



Instituut voor de Gebouwde Omgeving

Aan	Team FM
Onderwerp	Verslag Ontwikkelgesprek Visitatie opleiding FM
Datum	6 december 2018, 17:45 – 18:30 uur.
AanwezigenAantal pagina's	Panelleden (voorzitter, docentlid, werkveldlid, studentlid), panel secretaris, onderwijsmanager FM, projectleider visitatie opleiding FM, voorzitter curriculum commissie FM, leden curriculum commissie FM, hoofddocent FM, hogeschooldocent FM, directeur Instituut voor de gebouwde Omgeving, adviseur Onderwijs en kwaliteit HR.3

Implementatie nieuwe landelijk profiel

Gezien het nieuwe LOOFD profiel en de ontwikkelingen in het facilitaire vakgebied is de opleiding genoodzaakt nieuwe eindkwalificaties te formuleren. Hierbij is een vraagstuk wat studenten aan het einde van de opleiding moeten kennen en kunnen als het gaat om het creëren van mensgerichte (werk-)omgevingen.

Proces tot nu toe

Als opleiding hebben we de ambitie om een actueel curriculum aan te bieden aan studenten. Het landelijk profiel geeft ons input en inspiratie om ons Rotterdamse profiel verder aan te scherpen. Er zijn reeds twee analyses uitgevoerd:

- 1) Uit een eerste verkenning concludeerden we dat een groot aantal elementen uit het nieuwe landelijke profiel al is verwerkt in ons huidige curriculum. Zo vertoont het nieuwe landelijke profiel gelijkenis met onze opleidings BoKS. Wel krijgen thema's als informatietechnologie, beleving, integraal handelen, bedrijfskundig/bedrijfseconomisch en verantwoord handelen een duidelijker plaats in het curriculum.
- 2) We willen ons nieuwe curriculum bovendien sterker verbinden met ons opleidingsprofiel, daar waar we al goed in zijn versterken. Zo kan de focus meer dan voorheen komen te liggen op het creëren van een mensgerichte (werk-)omgeving.

Ook is het nieuwe landelijke profiel twee keer besproken met de Werkveld Advies Commissie (WAC) gestaan. Aan de WAC is de vraag gesteld wat de leden opvalt gezien de ontwikkelingen in het werkveld en wat de Rotterdamse afgestudeerde FM-er moet kennen en kunnen.

Een bezoek aan de andere FM opleidingen zoals aan de HAN geeft inzicht in hoe andere opleidingen bezig zijn met de implementatie van het LOOFD profiel. En ook is er een landelijk overleg FM docenten Onderzoeksvaardigheden.

De opleiding staat voor twee parallelle opgaven, namelijk de ontwikkeling van de onderwijsinhoud en de ontwikkeling van onze onderwijskundige visie.

Onderwerp ontwikkelgesprek

**G.J. de Jonghweg 4-6 • 3015 GG Rotterdam • Postbus 25035 • 3001 HA Rotterdam
Tel. (010) 794 48 50 • hogeschoolrotterdam.nl**

De focus “mensgerichte (werk-)omgeving” is voortgekomen uit analyses van de Cuco en de hoofddocent van het huidige curriculum en het nieuwe LOOFD profiel, maar ook met gesprekken uit de Werkveld Advies Commissie (WAC). De vraag die daarom in dit gesprek centraal staat is: als we zeggen dat we onze studenten willen leren om een mensgerichte (werk-)omgeving te creëren, wat moeten studenten dan kennen en kunnen?

Werkvorm

De deelnemers van het ontwikkelgesprek wordt gevraagd hun antwoorden bij deze vraag op post its te schrijven. Deze worden door de gespreksleiders opgehaald en voor de groep gesorteerd op thema. In de mensgerichte (werk-)omgeving zit al keuze verwerkt, dat een werkomgeving mensgericht moet zijn. Circulair, efficiënt, productiviteit en dergelijke zijn randvoorwaarden waar een (werk-)omgeving aan moet voldoen.

Overzicht van de resultaten:

- Inlevingsvermogen: hierbij is opgeschreven organisatiesensitiviteit, omgevings sensitiviteit, rugzak vol met tools, afhankelijk van de situatie kunnen kiezen voor een model. Dit zijn meer de zachte aspecten.
- Basis: kennis van euro's, onderbouwing kunnen geven, begrijpen waar FM over gaat, inclusief de terminologie.
- Trends en ontwikkelingen: innovatie, facilitaire ontwikkelingen, relevantie kunnen inschatten, trends en ontwikkelingen volgen en vitaliteit.
- Focus op de mens: fm'ers zijn geen psychologen, maar wel de mens begrijpen en weten wat hem of haar beweegt. Sociologische aspecten spelen hierbij een rol. Dit gaat ook over activiteit gerelateerd werken, gelukkig en gezond zijn (vitaliteit), autonomie van de gebruikers en keuzes kunnen maken door de gebruikers.
- Onderzoek: fm'ers moeten een onderzoekende houding hebben, ze moeten data kunnen analyseren en interpreteren om vandaaruit een advies te geven.
- Stakeholders: fm'ers moeten kunnen achterhalen wat diverse belangen zijn van verschillende stakeholders en de impact hiervan inschatten, het regiemodel van FM begrijpen, een helikopter view hebben, relaties kunnen duiden en kunnen overtuigen.
- Tot slot moeten fm'ers zelfbewust zijn, kritisch op zichzelf zijn, en reflectie kunnen opzoeken.

Op basis van de ordening ontstaan een aantal gespreksonderwerpen:

- Deze feedback gaat veelal over ontwerpen en ontwikkelen, minder over beheren en evalueren. Ook samenwerken ontbreekt hier. Als facility manager moet je facilitaire beheersprocessen wel kunnen vertalen naar een ontwerp van een architect bijvoorbeeld. De omgevingspsychologie is daarbij ook relevant: geur en kleur bijvoorbeeld doen heel veel met beleving, maar zijn wel aspecten die bij het ontwerp al meegenomen moeten worden.
- Wanneer weet je als fm'er dat je het goed doet? Relevante kritische prestatie indicatoren die genoemd worden zijn ziekteverzuim, het binden en blijven boeien van werknemers, bezettingsgraad en dergelijke. Dat is per situatie verschillend. Het uiteindelijke doel is optimale performance van de gebruikers. In een ziekenhuis is dat bijvoorbeeld een maximaal patiëntherstel en minimale ligduur. Het voorbeeld van een healing environment wordt genoemd. Dit betekent dus als fm'er dat je het primaire proces goed in beeld moet hebben en handelt met duidelijke doelen

- Vervolgens ontstaat de discussie wat is hier nieuw aan? Zaken die worden genoemd zijn de mogelijkheden die techniek biedt. En de nieuwe invulling van de rol van een fm'er, van reactief naar proactief. Dus de kern van het vakgebied verandert niet (schoon, heel en veilig), maar de vorm en de snelheid verandert wel. En ook op meerdere zintuigelijke aspecten. Mede omdat de behoefte van de gebruiker zich ontwikkeld en die gebruiker meer autonomie verwacht.
- Dit levert het volgende gespreksonderwerp op: in welke mate kun je als FM versnellen in relatie tot de opdrachtgever? Hoe innovatief en vooruitstrevend kun je zijn? Challenges mag!

Algemene feedback van het panel aan de opleiding is om het goede te behouden en daarnaast focus aan te brengen. De keuze is uitgebreid, de opleiding doet al heel veel goed. Focus bepalen in de dingen die op je af komen helpt in alles.