











De paradox van groei

Paranceren
en innovatie
en traditie

gse
tober

Platform
**Medez
eggen
schap**
MBO



























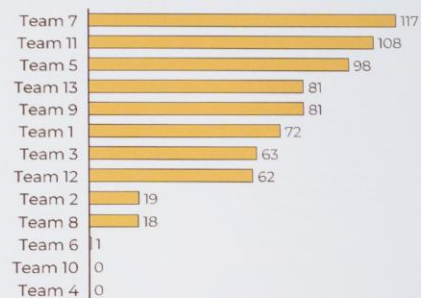




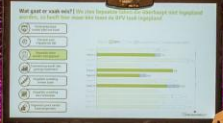
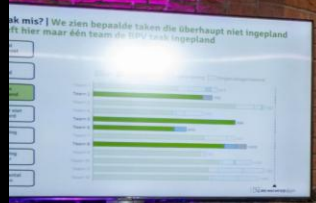
Wat gaat er vaak mis? | We zien dat taakomvang zeer grote verschillen kan hebben, zo zien we teams in hetzelfde cluster met 18 of 118 uur overleg

-  Onderwijsschaal zonder plan van inzet
-  Extreem veel ongeplande tijd
-  Bepaalde taken worden niet gepland
-  Taakomvang wordt niet goed geregistreerd
-  Ongelijke verdeling binnen team
-  Ongelijke verdeling over schooljaar
-  Ongekend groot aantal taakcategorieën

Overzicht gemiddelde tijd voor overleg per fte per jaar (in uren)







Wat gaat er vaak mis? | We zien teams met extreem veel ongeplande tijd

Onderwijsschaal
zonder plan van inzet

Extreem veel
ongeplande tijd

Bepaalde taken
worden niet gepland

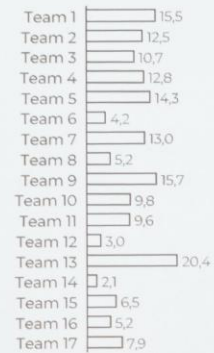
Taakomvang wordt niet
goed geregistreerd

Ongelijke verdeling
binnen team

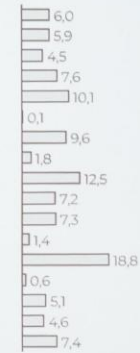
Ongelijke verdeling
over schooljaar

Ongekend groot aantal
taakcategorieën

Beschikbare fte's per team
volgens AFAS¹



Geplande fte's in
Xedule

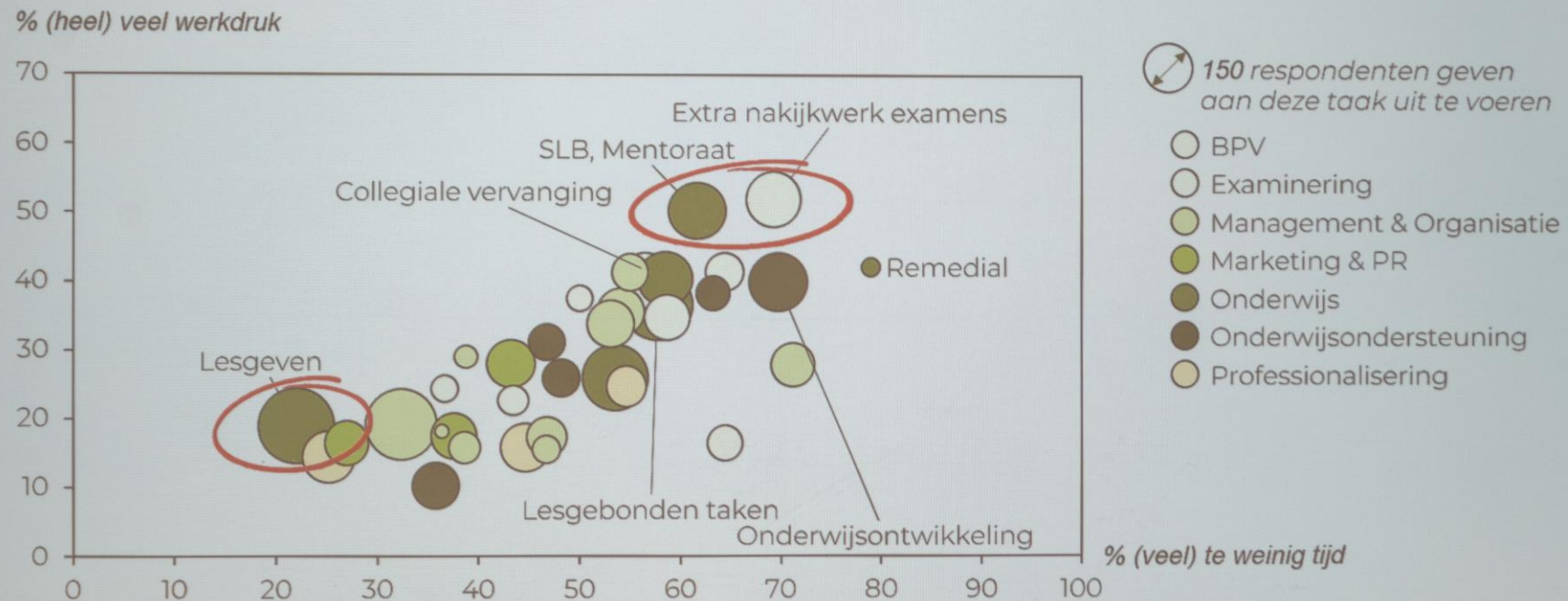


Verskil



Wanneer we naar taken kijken, zijn taken die werkdruk veroorzaken vooral 'SLB / Mentoraat' en 'Extra nakijkwerk examens', lesgeven geeft relatief weinig werkdruk

Tekort aan tijd voor taken vs hoeveelheid werkdruk die ze veroorzaken OP
[% van totaal respondenten die aangeeft deze taak uit te voeren]









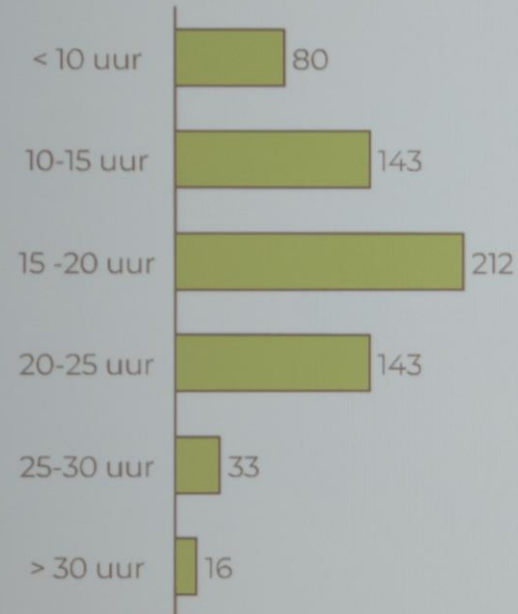
Platform
Medezeggenschap
MBO

De paradox
van groei
Br
tuss
e

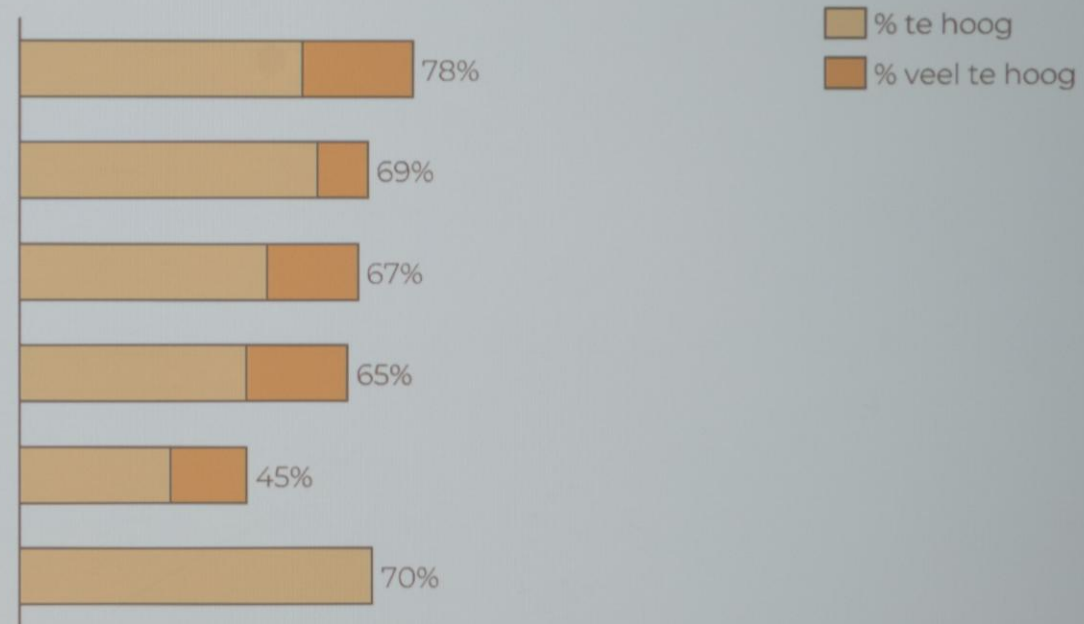
SUMMA
BRANDWEAR
INCUBATOR

We zien *niet* dat veel contacturen verband houden met hoge werkdruk, het verband lijkt zelfs eerder omgekeerd

Aantal medewerkers OP per # contacturen per week¹
[uren gecorrigeerd voor wtf]



Ervaren werkdruk OP
[% dat voor MTO antwoord koos]



¹⁾ Contacturen betreffen het aantal uren dat docenten gemiddeld voor de klas stonden in de betreffende weken volgens de planning.
Bron: MTO, Xedule, salarisadministratie

