

MBO CARROUSEL

HET MBO VAN NU EN DE TOEKOMST, DOOR DE
OGEN VAN WERKGEVERS EN WERKNEMERS

FIRDA DRACHTEN, 24 SEPTEMBER 2024
GRAAFSCHAP COLLEGE DOETINCHEM, 1 OKTOBER 2024
SUMMA COLLEGE EINDHOVEN, 2 OKTOBER 2024
ROC VAN AMSTERDAM, 9 OKTOBER 2024
ZADKINE ROTTERDAM, 10 OKTOBER 2024
MBO UTRECHT, 15 OKTOBER 2024

Hollandse
Nieuwe



DE CARROUSEL

de aanpak

Hoe mooi en uniek is het idee van de sociale partners om werkgevers en werknemer op het mbo in de regio bij elkaar te brengen om (verder) kleur te geven aan een krachtig en toekomstbestendig mbo! In zes energieke en positieve bijeenkomsten, verdeeld over zes regio's, hebben we opgehaald wat er speelt bij de werkgevers en werknemers. Ongeveer 50% van de personen die zich hebben aangemeld, was afwezig bij de bijeenkomsten. Dit betrof met name het onderwijzend personeel.

Acht thema's

De bijeenkomsten hadden de vorm van een carrousel, waarin werkgevers en werknemers in groepen, vanuit verschillende invalshoeken, in dialoog gingen met elkaar aan de hand van de vraag: Wat maakt jouw werk in het mbo de komende vijf jaar nog leuker? Het gesprek werd gevoerd op basis van acht thema's:

- Arbeidsmarkt
- Betrokkenheid
- Bevlogenheid
- Inclusie
- Leiderschap
- Professionele ontwikkeling
- Welzijn
- Werkplezier

Op de laatste pagina's van dit verslag zijn de thema's uitgewerkt.

Programmering

Eerste ronde

We hebben gekozen voor een benadering waarin de beroepsbeleving centraal staat. In drie verschillende rondes gingen de deelnemers met elkaar in gesprek. In de eerste ronde was dit met mensen in vergelijkbare functies. Hierbij is uitgegaan van drie categorieën: onderwijzend personeel, onderwijs ondersteunend personeel en werkgevers. Na het individueel rangschikken van de thema's gingen de deelnemers met elkaar in gesprek over de thema's. Het doel van de eerste ronde was het kiezen van twee thema's worden als tafel verder op door werk gepraat. Per tafel werd een foamboard gevuld met ideeën over de twee gekozen thema's.

Intermezzo mbo-ambassadeurs

Na de eerste ronde was er aandacht voor waar het mbo allemaal om draait: de student. Mbo-ambassadeurs uit het hele land hebben meegewerkt aan de carrousel in de vorm van video's en een live vraaggesprek met de deelnemers. Iedere bijeenkomst waren er dus studenten aanwezig om mee in gesprek te gaan.

Tweede ronde

De tweede ronde was er ruimte voor speeddaten. De deelnemers kregen de kans om bij de andere tafels langs te gaan en met elkaar in gesprek te gaan. Hier mengden dus ook de verschillende functies. De foamboarden werden aangevuld met nog meer mooie ideeën en door goede vragen te stellen, kwam het gesprek vaak een laag dieper.

Derde ronde

In de derde ronde landde de carrousel weer op de plek waar hij startte: de deelnemers keerden terug naar de tafel waar ze de avond zijn begonnen. In een half uur bereidden de tafels een pitch voor op één thema. De pitches duurden maximaal een minuut en op basis van stemmen van alle deelnemers werd een winnaar gekozen.

De deelnemers hebben waardevolle input met zich meegebracht, waardoor aan het einde van iedere bijeenkomst de werkgevers en werknemers de onderwerpen meer kleur hebben gegeven.

Opbrengsten

De samenvatting van de opbrengsten van de verschillende bijeenkomsten hebben we verwerkt in dit verslag. Daarbij maken we onderscheid tussen de individuele prioritering van de thema's, de gekozen thema's per tafel in de eerste ronde en de pitches die zijn gegeven in de derde ronde.

BELANGRIJKSTE UITKOMSTEN

een korte samenvatting

🔍 Individuele prioritering thema's

1. Werkplezier
2. Welzijn
3. Professionele ontwikkeling
4. Betrokkenheid
5. Bevlogenheid
6. Arbeidsmarkt
7. Leiderschap
8. Inclusie

🔍 Meest gekozen thema's aan tafel*

1. Welzijn (21/68)
2. Arbeidsmarkt (16/68)
3. Professionele ontwikkeling (11/68)
4. Werkplezier (9/68)
5. Leiderschap (5/68)
6. Betrokkenheid (2/68)
7. Bevlogenheid (2/68)
8. Inclusie (2/68)

* 2 thema's per tafel, in totaal 34 tafels over alle bijeenkomsten

🔍 Thema's winnende pitches

Drachten: Werkplezier

Doetinchem: Werkplezier

Eindhoven: Welzijn

Amsterdam: Professionele ontwikkeling

Rotterdam: Leiderschap

Utrecht: Professionele ontwikkeling

🔍 Meest genoemde onderwerpen

- cao gelijktrekken voor OP en OOP
- meer flexibiliteit in cao voor verlof en scholing
- meer individuele keuzevrijheid en autonomie
- ervaring hoge werkdruk
- meer tijd en aandacht voor de klas, minder administratieve taken
- levensfasebewust beleid (generatiepact)

DE OPBRENGSTEN PER LOCATIE



DRACHTEN

24 SEPTEMBER 2024

Individuele prioritering thema's

1. Werkplezier
2. Professionele ontwikkeling
3. Welzijn
4. Betrokkenheid
5. Bevlogenheid
6. Arbeidsmarkt
7. Inclusie
8. Leiderschap

Gekozen thema's per tafel

Tafel OP
Welzijn
Professionele ontwikkeling

Tafel OP/OOP
Werkplezier
Inclusie

Tafel OP
Professionele ontwikkeling
Arbeidsmarkt

Tafel OOP
Welzijn
Arbeidsmarkt

Tafel OP/OOP
Leiderschap
Arbeidsmarkt

Totaal aantal deelnemers: 37

Prioritering pitches

Plaats	Wie	Thema	Kern pitch
1	OP/OOP	Werkplezier	90 uur die je kan inzetten voor jezelf voor een betere werk-privébalans. Meer tijd en ruimte om die keuze zelf te kunnen maken.
2	OOP	Welzijn	Bied een proeverij van arbeidsvoorwaarden aan en geef docenten het vertrouwen om hun werk zelf in te richten.
3	OP/OOP	Leiderschap	De randvoorwaarden voor het personeel moeten op orde zijn. Maak de docent weer de spil in het onderwijs.
4	OP	Welzijn	De definitie van welzijn is voor iedereen anders. Maak daarom in de cao ruimte voor maatwerk.
5	OP	Professionele ontwikkeling	Docenten kunnen hun professionele groei volgen op het LLO-dashboard, zodat werkgevers hun ontwikkeling kunnen bijhouden en gerichte bijscholing en begeleiding kunnen krijgen om hun functioneren en de onderwijskwaliteit te verbeteren.

DOETINCHEM

1 OKTOBER 2024

Totaal aantal deelnemers: 35

Individuele prioritering thema's

1. Werkplezier
2. Welzijn
3. Bevlogenheid
4. Betrokkenheid
5. Arbeidsmarkt
6. Professionele ontwikkeling
7. Inclusie
8. Leiderschap

Gekozen thema's per tafel

- Tafel OP**
Werkplezier
Arbeidsmarkt
- Tafel OP**
Arbeidsmarkt
Welzijn
- Tafel werkgevers**
Arbeidsmarkt
Professionele ontwikkeling
- Tafel OOP**
Arbeidsmarkt
Inclusie
- Tafel OP**
Werkplezier
Arbeidsmarkt

Prioritering pitches

Plaats	Wie	Thema	Kern pitch
1	OP	Werkplezier	Geef medewerkers meer autonomie om te kiezen welke weg bij hen past, om zich te ontwikkelen en ontplooiën.
2	Werkgevers	Arbeidsmarkt	De cao moet niet dichtgetikt zijn met allerlei regels. Geef ruimte aan medewerkers om met leidinggevendenden in gesprek te gaan en dingen zo te regelen.
3	OP	Arbeidsmarkt	Maak een keuzebudget beschikbaar zoals dat ook in de ambtenarij is, waarin je geld kan reserveren om naar eigen inzicht en behoefte te besteden.
4	OOP	Inclusie	We streven naar inclusief onderwijs waarin iedereen bewust en vaardig omgaat met diversiteit. Het aanstellen van een diversiteitscoördinator helpt om bij het aannemen van personeel, lesgeven en burgerschap inclusie centraal te stellen.
5	OP	Arbeidsmarkt	Alles wat goed is voor de arbeidsmarkt, is goed voor je welzijn en andersom. Als je focust op het professioneel statuut, borg je alle thema's.

EINDHOVEN

2 OKTOBER 2024

Totaal aantal deelnemers: 32

Individuele prioritering thema's

1. Welzijn
2. Werkplezier
3. Professionele ontwikkeling
4. Bevlogenheid
5. Betrokkenheid
6. Arbeidsmarkt
7. Inclusie
8. Leiderschap

Gekozen thema's per tafel

Tafel OP
Welzijn
Werkplezier

Tafel werkgevers
Welzijn
Arbeidsmarkt

Tafel OP
Welzijn
Leiderschap

Tafel OOP
Werkplezier
Betrokkenheid

Tafel werkgevers
Arbeidsmarkt
Professionele
Ontwikkeling

Tafel OP
Welzijn
Werkplezier

Tafel OOP
Welzijn
Arbeidsmarkt

Prioritering pitches

Plaats	Wie	Thema	Kern pitch
1	Werkgevers	Welzijn	Flexibilisering van de vakantie-periodes met als doel de werkdruk verlagen. Experimenteren, meten en evalueren.
2	OP	Welzijn	Wat nou als we nieuwe docenten eerst even de tijd geven om te landen? Niet meteen voor de klas, maar ruimte om te landen en mee te lopen.
3	OOP	Betrokkenheid	Verschillen in cao tussen OP en OOP verkleinen.
4	OP	Welzijn	Generatiepakt: zestigplussers minder laten werken, iets korten op salaris en deze winst investeren in nieuwe, jonge docenten.
5	OP	Welzijn & werkplezier	Toe naar minimaal 50% voor- en nazorg.
6	Werkgevers	Arbeidsmarkt	Leeftijdsbewust personeelsbeleid, aansluitend op de verschillende fases van het leven.
7	OOP	Arbeidsmarkt	De arbeidsmarkt als collectief mbo benaderen en niet als individuele scholen. Meer onderlinge uitwisselingen van medewerkers ter bevordering van doorgroeimogelijkheden en werkgeluk.

AMSTERDAM

9 OKTOBER 2024

Individuele prioritering thema's

1. Werkplezier
2. Professionele ontwikkeling
3. Welzijn
4. Betrokkenheid
5. Arbeidsmarkt
6. Inclusie
7. Leiderschap
8. Bevlogenheid

Gekozen thema's per tafel

Tafel OP
Welzijn
Bevlogenheid

Tafel OP
Welzijn
Professionele ontwikkeling

Tafel OOP
Leiderschap
Welzijn

Tafel OP
Welzijn
Professionele ontwikkeling

Tafel OP/OOP
Werkplezier
Professionele ontwikkeling

Tafel werkgevers
Arbeidsmarkt
Welzijn

Totaal aantal deelnemers: 30

Prioritering pitches

Plaats	Wie	Thema	Kern pitch
1	OP/OOP	Professionele ontwikkeling	Leidinggevenden voeren ieder jaar het loopbaangesprek met elke medewerker waarin de scholing wordt besproken en concreet wordt afgesproken welke individuele en teamscholing gevolgd gaan worden.
2	Werkgevers	Arbeidsmarkt	Onderwijs uit de klas en naar de werkplek om tekorten op te vangen. Degene die het werk doet, kan het beste vertellen over het vak.
3	OP	Welzijn	Reanimeer de regeling werkoverleg. Geef ons schoolleiders die ons aandacht geven, aandacht hebben voor werkdruk en beperking van de lessen.
4	OP	Bevlogenheid	Geef ons vleugels, laat ons vliegen! Op dat we niet gekortwiek worden, maar trots zijn op onszelf, de studenten en ouders.
5	OP	Professionele ontwikkeling	Maak onderscheid tussen teamscholing en individuele scholing. Teamscholing wordt gezamenlijk gekozen en gestructureerd aangeboden, met een scholingsbudget van €1000 per persoon per jaar.
6	OOP	Leiderschap	Meer ruimte in het pakket van leidinggevenden voor persoonlijke aandacht en loopbaangesprekken.

ROTTERDAM

10 OKTOBER 2024

Totaal aantal deelnemers: 36

Individuele prioritering thema's

1. Professionele ontwikkeling
2. Welzijn
3. Werkplezier
4. Leiderschap
5. Arbeidsmarkt
6. Betrokkenheid
7. Bevlogenheid
8. Inclusie

Gekozen thema's per tafel

Tafel OP
Arbeidsmarkt
Welzijn

Tafel OOP
Welzijn
Professionele ontwikkeling

Tafel Werkgevers
Leiderschap
Welzijn

Tafel OP
Welzijn
Betrokkenheid

Tafel Werkgevers
Welzijn
Professionele ontwikkeling

Prioritering pitches

Plaats	Wie	Thema	Kern pitch
1	Werkgevers	Leiderschap	Onze missie: de cao voelt als een festival. De cao mag meer energie en swung krijgen, zodat je zin hebt om het op je vrije vrijdagavond te gaan lezen. Dit doen we door meer flexibel en op maat en vooral goede leidinggevendenden die zorgen voor onze medewerkers.
2	OP	Welzijn	Iedere levensfase heeft bewust aandacht nodig. Vakmanschap is belangrijk, focus is belangrijk, doorgeven tussen de generaties is belangrijk.
3	OOP	Welzijn	Onderwijs is meer dan de docenten. We willen een apart gedeelte voor het OOP in de cao, zodat we kunnen laten zien dat er ook voor het ondersteunend personeel heldere regels zijn.
4	OP	Welzijn	We willen een vierdaagse werkweek. Hiermee maken we ruimte voor mantelzorg, jonge kinderen, minder ziekteverzuim en maak je het onderwijs aantrekkelijker als werkgever.
5	Werkgevers	Welzijn	Een cao met minder regels. Een cao die aansluit bij professional, vanuit vertrouwen. Hierbij gaan we uit van de kunst van het weglaten.

UTRECHT

15 OKTOBER 2024

Totaal aantal deelnemers: 38

Individuele prioritering thema's

1. Werkplezier
2. Welzijn
3. Betrokkenheid
4. Professionele ontwikkeling
5. Bevlogenheid
6. Leiderschap
7. Arbeidsmarkt
8. Inclusie

Gekozen thema's per tafel

Tafel OP
Bevlogenheid
Professionele ontwikkeling

Tafel OP
Welzijn
Werkplezier

Tafel OOP
Professionele ontwikkeling
Arbeidsmarkt

Tafel OP
Werkplezier
Welzijn

Tafel Werkgevers
Arbeidsmarkt
Leiderschap

Tafel OOP
Arbeidsmarkt
Welzijn

Prioritering pitches

Plaats	Wie	Thema	Kern pitch
1	OOP	Professionele ontwikkeling	Verlangen naar een systeem dat is gebaseerd op vertrouwen. Organisatiebreed moeten we de dialoog met elkaar aangaan om afspraken te maken.
2	OP	Werkplezier	Veelheid aan taken en regels beperken en verwarren docenten. Verschaf in de cao duidelijkheid, stel heldere grenzen en beloon docenten beter.
3	Werkgevers	Leiderschap	Om de veranderende wereld om ons heen bij te kunnen benen, is flexibilisering van onze arbeidsvoorwaarden nodig. Maak ruimte voor maatwerk.
4	OOP	Arbeidsmarkt	Iedere werknemer moet voldoende uren en budget tot zijn beschikking krijgen om te besteden aan een individuele coach, die via een app aan hun gematcht wordt.
5	OP	Bevlogenheid	Ruim tijd in om successen/best practices met elkaar te delen, zodat je van elkaar kunt leren en motivatie, passie, ambitie en bevlogenheid (weer) ontluiken.
6	OP	Werkplezier	Meer welzijn en werkplezier voor docenten in het mbo bereik je door levensfasebewust beleid een plek te geven in de nieuwe cao.

BIJLAGE

THEMA'S MBO

PROFESSIONELE ONTWIKKELING
Professionele ontwikkeling is meer dan een cursus hier en daar. Het gaat om ruimte krijgen en nemen om te werken aan de ontwikkeling van je loopbaan en je inzetbaarheid, binnen én buiten je eigen functie. Hoe creëren we samen, op jouw school en in de sector mbo, een werkomgeving waarin je wordt geïnspireerd en ondersteund om een leven lang te ontwikkelen in elke fase van je loopbaan?

thema 1

WERKPLEZIER
Werkplezier is de positieve ervaring en voldoening die je haalt uit je werk. Onderzoek laat zien dat een aantal factoren daaraan bijdraagt. Mensen ervaren een hoger werkplezier als ze het werk inhoudelijk leuk en betekenisvol vinden én voldoende regie en verantwoordelijk hebben over hun werkzaamheden. Wat maakt dat jij nu en in de toekomst met plezier naar je werk gaat?

thema 2

BEVLOGENHEID
Bevlogenheid is die vonk die je werk echt speciaal maakt. Het is de passie die je voelt voor je werk, de energie die je ervan krijgt, en de voldoening om samen met collega's en studenten het verschil te maken. Bevlogen medewerkers brengen niet alleen zichzelf, maar ook hun team en vakgebied naar een hoger niveau. Wat maakt dat jij bevlogen bent in je werk en wat is nodig om dat vast te houden?

thema 3

BETROKKENHEID
Betrokkenheid gaat over de mate van verbinding die je als medewerker ervaart met je collega's en de mbo-school waar je werkt. Werk je fijn samen met je collega's en je team? Hebben jullie waardering en vertrouwen in elkaars expertise? Heb je het gevoel dat je inspraak hebt in de koers van de school? Hoe zorgen we ervoor dat je betrokken blijft?

thema 4

THEMA'S MBO

WELZIJN
Balans tussen werk en privé, werkdruk, arbeidsomstandigheden, vitaliteit en sociale veiligheid zijn allemaal belangrijke factoren die bijdragen aan het welzijn op het werk. Hoe werken we ook de komende jaren aan een gezonde, prettige en veilige werkomgeving in het mbo?

thema 5

INCLUSIE
Op een inclusieve school voelen studenten zich prettiger, zijn ze meer betrokken en presteren ze beter. Voor medewerkers geldt dit ook. Een inclusieve werkomgeving is een plek waar verschillen gevierd worden en waar je leert van elkaar, ongeacht achtergrond, leeftijd of geaardheid. Hoe creëren we een werkomgeving waar iedereen zich thuis voelt en zijn of haar talent volledig kan inzetten?

thema 6

ARBEIDSMARKT
De gemiddelde leeftijd van mbo-medewerkers is 47 jaar. Een derde van de docenten is 55 jaar of ouder en stroomt naar verwachting de komende jaren uit, gaat minder werken of gaat een andere functie invullen. 30% van de instromende docenten stroomt binnen 3 jaar weer uit. Hoe blijven scholen een aantrekkelijke werkgever voor huidige en potentiële medewerkers?

thema 7

LEIDERSCHAP
Inspirerend leiderschap is een van de sleutels tot een fijne werkomgeving. Leidinggevenden spelen een belangrijke rol in hoe we ons werk ervaren. Een inspirerend leider motiveert, en ondersteunt medewerkers om hun talenten te benutten en geeft vertrouwen. Hoe kunnen leidinggevenden op mbo-scholen nog beter aansluiten bij wat medewerkers nodig hebben?

thema 8