijke ongehoorzaamheid.

De enige oplossing om blijvend de kwaliteit te garanderen is een personeelsomkadering die gelijke tred houdt met de stijging van het aantal studenten en die rekening houdt met de bijkomende opdrachten zoals maatschappelijke dienstverlening en onderzoek.

In 2012 extra op personeel besparen aanvaarden wij niet!



HET GEMEENSCHAPPELIJK VAKBONDSFRONT

Stelling 8

De inspanningen van hogescholen concentreren zich op het verder jakkeren in de dagelijkse concurrentiestrijd om de studiefinancieringspunten.

Stelling 9

Te veel personeelsleden in het hoger onderwijs hebben het gevoel te moeten kiezen tussen de pest en de cholera. Als ze de taken die de maatschappij aan onderwijs stelt gewetensvol en naar de correcte kwaliteitsnormen willen vervullen, kunnen ze

- a) ofwel zo hard werken dat het dreigt ten koste te gaan van een gezond evenwicht tussen het werk en het gezins-/privéleven, met een mogelijk risico op een burn-out.
- b) ofwel goed voor hun psychische en fysieke gezondheid zorgen, zodat ze het duurzaam tot aan hun pensioen volhouden, maar met het risico dat de kwaliteit van het geleverde werk zo daalt dat ze dreigen het voorwerp van functionerings- en evaluatiecycli te worden.

Stelling 10

Leidinggevenden bevestigen in de wandelgangen de ‘catch 22’ waarin ze zich voelen wegzinken. Of ze weigeren een aantal opdrachten omdat de minister van Onderwijs te weinig middelen voorziet om de opdrachten tot een goed einde te brengen. Of ze erkennen dat de kwaliteit van (hoger) onderwijs zwaar onder druk staat. Dat laatste brengt hen in nauwe schoenen wat de instellingsreview annex accreditatie betreft.

2. Samenvatting van de antwoorden

We voelen een sterke nood om de volgende regering te waarschuwen voor een gevaarlijke negatieve spiraal die de kwaliteit van hoger onderwijs op korte termijn dreigt te beïnvloeden en die een hoge maatschappelijke kost kan genereren op middellange termijn.

De opleidingen tot professionele bachelors zijn in essentie opleidingen die competente, toekomstige werknemers vormen in hun vakgebied. Deze professionals verwerven niet alleen kennis maar beschikken ook over het inzicht en de attitude om deze kennis up-to-date te houden met betrekking tot actuele wetenschappelijke inzichten. Dat geheel moeten ze geïntegreerd kunnen vertalen in hun handelen in relatie tot de materiële en menselijke context waarin ze terecht komen. Door dit vormend effect hopen de personeelsleden ook kritische burgers af te leveren die de maatschappij van morgen zullen inrichten.

De huidige situatie, zoals die uit onze bevraging naar voren komt, zet grote druk op deze vorming en opleiding. De opleiding tot professionele bachelor vraagt op een bepaald moment het oefenen van de vaardigheden die het latere handelen voorbereiden. Het oefenen van deze vaardigheden leidt enkel tot studiesucces als een lector/docent de tijd en ruimte ter beschikking heeft om de evolutie in deze vaardigheden accuraat en constructief op te volgen zodat de student(e) de noodzakelijke feedback kan krijgen om in een volgend oefenmoment het handelen bij te sturen.

Het huidige financieringsmechanisme zet dit fundamentele leerproces zwaar onder druk. De hoge werkdruk en de achtereenvolgende besparingen hebben de tijd en ruimte om feedback te geven op het toekomstige handelen als professionele bachelor in een complete wanverhouding geduwd. Dat komt onder andere omdat het personeel almaar meer studenten moet bedienen.

Bovendien is de administratieve planlast veel te hoog. Zowel onderwijzend als ondersteunend administratief personeel klaagt over te weinig middelen voor de administratieve organisatie van een te complexe organisatie. Die complexiteit is er onder andere gekomen door de aantrekkingskracht van het hoger onderwijs, die voor een verhoogde instroom van studenten zorgde. De vernieuwingen om meer studenten te blijven aantrekken dan de naaste concurrerende hogeschool zorgen er bovendien voor dat curriculumherzieningen elkaar te snel opvolgen. De flexibilisering versterkt dit effect. Tot 70 % van de studenten volgt een individueel traject met een eigen studieprogramma, een eigen leerweg ...

In deze omgeving voelen de personeelsleden zich meer en meer uitvoerende krachten, terwijl ze zichzelf zien als autonome professionals die samen met collega's een kwaliteitsvolle opleiding willen realiseren, die willen evalueren en bijsturen om de kwaliteit te verhogen waar het kan. De vermelde context zorgt ervoor dat de nodige tijd om te reflecteren over het innoveren van het onderwijs verloren gaat. De maatschappelijke kost op middellange termijn laat zich helder zien voor iedereen die met hoge betrokkenheid meewerkt aan de opleiding van professionele bachelors.

De omgevingsanalyse (Beleidsdomein onderwijs en vorming, VLOR, 2018 05 08) maakt duidelijk dat we evolueren naar een knelpunteconomie. Volgens ons zal de vergrijzende, superdiverse, digitale en steeds versnellende maatschappij meer en complexere vragen stellen aan de professionele bacheloropleidingen. In onze bevraging stellen we vast dat de huidige financiering niet volstaat om de opdrachten uit te voeren. Zullen we de uitdagingen van de toekomst, geschetst in de omgevingsanalyse van de VLOR, het hoofd kunnen bieden?

Wij kiezen voor kwaliteitsvol onderwijs. Wij zien het als een taak van de overheid om de nodige middelen te voorzien om kwaliteitsvolle professionele bacheloropleidingen te organiseren, klaar om de uitdagingen van de toekomst aan te gaan.

3. De oplossingen die COC naar voren schuift

Het huidige financieringssysteem moet herzien worden. Een nieuw model moet de samenwerking tussen hogescholen stimuleren in plaats van concurrentie op Vlaams niveau te organiseren. Een paritair samengestelde werkgroep formuleert de noodzakelijke aanpassingen.

Een tweede financiële aanpassing is om de enveloppe te injecteren met een bedrag dat een groeipad naar een docent/student-ratio van 1/10 realiseert.

Om de innovatiedwang bewuster te laten verlopen, vragen we bij elke geplande curriculumaanpassing een personeelseffectenrapport. Dat is een proactief rapport dat een overzicht biedt van de effecten op de tewerkstelling, de wijzigingen in taakinfilling, de kritische succesfactoren qua docent/student-ratio, het tijdstip waarop het succes van de vernieuwing zal geëvalueerd worden, de evaluatiecriteria ... Het rapport is voorwerp van de sociale dialoog.

In het systeem van de integrale kwaliteitszorg wordt een personeelsluit opgenomen. De instellingsreview bevat een transversale rapportage van personeelsaspecten (welzijn, kwantiteit en kwaliteit).

Om het innovatief vermogen van de autonome professionals te ondersteunen, rolt elke hogeschool een professionaliseringsbeleid uit. Concreet krijgt elk personeelslid 10 % van een jaaropdracht voor professionalisering.

Om de opdracht tot maatschappelijke dienstverlening met zorg te kunnen vervullen, moeten de PWO-gelden aan de noden aangepast worden. Om de werkdruk ten gronde te verlagen moet 75 % van alle opbrengsten in loonkost geïnvesteerd worden. En de werklust moet in verhouding staan tot de beschikbare tijd. Het is daarnaast nodig om de investeringsmiddelen te verhogen.

De hogescholen installeren een waardierend personeelsbeleid. Aspecten van dit beleid zijn een feedbackcultuur, betere systemen voor re-integratie na ziekte, de voorzien loonkost hoog genoeg houden zodat er ruimte is voor een beleid van vervanging bij ziekte, een verminderde overheadkost en het inzetten van de vrijgekomen middelen ten voordele van de kernopdracht.

Daarnaast willen we dat de sociale dialoog terug een bouwsteen van de onderwijs-cultuur wordt. De personeelsleden moeten terug eigenaarschap krijgen over de ei-

gen (onderwijs)praktijk. Om de erkenning van het personeel te verhogen, volstaat het niet enkel te onderhandelen over salarissen en taakomschrijvingen. Het gevoel van erkenning verhogen, vraagt het creëren van positieve participatieve praktijken in hogescholen. Daarom pleiten we in dit document voor goede arbeidsomstandigheden in een zeer brede zin. De sociale dialoog mag zich niet beperken tot de klassieke thema's van inkomen en tewerkstelling. Een kwaliteitsvolle sociale dialoog begint bij het erkennen van het personeel als autonome professionals. Daarnaast moet een participatieve schoolpraktijk deel uitmaken van het DNA van elke hogeschool.

4. Conclusie

In de media krijgen de vakbonden regelmatig het verwijt dat ze te snel naar stakingen grijpen als actiemiddel, maar dat gaat in dit dossier absoluut niet op voor COC.

In ons eigen magazine Brandpunt en tijdens verschillende acties in gemeenschappelijk vakbondsfront toonden we telkens onderbouwd aan dat de arbeidssituatie voor het personeel in het hoger onderwijs de nodige aandacht verdient.

Aandacht om te onderzoeken welke ingrepen er nodig zijn om het personeel in staat te stellen om de toekomstige uitdagingen van het hoger onderwijs verantwoord te kunnen aanpakken.

DEEL II DE INDICATIEVE BEVRAGING

1. Probleemstelling

COC sloot een protocol van niet-akkoord af met betrekking tot het financierings-decreet van 2007. Sindsdien wijzen we met de regelmaat van de klok op de negatieve effecten van het financieringsmechanisme.

Dat het zo lang duurt vooraleer er ten gronde aan de bezorgdheden tegemoet wordt gekomen, is onbegrijpelijk. Anders dan bij voorgaande acties geven we nu het woord aan de collega's die het hart van het hoger onderwijs vormen.

De werkwijze die we volgden, is heel eenvoudig: we formuleerden een aantal stellingen waarin we de ongewenste effecten abstract samenvatten. Die stellingen legden we voor aan individuele collega's die aan deze publicatie wilden meewerken. We vroegen hun om aan te geven in hoeverre ze akkoord gingen met deze stelling. Daarnaast gaven we hun de ruimte om een concrete illustratie vanuit hun eigen werkervaring te noteren. Tot slot vroegen we om na te denken over mogelijke oplossingen die tegemoet zouden komen aan hun verzuchtingen. Eenmaal dit alles voorbereid, bespraken we in kleine groepjes de individuele inbreng.

Het nationaal sectorcomité hoger onderwijs (NSC-HO) van COC volgde het onderzoek stap voor stap op. Tijdens de vergadering van 2 maart 2018 gaf het NSC-HO groen licht om met het onderzoek te beginnen. De verenigde personeelsvertegenwoordigers stuurden het ontwerp van de stellingen bij tijdens de vergadering van 1 juni 2018. Op de startdag van 14 september 2018 testten we de stellingen in een werkwinkel uit. In oktober en november 2018 gingen de begeleiders inspraakorganen op pad om de stellingen lokaal en in kleine groepjes te bespreken. In december keurde het NSC-HO de finale versie van dit betoog goed.

In Brandpunt, het ledenmagazine van COC, verscheen met de regelmaat van de klok een kritisch-constructieve publicatie. Daarin lichtten we de bezorgdheden rond de stijgende werkdruk en de bedreigde democratisering toe. Citaten uit deze publicaties gebruiken we als illustraties bij de stellingen.

De bezorgdheden werden in het verleden niet enkel in woorden geuit. Ook met verschillende acties probeerde COC de bevoegde minister te informeren over de toestand van het hoger onderwijs.

Al tijdens de besprekingen van het financieringsmechanisme werden de bezorgdheden opgesomd:

- de nog steeds ondermaatse financiering, ook in vergelijking met het buitenland;
- de niet zuivere inputfinanciering;
- de nog steeds niet sluitende indexformule;
- het onvoorspelbare kliksysteem (zonder duidelijk uitzicht op vooruitgang) in plaats van een zuiver open end-systeem met reëel groeiperspectief;
- het gebrek aan instrumenten en middelen om ook reëel werk te kunnen maken van de democratisering van het hoger onderwijs.

Omwille van die onaanvaardbare punten zullen de beide ACV-centrales de voorgestelde financiering blijven aanklagen en bekritiseren.

Tien jaar later staat het water aan de lippen van de collega's in het hoger onderwijs. Cijfers laten zien dat de bijkomende opdrachten vanuit de overheid gecombineerd met het financieringsmechanisme leiden tot een giftige cocktail die het arbeidsklimaat voor alle personeelsleden negatief beïnvloedt.

In dit deel introduceren we onze stellingen en maken we ze concreet door collega's aan het woord te laten. Hier en daar redigeerden we de antwoorden om de situatie ook voor buitenstaanders helder te maken. Bovendien zorgden we er, op uitdrukkelijke vraag van de respondenten, voor dat de antwoorden niet herleid kunnen worden tot één bepaalde hogeschool, opleiding of collega. Voor ons is dit bij uitstek een teken aan de wand van de onhoudbaarheid van de situatie in het hoger onderwijs. Als collega's zich enkel nog veilig voelen bij een vakbond om hun kritische stem te laten horen, dan is er fundamenteel iets mis met de structuur of de cultuur van het medezeggenschap in het hoger onderwijs. In wat volgt overlopen we de stellingen één voor één.

2. Bespreking van de stellingen

Zoals hoger aangegeven nodigden we collega's uit om concrete illustraties te geven van hoe de werkdruk op hun dagelijkse werkervaring weegt. Elke stelling lichten we telkens kort toe. Daarna illustreren collega's de eigen beleving en het standpunt ten opzichte van de stelling.

Stelling 1

Sinds de invoering van de gesloten enveloppe (14 maart 2008) is de werkdruk herhaaldelijk gestegen.

Voor we aan deze bevraging begonnen, gebruikten we de retoriek van deze stelling als volgt:

met zowat 115 miljoen euro, of 10%. Daar staat tegenover dat de studentenpopulatie on-

termijn moet niet alleen de 1% O&O-financiering zijn, maar ook de 2% hogeronderwijsfinanciering, en dit overwegend uit publieke middelen", sprak Vandenbroucke. "De Scandinavische lan-

Na de geslaagde actie op 28 september, erkent de overheid dat er een probleem is met het **hoger kunstonderwijs**: de erosie van de middelen is zwaarder dan voor de andere oplei-



De stijging van de werkdruk kent verschillende fases. In een **eerste fase** werd het personeel gevraagd 'een tand bij te steken'. Als we naar de concrete impact peilden van deze fase dan werd het ons duidelijk dat de opdracht van collega's met 20 % steeg, terwijl het loon hetzelfde bleef.

In een **tweede fase** werd de werkdrukverhoging ongeveer gelijkaardig ervaren.

In een **derde fase** zien we dat vooral jongere collega's kiezen om een kleiner opdrachtenpercentage te vragen voor minder loon.

Met een boutade vatten we op dit moment de evolutie samen als: 80 % betaald worden om 140 % te presteren. We spreken vanzelfsprekend vertegenwoordigers van de werkgevers hier op aan. Off the record bevestigen zij deze stelling maar ze huiveren om dit ook publiek toe te geven ...

Deze stelling wordt unaniem onderschreven.

De collega's aan het woord:

“Minder ondersteuning, grotere groepen studenten voor dezelfde opdracht.”

“Vroeger had ik 12-15 contacturen per studie-punt, nu 6-10 (theoretisch–praktisch). ‘Blended learning’ betekent niet minder werk voor de lectoren. “

“Vroeger was praktijkbegeleiding voor 15-20 studenten, nu voor 20-30 studenten in een groep. Dit gaat ten koste van het oefenen van praktijkkennis en vaardigheden.”

“De klasgroepen worden almaar groter, tegelijk wordt voor sommige vakken verondersteld dat er én schriftelijke én mondelinge evaluaties gebeuren ... vaak tijdens de lesweken, waardoor lectoren vele extra uren moeten presteren om alle studenten te kunnen evalueren, want dat kan niet tijdens de voorziene lesuren (dat zou verschillende weken in beslag nemen).

De frequente (curriculum)hervormingen en bijsturingen zorgen voor extra vergaderingen en extra voorbereidingen die bovenop de gewone opdracht komen. De lat voor professionalisering wordt steeds hoger gelegd, maar als je via een ondoorzichtig systeem in verschillende opleidingen terechtkomt, betekent dat dat je voor al die verschillende domeinen moet gaan bijscholen. Het ‘hoort ook bij je opdracht’ dat je naar al de verschillende vergaderingen van die opleidingen gaat ... al is het maar voor 24 uur les op een academiejaar in een bepaalde opleiding. Er komen ook steeds meer administratieve taken op ons af, via de computer worden we ook administratieve medewerkers.”

“Om het groeiende aantal studenten op te vangen met dezelfde middelen worden er stoelen bijgeschoven waardoor de groepen gestaag groeien en de lectoren almaar meer studenten moeten begeleiden voor hetzelfde geld.”

“Vroeger was een fulltime maximaal 20 uren van 50 minuten, nu evolueren we jaar na jaar naar 24 uren van 60 minuten voor een fulltime met extra taken daarbovenop.”

“Er werd mij elk jaar beloofd dat ik 100 % zou krijgen voor het werk dat ik doe. Ik verdien ondertussen nog altijd maar 60 % terwijl ik wel de volle 100 % werk. Ik moet over de middag heel vaak heen en weer rijden. Er zijn heel veel interessante vakken geschrapt in de opleiding.”

“Het sociaal beleid vraagt veel extra inspanning (diversiteit en participatie). Er zijn eigenlijk extra middelen nodig voor ondersteuning voor die studenten die vanaf het begin van het jaar in een coachingstraject zitten. Dit soort individuele ondersteuning kost bakken vol geld. Maar dat geld is er niet of het gaat ten koste van andere opdrachten van de organisatie. De organisatie vergt de betrokkenheid van verschillende diensten: infrastructuur (onder andere een extra laptop), een andere examenvorm, dubbele planning van examens ... en dat vraagt uiteraard op zijn beurt weer extra ondersteuning en coördinatie. Elke wijziging in het curriculum heeft op deze manier een exponentieel effect.”

“Het perspectief om langer te moeten werken, is heel erg belastend geworden.”

“Bij ons zit 70 % van de studenten nog op een modeltraject, de overigen zitten in een individueel traject. Studenten met bijzondere faciliteiten vragen extra ondersteuning en administratieve verwerking.”

“Ik geef 16 uur les en ik moet meer dan 600 man coördineren. Mijn dochter zei op den duur: ‘Mama, jij bent nu wel thuis, maar eigenlijk ben je er nooit.’”

“Collega’s worden onder druk gezet om met pensioen te gaan. Dat is puur om de loonkost te drukken.”

“De versnippering van opdrachten leidt tot het beeld van de wasmachine met dertien programma’s. De machine moet telkens verspringen naargelang de taak die zich op dat moment aandient. Dat leidt tot een enorm energieverlies.”

“Ze gaan ons financieel gezond maken, maar professioneel vleugellam.”

“Mijn opdracht evolueerde van de begeleiding van vier stagestudenten in het tweede jaar en vier stagestudenten in het derde jaar voor 35 % van een fulltimeopdracht naar het begeleiden van acht stagestudenten in het tweede en acht in het derde jaar voor 20 % van een fulltimeopdracht. Een verdubbeling van de belasting voor bijna een halvering van de beschikbare werktijd.”

“Er komen steeds meer studenten en steeds meer bijkomende taken.”

“De cijfers van het aantal collega’s die aangeven dat de combinatie met een gezin niet meer werkbaar is, stijgen jaar na jaar.

Voor collega’s in de fase van gezinsuitbreiding is 100 % tewerkstelling niet haalbaar omdat de belasting te hoog is. Als gevolg daarvan kiezen velen om 80 % betaald te worden terwijl ze toch 100 % of meer werken.”

“De uitgewerkte alternatieven voor werkdrukvermindering renderen niet. Bijvoorbeeld groepsbegeleiding op school i.p.v. ter plaatse rendeert minder omdat de studenten minder leren uit ervaring. Daardoor is er meer voorbereiding van de individuele studenten nodig om de opgelopen achterstand in te halen. Uiteindelijk doe ik vaak dus dubbel werk voor minder leerresultaat.”

“Vroeger werd een piekmoment gevolgd door een rustigere periode. Nu stoppen de piekperiodes nooit.”

“Er zit een probleem in de outputfinanciering. Dat levert druk op personeel om de lat lager te leggen zodat de kwantiteit van de diploma’s kan behouden blijven.”

“Moet de financiering niet verhogen zodat aan de stijgende vragen van de arbeidsmarkt kan voldaan worden?”

“Het aantal contacturen per docent is drastisch toegenomen: piekbelasting tot 28 uur. Het invoeren van modules leidt tot een belasting van 32 uur lesgeven per week. Dat is niet haalbaar.”

“De mensen zijn na sommige piekperiodes zo zot als een draaideur.”

“De fysieke belasting van fulltimewerk is niet meer haalbaar. Zelfs niet als je kinderen minder afhankelijk worden.”

“We ervaren een absoluut tijdsgebrek om ons vak inhoudelijk bij te houden. Actualisering van het lesmateriaal wordt als vanzelfsprekend aangenomen maar is compleet niet begroot in de opdrachtpercentages.”

“Volgtijdse opdrachten worden soms met 40 % ingedrukt. Bijvoorbeeld: een fulltimecollega die met pensioen ging, werd vervangen door een collega met 60 % voor dezelfde opdracht.”

“Ik ervaar de werkdruk als een latente ontwaarding die vergelijkbaar is met de inflatie.”

“Tijdelijken en benoemden worden tegen elkaar uitgespeeld. Tijdelijken hebben een kwetsbare onderhandelingspositie, maar nu merken we dat zelfs benoemden niet meer durven te reageren, uit angst voor bijvoorbeeld slechtere uurroosters of pestgedrag.”

“Jaarlijks krijgen we een taakbelastingformulier waarbij onze taken worden opgesomd. Maar binnen dezelfde opdracht staan er jaarlijks meer taken op dit formulier. We moeten dus altijd, objectief aantoonbaar, jaar na jaar meer doen voor hetzelfde loon.”

“Studiereizen en andere extra evenementen worden volledig vrijwillig ondersteund.”

“Er is geen respect meer voor ons werk. De verhoudingen kloppen totaal niet meer.”

“Klasgroepen worden almaar groter. Er is te weinig geld voor personeel. We moeten meer en meer studenten coachen binnen dezelfde opdracht. De werklast wordt tijdens examenperiodes onhaalbaar door te grote groepen! Ik werk weekends door, ik verbeter zelf 's nachts. Lectoren brengen dagen na elkaar op school door en na het laatste examen begint de eindeloze reeks vergaderingen.”

“Ook de materiële omkadering is sterk achteruitgegaan. Dat levert druk om zelf essentiële hulpmiddelen te bekostigen. Zie ook de BYOD-hype (‘Bring Your Own Device’).”

“We krijgen geen enkele aanpassing in functie van het ouder worden. Een personeelsbeleid aangepast aan de leeftijd is wenselijk.”

“Steeds meer individuele begeleiding betekent veel meer werkdruk.”

“In 1995 gaf ik aan 65 studenten les. Dat aantal is 20 jaar lang blijven groeien, tot ik er in 2015 letterlijk ziek van ben geworden. Dat komt volgens mij allemaal van bovenaf. Ikzelf ben erg gedreven en als ik werk zie, doe ik dit gewoon.”

“In bepaalde theoretische vakken verdubbelen de klassen tot 100 i.p.v. 50 studenten. De groeps grootte wordt soms enkel nog bepaald door de omvang van de grootste aula. De vraag welke groeps grootte het meest geschikt is bij welk onderwijsleerproces is amper nog voorwerp van reflectie.”

Stelling 2

De oorzaak van de gestegen werkdruk is onder andere te wijten aan de gestegen planlast.

Niet enkel de gesloten enveloppenfinanciering is verantwoordelijk voor de gestegen werkdruk, ook de herhaaldelijke veranderingen en vernieuwingen waar het hoger onderwijs onveranderlijk voorwerp van is, stuwen de werkdruk hoger en hoger. Nieuwe didactische werkvormen, curriculumhervormingen, de instellingsreviews ...

COC is voor een kwaliteitsvol hoger onderwijs. De nodige middelen moeten hiervoor ingezet worden, zodat een kwaliteitscultuur duurzaam vol te houden is. De financiering van het hoger onderwijs is ontoereikend.

De aldus gecreëerde planlast verplaatst middelen van de kernopdrachten naar voornamelijk administratieve opdrachten.

De stelling werd genuanceerd beantwoord.

De collega's aan het woord:

“Er is een sterkere uitbouw van kwaliteitsbewaking, waardoor we nu zeer beschrijvend moeten werken. We moeten alles uitschrijven wat we doen om uiteindelijk hetzelfde te doen wat we voordien toch al deden. Veel papier vuilmaken, geen meerwaarde, hoge kost voor hogescholen.”

“De filosofie van ‘pull’ i.p.v. ‘push’. We moeten alle informatie, alle documenten zelf zoeken, zelf invullen ... Ik vergelijk het met de banken. Alle administratieve handelingen worden in procedures gegoten waardoor ze complexer worden, minder goed werken ... De invoering van nieuwe software (onder andere boekhoudkundig, maar ook pedagogisch-didactisch, organisatorisch ...) brengt verzwaring mee voor onze administratieve medewerkers.”

“Planlast (administratieve ballast) is één van de oorzaken, maar niet de enige. Wel is het zo dat we steeds meer administratieve verplichtingen krijgen bovenop het echte lesgeven. Lesgeven is haast bijzaak geworden. Een goede lesgever is momenteel iemand die al zijn administratie goed op orde heeft.”

“Planlast is oké, maar de praktische organisatie van veel cursussen valt wel op de schouders van de lectoren. Dat is ook administratief werk waar vele uren inkruipen!”

“Er is te veel verandering op te korte termijn. De verandering van richting vraagt heel veel energie en levert niet het gewenste resultaat op. De verandercyclus zit soms op een termijn van drie jaar. Dat geeft het gevoel telkens het geleverde werk te moeten afbreken en een nieuwe structuur te moeten opbouwen. Deze veranderingsnood wordt vaak ingegeven door het idee van wat de concurrerende instelling doet.”

“Punten werden vroeger afgegeven, nu moet ik ze zelf in het systeem ingeven.”

“We moeten steeds meer administratief werk opnemen, werk in functie van hun opdrachten en prioriteiten en niet de onze ...

Steeds krappere deadlines, wij moeten hun werk controleren (roosters, examens).

De weggevallen betaalde verlofdagen worden geroosterd tijdens een inhaalweek, die ook nog moet dienen om ziekte in te halen!”

“Alles is geïnformatiseerd, van het openen van de deuren via badge tot het inloggen op elk systeem, waarbij lectoren al te horen kregen dat ze lessen niet presteerden omdat ze ook niet ingelogd waren. Velen voelen zich constant gecontroleerd.”

“Het academiejaar is korter, er zijn minder lesweken waardoor alles gepland en gecompriëerd wordt.”

**“Meer interne of externe
visitaties brengen meer
werk mee.”**

“Ik werk heel de vakantie aan de voorbereiding van mijn lessen, terwijl ik maar voor 20 % een lesopdracht heb.”

“Vroeger dachten de administratieve collega's mee met de organisatie. Nu is dat allemaal opdracht voor onderwijzend personeel geworden.”

“Vroeger was er één modeltraject, nu moet ik rekening houden met 17 individuele trajecten.”

“Er moet steeds meer op papier staan, idiote deadlines die steeds vroeger vallen. Het secretariaat beslist, wij volgen. Vroeger waren zij er voor ons, nu geven zij de bevelen.

We moeten steeds meer administratieve taken opnemen die vroeger door het secretariaat werden gedaan: punten, aanwezigheden ... We moeten ook zelf checken of roosters kloppen, of al onze vakken, examens en klassen wel kloppen. Zo niet is het jouw verantwoordelijkheid!

Alles wordt finaal onze verantwoordelijkheid: boeken, roosters, lijsten voor mondelinge examens en je moet nog alles doorsturen ook!

Examenvragen moeten via een idioot sjabloon direct gelinkt worden aan de studiefiches. We moeten ons constant verantwoorden! Examens moeten we opstellen met een correctiemodel en we moeten op voorhand een inhaal-examen maken met correctiemodel ... Nu kost dat allemaal veel meer tijd dan vroeger, ook al is alles nu digitaal.

De kans dat we fouten maken, wordt steeds groter. Het moet op papier allemaal kloppen. We worden op alle vlakken overstelpt met richtlijnen, procedures en formulieren om in te vullen!

De administratieve lasten van de overheid worden steeds groter, dus administratie stuurt taken door naar ons.”

“Het aantal studenten dat extra ondersteuning nodig heeft ten gevolge van persoonlijke problemen lijkt sterk te stijgen. Het sociale weefsel zorgt ervoor dat instellingen uit hoger onderwijs ook professionele ondersteuningsinitiatieven moeten ontwikkelen (psychologische, emotionele, administratieve). Entiteiten worden soms zo groot dat ze moeilijk te organiseren blijven.”

“We doen heel veel administratieve taken: klaslijsten opstellen, punten invoeren, duizend-en-een aanvragen, klaslokalen in orde zetten ... De praktische organisatie komt op de nek van lectoren terecht. De besparingen in de facilitaire diensten worden doorgevoerd waardoor meer opdrachten in onze korf terechtkomen. Ook andere diensten moeten dit allemaal zelf in handen nemen, tot en met het klaar zetten van de stoelen. Er is nog bitter weinig ondersteuning.”

“Vernieuwingen worden heel snel geïmplementeerd.”

“Tien jaar geleden hadden we administratieve ondersteuning om evenementen te organiseren. Nu moeten we alles zelf doen.”

“Ik heb hier ooit gesolliciteerd om mijn vak te geven, nu geef ik nog 30 % mijn vak en al de rest is opgeslorpt door andere taken, die ik vaak als energieverlies ervaar. Dit ‘weggehaald worden’ van wat jou motivatie en voeding geeft, werkt demotiverend.”

“Een nieuw leerplatform vergt heel veel werk. Soms is er onvoldoende tijd om te onderzoeken welke meerwaarde een vernieuwing zou kunnen brengen.”

Stelling 3

De gestegen werkdruk is onder andere te wijten aan de sterk toegenomen juridisering.

Naast bijkomende opdrachten is de toegenomen juridisering ook mee verantwoordelijk voor de gestegen werkdruk. De mogelijkheid voor studenten om een procedure aan te spannen bij de commissie voor examenbetwistingen heeft een niet te miskennen effect op de inzet van personeel.

Deze stelling werd minder erkend als oorzaak van stijgende werkdruk.

De collega's aan het woord:

“Dat zal zeker meespelen, maar de werkdruk blijft toch eerder een financiële kwestie. De gesloten enveloppe is een pervers systeem.”

“Alle activiteiten moeten in functie van mogelijke beroepsprocedures gemotiveerd en aangetoond worden. Dit betekent meer papierwerk en administratie. Met als gevolg dat het administratief personeel minder tijd heeft voor ondersteunende activiteiten.”

“De juridisering hangt nauw samen met kwaliteitsmanagement.”

“Alles moet gedocumenteerd en bewijsbaar zijn. De student is een veeleisende klant die alles in vraag mag stellen en bewijsmateriaal eist. Binnenkort moeten we onze mondelinge examens nog opnemen! De verplichte aanwezigheid in sommige lessen vergt bijvoorbeeld een hele boekhouding.”

“De bewijslast ligt bij de medewerkers en niet meer bij de aanklagende partij.”

“Sommige collega’s beslissen om bij twijfel een 10 te geven uit zelfbescherming, om administratief werk te beperken. Dat is het rechtstreekse gevolg van de outputfinanciering.”

“Ook voor studentenmateries, financiën, infrastructuur, informatica ... dient men als hogeschoolbestuur maar zelf zijn beleid uit te werken. Voeg daar nog aan toe dat leidinggevend meestal geen of bijzonder weinig juridische achtergrond hebben, waardoor ze de regelgeving niet altijd respecteren.”

“Procedurele vereisten zijn het richtsnoer geworden en leveren soms onzekerheid op. Administratieve medewerkers verworden op die manier tot experts juridische procedures, IT-deskundigen, sociaal werkers ... De beroepsprocedure beperkt zich soms heel erg tot procedurele kwesties zonder dat er nog naar de inhoud wordt omgekeken. Op die manier wordt de vraag of de student de competentie gehaald heeft ondergeschikt aan de vraag of de procedure juist is verlopen. Soms hebben de medewerkers het gevoel dat studenten dit als een laatste middel gebruiken om te slagen. Een ander nadelig gevolg is dat beroepsprocedures veel meer worden gebruikt door studenten die bemiddeld genoeg zijn om zich te laten bijstaan door een advocaat. De angst om procedures te verliezen en zo in negatief daglicht gesteld te worden, leeft sterk.”

“De momenten om te overleggen over het individuele oordeel over de prestaties van studenten is verdwenen. De intersubjectieve toetsing heeft de plaats gervuld voor de illusie van de objectiviteit van de cijfers.”

“De kwaliteit van de feedback voor de student is weg. Vroeger had je het oordeel van een groep lectoren, nu de optelsom van de individuele resultaten ...”

“Bij het opstellen van examens moeten we voor elke versie een correctiemodel met puntenverdeling tot op het halve punt voorzien. De feedbackmomenten waarop je verplicht aanwezig moet zijn, of je nu halftijds of voltijds werkt, nemen extra tijd in beslag.”

“Het wederzijds vertrouwen is erg verminderd. Je moet op je juridische qui-vive zijn en dat ervaar ik als tegennatuurlijk in een onderwijssituatie. Hierdoor wordt mijn integriteit in twijfel getrokken en dat is emotioneel belastend.”

“Onder andere het aantal beroepsprocedures is enorm toegenomen.”

“De punten worden ingebracht en nadien ben je de controle kwijt. Ik ervaar het als heel erg stresserend om geen vat meer te hebben op de verantwoording van de afgeleverde diploma's.”

“Studenten leggen soms bewijsmateriaal aan door foto's te nemen of lessen op te nemen. Dat werkt heel erg emotioneel belastend op lesgevers.”

“Een politieagent wordt op zijn woord geloofd. Wij moeten alles bijhouden om te kunnen bewijzen dat we de juiste beslissing nemen en de juiste onderwijsactiviteiten hebben ingericht.”

“Door het verdwijnen van de deliberaties ervaren we een verlies aan autonomie.”

“Studenten hebben vooral rechten, wij vooral plichten. Studenten stappen onmiddellijk naar de ombudsdienst, leidinggeven-den, advocaten. We voelen ons overal aangevallen, en dit geeft veel stress.”

Stelling 4

De gestegen werkdruk is onder andere te wijten aan de flexibilisering.

Een derde aanwijsbare oorzaak is volgens ons de flexibilisering. Naast ongewenste effecten voor studenten zien we dat het decreet hier zijn doel volkomen voorbij-schiet. Om de flexibilisering organisatorisch te realiseren, moet er heel wat perso-neel ingezet worden.

De collega's onderschreven deze stelling.

De collega's aan het woord:

“Door de flexibilisering zijn er meer studenten met een individueel traject dan met en modeltraject. De individuele trajecten moeten we begeleiden bij hun inschrij-ving. Dat gebeurt door docenten en is heel arbeidsintensief. Een ander gevolg is de ongelijke grootte van de parallelgroepen. Je zal maar de collega zijn met de grootste groep studenten.”

“We hebben steeds meer werk om alles administratief bij te houden.”

“Er wordt van lectoren verwacht dat ze hun activiteiten aanpassen en stu-denten zelf gaan opvolgen, omdat de studenten veel vrijheid krijgen om hun curriculum op te bouwen.”

“De tijd voorzien voor het opstellen van individuele trajecten is ruim onvoldoen-de. De tijdsbesteding is be-groot op twee dagen. Het is nu echter 18 oktober en het werk is nog niet afgerond.”

“Zeer versnipperde roosters, mensen moeten veel te vaak voor kleine opdrachten komen.”

“We leren soms te weinig van de ons omringende landen: flexibilisering leidt tot een gebrek aan essentiële kennis. Die inzichten worden onvoldoende geïnternaliseerd zodat ze niet verworven worden op langere termijn. De opbouw van kennis, vaardigheden en inzichten tot competenties wordt uitgehold.”

“Collega's hebben de ruimte niet om een verandering van het opleidingsconcept te vertalen naar een verandering van de cursus, zodat ze tegemoet kunnen komen aan de vermindering van contacturen.”

“Door wisselende roosters en opdrachten kan je nooit dezelfde halve dag vrij zijn. Zo is het onmogelijk om een langdurige opleiding te volgen.”

“Studenten zijn ook heel veel bezig met de administratie van het persoonlijk individueel dossier. Door dit innemen van de mentale ruimte en door het mengen van programmajaren zijn de studenten het overzicht kwijt. De administratieve werkkrachten en het onderwijzend personeel moeten hier veel meer energie in steken.”

“Voor elke student is het nu puzzelen: welke vakken moet hij nog wel doen en welke niet. En studenten shoppen ook. Ze vergelijken hogescholen onderling en gaan na waar ze nog de minste vakken moeten volgen om een bepaald diploma te halen. Dat komt de kwaliteit van het onderwijs zeker niet ten goede. De facto is het ook een verlichting van de moeilijkheidsgraad van een bacheloropleiding. Een diploma hoger onderwijs veronderstelde vroeger juist dat je op een beperkte tijd een massa leerstof kon verwerken. Nu kan men door te spreiden toch aan een diploma geraken, daar waar dit vroeger niet het geval was.”

“Flexibilisering geeft ons meer werklast. Je moet meer doen in minder tijd.”

“De timing en de deadlines van administratieve processen is verkort en de werklast is verhoogd waardoor de werkdruk ontploft.”

“Studenten hebben het gevoel dat alles mogelijk is. De flexibilisering zorgt soms voor complexe, moeilijk haalbare situaties. Voor sommige studenten leidt dit tot studieduurverlenging. Voor andere tot het uiteindelijk moeten stopzetten van de studies. Beide effecten zijn maatschappelijk niet te verantwoorden.”

“Na semester 1 weet een student soms al of hij een extra jaar zal moeten studeren.”

“De flexibele inschrijving leidt tot de illusie dat iemand later kan instappen zonder dat dit verlies aan opleiding wordt gecompenseerd. Die illusie wordt dan later doorprikt met te weinig ‘credits’ tot gevolg. Soms zelfs tot hun leerkrediet uitgeput is.”

“Het werken met modules leidt tot een ongelijke belasting.”

“Verantwoordelijken van diensten worden soms tijdens het verlof gecontacteerd om administratieve problemen op te lossen of beroepsprocedures voor te bereiden.”

“Een curriculumhervorming zorgt voor een toename van administratieve opvolging van de individuele trajecten en de complexiteit neemt enorm toe.”

“Leidinggevend zijn is niet altijd bewust van het effect van hun beslissingen, omdat ze niet precies weten wat onze job allemaal inhoudt.”

“Een klein beeld van mijn huidige realiteit: ik begeleid zestien stagestudenten in zes verschillende trajecten (gewone eerstejaars, tweedejaars die de stage van het tweede jaar combineren met de stage van het eerste jaar ...). Die studenten hun individueel programma bestaat uit verschillende verwachtingen die uiteraard administratief zonder de minste fout verwerkt moeten worden en als klap op de vuurpijl moeten de mensen in het werkveld deze hele complexiteit goed begrijpen.”

“Het niveauverschil in de instroom is soms zo groot dat het voor de ene student te moeilijk is en te gemakkelijk voor de ander. Differentiëren is onmogelijk. De oriëntering van de instroom loopt fout. Een algemene gezamenlijke vooropleiding zou helpen om bewuster te kiezen. Dit alles is immens frustrerend. Misschien helpt HBO5 om dit te verbeteren.”

“Ook voor de student is de flexibilisering een heel slechte zaak. Studenten zitten niet meer in hetzelfde programma.”

“Geen 50 % van de bekostigde VTE's gaat nog naar lesactiviteiten ... 100 % van de inkomsten van de organisatie worden dus gerealiseerd door 50 % van het personeel.”

Stelling 5

De student/docent-ratio stijgt voortdurend.

De stelling wijst op het gegeven dat steeds minder personeelsleden steeds meer studenten moeten bedienen. Of het nu gaat over personeelsleden met een onderwijstaak of met een administratieve functie, de verhouding verandert maar in één richting ...

Dat wordt veroorzaakt doordat de enveloppe de stijging van het aantal studenten niet volgt. De problematiek van de onvolledige indexering is een tweede factor. De besteding van de middelen die de hogeschool van de overheid krijgt (de enveloppe) gebeurt door een verdeling over de personeelskost, investeringen en werkingsmiddelen. Op geplande investeringen valt niet te besparen. Tijdelijk personeel kan je snel opzeggen, waardoor de besparing in hetzelfde jaar gerealiseerd is. Bovendien zien we een stijgende kost voor overhead en een daling voor de middelen die naar kernopdrachten gaan. Voor alle duidelijkheid zijn het net die kernopdrachten die middelen genereren.

De middelen voor de hogescholen zijn door een verhoging van het inschrijvingsgeld gestegen. Die extra inkomsten zetten de hogescholen niet in voor personeel. De schrapping van de 80/20-norm vanaf begrotingsjaar 2020 maakt het mogelijk om de statutaire tewerkstelling te maximaliseren.

De collega's onderschrijven deze stelling volmondig en unaniem.

De collega's aan het woord:

“Alle studenten hebben recht op kwaliteit, maar hoe kan ik dat doen als ik het dubbele aantal studenten moet begeleiden in de helft van de tijd die ik normaal gezien nodig heb of vroeger had. De enige oplossing om dezelfde kwaliteit te leveren, is om twee of drie keer harder te werken dan je eigenlijk moet.”

“De autonomie van de hogeschool is compleet doorgeslagen.”

“In 1994 waren wij met 164 docenten en nu zijn we met veel minder.”

“Er kwamen meer directeurs, meer opleidingshoofden, meer adjuncten en coördinatoren bij met een hoge overhead als gevolg. Ook de functies kwaliteitscoach, onderwijscoach, onderwijstechnologiecoach ... zorgen voor meer voorafname van middelen uit de enveloppe en deze functies genereren meer werk. Met als gevolg minder mensen in lesgevende taken.”

“Er is tegen mij letterlijk gezegd: ‘Je moet niet zoveel stress hebben, je moet gewoon meer studenten aannemen, de kwaliteit is niet zo belangrijk.’”

“De inputfinanciering dwingt ons om zoveel mogelijk studenten binnen te nemen. Door gebrek aan tijd om startende studenten in te werken, heb ik het gevoel dat ik de lat veel lager leg dan ik eigenlijk zelf wil.”

“Er worden diensten, functies ... gecreëerd die vaak niet als ondersteunend beleefd worden. Die diensten ontwikkelen allerlei initiatieven om hun relevantie te bewijzen. In de praktijk wordt van deze inspanningen vaak weinig zichtbaar.”

“De verwachtingen die aan het ATP-personeel worden gesteld zijn gestegen. Nieuwe administratieve procedures en nieuwe structuren vragen veel inzet van collega's. De te beheren systemen worden uitgebreider, ingewikkelder, vragen sneller bijscholing, onderhoud ... Hierdoor is er nood aan professionalisering. De tijd en het geld om dat in te richten, ontbreken.”

“Door de snelle stijging van 1.200 naar 1.600 studenten en het inrichten van nieuwe opleidingen is de administratieve ondersteuning van de onderwijsleerprocessen niet meer haalbaar.”

“ATP en OP worden gevat in WIJ-ZIJ-verhalen terwijl vroeger het gevoel van samenwerking de statuten en de functies oversteeg. Hierdoor verslechtert het arbeidsklimaat en hebben collega's het gevoel aan respect te verliezen. Vroeger was er tijd en ruimte om te overleggen wat de problemen waren en samen na te denken over mogelijke oplossingen.”

“De tijd om intens met één project bezig te zijn, is verdwenen. De verdiepte PDCA-cyclus (Plan – Do – Check – Act) kan niet meer doorlopen worden door de te hoge werkdruk.”

“Ook bachelorstudenten krijgen meer zelfstudie omdat er niet voldoende middelen zijn om alle leerstof te doceren of in te oefenen.”

Stelling 6

De democratische besluitvorming staat onder zware druk. Waar vroeger curricula met de groep medewerkers werden hervormd, gebeurt het steeds vaker dat herzieningen van bovenaf worden opgelegd en doorgeduwd zonder de effecten op het personeel na te gaan. Kritische stemmen worden zo veel mogelijk het zwijgen opgelegd.

Deze stelling wijst op de afbouw van het draagvlak van curriculumherzieningen die collega's ons signaleren. Herhaaldelijk was COC vragende partij om structurele beslissingen te laten toetsen aan een personeelseffectenrapport (PER). Zelden of nooit is dat gebeurd. We zien nu dat het sluipende effect op de inhoud van opleidingen nefast dreigt te worden. Het beleid dreigt van beslagen en bezielde collega's louter uitvoerders van ECTS-fiches te maken. Het congres van COC stipuleert niet voor niets: 'Geef ons beroep terug'.

Iedereen gaat helemaal akkoord.

De collega's aan het woord:

"Eindeloos, zoals de hervorming voor dit jaar. Altijd voor voldongen feiten staan. De kritische stemmen in de vakgroep nemen ontslag want ze worden niet gehoord. Er worden zelfs verslagen vervalst om de kritische opmerkingen te laten verdwijnen. De effecten op het personeel worden zelden onderzocht. De haalbaarheid van een hervorming wordt niet besproken. Ik ervaar vaak een totaal gebrek aan transparantie en inspraak op alle niveaus. Er volgen steeds meer beslissingen van commissies en diensten. Het wordt naar ons gewoon doorgestuurd. We kunnen alleen slikken en de verantwoordelijkheid ligt weer bij ons! Ik ervaar weinig transparantie!"

"Informatie wordt afgeschermd achter drempels, terwijl die heel belangrijk is om de eigen opdracht te vervullen. In het wegwerken van die drempels wordt veel meer energie gestopt dan we in het vervullen van de opdracht kunnen stoppen. De tijd om zich voor te bereiden op beslissingen is te beperkt. De opdracht van hogescholen en universiteiten wordt rechtstreeks bedreigd op deze manier."

“Gebrek aan inspraak fnuikt ook de laatste restjes motivatie die al onder druk stonden door de toegenomen werkdruk.”

“Dit veralgemeende management-denken past niet bij een onderwijs-praktijk. Dit in een gesprek te berde brengen, maakt van jou een lastige collega omdat je het systeem aanvalt.”

“Enerzijds niet akkoord: de curriculumherziening naar aanleiding van de fusie verloopt ‘bottom-up’, wat wel zeer arbeidsintensief is maar in overleg verloopt. Anderzijds worden beslissingen die op hoger niveau genomen worden gewoon doorgedrukt via de opleidingshoofden.”

“Lectoren zijn volledig het overzicht kwijt van wat er staat te gebeuren. Ze beseffen de gevolgen van een en ander pas omdat het impact heeft op de opdrachten. Er komt geen enkele uitleg i.v.m. wenselijkheid hervormingen of over waar gesneuvelde uren/opdrachten dan wel naartoe gaan. De hervormingen gebeuren ‘top-down’ en het kan de leidinggevende niet schelen of dit al dan niet gedragen wordt door de lectoren. Kritische stemmen worden op het matje geroepen of het zwijgen opgelegd (krijgen mail van hun leidinggevende dat alles democratisch is gestemd en dat ZIJ de besluitvorming niet goed opvolgen). Mensen nemen uit protest ontslag uit de vakgroepraad, dat heeft totaal geen impact. Er worden gewoon mensen aangeduid die niets durven zeggen. Tijdelijken worden belast met taken omdat de oudere, benoemde personeelsleden veel te kritisch zouden zijn. Er is geen enkele vorm van overleg of transparantie.”

“Kritische stemmen uit de vakbond zijn zelden graag gezien. Hoe ‘braver’ en ‘onwetender’, hoe beter. De weg van de minste weerstand. Het is jammer dat men een vakbond nog vaak ziet als de ruziemaker, luierik, oproerkraai. Helaas zijn er ook wel vakbondsleden die nog in deze ‘oude’ traditie leven.”

“Dit is de realiteit. Een kleine groep beslist, zonder verklaring of transparantie. Het is gezegd in het voordeel van de studenten, maar dat wordt nooit aangetoond. Ook attributies worden constant aan andere lectoren gegeven. Logica? Professionalisering?”

Beslissingen worden gemaakt vanuit ivoren toren. Ze noemen ons experts, maar vakken worden afgenomen zonder reden. Er zijn ook veel arbitraire aanstellingen waarover we nooit enige uitleg krijgen. Alles gebeurt en wordt beslist achter gesloten deuren. We zijn tegen de bevragingen allerhande (studenten, ‘peers’) want het is altijd kritiek en evaluatie naar ons toe, nooit naar onze leidinggevenden.

We mogen niet eens kiezen wat we geven. Is geen onpartijdige mening.

De essentie van lesgeven bestaat niet meer, het is werken aan de lopende band, anderen stellen jouw studiefiche op, eigen expertise en creativiteit bestaan nog nauwelijks ...”

“Er is veel meer sluipende besluitvorming. De status van een bepaald voorstel wordt soms niet transparant gebracht. De openbaarheid van bestuur wordt uitgehold.”

“Opleidingshoofden werken democratisch, de hogere niveaus laten minder of geen inspraak toe.”

“Ook het leiderschap wordt uitgevoerd door typisch managementdenken. Oude bedrijfscultuur vindt soms terug ingang. De erkenning van de belangrijke inbreng van alle functies wordt uitgehold.”

“Mijn opleidingshoofd bespreekt de werkverdeling en curriculumherzieningen niet meer in de opleidingsraad maar wel in een-op-eengesprekken met individuele collega's. Dat werkt favoritisme in de hand. Verdeel en heers!”

“De tijd om gewoon te spreken met elkaar is weg. Deze tijd is soms nodig om elkaar en om elkaars gevoeligheid te begrijpen om precies te weten waar het over gaat. Oplossingen worden soms te snel gekozen zonder alternatieven te overwegen en op basis van de belangen van een te kleine groep. Onderwijsinstellingen worden meer en meer geleid vanuit de principes van een bedrijf. Een mensorganisatie moet niet als een bedrijf geleid worden: ratio's (economische, liquiditeit, doorlooptijd van een student, oppervlakte per student) passen als een tang op een varken.”

“Doelstellingen van onze cursus worden door hogerhand beslist, ook de evaluatievormen. Wij moeten alleen uitvoeren. Over verhoogde planlast of werkdruk wordt niet gesproken.

Sommige collega's van een ander vakgebied beslissen welke handboeken of vakinhoud wij moeten geven. De programmawijziging wordt voorgesteld als een vraag vanuit het werkveld, maar dat is in de praktijk niet waar. Het zijn veelal zorgen voor eigen winkel. Wanneer je daar bewijzen van vraagt, krijg je nooit antwoord.

Tempo van de wijzigingen allerhande is niet bij te houden. Je kan niet optimaliseren want de tijd is te kort! En mensen haken af want wie weet hoe lang je iets kan geven of blijven doen. Attributies zonder transparantie, het lijkt wel een carroussel! Door de concurrentie wordt er een absurde strijd gevoerd, waarvan niemand eigenlijk weet in hoeverre die goed en nuttig is.”

Stelling 7

Besparingsmaatregelen volgen elkaar op (de bezettingsgraad van de lokalen moet stijgen, de studentengroepen worden groter, complexe of moeilijke vakken worden afgevoerd ten koste van de collega die het opleidingsonderdeel verzorgt ...).

Besparingsmaatregelen zijn op twee niveaus te begrijpen. Op het niveau van de overheidsdotatie zien we structurele en occasionele besparingen. Op het niveau van de onderwijsinstelling zien we een beleid dat met beperkte middelen steeds bijkomende opdrachten aanneemt en deze op een excellente manier probeert uit te voeren. Beide soorten maatregelen hebben een rechtstreeks effect op de werkvloer.

De stelling wordt hoofdzakelijk onderschreven.

De collega's aan het woord:

“De instroom uit minder evidente richtingen (TSO, BSO, BuSO) vraagt meer tijd en zorg. Dat staat op een sterk gespannen voet met enveloppenfinanciering.”

“Grotere groepen, minder contacturen per studiepunten, ‘blended learning’, spreiding van de lessen tussen 8 en 20 uur ... zijn maatregelen die genomen worden om het onderwijs te kunnen organiseren.”

“De besparingen zijn de rode draad doorheen heel ons verhaal en zijn dus ons grootste probleem.”

“Er worden maatregelen genomen om meer studenten aan te trekken door PR en marketingtruken. Termen als ‘pimpen’, er een ‘saus’ over gieten, ‘quick wins’ hebben weinig te maken met kwaliteit van onderwijs.”

“Hervormingen van curricula hebben meestal besparingen als onderliggend doel, zodat er minder personeel nodig is. De besparingen richten zich vaak op arbeidsintensieve opleidingsonderdelen (talen, stage, eindwerken, labo's, practica ...).”

Stelling 8

De inspanningen van hogescholen concentreren zich op het verder jakkeren in de dagelijkse concurrentiestrijd om de studiefinancieringspunten.

Een van de meest perverse effecten zien we in de toegenomen activiteit op het vlak van PR- inspanningen. Zwart-wit gesteld, zien hogescholen zich voor de uitdaging om liefst net iets meer te stijgen dan de naaste concurrent op het vlak van het aantal ingeschreven studenten. Eenmaal door het eerste programmajaar is het zaak om zoveel mogelijk studenten te laten slagen en op zo'n kort mogelijke tijd hun diploma te laten verwerven. Dat onderwijs geen planeconomie is, vergeten vele leden van de hogeschoolbesturen blijkbaar.

De stelling wordt beaamd.

De collega's aan het woord:

"We worden eigenlijk een commercieel bedrijf dat klanten moet lokken. We kijken naar wat de student belangrijk vindt, de rest voeren we af. Ook al blijkt uit jobaanbiedingen dat bepaalde competenties en vaardigheden gevraagd worden, dat is plotseling niet meer van belang als de studenten dat niet zien zitten ... of wanneer het te veel buizen oplevert."

"De concurrentie onder de hogescholen is moordend. Elk zieltje telt. De hoofdbekommernis is studenten binnenhalen, ook al kunnen we ze niet goed 'bedienen'."

"We moeten ons concentreren op een kwalitatief hoog aanbod zonder te vervallen in ongezonde concurrentie."

"Het ergste is dat men de hogescholen de facto tegen elkaar opzet. Als jouw hogeschool stijgt in aantal studenten, maar een andere hogeschool stijgt nog meer, dan ben je de pineut. Het is dus een echte ratrace geworden. Waar moet dit eindigen? Met een burn-out voor iedereen?"

Stelling 9

Te veel personeelsleden in het hoger onderwijs hebben het gevoel te moeten kiezen tussen de pest en de cholera. Als ze de taken die de maatschappij aan onderwijs stelt gewetensvol en naar de correcte kwaliteitsnormen willen vervullen, kunnen ze

(a) ofwel zo hard werken dat het dreigt ten koste te gaan van een gezond evenwicht tussen het werk en het gezins-/privéleven met een mogelijk risico op een burn-out.

(b) ofwel goed voor hun psychische en fysieke gezondheid zorgen zodat ze het duurzaam tot aan hun pensioen volhouden, maar met het risico dat de kwaliteit van het geleverde werk zo daalt dat ze dreigen het voorwerp van functionerings- en evaluatiecycli te worden.

Mensen die voor een job in het onderwijs kiezen, vormen vaak de perfecte mix om in een burn-out terecht te komen. Herhaaldelijke welzijnsenquêtes in hogescholen tonen dit onder andere aan. Door de huidige situatie in het hoger onderwijs is het niet mogelijk om de versterking van dit fenomeen een halt toe te roepen. In die opleidingen waar collega's terecht zelfzorg hoog in het prioriteitenlijstje schrijven, dreigen ze gevat te worden door de evaluatiecyclus. Dit is een van de meest confronterende vaststellingen.

Deze stelling onderschrijven alle collega's.

De collega's aan het woord:

“Er wordt verwacht dat je volgbaar meeloopt en doet wat je wordt opgedragen. Ik zie rond mij veel collega's op de rand van oververmoeidheid rondlopen, ook omdat ze hun motivatie kwijtraken door allerlei mistoestanden.”

“Er is gebrek aan erkenning voor de werknemers. De manier waarop er wordt omgesprongen met het personeel is niet juist. Het team en mijn studenten houden mij overeind.”

“Deze hogere investering van energie in het werk gaat ten koste van energie nodig om een sociaal leven uit te bouwen.”

“Steeds meer collega’s zijn langdurig afwezig omwille van burn-out.”

“We worden aangemoedigd om onze evaluatievormen aan te passen – lees: te beperken – om de werkdruk te verminderen.”

“Als je kiest om je studenten juist te begeleiden, loop je het risico om in een burn-out te belanden.”

“Fenomenen als het niet vervangen van afwezige collega’s zijn funeste praktijken. De gestegen werkdruk moet hierdoor door steeds minder collega’s gedragen worden. Dit weegt op het arbeidsklimaat.”

“De collectieve rust ontbreekt. De collectieve ritmes zijn weg.”

“Professionele autonomie staat heel erg onder druk.”

“Bij evaluaties van grote groepen moet je kwaliteit laten vallen want je geraakt niet rond. Het niveau gaat om die reden naar beneden. Er zijn niet genoeg uren om te coachen en feedback te geven, we laten dat achterwege. Er is geen tijd voor wat we willen doen en bereiken met de studenten, er is de hete adem van de dienst kwaliteit met bevestigingen en evaluaties. Het geeft ons geen werkvreugde meer.”

“Ik sta op anderhalf jaar van mijn pensioen en ik heb de werkdruk alleen maar zien toenemen.”

“De processen waarin studenten georiënteerd moeten worden naar een ander opleidingsniveau worden soms tegengewerkt. Is dat in het belang van de student? Op de hoger beschreven manier wordt het rugzakje met studiepunten uitgehold. Dat betekent ook een grote kost voor studenten of ouders die niet noodzakelijk rendeert in een diploma. Studenten met een heel laag aantal ‘credits’ worden soms heel erg ondersteund zonder dat er enige garantie is dat dit voor de student in kwestie voldoende kans tot succes oplevert.”

“Er is meer ziekteverzuim en langere periodes van afwezigheid omwille van ziekte.”

“Vermindering naar een 80 %-opdracht betekent enkel dat je minder loon krijgt maar niet minder werk.”

“Re-integratie-ondersteuning is er niet. Er wordt onvoldoende rekening gehouden met de realiteit dat heel veel taken na langdurige afwezigheid terug moeten aangeleerd en ingeoefend worden.”

“Docenten vinden kwaliteit belangrijk. Ze vinden goed onderwijs zo belangrijk dat ze het risico op een burn-out lopen.”

“Het is ongehoord en ongebruikelijk om te zeggen dat je moeite hebt met de werklust! Dus zwijgen en verder ploeteren!”

“De kwaliteit van de examen-vragen gaat drastisch achteruit. Onder de stijgende werkdruk kiezen steeds meer collega's voor meerkeuzevragen i.p.v. voor open vragen omwille van de te hoge verbeterlast. Ook mondelinge examens zijn bijna niet meer haalbaar, terwijl deze examenvorm wel een meerwaarde heeft.”

“De begeleiding van studenten op de werkvloer is gehalveerd of afgeschaft. Dat maakt dat de handelingsbekwaamheid van afgestudeerde studenten drastisch afneemt. Vroeger bestond er werkbegeleiding ter plaatse: collega's gingen ter plaatse meewerken op de werkplek. Op die manier kon er snel feedback gegeven worden en was het beeld van de handelingsbekwaamheid direct aanschouwelijk. Nu is er enkel nog halftijdse en eindevaluatie, aangevuld met een zeer kort introductiegesprek. Op de hele periode van zes weken stage is er nog slechts driemaal contact terwijl het vroeger wekelijks was. Op die manier kan de groei van studenten niet meer gevolgd worden en worden problemen niet tijdig gedetecteerd. Onder meer daardoor stijgt het aantal beroepsprocedures. Namelijk letterlijk omdat het niet slagen te weinig inhoudelijk kan onderbouwd worden. In contrast daarmee begint het werkveld hier en daar af te haken, terwijl we hen als partners broodnodig hebben om beroepservaring voor onze studenten te organiseren.”

Stelling 10

Leidinggevendenden bevestigen in de wandelgangen de “catch 22” waarin ze zich voelen wegzinken. Of ze weigeren een aantal opdrachten omdat de minister van Onderwijs te weinig middelen voorziet om de opdrachten tot een goed einde te brengen of ze erkennen dat de kwaliteit van (hoger) onderwijs zwaar onder druk staat. Dat laatste brengt hen in nauwe schoenen wat de instellingsreview annex accreditatie betreft.

Het was lange tijd een frustratie voor syndicaal afgevaardigden om de implementatie van het kwaliteitszorgsysteem te volgen. In eerste instantie werd in de opleidingsvisitaties nog aandacht besteed aan personeelsaspecten. In een latere hertekening werd dit onder de vorm van instellingsvisitaties geschrapt. In de instellingsreviews en de bijhorende kritische reflectie wordt onder geen enkele vorm gerapporteerd over de kwaliteit van de arbeidsomgeving noch over de stand van de medezeggenschap van personeel. Op die manier verhullen de onderwijsinstellingen hetgeen ze off the record bij ons bevestigen: de werkdruk is onhoudbaar hoog geworden in alle echelons en voor alle soorten functies in de hogescholen. Publiek kunnen ze dit onmogelijk beamen, dat kunnen we volgen, uit angst om in de publieke opinie het etiket minderwaardig opleidingsinstituut te verkrijgen. Zwijgen is echter geen optie op de lange termijn.

Deze stelling wordt breed gedragen.

De collega's aan het woord:

“Ja, ook leidinggevendens zitten gevangen in het systeem. Vooral het middenkader – departementale leidinggevendens – staat zwaar onder druk. Enerzijds schuift het hogere kader (algemeen directeur, raad van bestuur, college van bestuur) alle taken die de minister oplegt, naar hen door. Anderzijds krijgen zij de klachten binnen van hun personeel.”

“Ze staan in een spreidstand om enerzijds meer opleidingen en afstudeerrichtingen in te richten zodat het studentenaantal groeit, maar anderzijds stijgt de werkdruk daardoor alleen maar.”

“Het bestuur is gezagsgetrouw en wil de beste leerling van de klas zijn.”

“Sommige collega's getuigen over een verdeel-en-heersbeleid. Andere collega's klagen over incompetent leidinggevendens.”

“De accrediteringscyclus lijkt altijd opgeblazen en opgeblonken. Er is weinig sprake van de knelpunten die wij ervaren. Het belangrijkste lijkt ons dat het mooi op papier staat.”

Bedankt aan iedereen die
meewerkte aan
onze bevraging.

Samen sterk voor
hoger onderwijs!

