



**Hanzehogeschool
Groningen**

University of Applied Sciences

n 1^e kwartaal

Van werkdruk naar werkplezier

Begin vandaag

**share your talent.
move the world.**

Met plezier aan de slag

Werkplezier is belangrijk voor ons! Als gedreven en bevolgen docenten zetten we ons in voor onze studenten en de kwaliteit van het onderwijs, maar soms wordt ons plezier overschaduwd door werkdruk. Dit was voor zoveel docenten herkenbaar, dat we het project Werkdrukverlichting Onderwijzend Personeel zijn gestart. Binnen twintig experimenten zochten docenten(teams) nieuwe manieren om werkdruk te verlagen en werkplezier te vergroten. Een aantal inspirerende en praktische voorbeelden van wat je kunt doen, vind je in dit boekje. Soms een grote ingreep, soms iets kleins; voor ieder individueel en ieder team werkt iets anders, maar altijd kun je vandaag (of morgen) beginnen!

De Hanzehogeschool Groningen zet zich ervoor in dat docenten in balans zijn en productief en gelukkig. Daarom spraken we af dat werkdruk en werkplezier een vast punt is op de agenda's van de *schools* en dat iedere school jaarlijks een experiment start om het werkplezier te vergroten. Ideeën zijn en blijven welkom.

Te druk om over je werkplezier na te denken? Lees dit boekje en ga juist aan de slag.



‘Wat kan je morgen doen om het plezier in je werk te vergroten?’

Wie aan collega's vraagt hoe het gaat, krijgt niet zelden het antwoord 'druk'. Op zich is die drukte niet meteen een probleem, maar dat kan het voor sommige docenten wel worden. Hoe zorgen we ervoor dat de docenten van de Hanzehogeschool Groningen in balans zijn, dat ze bevolgen, vitaal, betrokken, productief en gelukkig zijn? En wat kan je als docent zelf ondernemen om je werkplezier te vergroten?

‘Het onderwijs is een sector waar veel burnout-klachten voorkomen’, aldus Klaske Veth, lector Duurzaam HRM. Dat de Hanzehogeschool geen uitzondering is, blijkt wel uit de tweejaarlijkse Werkbelevingsonderzoeken (WBO). Steevast komt hieruit dat docenten voldoening halen uit hun werk, maar ook

dat ze een grote (en stijgende) werkdruk ervaren.

‘Het werk van een docent is hartstikke leuk, maar ook veeleisend, je moet er echt staan’, zegt Veth. ‘Bovendien is er in de jaren steeds meer bij gekomen. Onderzoek doen, de ontwikkeling van

een minor, internationalisering. Het brengt afwisseling, maar als je niet oppast, raakt je werk versnipperd en voel je meer werkdruk dan je lief is.’ Het zit ook een beetje in de aard van de docent, vermoedt Veth. ‘De meesten van mijn collega’s zijn erg bevlogen en nemen geen genoegen met goed genoeg.’



Fundament van je organisatie

Veth doet al jaren onderzoek naar duurzame inzetbaarheid en veerkracht van werknemers. 'De grote les is dat drukte er is en altijd zal blijven. Daar ga je niet heel veel aan doen. De crux zit hem in hoe je met de druk omgaat. Het is een open deur hoor', lacht Veth, 'maar als je de ruimte hebt – en neemt – om je werk zo in te richten dat het bij je past, gaat de druk die je voelt omlaag. En het plezier omhoog.'

In de waan van de dag sneeuwt het nadenken over werkplezier nogal eens onder, realiseert programmamanager Organisatieontwikkeling Monique Hamming zich. 'Maar vitale werknemers zijn het fundament van je organisatie. Om werkplezier te vergroten, moet je er echt tijd voor vrijmaken, de verantwoordelijkheid krijgen en liefst samen met collega's veranderingen doorvoeren. In het project Werkdrukverlichting Onderwijzend Personeel hebben we in 2016 die ruimte georganiseerd. Iedere school kreeg een werkdrukregisseur die de docenten stimuleerde zelf met ideeën te komen. Uiteindelijk is voor negentien experimenten binnen het project tijd en geld vrijgemaakt.'

Succesvol project

Sommige teams experimenteerden met 'Anders samenwerken'. Zij zorgden er bijvoorbeeld voor dat ontwikkelaars van het curriculum daar vier hele dagen voor hadden, waar ze het ontwikkelwerk

'Drukke zal er altijd zijn.

De crux zit hem in hoe je met de druk omgaat.'

normaal tussen de bedrijven door moesten doen. Anderen richtten zich op 'Toetsing': minder toetsen, niet alles in de laatste week van een lesperiode en digitaal toetsen zou het nakijkwerk voor docenten moeten verlichten. Binnen 'Roosteren en inzetplanning' werd gekeken wat er gebeurt als docenten meer op hun eigen vakgebied worden ingezet en meer jaren achtereen hetzelfde vak geven. Tenslotte was er 'Onderwijs met lef', met experimenten om op een nieuwe manier les te geven. Bijvoorbeeld in een workshopachtige vorm waarbij studenten meer eigen verantwoordelijkheid krijgen.

'In de experimenten ging de werkdruk niet echt naar beneden, en in sommige gevallen zelfs omhoog', aldus Veth die met drie collega's de resultaten van de experimenten onderzocht. 'Dat komt waarschijnlijk door het feit dat een nieuwe manier van werken eerst meer werk met zich meebrengt. Toch was het project succesvol, want het werkplezier ging duidelijk omhoog. Docenten kregen echt de ruimte om met eigen ideeën te komen en ze uit te voeren. En bij leidinggevenden staat werkplezier nu ook duidelijk op de agenda, er is serieus aandacht voor.'

Kleine stap, groot plezier

Om die aandacht vast te houden, is werkplezier nu een vast onderdeel in de beleidscyclus van de Hanzehogeschool en in de jaarplannen van de *schools*. De werkdrukregisseurs blijven en het is de bedoeling dat iedere school jaarlijks een nieuw experiment opzet om werkplezier te verhogen. Verder komt er in de PL Academy specifiek aandacht voor wat leiderschap kan bijdragen aan het vergroten van werkplezier. En om meer zicht te krijgen op de werkdruk en het werkplezier onder de docenten, komen er vanaf 2019 meer en specifiekere vragen gericht op werkplezier in het Werkbelevingsonderzoek.

Wat kan een docent zelf doen om het plezier in zijn werk te vergroten? 'Laat je niet weerhouden door je volle agenda, maar denk na over waar jij plezier aan beleeft', adviseert Hamming. 'Ga met je teamleider en met je collega's in gesprek om te zien wat jullie samen kunnen doen.' Ook Veth roept op tot actie: 'Bedenk wat je morgen kunt doen om de lol in je werk te vergroten, stel jezelf een realistisch doel en begin gewoon. Uit de experimenten blijkt dat een kleine stap soms groot plezier geeft.'



**‘Op maandag ga ik
altijd vrolijk en vol energie
naar huis’**

Toen hem gevraagd werd naar een idee om werkplezier te verhogen en werkdruk te verlagen, hoefde Jeroen Loef niet lang na te denken. De docent Strategisch Management & Ondernemerschap en werkdrukregisseur gooide het onderwijs in zijn team op de schop en startte het Startup Lab.

Studenten trekken niet van het ene naar het andere college, maar komen samen in één klaslokaal, een 'dedicated classroom' waar alles gebeurt rond één onderwerp. Loef: 'Vergelijk het met een handvaardigheidslokaal. Daar heb je de materialen, het gereedschap en de kennis, allemaal in een klaslokaal.'

Geen vinkjes maar eigenaarschap

Zijn idee kwam voort uit verbazing over de hoge beoordelingen die hij steeds kreeg van zijn studenten. 'Dit was altijd een 9 of hoger. Dat is leuk, maar het betekent ook dat ik de uitzondering ben', aldus Loef. 'Ik ben gaan uitzoeken wat studenten zo waarderen en dat is eigenaarschap. Ik geef de studenten geen antwoord op hun vragen, maar help ze op weg om zelf een antwoord te vinden. Zo voelen studenten dat ze zelf de eigenaar zijn van hun studie. En dat is een heel ander gevoel dan alleen vinkjes zetten achter losse tentamens om zo te komen tot een bachelordiploma.'

Studenten en twee docenten van de opleiding Ondernemerschap en Retail Management komen in het eerste semester van de studie iedere maandag bij elkaar om in groepjes een eigen bedrijf op te zetten. 'Vakken als ondernemerschap, marketing en organisatiekunde worden in samenhang gegeven en alle kennis is meteen toepasbaar', vertelt Loef. 'Docenten geven geen hoorcolleges, maar gaan in gesprek. En we overleggen

welke gastsprekers we laten komen. Iemand uit het bedrijfsleven om je pitch te oefenen, iemand van de bank voor het financiële deel of een stylist die meedenkt over hoe je je kunt presenteren.'

Vrolijk op maandag

'Ik merk zelf dat ik op maandag, na een dag in het Startup Lab, altijd vrolijk en vol energie naar huis ga. Ik krijg energie van de gesprekken met de studenten, van hun enthousiasme. En ik leer veel van het samenwerken met andere docenten', illustreert Loef zijn verhoogde werkplezier. Zelf ervaart hij ook minder werkdruk dan eerder. 'Het werk is geconcentreerd op de maandag. Dat is veel intensiever, maar ook persoonlijker en ik heb meer echt contact met de studenten. En de rest van de week krijg ik geen losse mails of vragen meer.'

Niet alle docenten ervaren minder werkdruk en meer werkplezier, zegt Loef eerlijk. Het enthousiasme om mee te doen met het experiment was groot.

'Eigenlijk moet je voor goed onderzoek een controlegroep hebben, maar iedereen wilde het Startup Lab proberen', lacht Loef. 'Niet iedere docent blijkt het prettig te vinden om op deze open manier les te geven. En omdat het een experiment is, was iedereen toch best wat tijd kwijt om alles goed voor te bereiden. Maar in het algemeen zijn de meeste docenten enthousiast.'

Niets te verliezen

Loef is voorlopig nog wel even zoet met de 'dedicated classroom'. Andere opleidingen binnen en buiten de Hanzehogeschool hebben interesse om het idee ook in te voeren. Zelf gaat hij een promotieonderzoek doen naar het concept. Wie er iets over wil weten, kan bij Loef aankloppen. En voor wie andere ideeën heeft om zijn werkplezier te vergroten, heeft Loef nog wel wat tips. 'Als de werkdruk heel hoog is, heb je niets te verliezen. Je moet dan iets doen. Ga het gesprek aan met je leidinggevende en zoek veel enthousiaste collega's die mee willen doen.'

'Als de werkdruk heel hoog is, heb je niets te verliezen. Je moet dan iets doen. Ga het gesprek aan met je leidinggevende en zoek veel enthousiaste collega's die mee willen doen.'



‘Ik raak niet in de war van een beetje duidelijkheid’

Zelf gaat hij niet gebukt onder werkdruk, vertelt Paul Hondtong. Hij is technisch specialist hoog- en diepdruk en beheerder van de grafiekwerkplaats op Academie Minerva. ‘Natuurlijk is er vaak veel werk, zeker in het begin van het jaar.’

Dan is alles nog onduidelijk, maar er moet al veel gebeuren en studenten willen allemaal weten wanneer ze in de werkplaats terecht kunnen. Ik vraag met dan weleens af hoe ik dat allemaal op orde krijg. Maar ik werk hier nu 29 jaar. Inmiddels weet ik dat de boel op 1 oktober wel weer op de rit staat.' De cursus nee-zeggen die hij ooit volgde, helpt ook. 'Studenten komen vaak vlak voor een deadline en ik wil ze graag helpen. Maar soms zeg ik toch nee. Ze moeten toch ook leren om goed te plannen.'

Toch is hij blij met het buddysysteem dat een aantal jaren geleden werd ingevoerd. Daarin worden duo's gevormd van een artistiek docent en een technisch specialist. Hondtong en docent illustratie Trudy Kramer werden buddies. 'Ik heb nu één aanspreekpunt. Dat is fijn, want de docenten werken hier meestal maar een halve dag in de week. Die kan ik vaak helemaal niet bereiken om iets af te stemmen.'

Niet meer aanwaaien

En die afstemming is hard nodig, vertelt Hondtong. 'Waar iedereen vroeger het hele jaar een hele dag per week bij mij in de werkplaats zat, komt iedereen nu veel korter. Studenten moeten flexibeler zijn, inspringen op wat de markt van ze vraagt. Ze worden niet meer modefotograaf of zeefdrukker, maar moeten alles kunnen, van filmpjes maken tot vlaggen ontwerpen.' Het onderwijs verandert dus ook. 'We geven

nu meer les in workshops. Op een gegeven moment kwamen de studenten op individuele basis bij mij aanwaaien. Alles was zo flexibel, dat het wel erg onduidelijk werd. Samen met Trudy heb ik nu duidelijke afspraken gemaakt over wie wanneer kan komen. Mooi, want ik raak niet in de war van een beetje duidelijkheid.'

Trudy Kramer, docent tekenen en schilderen en buddy van Hondtong, vindt goed contact nodig tussen de technisch specialist en de inhoudelijk docent eigenlijk heel logisch, vertelt ze. 'Daar zorgde ik altijd al voor. Tekenen ligt dicht bij de techniek, dus de werkplaats is voor mijn vak heel belangrijk. Dat de samenwerking nu formeel in een buddysysteem zit, is wel nieuw. Het is prettig dat Paul en ik een tweetal zijn: we hebben een aanspreekpunt en weten wat we van elkaar kunnen verwachten.' Dat maakt haar werk plezierig, maar van minder werkdruk is door het buddysysteem niet speciaal sprake, aldus Kramer.

Veel ruimte voor initiatieven

Volgens beide buddies is bij de Academie Minerva veel mogelijk om werkplezier te vergroten en werkdruk te verlagen. Hondtong: 'Als je een goed plan hebt, kan het eigenlijk altijd wel. Zo werd mijn collega van de zeefdrukwerkplaats er helemaal gek van toen studenten konden aanwaaien wanneer ze wilden. Ze moest ze vaak wegsturen omdat er maar zeven zeefafels zijn. Samen hebben we een carousel georganiseerd. De ene week komt een groep studenten bij haar, de week erna zitten ze in mijn werkplaats.'

'Er is veel ruimte voor initiatieven van onderaf', beaamt Kramer. Zo werkt ze zelf aan een pilot waarin studenten zelf hun beoordelingsformulier moeten invullen, in plaats van de docent. 'Het is hartverwarmend als een student opschrijft wat je hebt gezegd en wat ze ervan leren. Heel anders dan wanneer je het zelf opschrijft', stelt Kramer. 'En het scheelt veel tijd. Steeds meer docenten gaan dit nu invoeren.'

'Het is hartverwarmend als een student opschrijft wat je hebt gezegd en wat ze ervan leren. Heel anders dan wanneer je het zelf opschrijft'



‘Ik heb plezier in het overleg en de nieuwe materie’

‘Het begon met een sessie in een café over werkplezier’, aldus docent Tom Kuipers. Het hele team van de opleiding Vastgoed & Makelaardij had een functioneel teamtje. ‘Dat was echt een mijlpaal. Onze nieuwe teamleider wilde werk maken van werkplezier en dat teamtje was het startpunt.’

De uitkomst verbaasde niemand. Om te zorgen voor werkplezier moest de werkdruk omlaag. 'We hadden op dat moment 200 eerstejaars, waar we er twee jaar eerder maar tachtig hadden. Het curriculum was aangepast. Lang niet iedereen was tevreden over die verandering, waardoor veel docenten weggingen of overspannen raakten.' De nieuwe teamleider startte met een gehavend team en was vastbesloten om de sfeer te verbeteren. Werkplezier en werkdruk kregen een vaste plek in het teamoverleg.

Mandaat voor maatregelen

Daarnaast ging er een Taskforce aan de slag bestaande uit Kuipers, vier andere docenten, de lector en de teamleider. Het doel: heel minutieus kijken waar in het curriculum de werkdruk verlaagd kan worden. 'Het mooie is dat we het mandaat kregen om ook echt maatregelen te nemen. Daar is niet altijd iedereen blij mee, maar het was heel duidelijk dat er echt iets moest gebeuren', zegt Kuipers. 'Het achterliggende probleem is daarmee nog niet opgelost. In ons werk wordt vooral gestuurd op uren en minder op onderwijskwaliteit. Als je je studenten echt goed wilt helpen of een vak goed wilt opzetten, dan ga je structureel ver over je uren heen. Dat doe ik zelf ook.'

Op zoek naar waar de werkdruk ontstaat, stuitte de Taskforce al snel op de toetsing. 'We hebben in het laatste blok van vorig jaar ingevoerd dat we

alleen nog digitaal toetsen. Daaraan zitten veel voordelen. De toets hoeft niet al weken van tevoren aangeleverd te worden en nakijken wordt veel eenvoudiger.' Geen grote stapel met lange, soms onleesbare verhalen. Maar een programma waarin de lengte van antwoorden begrensd kan worden en dat de punten automatisch optelt. 'Mij bevalt het goed, maar het is wel even wennen. Niet iedereen is er blij mee. We gaan het in ieder geval een jaar proberen en daarna gaan we evalueren.'

Successen vieren

Ook over de maatregelen om het aantal toetsen te beperken, is niet iedereen even enthousiast, merkt Kuipers op. Vakken samenvoegen leidt tot minder tentamens voor meer punten. Dat scheelt nakijkwerk van de docent. 'Studenten hebben ook minder tentamens en meer samenhang', zegt Kuipers. 'Maar het samenvoegen van vakken ligt gevoelig, lang niet iedereen wil dat. Dat begrijp ik, maar voor de

docent kan het ook leuk zijn. We hebben een paar vakken samengevoegd dit jaar, en ik geef daar één van. Met een collega samen heb ik het ontwikkeld. Dat overleg verhoogt mijn werkplezier. Net als het feit dat ik me weer in nieuwe materie moet verdiepen buiten mijn eigen vakgebied.'

De Taskforce is weer opgeheven. Kuipers: 'Onze taak is klaar, het advies is gegeven. Het was soms lastig om draagvlak te krijgen voor de maatregelen, maar toch is het aardig gelukt. We hebben behoorlijk wat maatregelen kunnen nemen, die we overigens nog wel gaan evalueren.' De aandacht voor werkplezier en werkdruk nemen nu een stevige plek in binnen het team. 'Wie last heeft van de werkdruk, heeft de ruimte om het daarover te hebben. Bovendien zijn we ook onze successen meer gaan vieren. Een student die een prijs wint, iemand die spreekt op een congres of een nieuwe accreditatie. We staan er even bij stil.'

'Wie last heeft van de werkdruk, heeft de ruimte om het daarover te hebben. Bovendien zijn we ook onze successen meer gaan vieren. Een student die een prijs wint, iemand die spreekt op een congres of een nieuwe accreditatie. We staan er even bij stil.'



Heb jij PEP in je baan?

'Ik ben gedreven, wil mijn werk goed doen en heb vooral heel veel plezier in mijn werk in de Academie voor Sociale Studies', zegt docent Martine Talens. Daarin is ze niet alleen, zo blijkt steeds weer uit de Werkbelevingsonderzoeken. 'Die gedrevenheid is goud waard, ook voor de studenten. Maar we zien ook dat men veel werkdruk voelt. Hoe houden we de passie in ons werk en zorgen we ervoor dat de werkdruk niet te hoog wordt?'

Een jaar of drie geleden gingen Talens en een paar collega's eens goed met die vraag aan de slag. Ze interviewden hun collega's om erachter te komen wat werkplezier en werkdruk gaf. 'De manier van toetsen, zowel het proces als de inhoudelijke toetsing, kwam naar voren als een grote bron van werkdruk. We zijn de grootste *school*, met enorm veel studenten. Bij de afronding van een vak zitten docenten vaak met 70 verslagen die ze binnen veertien dagen moeten nakijken. En dan heb je ook nog andere vakken', illustreert Talens. Dat docenten meer taken hebben dan onderwijs geven, bleek voor sommigen een welkome afwisseling en voor anderen een bron van stress.

Ruimte voor leuk project

'Waar het management verbaasd over was, was dat er ook uitkwam dat docenten weinig regie ervaren op de invulling van hun baan', voegt Talens toe. 'Leidinggevenden hadden het idee dat iedereen kon aangeven welke taken hij in zijn baan wil terugzien. Maar met name nieuwe collega's gingen er vaak vanuit dat hun taakomschrijving vaststond. Hierover wordt nu beter gecommuniceerd.'

'Heb jij PEP in je baan?' Het is nu een standaardvraag geworden in de functionerings- en beoordelingsgesprekken, vertelt Talens. PEP staat voor Plezier, Energie en Passie. Het geeft de werknemer de mogelijkheid, maar ook de verantwoordelijkheid om zijn werk zelf

zo te sturen dat hij er plezier aan beleeft. Talens: 'In de deeltijdopleiding hebben we ook de afspraak dat onze baan in september nog niet helemaal vol is. Zo is er nog ruimte om later in het jaar ja te zeggen tegen een leuk project. Ik had dit jaar bijvoorbeeld tijd om me in te zetten voor de master Healthy Ageing.'

Stofkam door de regels

Aan de manier van toetsen wordt ook gewerkt. 'Zo kijken we of we meer integrale toetsen kunnen ontwikkelen. In een module geven we dan één opdracht om theorieën uit sociologie, sociale psychologie en ethiek te toetsen. Dat is een win-winsituatie. Studenten leren meer in samenhang en collega's hoeven minder verslagen na te kijken omdat ze verdeeld worden over meer docenten.'

Het PEP-team, bestaande uit Talens en vijf collega's, proberen het werk in hun *school* ook te vergemakkelijken door met de stofkam door de regels te gaan. Ze kregen een subsidie binnen het project Regelluwe school, waarmee ze nu onderzoeken welke regels nodig zijn en welke alleen maar onnodig veel

werk creëren. 'Er zijn enorm veel regels, voor het invoeren van cijfers, toetsen, het schrijven van handleidingen. Om een voorbeeld te geven: tussen het moment dat een student zich inschrijft tot hij hier op de startdag staat, zijn er soms wel tien mensen met die inschrijving bezig geweest. Wat een verspilling!'

Werkplezier is terugkerend thema

Ga met docenten en het management in gesprek over wat werkdruk geeft en hoe collega's zichzelf gelukkig en gezond houden, adviseert Talens iedereen die iets aan zijn eigen werkplezier wil doen. 'Ga in de teams aan de slag om praktische oplossingen te vinden. En zorg dat werkplezier een terugkerend thema is. Ons PEP-team bewaakt dat echt.' Binnen haar eigen team merkt Talens al echt een verschil. 'Als iemand nu zegt dat hij het even niet redt, vragen collega's wat hij anders wil. Mensen zeggen vaker tegen hun teamleider wat ze willen met hun baan. Soms kan dat niet direct, maar het begint ermee dat je het aangeeft.'

'Waar het management verbaasd over was, was dat er ook uitkwam dat docenten weinig regie ervaren op de invulling van hun baan'

Een overzicht van de experimenten

Dedicated classroom

Instituut voor Rechtenstudies

→ Niek Roels

Dedicated classrooms

In studiejaar '16 - '17 hebben we voor verschillende minoren met instapvoorwaarden, de beschikking over vier eigen lokalen (dedicated classrooms) voor de opzet van leerwerkgemeenschappen. Dit biedt flexibiliteit in het onderwijsaanbod waardoor onder meer de motivatie van studenten wordt vergroot, de werksituatie wordt gesimuleerd en beroepsproducten op een hoger niveau worden opgeleverd.

Instituut voor Marketing Management

→ Jeroen Loef

Dedicated classroom

Een experiment met de volgende ontwerpcriteria: taakeigenaarschap, hoeveelheid kleine taken, overleg met collega's en ruimte en tijd om afstand te nemen. De dedicated classroom is met succes ontvangen door docenten én studenten en het is gebruikt als middel tegen werkdruk. Bijkomende voordelen zijn hogere studenttevredenheid en hoger rendement van eerstejaars studenten. Deze onderwijsvorm zal verder worden geïmplementeerd binnen Marketing Management. Uiteindelijk geeft dedicated classroom weer ruimte en tijd aan de leeromgeving.

Academie voor Sociale Studies

→ Roeland Hofstee

Onderwijs nieuwe stijl

In een vast lokaal wordt in twee opvolgende semesters onderwijs verzorgd (de minor Jeugd en de minor Licht Verstandelijke Beperking). Het team (de docenten én studenten) geeft zelf invulling aan de leergemeenschap. Belangrijk uitgangspunt hierbij is dat eigenaarschap van het leerproces ligt bij de studenten. Maatwerk is mogelijk, ook als het gaat om toetsing. De leeruitkomsten blijven gelijk, de weg naar het bereiken van deze leeruitkomsten kan verschillend zijn.

Inzetplanning docenten

Instituut voor Communicatie, Media & IT

→ Ingrid Falkena

Gezamenlijke inzetplanning

Het vervaar

docenten, hogeschooldocenten en teamleiders. Docenten kunnen zelf een voorkeur aangeven voor het onderwijs dat ze graag willen geven. Het doel is het creëren van meer commitment, verantwoordelijkheidsgevoel, rust en een efficiëntere indeling van het werk, waardoor de werkelijke en ervaren werkdruk bij docenten is verlaagd.

Instituut voor Financieel Economisch Management

→ Ruth Beijert

Nieuwe organisatie inzetplanning

werken we toe naar een kernteam van docenten die het blok vormgeven en die de nieuwe docenten in het blok mee kunnen nemen. De eerste verdeling van de lessen wordt lager in de organisatie belegd bij blokcoördinatoren en hogeschooldocenten. Op basis van dit voorstel ontstaat uiteindelijk een breder gedragen inzetplanning en een bemensing van de blokken die voor wat betreft een beperkte groep kerndocenten stabiel is. Gedurende het experiment ontstaan ook interventies die versnippering in het lessenspakket van docenten moeten tegengaan.

Pedagogische Academie

→ Paula Smit

Baanopbouw

Docenten wor

nieuwe studiejaar nauw betrokken bij de invulling van hun baanopbouw. Ze worden geïnformeerd over de planning, ontvangen een overzicht van vacatures van onder andere onderwijs gerelateerde taken, onderzoekstaken en taken in projecten waar ze op kunnen 'intekenen'. Daarnaast wordt de docenten gevraagd om hun persoonlijke wensen met betrekking tot DI-uren, scholing- en verlofwensen aan te geven. Deze wensen worden door de teamleiders, naast de vaste taken (zoals SLB), verwerkt. In een volgende stap worden, onder supervisie van de hogeschooldocenten, de directe onderwijstaken die aan een team verbonden zijn verdeeld.

Nieuwe docenten en buddy systeem

Academie Minerva

→ **Sarianne Breuker**

Buddysysteem werkplaatsspecialisten en docenten

Door docenten en werkplaatsspecialisten als buddy's aan elkaar te koppelen, wordt meer verbinding aangebracht tussen de werkplaatsen en opleidingen. Goede informatie-uitwisseling, heldere taken, gedeelde verantwoordelijkheid en een specifieke focus maken dat er meer gericht gewerkt kan worden en geen energie verloren gaat.

Instituut voor Communicatie, Media & IT

→ **Ingrid Falkena**

Online toolkit en draaiboek voor nieuwe docenten en blokcoördinatoren

Het aantal nieuwe docenten bij de opleiding CMD/IDM groeit heel snel. Er is niet genoeg tijd om nieuwe docenten/ blokcoördinatoren op een gedegen manier in te werken, te ondersteunen. Om dit op te lossen maken we een online toolkit en draaiboek waarin alle relevante informatie te vinden is en kennis met elkaar wordt gedeeld.

Toetsing

Academie voor Verpleegkunde

→ **Binie Kuipers en**

Herman Haverkort

Minder werkdruk door gespreid toetsen

De Lean methodiek wordt toegepast om de 'waardestroom' van toetsing in kaart te brengen en te onderzoeken waar de 'verspilling' zit, zodat dit aangepast kan worden. Dit is een continue proces. Daarnaast zijn ervaringen van docenten uit het eerste leerjaar met 'gespreid toetsen' op basis van een enquête besproken. De uitkomsten worden voorgelegd aan de ontwikkelaars van het curriculum van het 2e jaar. Deze input moet een bijdrage leveren aan het verminderen van werkdruk bij het toetsen in het tweede jaar.

Instituut voor Bedrijfskunde

→ **Delano Maccow**

Toetsing en administratie rondom toetsing

Bij de drie opleidingen binnen het instituut gaan we voor het eerste studiejaar na of de juiste toetsvormen worden gebruikt en of het toetsen zelf niet efficiënter kan. Daarnaast gaan we met de 'stofkam' door de administratie rondom toetsing en beoordeling. Welke stappen in het administreren kunnen we achterwege laten en welke niet, welke richtlijnen voor administreren zijn er en in hoeverre mogen we daarvan afwijken?

Instituut voor Communicatie, Media & IT

→ **Ingrid Falkena**

Efficiënte toetsing

Bij de opleiding HBO-ICT zijn in het onderwijs teveel toetsen opgenomen. Dit leidt tot werkdruk. De toetsen zijn in beeld gebracht

en er zijn gezamenlijk beslissingen genomen over reductie en aanpassing van toetsen. Voor de propedeuse heeft dat tot een aanzienlijke vermindering van het aantal toetsen geleid. Deze werkwijze wordt doorgezet voor de overige jaren van het curriculum.

Instituut voor Sportstudies

→ **Harold Hofenk**

Slimmer toetsen

Na een analyse op de werkzame principes van het eigen toetsgebouw en een benchmark bij vergelijkbare sportopleidingen in Nederland, zijn op een aantal programmaonderdelen aanpassingen op de toetsing doorgevoerd die werkdruk verlagend moeten werken. De toetseenheden zijn efficiënter ingericht, kennen geen dubbelingen meer en zijn meer blended en digitaal gemaakt. De eerste resultaten van deze inspanningen worden nu zichtbaar.

Instituut voor Engineering

→ **Carolien van Holten**

Aangepast studieproces

Door de veelheid aan tentamens die worden aangeboden kiezen studenten vaak om niet aan alle tentamens deel te nemen. Inzet voor projecten verdringt inzet voor de kennis- en vaardigheidsonderdelen, waardoor het kennispeil laag blijft en er veel herkansers zijn. Om de studielast beter te spreiden is besloten vakken te concentreren. Er worden minder vakken aangeboden in periodes van drie weken. Deze intensieve periode wordt afgesloten met een tentamen zodat men zich weer kan concentreren op het volgende vak. Voor tentamens wordt voldoende tijd vrij geroosterd om te kunnen studeren.

Zelforganisatie en autonomie

Academie voor Architectuur,
Bouwkunde en Civiele Techniek

→ Frouke de Boer

Zelforganiserend vermogen

Een experiment om door middel van het zelf organiserend vermogen binnen teams, de te hoge werkdruk te verlagen. Het team van de Buitenwerkplaats heeft het experiment omarmd. Het doel is dat de betrokken docenten meer invloed krijgen bij de keuze van de eigen taken. De docent kan de taak kiezen die hem past, zoals organiserende taken met bijbehorende verantwoordelijkheid of alleen uitvoerende taken met bijbehorende verantwoordelijkheid. Hierdoor ontstaat meer professionele autonomie. Door meer autonomie verwachten we dat de werkbeleving positiever wordt, waardoor de werkdruk verminderd.

En verder.....

Instituut voor Rechtenstudies

→ Niek Roels

Vereenvoudiging procedures Osiris en OnStage

Klachten van de docenten over gebruik van de systemen zijn geïnventariseerd. Handelingen in de (organisatie)processen van Osiris en OnStage zijn aangepast, vereenvoudigd en structureel in de organisatie belegd.

Instituut voor Communicatie, Media & IT

→ Ingrid Falkena

Efficiënte wijze van onderwijsontwikkeling

Docenten van de opleiding HBO-ICT ontwikkelen het onderwijs naast hun dagelijkse werkzaamheden. Dit werkt niet omdat voor het ontwikkelen van nieuw onderwijs concentratie,

Taakbelastingbeleid

Instituut voor Sociale Studies

→ Roeland Hofstee

Taakbeleid uren

We doen onderzoek naar het taken-versus-uren beleid en de werkvorm, de banenplanning. Docenten van de eigen academie, van andere schools en van andere hogescholen worden bevrraagd over dit onderwerp. Het eindproduct is een rapport met aanbevelingen voor de academie (en wellicht voor andere schools) voor studiejaar '17 – '18.

Instituut voor Bedrijfskunde

→ Delano Maccow

Werkbaar, studeerbaar en betaalbaar curriculum

Ieder curriculum zoekt naar een balans tussen de parameters: werkbaar, studeerbaar en betaalbaar. In fase 1 van het experiment is onderzoek gedaan naar de onderliggende indicatoren bij deze drie parameters. De parameters studeerbaar en betaalbaar gelden als randvoorwaarden. Werkbaar staat in het kader van werkdruk centraal. In fase 2 worden oplossingsrichtingen aangedragen voor het werkbaar houden en maken van het curriculum. In fase 3 worden oplossingen daadwerkelijk geïmplementeerd.

focus en samenwerking nodig is. Daarom zijn de ontwikkelaars vier dagen vrij gemaakt en hebben het onderwijs ontwikkeld op een externe locatie. Binnen een paar dagen is het materiaal gereed.

Academie voor

Gezondheidsstudies

→ Ruth van der Wee

Blended learning

De opleiding MBRT is een nieuw curriculum aan het ontwikkelen waarbij blended learning volledig geïntegreerd wordt aangeboden in de studiehandleiding via Blackboard. Op deze manier wordt het onderwijs meer afgestemd op het niveau van de student en kunnen we als opleiding meer maatwerk leveren. Daarnaast

is de verwachting dat de studenten meer tijd zullen besteden aan zelfstudie. Dit zal leiden tot een beter studie rendement en meer werkplezier voor docenten.

Instituut voor Bedrijfskunde

→ Delano Maccow

Werk-Privé balans: de 'Work Life Balancer'

In dit experiment delen we kennis met deelnemende teams door ze te laten reflecteren op hun eigen werk-privé balans. Dat reflecteren doen we aan de hand van verschillende perspectieven op tijd. Hiermee brengen we in kaart wat goed gaat en waarop individueel en op teamniveau mogelijkheden zitten om meer balans te realiseren. Deze mogelijkheden worden op kleine schaal getest en geëvalueerd.

'Van werkdruk naar werkplezier' bevat een aantal inspirerende praktijkvoorbeelden van docententeams die hun werkdruk succesvol hebben verlaagd, met meer werkplezier als resultaat.

Dit is een uitgave van de Hanzehogeschool Groningen, Stafbureau Human Resources

Tekst: Maaike Muller

Fotografie: Luuk Steemers

Vormgeving en Drukwerk: Canon

hanze.nl/werkplezier