

ONTWIKKELAGENDA

Organisatieontwikkeling:
organisatie ten dienste van student

Onderwijsontwikkeling:
toekomstgericht, innovatief onderwijs

Leiderschapontwikkeling:
aansturing teams ten behoeve van de student

MIDELLANGE TERMIJN 6 -2021

1. Een regiegroep samenstellen (verbonden aan bijvoorbeeld expertisegroepen, studentenraad, ondernemingsraad) die zorgt voor verbinding in de uitwerking van de Ontwikkelagenda en adviseert hoe de organisatie zich kan ontwikkelen tot een wendbare en lerende organisatie (met doorontwikkeling van het leerdorpenconcept). Hierbij worden minimaal de thema's LLO, Cultuur, Wet- en Regelgeving (verminderen regeldruk) en Onderwijs betrokken
2. Concreet vormgeven van het model Leren voor de Toekomst (met specifieke aandacht voor de BBL)
3. Stakeholders bij onze besluitvorming betrekken

1. De omvang van de studentenpopulatie stabiliseren op ongeveer 14.000 studenten
2. Ruimte creëren binnen en tussen teams voor innovatie en ontwikkeling van het onderwijs
3. Een pilot opzetten om nieuwe doelgroepen uit het werkveld aan te boren (LLO), gedragen door de afdelingen en in samenwerking met het projectbureau bedrijven & relaties

1. Leidinggevendenden nemen de gezamenlijke verantwoordelijkheid om de Ontwikkelagenda tot een succes te maken. Iedere individuele medewerker draagt hier aan bij
2. Leidinggevendenden inspireren medewerkers om zelfregie te nemen. Dit doen zij door niet te sturen op taken, maar op verantwoordelijkheden en resultaten
3. Iedereen geeft invulling aan creatief (persoonlijk) leiderschap (dit betekent lef tonen: bijvoorbeeld in dialoog met elkaar (binnen en tussen teams), feedback geven en krijgen en leren van fouten)

QUICK WINS 6 -2020

1. Het College van Bestuur stelt een regiegroep samen die zorgt voor verbinding in de uitwerking van de Ontwikkelagenda
2. Zichtbaar maken en verbinden van alle interne en externe bestaande (informele) netwerken/leergemeenschappen die een relatie hebben met de organisatiedoelstellingen. Doel hiervan is dat deze netwerken/leergemeenschappen beter benut worden binnen het college
3. Het besluitvormingsproces inzichtelijk maken en versterken

1. Een fysiek platform inrichten voor studenten, leraren en werkveld om samen te ontwikkelen en successen en ervaringen te delen
2. Alle medewerkers zorgen zelf voor twee bezoeken of ontmoetingen per jaar met anderen om over onderwijs te spreken. Bijvoorbeeld door een (andere) opleiding te bezoeken of deel te nemen aan een leergemeenschap
3. Een organisatiebreed atelier inrichten om de ontwikkeling van T-shaped medewerkers en studenten te bevorderen
4. De lopende pilot keuzedelen/modulair onderwijs voor studenten voortzetten bij meerdere afdelingen en omzetten in beleid

1. We zeggen wat we doen en we doen wat we zeggen: iedereen heeft de verantwoordelijkheid om de acties uit de Ontwikkelagenda levend te houden
2. R&O gesprekken staan in het teken van persoonlijk leiderschap en eigenaarschap. Hieruit formuleert de individuele medewerker concrete doelen en resultaten om dit zichtbaar te maken
3. Leidinggevendenden ondernemen acties om als één team de Ontwikkelagenda uit te voeren

HOUDING / GEDRAG

Lef tonen en gaan doen! Met:

1. Commitment (persoonlijk leiderschap, eigenaarschap, afspraak is afspraak)

2. Respect (vanuit de belangen van de student, de medewerker, het werkveld, het college)
3. Vertrouwen (ruimte geven en nemen, autonomie, veiligheid)

4. Luisteren (begrijpen, doorvragen, aandacht geven)
5. Stimuleren en faciliteren (ideeën, delen van kennis en ervaringen)

MEETBARE RESULTATEN

1. Uiterlijk 1 juli 2020 levert de regiegroep een tussenrapport op met de eerste stappen in de doorontwikkeling van de organisatie
2. Uiterlijk 1 januari 2021 levert de regiegroep het eindrapport op over de doorontwikkeling van de organisatie
3. Uiterlijk 1 juli 2020 is er een overzicht van alle bestaande interne en externe (informele) netwerken/leergemeenschappen die een relatie hebben met de organisatiedoelstellingen
4. Uiterlijk 1 januari 2021 zijn netwerken/leergemeenschappen die een relatie hebben met de organisatiedoelstellingen met elkaar verbonden
5. Uiterlijk 1 juli 2020 is vastgelegd hoe het besluitvormingsproces binnen het college is ingericht en hoe we stakeholders hierbij betrekken

1. Iedereen zet zich continu in om minder regels en controle te realiseren en werkgeluk te bevorderen. Dit wordt zichtbaar gemaakt in bestaande evaluaties, enquêtes en onderzoeken (bijvoorbeeld medewerkerstevredenheidsonderzoek en evaluatie 'Van werkdruk naar Werkgeluk')
2. Uiterlijk 1 juli 2020 is er een fysiek platform waar successen en ervaringen gedeeld kunnen worden
3. Uiterlijk 1 juli 2020 is er een atelier voor de ontwikkeling van T-shaped medewerkers en studenten
4. Uiterlijk 1 juli 2020 is het beleid m.b.t. keuzedelen bijgesteld. Uiterlijk 1 juli 2021 is het nieuwe beleid over keuzedelen collegebreed geïmplementeerd
5. Uiterlijk 1 juli 2020 zijn alle medewerkers gestart met een bezoek of ontmoeting met anderen om over onderwijs te spreken. Uiterlijk 1 juli 2021 hebben alle medewerkers twee bezoeken of ontmoetingen gehad om met anderen over onderwijs te spreken. De ervaringen zijn teruggekoppeld naar het team

1. Voor 1 juli 2020 is er binnen de teams een dialoog gevoerd over de Ontwikkelagenda en hebben alle teams minimaal één concrete vervolgstap geformuleerd die effect heeft op het succes van de student
2. De Ontwikkelagenda komt op de agenda van het Leiderschapsprogramma
3. De concrete uitwerking van de Ontwikkelagenda komt terug in de (evaluatie van de) meerjarenplannen van de afdelingen. Deze wordt jaarlijks voor 1 juni besproken met het College van Bestuur
4. Het College van Bestuur koppelt minimaal drie keer per jaar (april, juli, december) de stand van zaken terug aan de gehele organisatie
5. Uiterlijk 1 juli 2020 is een platform waar iedere medewerker verbetervoorstellen kan indienen die als pilot kunnen worden opgepakt. De opbrengsten hiervan worden gedeeld met de gehele organisatie