

Juiste focus in het mbo en hbo

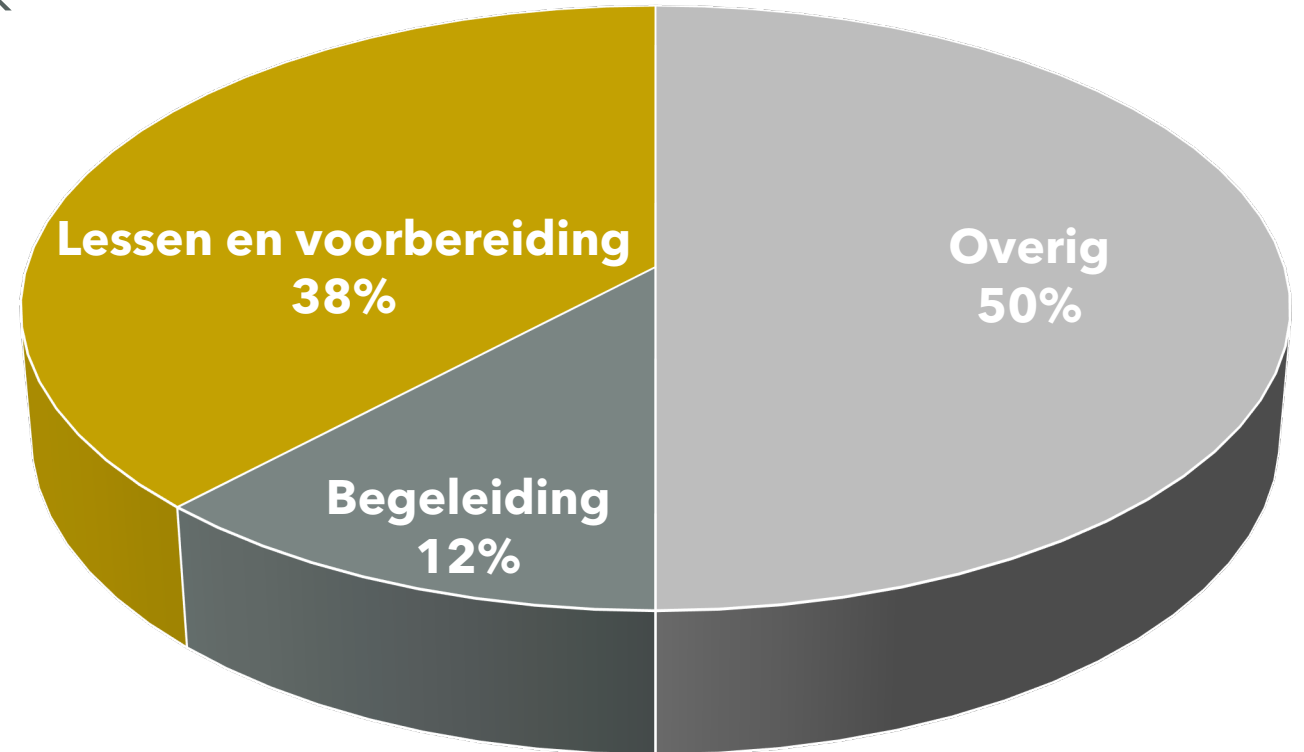
Hoe u meer tijd voor de student maakt én de werkdruk verlaagt

P5 **COM**

INSPIRING PERFORMANCE

Het probleem: we zijn te weinig bezig met de student

Bij een standaard vijfdaagse werkweek is een docent slechts twee dagen bezig met het voorbereiden en geven van lessen, zo blijkt uit onderzoek.



Bron: Obbink (2018), Lott (2017) en P5COM (2018)

We zijn vooral druk met allerlei randzaken

De helft van de week gaat op aan overleggen, administratie en allerhande overige taken.

projecten

curriculum aanscherpen
SLB-gesprekken
roosteren
teamontwikkeling
studentvolgssysteem
bijwerken
stages coördineren
accreditatie
stagebezoek

Minor
voorlichting
LOB
vakgroep
bijeenkomsten

teamoverleg

open dagen

invullen van BDB-uren
voorlichtingen
overleggen met
de leerlijngroep
urenregistratie

Terwijl de student hoge verwachtingen heeft

De student wil meer bereiken, met minder tijd en geld.

Dat betekent:

- werken om rond te komen;
- bouwen aan een goed cv;
- meer competenties ontwikkelen.

Dit vraagt een professionaliseringslag van:

- het onderwijs,
- de organisatie.



En de werkdruk buitengewoon hoog is

Uit onderzoek blijkt dat het ziekteverzuim, het aantal burnouts én de ervaren werkdruk enorm hoog is.

- Ziekteverzuim: 6%
- Medewerkers met burn-out klachten: 20%
- Medewerkers die de werkdruk onacceptabel hoog vinden: meer dan 50%
- Starters die overwegen te stoppen in de eerste 5 jaar: 63%



En er is te weinig focus op het onderwijs

In een poging goed onderwijs te garanderen, slaan we door in procedures en controle.

Docenten hebben geen idee aan wie ze wat wanneer en waarvoor moeten opleveren.

Ondersteunende afdelingen komen niet verder, omdat ze afhankelijk zijn van docenten en op afstand van de werkvloer zitten.

En wat schiet de student daar allemaal mee op?



Waardoor de agenda helemaal vol gepland wordt

De schaalvergroting, de toename van procedures, en het gebrek aan overzicht over taken en deadlines maken dat de agenda volloopt met een onmogelijk strakke planning.

Het ontbreekt de docent aan autonomie bij het invullen van zijn werk en zijn tijd. Daardoor heeft hij nul flexibiliteit in zijn rooster en ruimte in zijn hoofd.



**Dat kan anders. Onze ervaring is dat
onderwijsorganisaties meer kunnen
focussen op de student. Dat ze zeker 10%
meer tijd aan studenten kunnen besteden.
Én meer rust en plezier kunnen hebben.**

De docent krijgt het stuur weer in handen

Samen met de docenten vergroten we de effectiviteit van het team. We kijken wat we kunnen beïnvloeden in structuur en regels en richten dat in naar behoefte van de medewerkers.

We vergroten de tijd die de docent flexibel tot zijn beschikking heeft van 0% naar zo'n 60% door de focus te leggen op studentgebonden tijd.

We creëren overzicht over de zaken die noodzakelijk zijn, of niet te beïnvloeden. En we bedenken een methode waarmee door het jaar heen deze activiteiten efficiënt en effectief opgepakt kunnen worden. Zo krijgt de docent het stuur weer in handen.



De kern van onze aanpak is dat we samenwerken met het team. Sámen maken we een plan van aanpak.

1

Situatieanalyse

2

Terugkoppeling

3

Verbeterpunten

4

**Plan van
aanpak**

Stap 1: Docenten maken met ons een analyse

Organiseren

Hoe is de school, academie of opleiding georganiseerd?

Hoe is het team of het onderwijs georganiseerd?

Wie is waarvoor verantwoordelijk en wie kan wat beïnvloeden of bepalen?



Samenwerking

Wat is de klus die het team moet klaren? Wat zijn de activiteiten? En wie doet wat?

Welke taken dragen bij aan het doel? Hoe is de verdeling over het team? Hoe is de samenwerking?

Hoe draagt het team bij aan het klaren van de klus?



Sturing

Hoe is de aansturing van het onderwijs?

Wat is belangrijk voor student, medewerker en bedrijfsvoering?

Hoe zorgt het team dat wat belangrijk is, ook lukt (bijvoorbeeld roosters op tijd)



Feitelijke onderbouwing van effectieve studentgerichtheid

Stap 2: Docenten delen resultaten met team

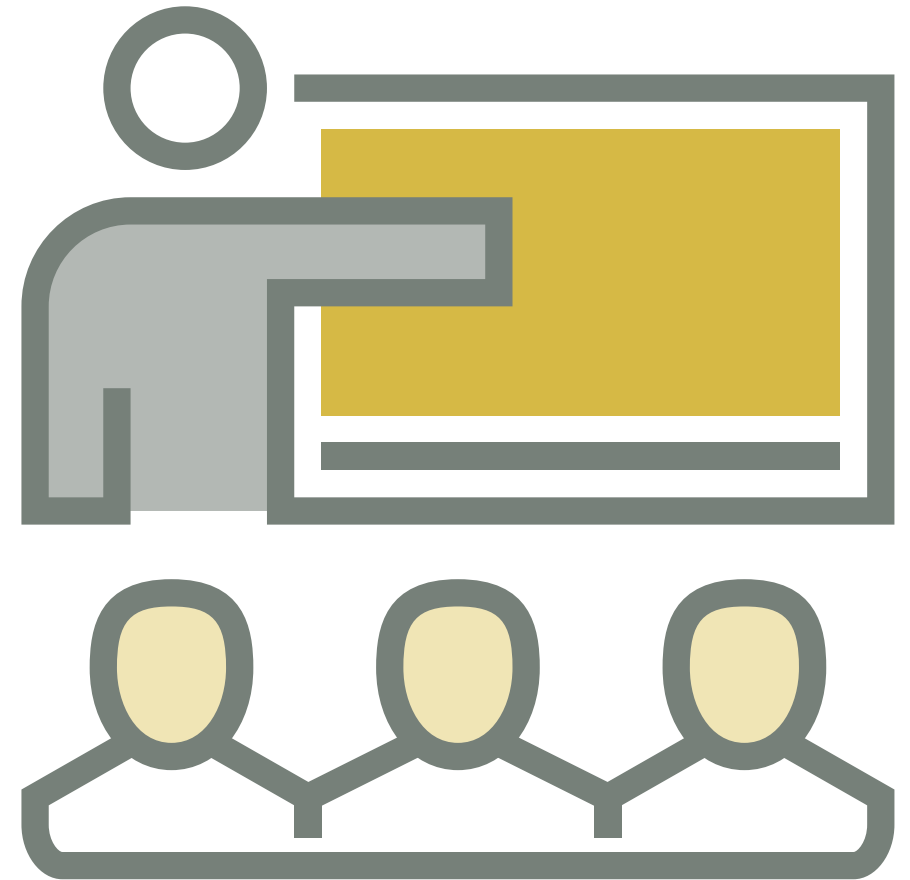
De docenten die de verschillende onderdelen met ons hebben geanalyseerd geven een terugkoppeling aan het team.

In verschillende werkvormen worden de bevindingen besproken en aangescherpt.

Dit is een wezenlijke stap in de aanpak. Het succes van een verbetertraject is afhankelijk van het draagvlak in het team.

De terugkoppeling gaat bijvoorbeeld over:

- Hoeveel staan wij eigenlijk concreet voor de klas?
- Hoeveel tijd zijn we kwijt met overleggen?
- Weten wij hoe andere docenten hun lessen geven?
- Wat is de werkverdeling in ons team?
- Hoe vaak wijzigen wij ons rooster?

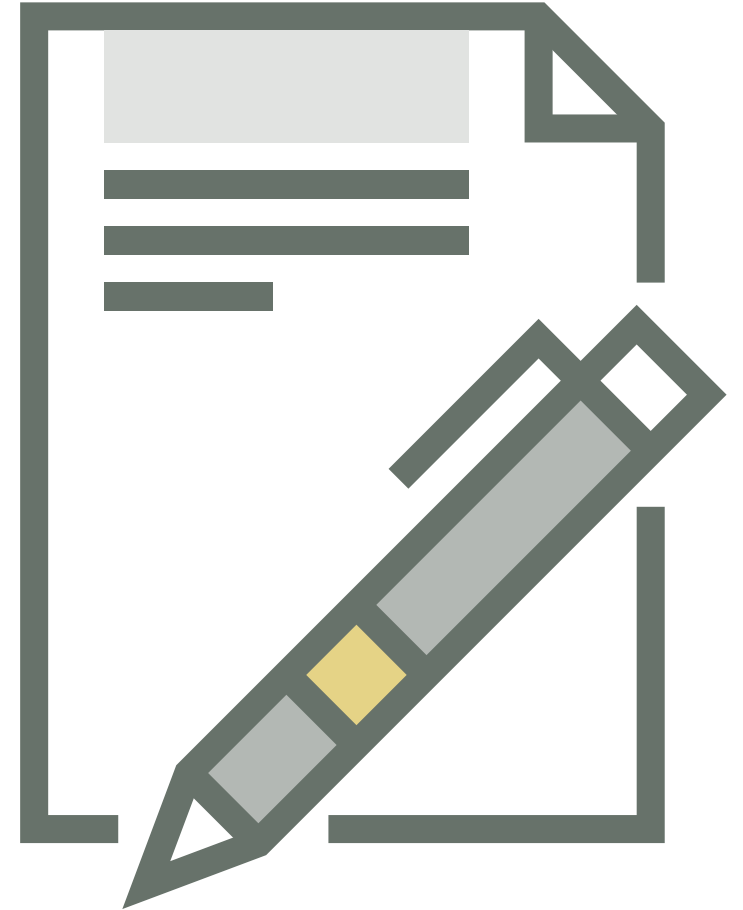


Stap 3: Teamleden vertalen verbeterpunten in een verbetervoorstel

Na de bespreking van de analyse gaan de teamleden in groepen aan de slag om de verbeterpunten te vertalen in een verbetervoorstel. Zij weten als geen ander waar ze dagelijks tegenaan lopen en waar reële kansen voor optimalisaties liggen.

We kijken bijvoorbeeld naar de vraag: Hoe creëer ik tijd om meer aandacht aan de student te geven? Dat betekent:

- óók bepalen wat we niet meer doen;
- afspreken hoeveel tijd we maximaal aan iets willen besteden;
- de taken juist verdelen in het team;
- elkaar aanspreken op de afspraken.



Stap 4: We prioriteren en maken een breed gedragen plan van aanpak

Docenten hebben zelf bepaald wat hun behoefte is en wat concrete verbetermogelijkheden zijn.

Hierin maken we samen een prioritering en vertalen die in een breed gedragen plan van aanpak.

Hierin ziet u wat de verbetermogelijkheden zijn, hoe wij u kunnen ondersteunen, en wat de investering en de resultaten zijn.



Resultaat: focus, meer tijd voor onderwijs, overzicht en een effectief team

Bij andere organisaties haalden we onder meer de volgende resultaten:

Het ideale studentenrooster

- Van 20% flexibel in te delen tijd voor docenten naar zo'n 60%
- Een tijdig en correct rooster zonder wijzigingen

Heldere organisatie

- Overzicht over wat er wanneer verwacht wordt van wie. Ondersteuning van docenten en ondersteuners. Zodat 90% van de deadlines tijdig en goed gehaald wordt.

Werkdrukvermindering

- Een logische inrichting van het team, evenredige werkverdeling, heldere verantwoordelijkheden en een cultuur waarin mensen elkaar aanspreken.



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

**Neem dan contact
op met Paul Arakelian.**

MANAGING PARTNER (OPRICHTER)

Paul Arakelian

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

p.arakelian@p5com.eu

+31 6 203 92 151

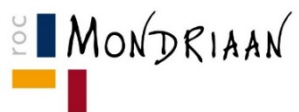


Wij helpen organisaties beter te presteren. Nu en in de toekomst.

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

10%

is de stijging aan direct aan student bestede tijd na afloop van het traject

20%

is de gemiddelde stijging van de studenttevredenheid



P5 COM

INSPIRING PERFORMANCE

www.p5com.eu

+31 (0)35 531 00 62

info@p5com.eu