

Stakeholders & Stakeholder dialoog

Waarom?

Stakeholders zijn in onze ogen de kern van de organisatie. Zonder hen hebben wij geen bestaansrecht. Het is voor ons van groot belang om altijd in gesprek te blijven met onze stakeholders. Op deze manier voorzien wij dat wij het meeste van waarde kunnen zijn en slagen in onze missie.

Onze stakeholders hebben een actieve bijdragen aan het ontwerp van onze strategie en de evaluatie van onze gerealiseerde impact. We leggen je graag uit hoe die actieve bijdrage eruit ziet.

Onze stakeholders

1. Docenten
2. Studenten
3. Scholieren
4. Schoolleiding
5. Externe partners

Stakeholderdialoog

1. Docenten

Wij hebben in de periode februari 2022 tot en met juni 2022 een grootschalig uitgevoerd om de (ondersteunings)behoefte van docenten in kaart te brengen. Hiermee wilden we beter begrijpen waar de drempels, motieven, wensen en voorkeuren van docenten liggen. Met deze kennis kunnen we vervolgens onze ondersteuning zo effectief mogelijk maken en kennis delen met belangrijke partners. Daarnaast biedt het mogelijkheden tot nieuwe samenwerkingen met scholen.

Ruim 400 docenten hebben meegedaan aan ons onderzoek. Veruit het grootste gedeelte is kwantitatieve input, maar er zijn daarnaast tientallen diepte interviews gehouden.

Voor het onderzoek hebben we samengewerkt met TeacherTapp, die dagelijks 1100 docenten bereikt via een app met een aantal vragen en de lerarenopleiding van de Universiteit Utrecht waarmee we in samenwerking een klein wetenschappelijk onderzoek gaan opzetten.

Daarnaast zijn we in gesprek met docenten op scholen waar we al mee samenwerken. We bezoeken periodiek (minstens elke maand) scholen waarin we meelopen met docenten en gesprekken voeren in de personeelskamer om zo beter te begrijpen wat wel en niet goed werkt en waar we nog kunnen verbeteren. Ook vragen we met enige regelmaat om input via enquêtes.

2. Studenten

We vragen onze studenten om actief mee te denken met onze strategie. We halen dit ten eerste bij alle studenten op door elk halfjaar een grote shs evaluatie te doen, waarin we vragen naar hun algemene verwachtingen van shs, en hun wensen en ideeën. Met deze input gaan we aan de slag om een nog betere werkgever te zijn.

Daarnaast vragen we alle docentassistenten om maandelijks een evaluatie in te vullen over hoe ze het werk op hun specifieke school ervaren. Hierin vragen we door naar hoe ze de communicatie ervaren, welke impact ze denken te maken en hoe de aansluiting tussen studenten en scholen/docenten nog beter kan. Onze bijlesdocenten vragen we na het afsluiten van elk bijlesprogramma (elke 15 weken) een evaluatie in te vullen met de vraag of ze nog ideeën hebben om een volgend programma nog beter te laten verlopen.

Tenslotte hebben we recentelijk een aantal projectteams opgezet:

- Medezeggenschapsraad: We vinden het belangrijk dat iedereen kan meepraten over de toekomst van shs. De medezeggenschapsraad bestaat uit een groep studenten die met ons meedenkt en ons adviseert over de belangen van studenten.
- Diversiteit & Inclusie team: Iedereen is anders, en juist die verschillen helpen ons om een betere organisatie te worden. Het D&I team doet onderzoek en waarborgt dat iedereen zich veilig en gewaardeerd voelt in onze organisatie.
- Academy poule: Een groep studenten die zelf al veel ervaring hebben als docentassistent, of zelf bijvoorbeeld een educatieve minor/lerarenopleiding hebben gedaan, werken mee aan de shs academy. Zij ondersteunen bij de organisatie van trainingen, of ontwikkelen en geven die zelf!

3. Scholieren

We vragen de scholieren om, net als de bijlesdocenten, na elk afgerond bijlesprogramma een evaluatie in te vullen. Hierin leren we wat er goed ging, wat er beter kan en ontvangen onze studenten ook specifieke feedback.

Tijdens onze schoolbezoeken spreken we ook met leerlingen die samen met onze docentassistenten werken. Hier halen we inzichten uit die we meenemen naar het verder aanscherpen van onze strategie.

4. schoolleiding

We spreken schoolleiders aan het begin, midden en einde van elke opdracht. In het eerste gesprek hebben we het over hun uitdagingen, verwachtingen en wensen. In de gesprekken daarna evalueren we of we hebben kunnen voldoen aan hun wensen en verwachtingen en of we een impact maken op de uitdagingen die ze ervaren.

Zo organiseren we komend jaar (eind 2022) met verschillende scholen een brainstorm over de inrichting van onze dienst in de toekomst. Hierin onderzoeken we hoe we de komende jaren zo goed mogelijk kunnen blijven aansluiten op hun behoeften. De eerste sessie is gepland in oktober 2022.

5. Externe partners

shs zoekt actief de samenwerking met (publieke) organisaties. Dergelijke samenwerkingen bieden de mogelijkheid om onze plannen breder te trekken dan enkel samenwerkingen met scholen. Wij geloven dat beleidsmedewerkers, ambtenaren en andere organisaties actief moeten worden betrokken om onze missie daadwerkelijk te kunnen behalen. Wij nodigen (samenwerkings)partners daarom ook pro-actief uit om kritisch met ons mee te denken of om samen te werken.

Zo is shs één van de initiatiefnemers van het landelijke consortium studenteninzetopschool (SIOS). Dit platform biedt een onderdak aan alle not-for-profit (d.w.z.: winst is geen doel)

partijen die vanuit een samenwerking met een lerarenopleiding onderwijsondersteuning bieden aan scholen. Middels dit platform wordt er samengewerkt met de VO-raad. De functie van dit platform is kennisdeling en het terugdringen van het lerarentekort in het voortgezet onderwijs. Daarnaast is er via het platform met succes een beurs gewonnen over de effect van de inzet van docentassistenten op school¹. Tegelijkertijd biedt het platform ruimte voor discussie en strategische invulling op het gebied van prijsbepaling, het aantrekken van studenten tot de lerarenopleiding en het ontwerpen van trainingen voor studenten.

Verder hebben wij afgelopen jaar samen met de ChristenUnie en SIOS een motie ingediend over het plan om studenten te begeleiden naar een bijbaan in het basis- of voortgezet onderwijs ([bekijk hier de volledige motie](#))². De motie werd aangenomen en nu zijn we in gesprek met het Ministerie van OCW over het verbreden van het succesvolle initiatief SloS. Zaken waar we naar kijken zijn het uitbreiden van het initiatief naar het basisonderwijs, het verder onder de aandacht brengen van bijbanen in het onderwijs bij studenten en not-for-profit initiatieven die het onderwijs ondersteunen onder de aandacht brengen bij scholen.

Daarnaast werken we samen op lokaal niveau in het *stadsnetwerk gelijke kansen* in Utrecht om te kijken naar betere gelijke kansen in het VO en PO in de gemeente Utrecht.

Wat levert dit concreet op?

Het voeren van al deze dialogen leveren ten eerste veel inzichten op voor de organisatie. We zijn jong en weten dat we nog veel te leren hebben. We zetten graag op een rijtje welke inzichten we hebben opgedaan en hoe we die concreet hebben vertaald naar een verandering in onze strategie en manier van werken.

Het definiëren van impact: Dankzij de vele gesprekken en metingen die wij tot nu toe hebben gevoerd weten wij beter wat daadwerkelijk leeft onder iedere doelgroep. Dit geeft ons een beter beeld op wat voor hen belangrijk is en welke waarde wij concreet toevoegen. Dit heeft ook geresulteerd in het opzetten van de huidige constructen die wij definiëren als impact voor iedere doelgroep. Wij zijn ons er bewust van dat dit mogelijk gedurende de komende jaren nog zal veranderen. Immers blijven we altijd leren door met hen in gesprek te blijven.

Het verbeteren van onze DA-dienst: Op basis van tientallen gesprekken met docenten hebben we nu voor elke opdracht die we starten een aantal basisvoorwaarden gesteld. Deze basisvoorwaarden zijn nodig om de interne communicatie goed te laten verlopen, verwachtingen duidelijk te maken en échte impact te kunnen maken. De basisvoorwaarden zijn als volgt:

- Met docenten in gesprek over hun behoefte voordat een opdracht start. We hebben gemerkt dat het lastig is om een opdracht volledig goed op te starten alleen op basis van gesprekken met schoolleiding. Het is nodig om docenten zelf te spreken en, te weten waar hun exacte uitdagingen liggen om de juiste match te kunnen maken met

¹ <https://www.nro.nl/onderzoeksprogrammas/effectmeting-kansrijke-interventies-het-po-en-vo>

² In het vervolg van deze motie is er de [motie Futselaar](#) ingediend om te kijken hoe NPO-subsidies niet direct leiden tot een vergrote machtspositie van commerciële onderwijsaanbieders.

docentassistenten. Zo wordt onze dienst geen top-down “management-oplossing” maar een zeer gewaardeerde toevoeging aan de school.

- Op elke opdracht is er een Team Captain aanwezig: een Team Captain (TC) is het eerste aanspreekpunt voor zowel studenten als docenten op de school. De TC bekommert zich vooral over dag-tot-dag zaken, zoals het rooster, het ziekmelden van studenten of specifieke vragen van docenten.
- Een nieuwe opdracht mag met maximaal 10-15 onervaren DA's starten. We hebben gemerkt dat als er meer dan 15 onervaren DAs op één opdracht samen starten, er te veel onduidelijkheid is voor zowel studenten als docenten.
- We kunnen een informatiecampagne doen op elke school. Docenten geven het aan niet altijd duidelijk te vinden wie we zijn en waarvoor ze exact een beroep kunnen doen op onze studenten. Een eenmalige informatieavond is niet voldoende: herhaling is belangrijk. We willen de eerste 3 maanden van elke opdracht een informatiecampagne doen onder het docententeam.

Omgooien van Academy: Alle studenten die bij ons starten ontvangen een interne opleiding. Zo waarborgen we kwaliteit naar onze scholen en bieden de studenten de kans om zich verder te ontwikkelen, en met veel zelfvertrouwen aan de slag te gaan. Wel merkten we door de gesprekken met studenten en uit onze enquête resultaten dat hierin nog veel te verbeteren viel. We deden de volgende inzichten op:

- We geven waardevolle trainingen, maar de kennis wordt eenmalig aan de studenten aangeboden en ze kunnen de kennis niet makkelijk terugzoeken op een later moment. De kennis zakt daardoor snel weg. Ook kunnen alle onderdelen maar redelijk kort en oppervlakkig behandeld worden.
- Tijdens de trainingen is er weinig tijd/ruimte om echt te oefenen en daarmee ook weinig tijd/ruimte voor persoonlijke feedback en ontwikkeling.
- Er is weinig ruimte voor differentiatie van onze studenten: de een heeft al veel ervaring door eerdere bijbanen, voor de ander is dit de eerste keer dat ze in het onderwijs iets gaan doen. Daar kunnen we momenteel niet goed recht aan doen.

We hebben een nieuw plan ontworpen voor onze interne opleiding/academy:

- We creëren een online kennispaneel waar we met tekst en korte filmpjes uitleg geven over belangrijke onderdelen van didactiek, pedagogiek en klassenmanagement. Zo hebben alle studenten op elk moment, en vanuit elke locatie, toegang tot kennis. Deze kennis oefenen we in rollenspellen op kickstartdagen.
- We organiseren intervisies, waarin we ruimte bieden voor studenten om te leren van persoonlijke ervaringen en lastige situaties.
- We organiseren masterclasses over een breed scala aan onderwerpen om kennis te verbreden.
- We creëren een persoonlijk profiel voor elke student, zodat hij/zij eigenaarschap krijgt over zijn/haar eigen leertraject.

Arbeidsvoorwaarden voor ons personeel: Dankzij het inchecken bij onze studenten hebben we ook kleinere, maar net zo belangrijke, veranderingen doorgevoerd. Met name in onze arbeidsvoorwaarden zijn een aantal zaken aangepast:

- Hogere reiskostenvergoeding: door de inflatie stegen benzineprijzen stevig. Om onze studenten die met een auto reizen daarin tegemoet te komen, hebben we onze reiskostenvergoeding verhoogd van 0,19 naar 0,22 cent per kilometer.
- Beloningssysteem voor opgedane kennis van studenten: We vinden het belangrijk om onze studenten te belonen voor de kennis die ze opdoen. We hebben daarom een beloningssysteem opgezet waarin studenten in totaal 1 euro omhoog kunnen in hun uurloon als ze aanwezig zijn geweest bij de Academy Kickstartdagen.
- Flexibel in te zetten feestdagen: Niet iedereen viert kerst of hemelvaartsdag. We vinden het outdated dat iedereen op die dag vrij is, maar geen vrij zou hebben op het suikerfeest. We hebben het advies van onze medewerkers opgevolgd om een flexibel feestdagen beleid te voeren: iedereen krijgt dezelfde hoeveelheid feestdagen, maar je mag die op een andere dag inzetten als dat beter voor jou werkt