genuine process improvements have a greater chance of succeeding because the standards are designed for this express purpose" (p. 139). Certificering heeft bovendien het meeste effect, als het is ingebed in een systeem van continue verbetering.

Met name in dat verbetertraject heeft de docent een cruciale rol. Een positieve attitude van docenten wat betreft accreditering, vergroot de kans dat de aanbevelingen in de visitatierapporten ook daadwerkelijk worden gerealiseerd.

Onderzoek

De mening van docenten over accreditatie is nog weinig onderzocht. In dit onderzoek, van de Rotterdam School of Management van de Erasmus Universiteit Rotterdam, luidt de onderzoeksvraag: *Onder welke voorwaarden is de hogeschooldocent bereid mee te werken aan het accreditatieproces?* Bereidheid is gedefinieerd als een positieve gedragsintentie ten opzichte van de implementatie van accreditatie in de organisatie, resulterend in pogingen van de hogeschooldocent om aan het accreditatieproces mee te werken (naar Metselaar, 1997).
De onderzoeksvraag is onderzocht in drie opeenvolgende trappen. Voor de eerste trap is een gevalideerde vragenlijst in drie opleidingen binnen Fontys Hogescholen uitgezet tijdens het schrijven van de zelfevaluatie. In totaal zijn 63 kerndocenten uitgenodigd, de respons is 31 (bijna 50%). Duidelijk komt in de antwoorden naar voren dat accreditatie in de ogen van de docenten de werkdruk vergroot. Het werken aan de zelfevaluatie en het voorbereiden van het bezoek van het panel worden ervaren als stressverhogend. Geconstateerd wordt dat de opleiding hulp nodig heeft van kwaliteitszorgspecialisten. Ook op de vraag "Ik kan nu voldoen aan de eisen die het accreditatieproces aan mij stelt" geven de docenten een lage score, dat er op kan wijzen dat men zich onkundig voelt. Aan de andere kant is de loyaliteit van de docenten tegenover de opleiding groot. Men is bereid om zich voor accreditatie in te zetten, daar tijd voor vrij te maken en voelt zich betrokken, maar als de respondenten konden kiezen, zouden zij niet voor accreditatie kiezen.
De laatste vraag van deze vragenlijst betrof de mate waarin de docenten accreditatie vinden passen bij hun waarden. Daarvoor is gebruik gemaakt van een onderscheid binnen kwaliteitsmanagement in vier paradigma's: control, continue verbetering, betrokkenheid en breakthrough (Jouslin de Noray, 2004; Shiba, 2005; Shiba & Walden, 2006). Voor elk van deze paradigma's is een woordpatroon benoemd. Accreditatie werd sterk geassocieerd met het control paradigma (beheersing, efficiency, discipline en loyaliteit), terwijl de docenten de voorkeur geven aan het betrokkenheidsparadigma (teamwork, participatie, duurzaamheid, consensus).

Waardering voor accreditatie

Uit de resultaten van dit onderzoek zijn vervolgens voor de tweede trap zeven stellingen gedestilleerd, die zijn voorgelegd aan 1500 docenten werkzaam op Nederlandse en Vlaamse hogescholen. De respons op deze vragenlijst is 365 (24 %) en komt voor een kwart uit Vlaanderen, voor driekwart uit Nederland. De respons komt uit alle sectoren van het HBO en bevat opleidingen in alle fasen van het accreditatieproces gelijkelijk verdeeld over de groep respondenten. Niet alle hogescholen in Nederland en Vlaanderen zijn vertegenwoordigd. Van de 42 Nederlandse hogescholen zijn er 17 bereikt, van de 22 Vlaamse 12. Nederland ten noorden van de grote rivieren is ondervertegenwoordigd in het onderzoek ten opzichte van het zuiden van Nederland en van Vlaanderen. De respons verdeeld naar sector laat een ondervertegenwoordiging van Economie en een oververtegenwoordiging van Educatie zien.

Docenten zijn loyaal maar ervaren de accreditatie als stressvol en werkdrukverhogend

Tabel 1 Drie paradigma's van kwaliteitsmanagement

Waardenorientatie			
Typerende kenmerken	**1. Beheersing**	**2. Continue verbetering**	**3. Betrokkenheid**
Kwaliteit is:	De mate waarin een geheel van eigenschappen en kenmerken voldoet aan eisen.	Voldoen aan de verwachtingen van de klant en continu verbeteren.	Fitness for purpose De mate waarin voldaan wordt aan de bedoelingen van alle belanghebbenden rekening houdend met hier en nu, daar en de toekomst.
Functie: Verantwoording afleggen	Verticaal		Horizontaal
Basisregels	Een vraaggesprek over (proces)normen "objectief".	Een gesprek over organisatienormen, (ISO 9001:2000), ontwikkelingsfasen, "subjectief", contracten.	Een inhoudelijke discussie over visies, "intersubjectief", sociale en psychologische contracten, interactie, consensus.
Beoordelaar	De inspectie afdeling, de financiers	De klanten	De medewerkers en andere belanghebbenden
Pirsig (1974)	Anorganische waarden	Organische waarden	Sociale waarden
Ginger (1995)	Fysieke dimensie (het lichaam)	Rationele dimensie (het hoofd)	Sociale dimensie (de ander)
Beck and Cowan (1996)	Blauw: orde	Oranje: succes, prestatie	Groen: gemeenschap