Rapportagemoment : juni 2021

Projectleider : José de Korte

**Activiteiten van het project:**

Het tweede studiejaar begon met een online sessie en een verdeling van de studenten over een soort studiegroepen. Deze groepen zijn samengesteld op thema en komen periodiek bijeen onder leiding van een mentor van de SWO en een afstudeerbegeleider van Windesheim. In het studieprogramma zijn wat sessies ‘action learning’ opgenomen waar de mentor van de SWO ook bij aanwezig dient te zijn. Dit blijken hele intensieve sessies te zijn die lijken op intervisie. Ze zijn heel erg gericht op de individuele student die een ‘probleem’ op tafel moet leggen die door de rest bevraagd en gereflecteerd wordt. Hiermee wordt input gegeven aan inhoudelijke zaken voor de afstudeeropdracht maar tevens ook op het proces ingezoomd.

Mentoren en Windesheimbegeleiders stemmen daarop nader af.

Een van de trends blijft dat de studenten een wat als ‘schools’ te typeren houding aannemen, in diverse vormen. Er zijn studenten bij die heel erg serieus met hun project bezig zijn en voor wie het nooit goed genoeg of af is, anderen raken verlamd bij het idee wat er allemaal nog moet gebeuren, en weer anderen vertonen uitstelgedrag of laten hun project heel erg van andere afhangen. Het is voor de mentoren en begeleiders zaak om daar op een volwassen manier op te reageren en vooral niet in de dramadriehoek te stappen of teveel leidend te worden.

Het afstudeerproject is een van de sporen waar de studenten hun uren op maken, ze hebben ook nog een module HRM die ze volgen. Heel mooi om te zien is dat ze juist in die module de door hen zo gewenste verbinding met de organisatie lijken te vinden. Ze stemmen af met de HR-adviseurs, vragen input en koppelen terug. Dit gebeurt op een enthousiaste manier waardoor het HR-team ook weer geïnspireerd raakt. Een voorbeeld hiervan is het onderwerp ‘inclusiviteit’. Dat is door een van de studenten als thema voor de HR-opdracht gekozen en door haar vragen aan het HR-team is dat weer onderwerp van gesprek geworden en komt het zoals het er nu uitziet op het jaarplan voor 2022 om daar serieus actie op te zetten.

**Planning**

We koersen nog steeds op afronding van het traject in december 2021.

**Uitdagingen - een vervolg op die van maart - en leermomenten**

De uitdaging rond werkdruk blijft organisatiebreed bestaan. Daaraan wordt steeds meer toegevoegd de impact die de organisatieontwikkeling met zich meebrengt: werkelijk alles is in beweging, van bestuur tot management tot en met de werkvloer. Toch lijkt het er op dat de afstudeeropdrachten van dit traject daar een positieve bijdrage aan levert, al is het alleen al omdat het effect in de dienstverlening of op de werkvloer laat zien dat ‘we’ er mee bezig zijn. Het blijft echter lastig sturen om in de hele dynamiek de afstudeeropdrachten 100% tot hun recht te laten komen. Als projectleider ervaar ik daar een verantwoordelijkheid in die ik feitelijk niet heb. Dat is een persoonlijk leerpunt voor mijzelf, als projectleider en als mentor.