



Studentgericht roosteren

Zodat studenten en docenten weer tijd, rust en focus krijgen

5

14 00 UNE PEINTURE PARLÉE
14 00 TEATRINO PALERMO, CINÉMA 2: BORIS CHARMAI Z
16 00 BEAUBOURG-LA-REINE: GILLES GASTON-DREYFUS,
SOPHIE LENOIR ET STÉPHANE ROGER
18 00 PARFUMS POURPRES DU SOLEIL DES PÔLES
20 30 GRANDE SALLE: STEVEN COHEN

20

14 00 UNE PEINTURE PARLÉE
16 00 BEAUBOURG-LA-REINE: LAURENT FRIQUET
ET MARIE-JERRE BRÉBANT

22

14 00 UNE PEINTURE PARLÉE
16 00 BEAUBOURG-LA-REINE: LES KELLERS
20 00 TEATRINO PALERMO: JULIE NIC
20 30 GRANDE SALLE: ELMGREEN & DRA

30

14 00 UNE PEINTURE PAR
16 00 BEAUBOURG-LA-RE
SOPHIE LENOIR ET S
19 00 CONFÉRENCE-PERFO
GUILLAUME DÉSANG

23

14 00 UNE PEIN
16 00 BEAUBOU
GILLES GAS
19 00 CONFÉREN

P5 COM
INSPIRING PERFORMANCE

Het probleem: studenten zijn ontevreden over hun rooster

Studenten willen kunnen vertrouwen op hun rooster. Het moet tijdig en stabiel zijn, zodat ze ook andere zaken als bijbaan, sport en studietijd goed kunnen plannen.

Het rooster is nu één van de zaken waar studenten het minst tevreden over zijn: ze geven het een 3,38 uit 5. En op het mbo is maar 40% er tevreden over.



Het probleem: docenten komen niet toe aan de kern van hun werk

Voor goed onderwijs is een heldere visie nodig - en de tijd om die in de praktijk te brengen.

Het onderwijs is vaak **overgeorganiseerd**. Docenten weten tot op uurniveau wat van hen verwacht wordt. En hebben niet de ruimte en de regie om prioriteiten te stellen.

Gevolg: ze worden taakgericht in plaats van resultaatgericht. Dit gaat ten koste van de kern van hun werk: goed onderwijs.



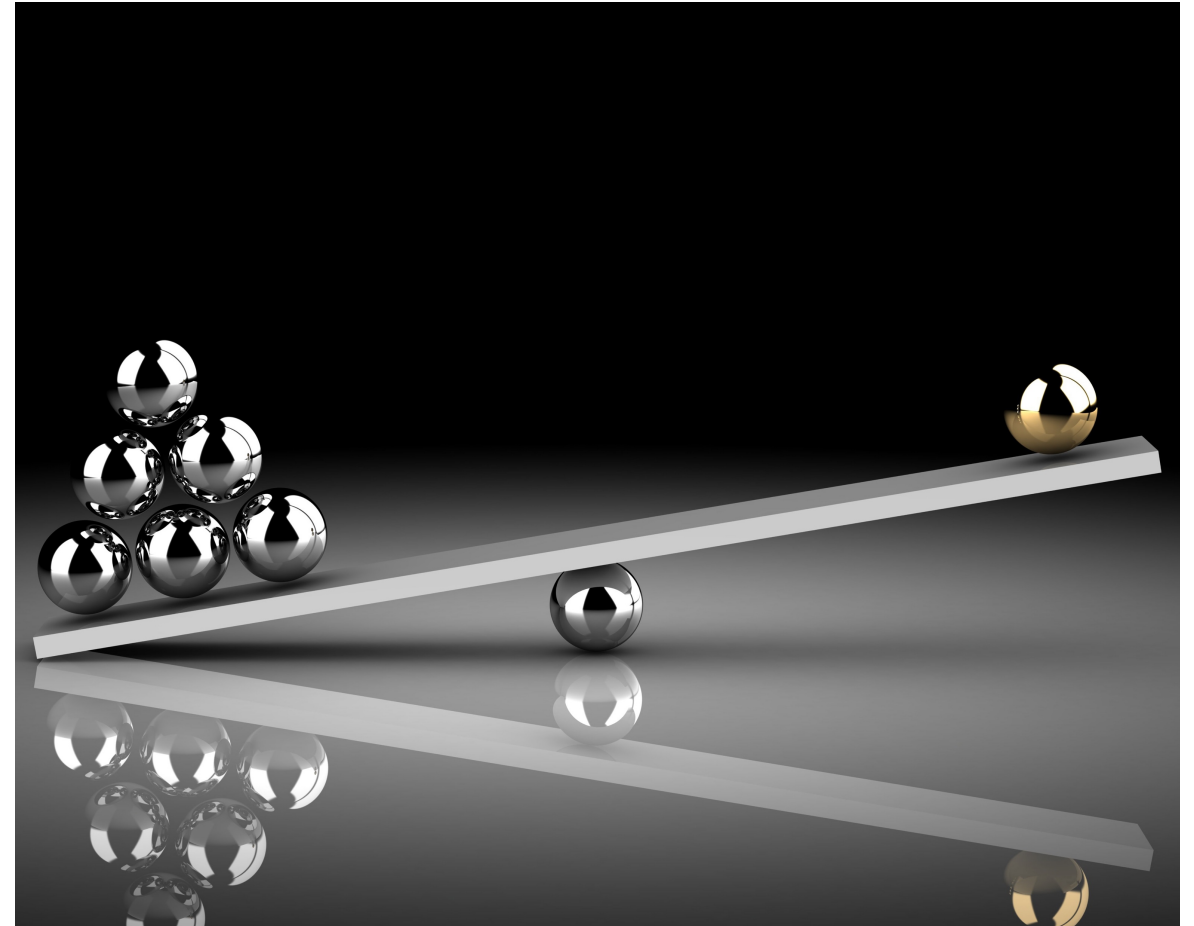
Het probleem: het werk is niet eerlijk verdeeld

De werkdruk voor jonge docenten is onevenredig hoog.

- Jonge docenten staan tot 70% van hun tijd voor de klas.
- Oudere docenten staan soms maar 20% van hun tijd voor de klas.

De gevolgen zijn groot.

- 63% van de starters overweegt in de eerste 5 jaar te stoppen.
- 33% verlaat het onderwijs daadwerkelijk.



De oorzaak: de focus ligt op de docent in plaats van de student

Bij het maken van een rooster staat de docent centraal.

- Het rooster wordt gebaseerd op de beschikbaarheid van de docenten.
- Docenten kunnen op elk moment wijzigingen doorvoeren, zonder rekening te houden met anderen.

Dat lijkt handig, maar het resultaat is een onoplosbare puzzle die steeds verandert.



De oorzaak: medewerkers spreken elkaar niet aan

Medewerkers zijn niet gewend om elkaar aan te spreken op gedrag, werkdruk of kwaliteit.

Dat is deel van de cultuur in het onderwijs. En daardoor lukt het óók bij het rooster niet om te leren en te verbeteren.



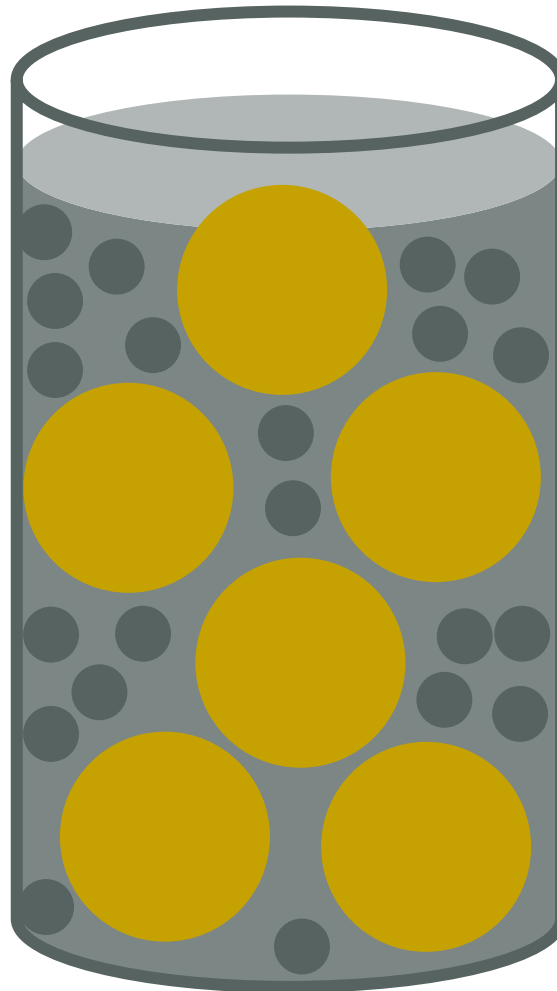
Dat kan anders. Maak de student leidend en creëer tijd, rust en focus voor docenten. Met 65% vrij in te delen tijd en de regie weer waar ze hoort.

De oplossing: het rooster van de student als uitgangspunt

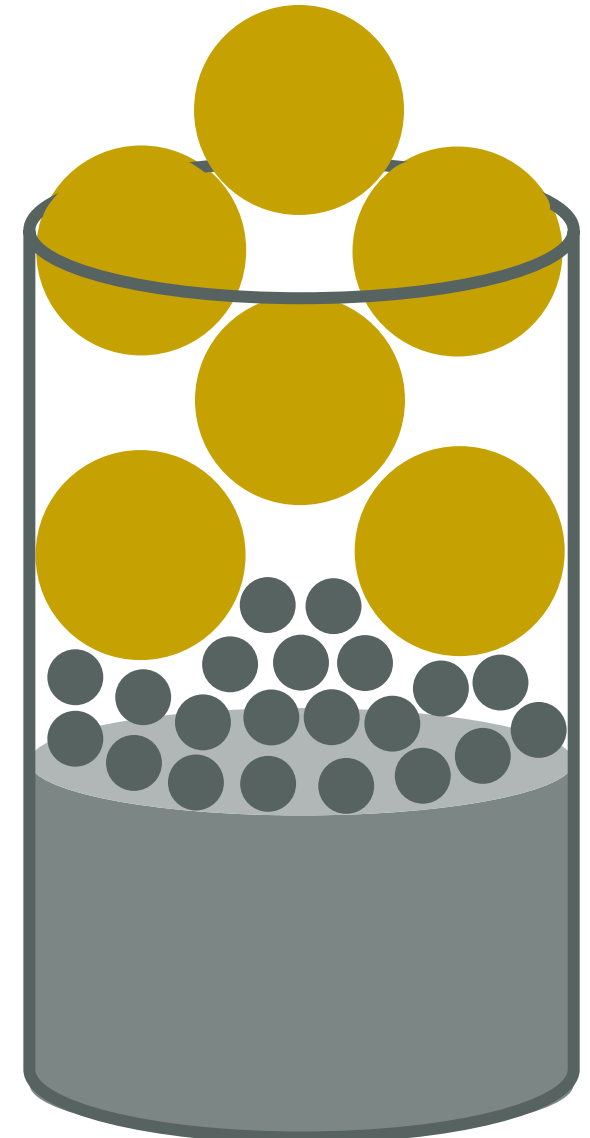
De basis van een goed rooster vormen de taken die:

- het grootst zijn;
- het belangrijkste zijn;
- verplicht zijn.

Concreet zijn dit lessen, toetsen en diplomeringen.



Een goed rooster



Een slecht rooster

In vijf stappen gaan we samen met u aan de slag

1

Verplichte
nummers invullen

2

Ideale
studentenrooster
vaststellen

3

Docent schrijft in
op rooster

4

Rooster
publiceren

5

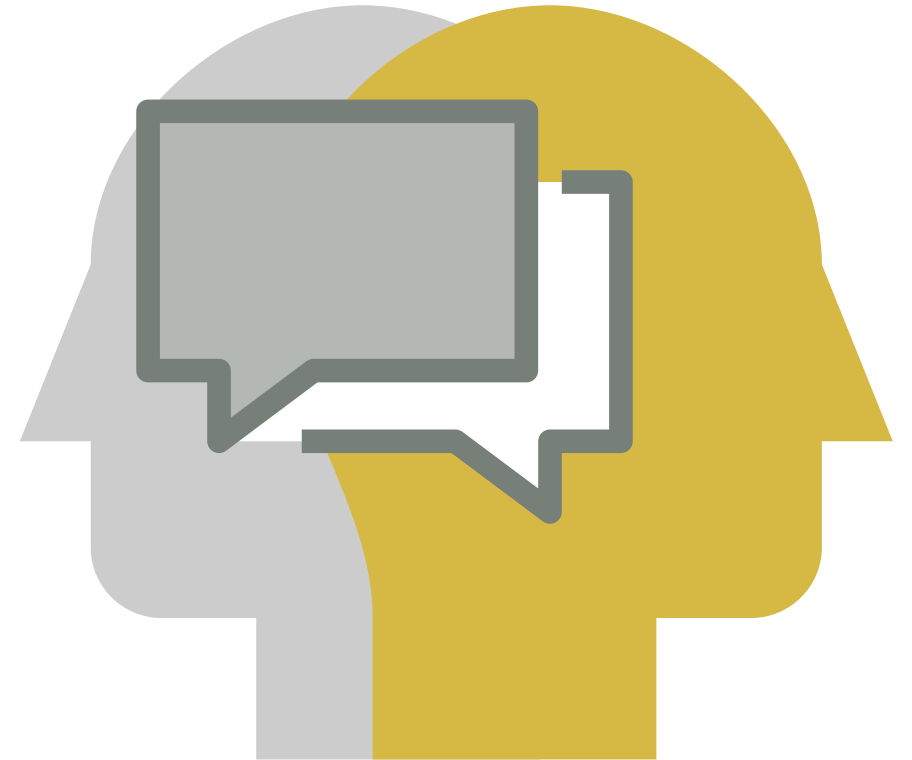
Niet geroosterde
tijd zelf indelen

En tijdens alle stappen zijn we in gesprek

De nieuwe manier van roosteren én ermee werken, betekent een grote verandering voor werkwijze en gedrag.

Docenten kunnen meer autonoom hun agenda invullen. Dat maakt hen resultaatverantwoordelijk in plaats van inspanningsverplichtig. Maar wat moet het resultaat dan worden? Daar praten we vooraf en tijdens de vijf stappen over. Vragen die we bijvoorbeeld stellen:

- Wat is ons doel als docententeam?
- Hoe ziet een evenredige werkverdeling er uit?
- Hoe nemen we beslissingen als we er niet uitkomen?
- Wat is de ideale verhouding contacturen - niet-contacturen?
- Hoe gaan we om met uitval van docenten?
- Hoe gaan we met elkaar om?
- En hoe kunnen we continu blijven verbeteren?



Stap 1: We maken tijdig de kaders helder

Voor 1 april moet een aantal zaken zijn ingevuld. We maken hiervoor een lijst met uw organisatie.



Stap 2: We maken een rooster waarin de student optimaal tot leren komt

Met uw medewerkers bespreken we hoe het ideale rooster voor hun studenten is opgebouwd.

- Veel tussenuren om studenten op school te hebben voor projecten of juist zo weinig mogelijk?
- Theorie 's ochtends en praktijk 's middags?
- Studenten alle dagen op school of juist geconcentreerd op enkele dagen?



Stap 3: Docenten overleggen en schrijven in

De docenten schrijven in overleg met hun collega's in op lessen. Dit is goed te doen, omdat de roosteruren iets meer dan een derde van de totale beschikbare uren vormen.

Bovendien worden interessante zaken besproken:

- Wie kan welke lessen geven of leren geven?
- Wie staat er teveel en wie staat er te weinig voor de klas?
- Waar besteden we onze tijd aan buiten lessen?
- Wie is er flexibel?
- Hoe gaan we om met impopulaire uren?



Stap 4: Het definitieve rooster

Het moment suprême:
Het rooster wordt in ieder geval
vijf weken voor het begin van een
periode gepubliceerd.
Wijzigingen zijn dan niet meer
mogelijk.

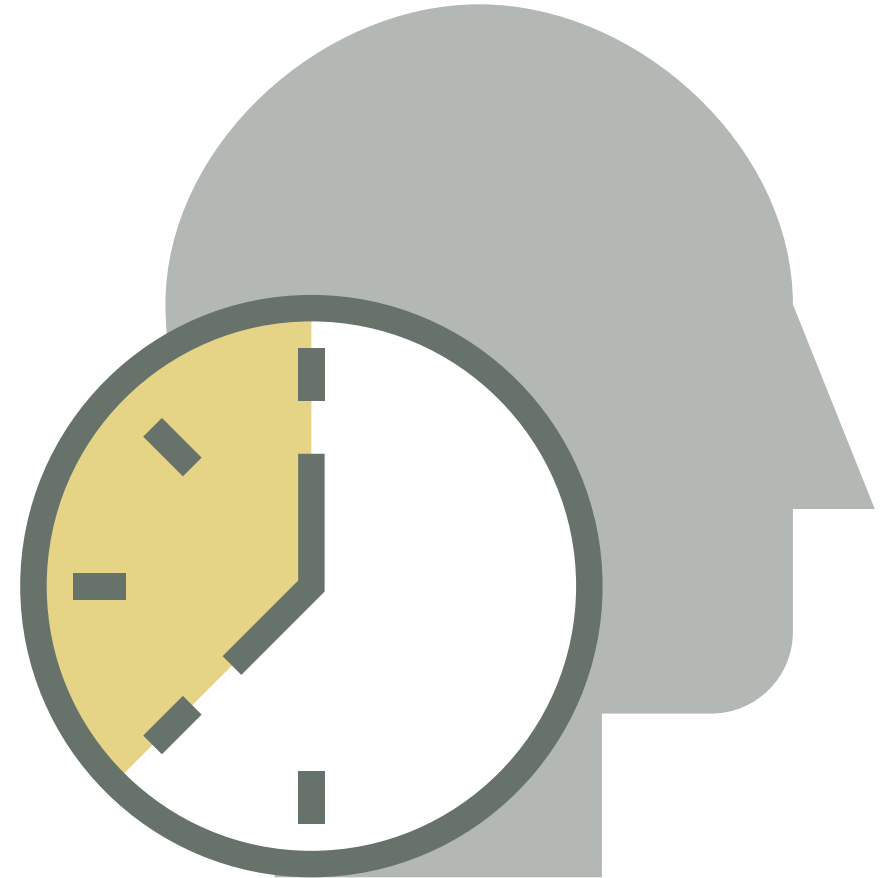
Afzeggen van lessen kan niet,
ruilen wel.



Stap 5: Docenten delen zelf hun flexibele tijd in

Docenten hebben nu 65% van hun agenda om andere taken dan lessen naar eigen inzicht in te plannen. Bijvoorbeeld met commissies, voorbereiding, stagebezoeken, het maken van het curriculum, toetsen beoordelen en administratie.

Overleggen worden hierdoor doelgerichter (ze zijn niet standaard ingepland) én efficiënter.



Resultaat: de kwaliteit is hoger en studenten én docenten zijn enthousiast*

Tijdig lesrooster

- Minimaal 5 weken voor begin periode

Stabiel lesrooster

- Geen wijzigingen na publicatie

Meer autonomie voor docent

- Docent bepaalt welke uren hij lesgeeft
- Maximale flexibiliteit niet-contacturen

Evenredige werkdruk

- Over docenten
- Over de periodes



*Dat is niet alleen onze theorie, dat blijkt ook uit de praktijk. Daarover leest u meer op onze site in [deze casus bij Avans Hogeschool](#).

MANAGING CONSULTANT

Koen Bevers

'Ik bespreek graag
de mogelijkheden
van studentgericht
roosteren met u.'

k.bevers@p5com.eu

+31 6 533 34 850

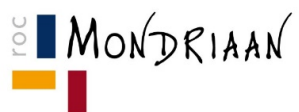


Wij helpen organisaties beter te presteren. Nu en in de toekomst.

Wij helpen onderwijsinstellingen docenten de regie in handen te geven en met meer plezier hun werk te doen, zodat de focus weer op de ontwikkeling van de student komt te liggen.

Dit doen we door samen met de docenten keuzes te maken, en processen en het werk anders en flexibel in te richten, waardoor structureel de werkdruk vermindert en de kwaliteit verbetert.

Wij werken onder andere al voor:



3:1

is de gemiddelde return on investment voor onze opdrachtgevers

65%

is de stijging van de flexibele tijd voor docenten

20%

is de gemiddelde stijging van de klanttevredenheid



P5 COM

INSPIRING PERFORMANCE

www.p5com.eu

+31 (0)35 531 00 62

info@p5com.eu