



home over ons contact links

Zoek

Arbeidsmarktbeleid  
Professionalisering  
Gezond, veilig en vitaal werken  
Publicaties  
Subsidies  
Nieuws  
Agenda  
Kennisnetwerken

## Samenvatting themabijeenkomst Nieuwe cao: kansen voor de MR

**Wat is de rol van medezeggenschap bij de uitwerking van kaderafspraken binnen de cao? Deze vraag stond centraal tijdens de themabijeenkomst op 23 april 2013. Ruim 50 deelnemers, waaronder MR-leden en HR-professionals, hebben deelgenomen aan deze inspirerende bijeenkomst. 'De bijeenkomst was een wake up call om pro-actiever aan de slag te gaan als MR', aldus één van de deelnemers.**

In de cao-hbo 2010-2012 hebben cao-partijen afgesproken om in gesprek te gaan over de cao van de toekomst. In deze cao is onder meer een kaderafpraak over professionalisering gemaakt, die op het niveau van de hogeschool in overleg met de medezeggenschap verdere uitwerking behoeft.

### MR moet voldoende investeren in leren kennen van de gesprekspartners

Dagvoorzitter en inleider **Menno van der Veen** startte de bijeenkomst met het noemen van de belangrijkste voorwaarden voor het overleg. 'De MR moet voldoende investeren in het leren kennen van de gesprekspartners. Dit komt de kwaliteit van het overleg ten goede. Een valkuil voor de MR is om tijdens de onderhandelingsfase te blijven steken in het uitsluitend stellen van vragen. Het is van belang om op tijd een eigen mening te vormen. Hoewel er doorlopende thema's bestaan, is het raadzaam om aan het begin van elk collegejaar gemeenschappelijke prioriteiten af te spreken. Dit geeft focus en eveneens ondersteuning om aan 'de voorkant' van het proces te komen.'

Van der Veen adviseert de MR om een duidelijk onderscheid te maken in personeelsgerelateerde onderwerpen en studentenzaken. 'Risico is anders dat studenten bepalend kunnen zijn bij het vaststellen van het professionaliseringsplan.' Eén van de aanwezigen voegde de volgende suggestie toe: 'Spreek van te voren af wat voor soort gesprek je hebt en benadruk in de beginfase van het proces de vrijblijvendheid van het gesprek zodat er vrij gesproken kan worden.'

[Download hier de presentatie van Menno van der Veen](#)

### Doel is niet het opleveren van een plan maar het op gang brengen van een proces

**Wim-Jelle Berg**, bestuurslid van Zestor en tevens bestuurder bij CNV-onderwijs begon zijn inleiding met: 'Sommigen noemen de cao-afspraken over professionalisering vaag, maar dat is juist goed omdat het ruimte biedt voor de instellingen om eigen beleid te voeren. Als het maar niet te vaag is. De cao kun je zien als gestolde wantrouwen tussen partijen.' Dit biedt volgens Berg een kans om op lokaal niveau het gezamenlijk belang op te zoeken.

De heer Berg waarschuwde voor het gevaar om dit proces teveel als een afvinklijstje te zien. Hij riep op om daadwerkelijk met de achterban in gesprek te gaan. 'De MR hoeft niet te wachten, maar kan nu al diverse acties in gang zetten. Bijvoorbeeld een enquête houden, gesprekken aangaan of een eventuele inhouse-academy erbij betrekken.'

Een van de aanwezigen merkte op dat de rol van lokale bonden evident is en vroeg waarom de MR een expliciete rol krijgt. 'Is dit niet over de schutting heen kieperen.' Volgens de heer Berg is dat proces juist bedoeld om datgene te stimuleren dat reeds zo behoorde te zijn. 'Het doel is niet het opleveren van een plan maar het op gang brengen van een proces', aldus de heer Berg.

### Richt je vooral op het proces

**Teun van Beusekom**, hoofd P&O van de NHTV en tevens vertegenwoordiger bij het cao-overleg namens de werkgevers, zei in zijn inleiding dat hij vanuit zijn eigen langdurige werkervaring geen wezenlijk verschil zag tussen het werknemers- en het werkgeversbelang. 'Bij de totstandkoming van de cao is getracht om zoveel mogelijk aansluiting te zoeken bij de professionalisering zonder te 'dicteren'. Het onderwerp van professionalisering is bij uitstek geschikt hiervoor.'

Volgens de heer van Beusekom stuurt de 'ouderwetse' manager vanuit controle, terwijl de 'nieuwe' manager een coachende stijl hanteert. 'Een goed professionaliseringsplan maakt het voor de medewerker mogelijk om binnen het Persoonlijke Ontwikkelingsplan de eigen ambities te koppelen aan het instellingsplan. De manager kan dit stimuleren en de rol het stafpersoneel is zeer belangrijk. Dit moet op orde zijn om uitvoering te geven aan de ambities zoals de relatie met examinering, kwaliteitsbeleid, etcetera.'

De relatie tussen de studenten met het onderwijs kan gezien worden als een spiegelbeeld van de relatie tussen de medewerkers met de organisatie. Voor een professionele organisatie is aandacht nodig voor de professionalisering van medewerkers. Valkuil voor de werkgever is om teveel voor de medewerkers te denken. En andersom is de valkuil voor de werknemers om teveel vanuit de rechten te denken. De oplossing is dat het management stimulerend contact met medewerkers onderhoudt en dat medewerkers een groeiwens als vertrekpunt hebben. Hiervoor is het nodig dat er vanuit vertrouwen wordt gehandeld.

De heer van Beusekom voegde hieraan toe dat bij de totstandkoming van een professionaliseringsplan de valkuil voor de MR is om een eigen decentrale cao te willen maken. 'Richt je vooral op het proces. Aan de cao-tafel is afgesproken om incidenten te verzamelen om te kunnen leren van dit proces.'

**Start met aandacht voor eigenaarschap, maatwerk en creëren van draagvlak**

**Theo de Wit**, de nieuwe voorzitter van de Landelijke Vereniging Medezeggenschapsraden Hogescholen, opende zijn inleiding met de mededeling dat hij binnen de HAN heeft ervaren dat het CvB een strategische personeelsplan had gemaakt zonder input vanuit de docenten en studenten. 'Op verzoek van de MR zijn er toen per instituut enkele bijeenkomsten belegd en is er geïnvesteerd in 'eigenaarschap'. Op deze manier kwamen er vanuit de werkvloer ideeën over professionalisering.'

De heer De Wit doceert zelf in het HRM-vak en ziet dat de afdelingen HRM de neiging hebben om eenzijdig naar individuele behoeften te kijken, terwijl de succesfactor voor professionalisering ligt in (docenten)teams. Daarom pleit hij voor een proactieve benadering. 'Start bij de docententeams met aandacht voor eigenaarschap, maatwerk en creëren van draagvlak.'

Een valkuil waar de heer De Wit voor waarschuwt is eenzijdige aandacht voor de streeppercentages masters (prestatieovereenkomst). 'Dit leidt de aandacht af van kwaliteit.'

---

[Terug naar overzicht](#)

Share |   Share

[Disclaimer](#) [Cookies](#) [Sitemap](#)