



Werkdruk in het onderwijs

Wat de oorzaken zijn. En wat u eraan kunt doen.

P5 COM

INSPIRING PERFORMANCE

De werkdruk in het onderwijs ís hoog

Het ziekteverzuim, het aantal burn-outs en de ervaren werkdruk zijn in het onderwijs erg hoog.

- Ziekteverzuim: **6%**
- Medewerkers met burn-outklachten: **20%**
- Medewerkers die de werkdruk onacceptabel hoog vinden: **meer dan 50%**
- Startende docenten die tijdens de eerste 5 jaar overwegen te stoppen: **63%**

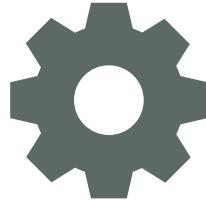


Werkdruk wordt bepaald door drie factoren



Werklast

Wat is de hoeveelheid werk die verzet moet worden? En aan welke kwaliteitseisen moet dat voldoen?



Organisatiegraad

Hoe hebben wij met elkaar het werk georganiseerd? En draait onze organisatie als een geoliede machine?



Individuele Belastbaarheid

Hoe is het gesteld met de fysieke en mentale weerbaarheid van de individuele medewerker?

In het onderwijs is de organisatiegraad de belangrijkste factor

Een gebrekkige organisatiegraad is de belangrijkste oorzaak van werkdruk in het onderwijs. Dat leert onze ervaring bij meerdere Hogescholen en ROC's.

Veel oorzaken van werkdruk hangen samen met onvoldoende samenwerking en teamcohesie, gebrek aan sturing op de werklastverdeling en het elkaar niet durven aanspreken. Heilige huisjes moeten blijven staan.



Organisatorische oorzaken van werkdruk



1. Werkpakket

Het werkpakket is niet afgestemd op leeftijd of ervaring. Er ligt onevenredig veel werk bij de jonge garde. Een beperkt aantal docenten is verantwoordelijk voor de stagiaires. En een beperkt aantal docenten pakt uitgevallen lessen op.



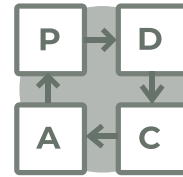
2. Rooster

Het aandeel parttimers met een kleine aanstelling is hoog in het onderwijs, wat het heel moeilijk maakt roosters rond te krijgen en het werk goed te verdelen.



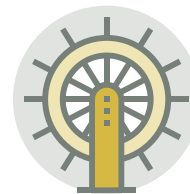
3. Teamcohesie

Er is geen échte samenwerking. Issues worden niet besproken, heilige huisjes en ingesleten routines blijven bestaan.



4. Planning

Meestal kijkt de docent niet verder dan de huidige periode en daarmee worden alle acties per definitie ad hoc. Docenten voelen zich niet ondersteund, maar opgejaagd. Dit komt door gebrek aan overzicht en aan het gevoel iets te kunnen beïnvloeden.



5. Sturing

Veel scholen werken met zelfsturende teams, maar het is onduidelijk wie er in welk team zit, wie nu waarvoor verantwoordelijk is en niemand spreekt elkaar aan.



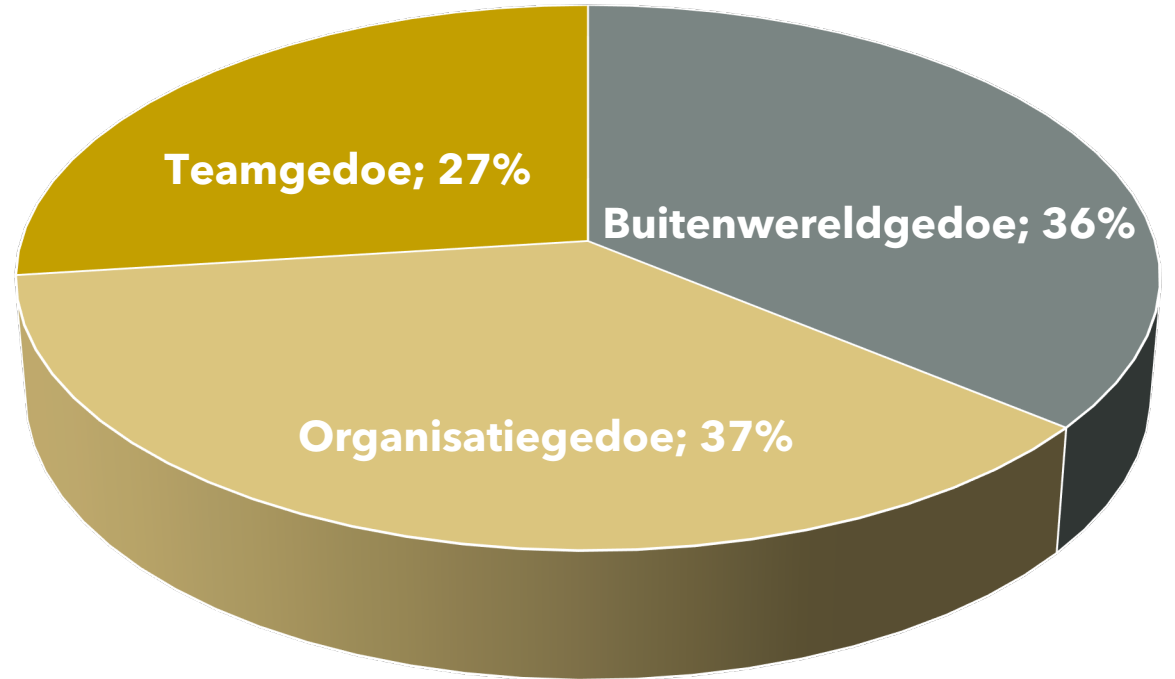
6. Doelgerichtheid

Het is onduidelijk wat de teamdoelstellingen zijn, bijvoorbeeld qua instroom van studenten, in te zetten formatie, en klanttevredenheid. De focus ligt vaak op het afvinken van alle taken in plaats van op het uiteindelijke resultaat

Het goede nieuws is: deze oorzaken liggen binnen de beïnvloedingsfeer

Grofweg **tweederde** van de oorzaken van de werkdruk zijn door ons zelf beïnvloedbaar en weg te nemen.

Dit vraagt wel een verandering in gedrag. En om gedrag te veranderen, is het zinvol om eerst de **omgeving te veranderen**.



**Wij helpen u in 3
stappen met het
verlagen van de
werkdruk**

Zo pakken we dat aan



1

Schets een objectief en
helder beeld van de situatie
én deel dat beeld

2

Bepaal de grondoorzaak
én een aanpak om die
weg te nemen

3

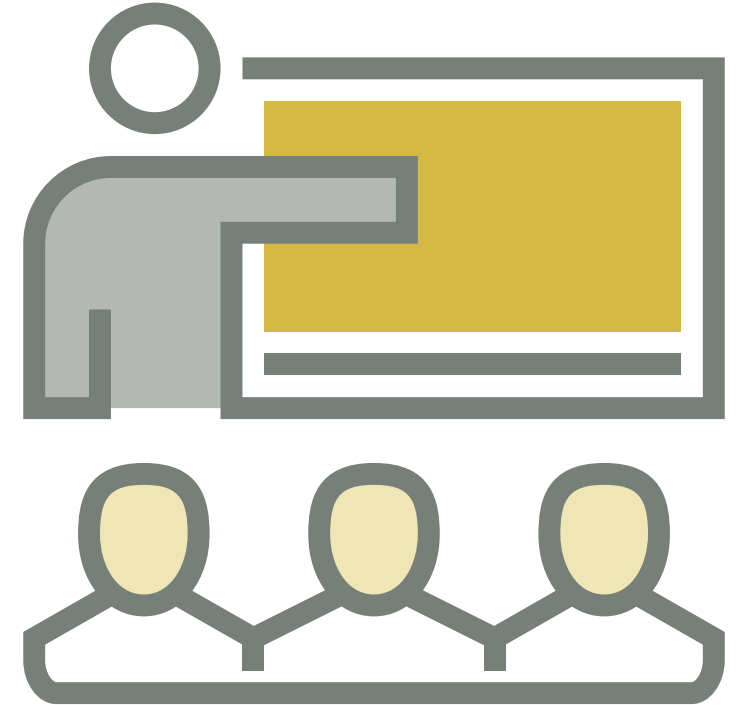
Monitor de
werkdruk en stuur
zo nodig bij

Stap 1: Beeld schetsen en delen

Belangrijk in deze fase is de bewustwording van de betrokkenen van de knelpunten en oorzaken. Dit doen we door:

- een team samen te stellen met een aantal deelnemers uit de betrokken afdelingen en teams
- data, feiten en cijfers te verzamelen
- aan de hand van deze gegevens een analyse van de oorzaken te maken

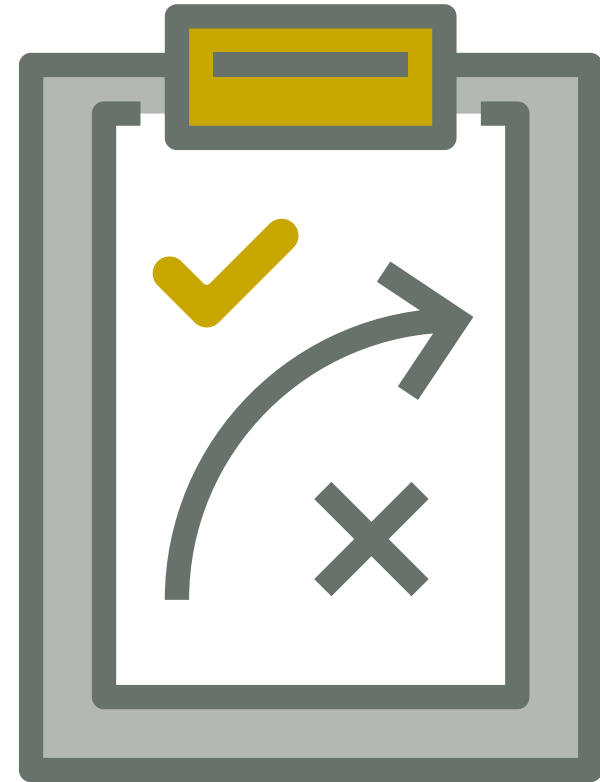
De teamleden delen vervolgens de bevindingen met alle collega's.



Stap 2: Grondoorzaak bepalen en wegnemen

Om effectief de werkdruk te verlagen, moet je niet alles tegelijk willen aanpakken. Focus telkens op één grondoorzaak en neem die weg.

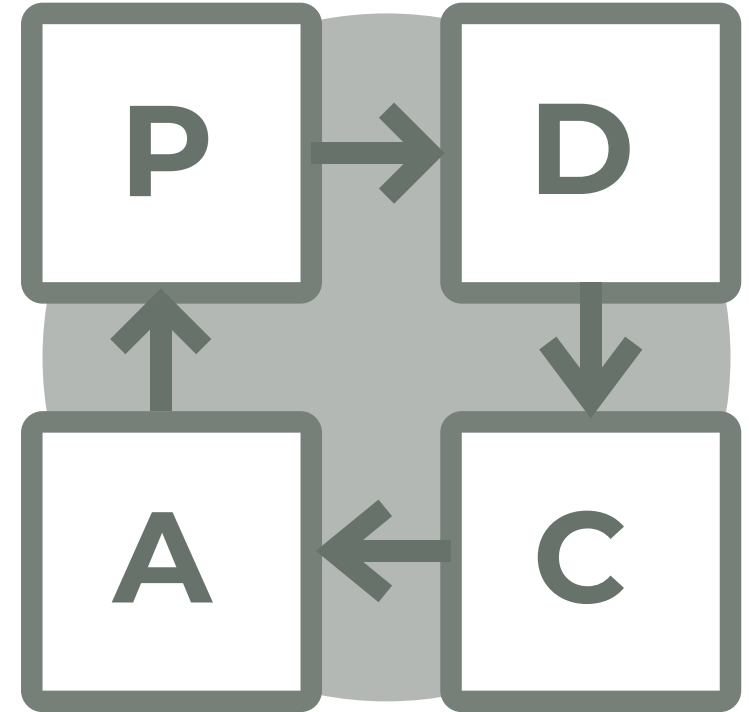
- Ga met het hele team of de hele afdeling aan het werk om de grondoorzaak te achterhalen
- Bepaal wat het eindresultaat van het project moet zijn
- Ontwikkel als projectteam een proces, inrichting of werkwijze die leidt tot het wegnemen van de oorzaak



Stap 3: Monitoren en bijsturen

Wat zijn de laatste stappen om te bereiken dat uiteindelijk de werkdruk afneemt?

- Ga werken volgens de nieuwe processen of met de nieuwe werkwijze
- Zie dat het gedrag mee verandert
- Deel de resultaten met de betrokkenen
- Monitor de werkwijze vier periodes om er routine in te krijgen
- Blijf de werkdruk meten en stuur bij indien nodig



Een case over werkdruk door gebrekkige samenwerking

Op een school wordt grote werkdruk ervaren. Het blijkt dat iedereen het gevoel heeft er alleen voor te staan en veel meer te doen dan de collega's. Interessant: het hele team denkt dat.

We hebben doelen gesteld, deze geprioriteerd en het werk evenredig verdeeld onder de teamleden. Dat gaf direct lucht. Het aanspreken op voortgang en het behalen van resultaat heeft van individuen met een taak echt een team met een gezamenlijk doel gemaakt.

Docent

'Dit was voor het eerst dat we spraken over de echte frustraties in het team.'

Inzetcoördinator

'Het gaat langzaam, maar ik zie dat de houding van mensen verandert, dat we nu samen zoeken naar oplossingen.'

**Bent u klaar om de
eerste stap te zetten?**

**Neem dan contact
op met Koen Bevers.**

MANAGING CONSULTANT

Koen Bevers

'Ik bespreek graag
de mogelijkheden
van bijvoorbeeld
werkdrukverlaging
met u.'

k.bevers@p5com.eu
+31 6 533 34 850

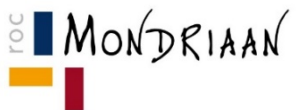


Wij helpen organisaties beter te presteren. Nu en in de toekomst.

Wij helpen onderwijsinstellingen docenten veel meer regie 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

12%

is de gemiddelde stijging van de
medewerkertevredenheid

10%

Meer tijd aan de student en minder aan
organisatorische zaken



P5 COM

INSPIRING PERFORMANCE

www.p5com.eu

+31 (0)35 531 00 62

info@p5com.eu