

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. Zo zijn wij het meeste van waarde in het nastreven van onze missie.

Onze stakeholders leveren een actieve bijdrage 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 voeren gesprekken met docenten op de scholen waar we mee samenwerken. We bezoeken minstens eens per maand de scholen. We vragen docenten dan actief om input en feedback. Ook vragen we met enige regelmaat om input via enquêtes.

Daarnaast hebben we in de periode februari 2022 tot en met juni 2022 een grootschalig onderzoek 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. Op basis van deze kennis hebben we onze ondersteuning aangescherpt. 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.

2. Studenten

We vragen onze studenten om actief mee te denken met onze strategie. Onze regiomanagers staan in dagelijks contact met onze studenten waarin er laagdrempelig om feedback gevraagd wordt. Daarnaast vragen we al onze studenten elk jaar een grote vragenlijst in te vullen. Hierin willen we weten hoe zij het werken bij ons ervaren en welke ideeën zij hebben om ons werk te verbeteren. Deze resultaten delen we elk jaar in onze impact jaarrapporten.

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.

3. Scholieren

We vragen de scholieren om evaluaties in te vullen. Bij de bijlessen is dit, na elk afgerond bijlesprogramma, bij de docentassistent opdrachten is dit eens in het halfjaar. 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.

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.

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 deze dialogen levert 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

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

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 docentassistenten. Zo wordt onze dienst geen top-down “management-oplossing” maar een zeer gewaardeerde toevoeging aan de school.
- Op elke opdracht waar meer dan 6 studenten zijn 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 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 verhoogt van 0,19 naar 0,22 cent per kilometer.
- Flexibel in te zetten feestdagen: Niet iedereen viert kerst of hemelvaartsdag. We vinden het ouderwets 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 en je mag die inzetten op een dag dat jij vrij wilt nemen.