

## Professionele ruimte

*Er wordt de afgelopen tijd niet alleen veel in de ruimte gesproken, maar ook óver de ruimte. En dan bedoel ik natuurlijk niet de concrete ruimte waar het werk wordt gedaan, maar de abstracte ruimte van de medewerker in de uitoefening van zijn functie. De zogenaamde professionele ruimte. U moet meer professionele ruimte krijgen en pakken is de boodschap!*

### Pakt u uw professionele ruimte?

De cao geeft u in principe veel invloed op uw werk. Immers: het team bepaalt de werkverdeling. Gebruikt u die ruimte? Gaat u met de collega's in het team het gesprek aan over hoeveel uren er beschikbaar zijn voor lessen, voorbereiding en nazorg en taken? En hoeveel uur er voor welke taak nodig is? Alleen de vraag of u die ruimte ook pakt is daar aan de orde. Over die ruimte met betrekking tot de werkverdeling heb ik het in dit stukje dus niet.

Interessanter is al de vraag of u ruimte krijgt om, buiten uw lessen om, uw werkzaamheden qua tijd en ruimte zelf in te vullen. In een aantal instellingen bent u verplicht om de hele dag in het gebouw, en misschien zelfs wel op een bepaalde plaats, aanwezig te zijn. Hier doet de vraag zich al voor of dit een regel is die de school mag opleggen of dat dit een beslissing is die door het team, dat gaat over de hoe-vraag van het werk, genomen zou moeten worden. Indien die beslissing aan het team wordt gelaten, wat denk ik meer in de geest van de cao is, heeft u daar meer invloed op en dus meer ruimte. In ieder geval ruimte voor inbreng en medezeggenschap. Hoezeer ook interessant, ook daar gaat het nu niet direct over.

Bij professionele ruimte gaat het over uw ruimte op vakinhoudelijk, pedagogisch, en didactisch gebied. Mag en kunt u, op basis van uw expertise, (mee)bepalen wat een groep deelnemers nodig heeft qua leerinhoud, leerroute, methode, begeleiding, et cetera. En hoeveel ruimte heeft u in de klas zelf om maatwerk te leveren?

Het is volstrekt logisch dat u uw kennis inbrengt in uw team / vakgroep en dat u daar een aantal gezamenlijke keuzes in maakt. Als team bent u immers gezamenlijk verantwoordelijk voor de resultaten. Maar daar liggen toch ook wel keuzes op het gebied van uw ruimte. Je kunt alleen afspreken welke methode gebruikt wordt en dat je aan het eind van het semester ergens bent. En je kunt afspreken wat er exact in welke les van welke week er op welke manier aan welke stof gewerkt wordt. In het laatste geval bent u, nadat het team een beslissing heeft genomen, met handen en voeten gebonden aan dat plan.

### Beperkingen

Als team bent u onderdeel van een sector, een domein, een school, vestiging, locatie of iets dergelijks en van een ROC, AOC of Vakschool. We zien in de praktijk dat met name daar(door) veel ruimte bij het team om zelf keuzes te maken wordt weggenomen. Moet een team in locatie A hetzelfde werken als een team in locatie B? Er zijn vele redenen bedacht (en niet allemaal onterecht) om deze vraag met *ja* te beantwoorden (Inspectie, Examinering, interne doorstroming, lokalenrooster etc.). Maar laat ook vaststaan dat hier de keuzevrijheid van het team en daarmee de professionele ruimte van de medewerker ernstig wordt ingeperkt.

Hetzelfde geldt feitelijk voor de instelling als geheel: "Zo zijn onze manieren". Centraal wordt van alles voorgeschreven. Van didactisch concept tot methode. En niet onbelangrijk: de

financiële kaders qua formatie en faciliteiten. Uiteraard heeft de medewerker daar indirect via de OR enige invloed op, maar voor velen is dat toch een heel ver van hun spreekwoordelijke bed-show.

### **Professioneel statuut herijken?!**

In 2009 was de MBO-sector de eerste onderwijssector met een Professioneel Statuut. Dat was toen vooruitstrevend, maar is nu, gelet op de discussie over professionele ruimte, mijn inziens aan herziening/vernieuwing toe.

Over professionele ruimte praten is mooi, maar ervoor zorgen dat de medewerkers meer ruimte ook daadwerkelijk krijgen en pakken is een tweede. Wat de medewerker c.q. het team aan ruimte krijgt, moet(en) de manager(s) als ruimte geven dan wel overdragen. En daar hebben veel managers heel veel moeite mee.

### **Cultuuromslag**

Ruimte krijgen betekent ook verantwoordelijkheid nemen. En, laten we eerlijk zijn, ook veel medewerkers zitten daar niet op te wachten. In de afgelopen twintig jaar werd (kritisch) meedenken niet altijd op prijs gesteld (en dan zeg ik het nog netjes). En het is voor sommigen ook wel makkelijk: “zeg jij maar wat ik moet doen en hoe, dan voer ik dat wel uit, makkelijk zat”.

Het overdragen van ruimte, taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden vergt ook een cultuuromslag. Een nieuw evenwicht van elkaar aanspreken op - en het geven van vertrouwen bij - het omgaan met die ruimte, taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Dat alles vraagt ook kennis en vaardigheden.

### **Meer regelruimte en professionalisering**

Doel is om het onderwijs voor de medewerkers weer aantrekkelijker te maken. Meer regelruimte en vrijheid moeten ook bijdragen aan vermindering van de ervaren werkdruk/stress. Maar ook hier gaat de kost voor de baat uit. Er moet eerst veel energie in gestoken worden. We noemen dat vaak *professionalisering*. Er moet geïnvesteerd worden in professionalisering van de medewerker, van het team en van de manager(s). Ik zie dat inmiddels hier en daar gebeuren. De scholingsinstituten draaien overuren en dat is goed.

Het wachten is nu op de daadwerkelijke afbouw van regels en dus het werkelijk verbeteren van de zeggenschap van medewerkers al dan niet binnen teams op wezenlijke aspecten van het onderwijsproces. Daar moet nu snel een begin mee worden gemaakt om te voorkomen dat de medewerkers (ook) het geloof in deze transitie gaan verliezen. Dat zou zonde zijn.

Natuurlijk zal het wel een keertje fout gaan. Maar zei “Loesje” niet: “*ik heb zoveel geleerd van mijn fouten dat ik overweeg om er nog een paar te maken*”?

Gijs Jacobse