

Funcfiewaardering maakt carrièremaker van hbo-docent

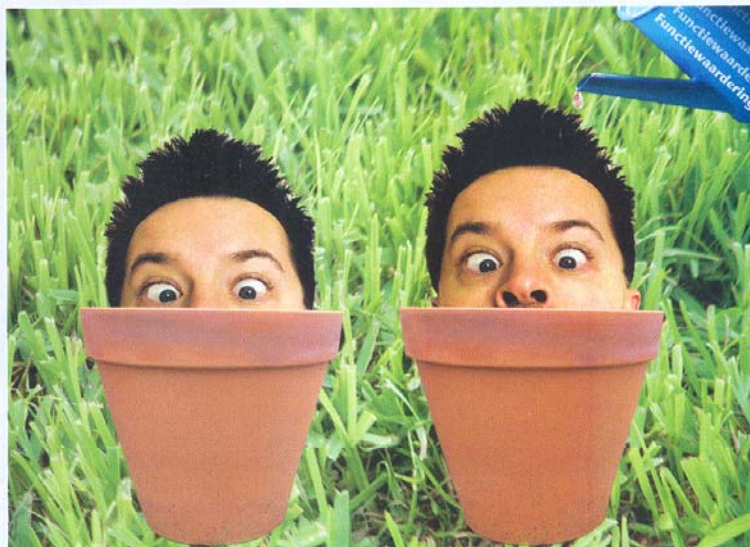
Het nieuwe funcfiewaarderingssysteem in het hbo wordt misbruikt om docenten lager in te schalen. Lesgeven wordt niet meer op waarde geschat. Dat betogen hbo-docenten. Peter Langerak, consultant bij adviesbureau Hay Group, laat een ander geluid horen. Volgens hem maakt de funcfiewaardering de vakinhoudelijke carrière nu eindelijk onderwerp van gesprek.

Tekst Peter Langerak Beeld Typetank

Kennis is steeds belangrijker. De Nederlandse economie moet constant innoveren. Kennisontwikkeling en -uitwisseling zijn van cruciaal belang. Hogescholen vervullen hierbij een centrale rol. Deze instellingen maken de omslag naar kennisinstituten en versterken daarmee de kenniscirculatie in Nederland. Veel belanghebbers verwachten deze rol van hogescholen. Er dient een dynamiek tot stand te komen tussen bedrijfsleven, maatschappelijke organisaties en hogescholen. Hogescholen moeten niet alleen studenten opleiden, maar ook bijdragen aan de ontwikkeling van de beroepspraktijk en de samenleving.

Deze hoge ambities stellen vanzelfsprekend hoge eisen aan hbo-docenten. Het is daarom wrang als gesteld wordt dat er met de nieuwe funcfiewaardering sprake is van *downgrading* van de docentfunctie. Daar is geen sprake van. Want juist vanwege de hoge ambities hebben werkgevers en vakorganisaties gesteld dat er serieus omgegaan dient te worden met de docentfunctie.

Acht jaar geleden werkte ik als docent psychologie op een hogeschool. Ik zat in schaal 10. Een collega-docent waarmee ik samen het vak ontwikkelingspsychologie gaf, zat in schaal 12. Financieel een groot verschil, voor hetzelfde werk. Maar als ik lang genoeg les zou blijven geven, zou ik vanzelf ook in schaal 12 terecht komen. Dat ging automatisch. Financieel gezien



'Qua beloning stond de docentcarrière op de automatische piloot.'

een mooie carrière. Inhoudelijk hoefde er niets aan mijn docentschap te veranderen. Maar dat is nu juist wat er wel moet gebeuren. Inhoudelijk dient het onderwijs continu ontwikkeld te worden. Het hoger onderwijs levert geen pakketjes kennis die voor het leven meegaan. Veel kennis is aan erosie onderhevig. Kennisontwikkeling gaat hand in hand met onderwijsontwikkeling. De eisen aan het vakmanschap van docenten zijn daarom met behulp van funcfiewaardering expliciet gemaakt. Die eisen zijn overigens niet nieuw. In het verleden werd op papier, volgens de oude functiebeschrijving, van de hogeschooldocent in schaal 12 meer verwacht dan

alleen lesgeven. Hij moest bijvoorbeeld ook nieuwe curricula bepalen, onderwijsprogramma's samenstellen, coördineren, onderzoeksprogramma's opzetten, innovatieve bijdragen leveren aan vakontwikkeling. De eisen die bij de zwaardere docentfuncties horen, zijn dus niet nieuw. Het is alleen nieuw dat de verschillende docentfuncties expliciet aan afzonderlijke salarisschalen zijn gekoppeld. Juist in het belang van het vakmanschap, het onderwijs en de beroepspraktijk.

De functie van docent is altijd zwaarder geweest als vernieuwing een rol speelt. En vernieuwing is nu juist wat hogescholen expliciet van docenten vragen. Veel docenten moeten actief op zoek naar nieuwe kennis, bijdragen aan kennisontwikkeling en aansluiting maken met onderzoek en het beroepenveld. Probleem was dat dit in het verleden in veel gevallen niet aan een docent werd gevraagd. Maar als een echt probleem werd dat niet ervaren. Als docent groeide

je immers financieel gewoon door naar de hogere salarisschalen. Qua beloning stond de docentcarrière op de automatische piloot. De echte vakinhoudelijke carrière was geen onderwerp van gesprek. Dat was niet de schuld van de docent. Maar achteraf gezien is dat een onbenoemd probleem van docent én onderwijsmanager.

Ongelijkheid was tevens een kenmerk van het oude beloningssysteem. Docenten die hetzelfde werk deden, werden daar verschillend voor betaald. De één in schaal 10 en de ander in schaal 12.

De huidige onrust over de nieuwe funcfiewaardering is ontstaan omdat veel docenten te horen hebben gekregen dat hun functie qua zwaarte in een lagere schaal hoort. Natuurlijk behouden deze docenten hun salaris. En zelfs als een docent het perspectief had op een hogere salaris, behoudt de docent dit. Maar het blijft een nare boodschap als je functie in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld.

Nu de vakinhoudelijke carrière wel specifiek benoemd wordt, is het duidelijk dat het docentschap zwaarder wordt als er meer aan de orde is dan traditionele kennisoverdracht. Traditionele kennisoverdracht blijft natuurlijk nodig. De inhoud van het vak blijft van wezenlijk belang. Maar vooral de vernieuwing van dat vak en de aansluiting met het beroepenveld is en blijft essentieel. Iedereen begrijpt dat de docentfunctie zwaarder is als de directe relatie met het beroepenveld, onderwijsvernieuwing en onderzoek de functie typeren. Met funcfiewaardering is dat expliciet gemaakt. Dat vraagt heldere keuzes die onrust veroorzaken, maar op termijn het hoger onderwijs en daarmee de beroepspraktijk en de samenleving versterken. Hogescholen zijn ambitieus. Daarom worden al langer geldende eisen expliciet gemaakt. Voor hogescholen is het nu de taak om de vernieuwing van het onderwijs door docenten zelf te laten oppakken. Docenten moeten zelf het voortouw nemen. Het wordt zelfs van ze gevraagd.

Peter Langerak is onderwijspedagoog en bedrijfskundige. Hij werkt als consultant voor adviesbureau Hay Group.