

2018-2021

**Strategie
Faculteit Digitale
Media en Creatieve
Industrie**

Dit kaartenboek is gemaakt door



www.argumentenfabriek.nl



Inhoud

Maarten Gehem

Marjolein Bulsink

Vormgeving

Willem van den Goorbergh

In opdracht van

Hogeschool van Amsterdam

Faculteit Digitale Media en Creatieve Industrie



Hogeschool van Amsterdam

Drukwerk

SSP en Cliteur



Strategie

Faculteit Digitale Media en

Creatieve Industrie

2018-2021

De Argumentenfabriek

Wat staat waar in dit boek?

Introductie

- 5 Voorwoord
- 6 Inleiding

Kaarten

- 8 Trendskaart
- 12 Ambitiekaart
- 14 Actiekaarten

Besluit

- 22 Deelnemers

Voorwoord

Beste collega en student,

Dit boekje over de koers van onze faculteit is het resultaat van een mooi, gezamenlijk traject. Medewerkers, studenten en de medezeggenschapsraad van de Faculteit Digitale Media en Creatieve Industrie hebben samen in kaart gebracht wat voor ons de aankomende periode van belang is.

Trends in de samenleving zijn van invloed op onze rol als hogeschool, en faculteit in het bijzonder. De digitale transformatie van onze maatschappij en die van de Metropoolregio Amsterdam spelen daar een belangrijke rol in. Wat betekenen zij voor de faculteit? Voor welke uitdagingen komen we te staan? Welke kansen doen zich voor en hoe reageren we hierop?

We hebben ons bij de totstandkoming van onze visie en gekozen koers in verschillende sessies - met verschillende mensen - laten leiden door de vraag wat we voor studenten, medewerkers en de maatschappij kunnen en moeten betekenen. We willen voldoen aan de vraag vanuit de maatschappij naar talent dat weerbaar, creatief en ondernemend genoeg is om de beroepen uit te oefenen die op het moment van afstuderen zijn ontstaan. Dat betekent onder meer dat we, nog meer dan we al doen, samen met het bedrijfsleven gaan werken aan toekomstbestendig en innovatief onderwijs. Ook intensiveren we de verbinding van onderwijs en onderzoek. Daarnaast is het noodzakelijk

dat we aandacht hebben voor vragen als: Hoe zorgen we ervoor dat carrièrepaden aantrekkelijk blijven en we de meest geschikte collega's aantrekken om bij ons te komen werken? En: Hoe kunnen we ons als faculteit dusdanig organiseren dat we wendbaar worden en blijven ten aanzien van, de voor ons vakgebied zo kenmerkende, razendsnelle ontwikkelingen?

Ambities moeten omgezet worden in doelen met concrete acties, in alle lagen van onze faculteit. Daarmee wordt het een gedeelde verantwoordelijkheid van ons allen om als faculteit te blijven varen volgens de nu ingeslagen koers. Deze koers heeft een meerjarenperspectief en vindt aansluiting in onze begroting. Natuurlijk blijven we inspelen op veranderingen en moet de koers af en toe worden bijgesteld. Het werk is immers nooit af! Ik hoop dan ook van harte dat de inhoud van dit boekje door elk medewerkers-team in overleg met studenten wordt gebruikt om een eigen invulling te geven en bijdrage te leveren aan het verhaal van FDMCI.

Veel dank aan alle betrokkenen met wie we in inspirerende sessies een koers voor de toekomst hebben neergezet.

Hartelijke groet,

Geleyn Meijer, voormalig decaan
Irene Sparreboom, interim-decaan
FDMCI
September 2018

Inleiding

Hoe moet de Faculteit Digitale Media en Creatieve Industrie (FDMCI) er in 2021 uitzien? Wat wil de faculteit komende jaren veranderen, en met welke acties kunnen staf, opleidingen en kenniscentrum dit realiseren? Met deze vragen in het achterhoofd begon de zoektocht naar de nieuwe strategie van de faculteit. Een zoektocht die uitgestippeld en doorlopen is door een grote groep medewerkers van de faculteit, en die De Argumentenfabriek mocht begeleiden.

Die tocht was intensief: in mei en juni 2018 hielden we in totaal acht denksessies, soms zelfs twee op een dag. Maar het was bovenal inspirerend. Dat had vooral te maken met de betrokkenheid en het enthousiasme van de deelnemers. In totaal spraken we meer dan vijftig medewerkers uit alle geledingen van de faculteit. Van bestuurders tot studenten, van stafleden tot opleidingsmanagers en van lectoren tot docenten. Deze strategie is het resultaat van de

tijd en energie die zij staken in het doordenken van de uitdagingen voor de faculteit de komende jaren.

Wat waren de denkstappen?

Eerst formuleerden we de hoofdvraag: Wat is de strategie van FDMCI voor de periode van 2018 tot 2021? En die hoofdvraag hakten we vervolgens in stukjes. We begonnen met een analyse van de omgeving waarbinnen de faculteit haar strategie uitvoert. Met het managementteam van de faculteit en de staf brachten we de relevante trends en factoren voor de komende jaren in kaart. Zoals: ‘Studenten willen vaker zelf hun vakken en leervorm kiezen (gepersonaliseerd onderwijs).’ De resultaten staan op pagina 8-11.

Daarna zoomden we in stap 2 in op de trends en factoren die de grootste uitdaging vormen voor de faculteit. Hoe speelt de faculteit



bijvoorbeeld in op bovengenoemde trend over de toenemende behoefte aan gepersonaliseerd onderwijs? Daarvoor bedachten deelnemers eerst verschillende (breed geformuleerde) opties, zoals: ‘Studenten die dat willen hebben meer vrijheid om te kiezen wat en hoe ze willen leren’. Of: ‘Alle studenten van de faculteit stellen zelf hun curriculum samen en kiezen wat en hoe ze willen leren’. Na het wegen van de voor- en nadelen van de opties maakte de groep een keuze (in dit geval: optie één) en bedacht hierbij ook een aantal acties waarmee de faculteit deze ambitie kan realiseren.

Resultaat: een conceptkaart met ambities en mogelijke acties. Dit concept legden we tot slot tijdens een strategiedag voor aan een brede groep van ruim dertig medewerkers van de faculteit. Deelnemers scherpden de ambities aan, bedachten nieuwe acties en kozen hieruit die acties waarmee de opleidingen, het faculteitsbestuur en -staf komende jaren aan de slag kunnen. Bij de eerdergenoemde ambitie over gepersonaliseerd onderwijs bijvoorbeeld: ‘Opleidingen peilen of studenten meerdere leer- en examineervormen per leerdoel willen, en bedenken opties’. Het overzicht van de ambities en acties staat op de kaarten vanaf pagina 12.

Hoe werkten we samen?

Het managementteam van de faculteit vormde de kern van dit denktraject (voor een overzicht van de deelnemers zie pagina 22). Samen bedachten en doorliepen we de denkstappen hierboven. Dat deden we in denksessies: drie uur durende groeps gesprekken van variërende grootte en samenstelling – van acht tot meer dan dertig deelnemers. De resultaten van de ene denksessie vormden de input voor de volgende denksessie. Zo werkten we stap voor stap toe naar een antwoord op de deelvragen.

Deze strategie is dus het resultaat van het harde denkwerk van medewerkers uit alle delen en lagen van de faculteit. Aan allen die meedachten, en aan de kerngroep in het bijzonder: dank voor jullie werk en enthousiasme. Wij hopen dat jullie strategie het kompas zal zijn voor een koersvaste reis naar een nóg sterkere faculteit.

Maarten Gehem, De Argumentenfabriek
Irene Sparreboom, FDMCI

Trendskaat

Wat zijn de belangrijkste trends en factoren waarmee FDMCI rekening moet houden bij het vormgeven van haar strategie? Het antwoord staat op de kaarten hierna. Hierop staan zowel trends (ontwikkelingen in de tijd) en factoren (vaststaande zaken) binnen én buiten de faculteit.

Interne trends en factoren gaan over studenten, medewerkers, financiën, faciliteiten, onderwijsaanbod en onderzoek. Bijvoorbeeld: 'Private partijen bieden vaker beroepsgericht onderwijs aan dat concurreert met aanbod van de faculteit'. Of: 'Medewerkers vinden het steeds meer een uitdaging om bij te blijven in hun vakgebied'.

Externe trends en factoren gaan over werkgevers (bijvoorbeeld: 'Amsterdam heeft een aantrekkelijk vestigingsklimaat voor bedrijven in binnen- en buitenland') of de concurrentiepositie van de faculteit (zoals: 'Private partijen bieden vaker beroepsgericht onderwijs aan dat concurreert met aanbod van de faculteit'.)



Studenten willen onderwijs dat beter aansluit bij hun wensen

- Studenten willen vaker zelf hun vakken en leervorm kiezen ('gepersonaliseerd onderwijs').
- Studenten willen meer ruimte om zelf vaardigheden te ontwikkelen, in plaats van focus op kennisoverdracht.
- Studenten kiezen steeds bewuster voor een studie, en steeds vaker ook vanwege de niet-financiële waarde.

De studentenpopulatie van de faculteit wordt diverser, maar dit gaat langzaam

- De faculteit maakt beleid om de diversiteit van studenten en medewerkers te vergroten.
- De faculteit trekt meer oudere (deeltijd)studenten die levenlanglerenonderwijs volgen.
- De meeste opleidingen op de faculteit hebben een homogene studentengroep van vooral autochtone Nederlanders.

Studenten reizen makkelijker voor werk en studie en zijn steeds drukker

- Studenten reizen makkelijker voor studie en werk, ook naar het buitenland.
- Studenten staan vaker onder druk tijdens hun studie, en daarna tijdens hun werk.

De faculteit heeft steeds meer moeite geschikte medewerkers te vinden

- Medewerkers met kennis van (nieuwe) vakgebieden zijn moeilijk te vinden, zoals door concurrentie van bedrijven.
- Medewerkers wisselen binnen de HvA niet vaak van functie, en het verloop op de faculteit is laag.
- Het personeelsbestand van de HvA en de faculteit vergrijsd.
- De nieuwe CAO 2018 maakt het moeilijker om medewerkers flexibele contracten te geven.

Medewerkers kampen met hoge werkdruk en ervaren weinig autonomie

- Medewerkers ervaren een hoge werkdruk, docenten meer dan ondersteunend personeel.
- Medewerkers vinden het steeds meer een uitdaging om bij te blijven in hun vakgebied.
- Veel docenten zijn ontevreden over hun roosters en hebben de indruk dat ze daar geen invloed op hebben.
- Medewerkers ervaren weinig ruimte om initiatief te nemen en onderwijs (mede) vorm te geven.

Medewerkers en studenten hebben weinig binding met de faculteit als organisatie

- Medewerkers voelen zich weinig betrokken en geïnformeerd bij beslissingen van de faculteit, zoals blijkt uit enquêtes.
- Docenten en onderzoekers identificeren zich vooral met hun opleiding, minder met de faculteit en de HvA.
- Opleidingen binnen de faculteit profileren zich steeds vaker zelfstandig, los van de faculteit.

De faculteit staat er financieel goed voor

- Sinds twee jaar heeft de faculteit een sluitende begroting.
- De faculteit heeft steeds meer budget, zoals door studievoorschotmiddelen (in 2018 2 miljoen euro).

De faculteit kan zijn budget moeilijk aanpassen aan (nieuwe) strategische doelen

- Het begrotingsjaar van de faculteit loopt niet synchroon met het studiejaar.
- De faculteit heeft weinig capaciteit voor het realiseren van strategisch verantwoorde investeringen.
- De faculteit kan geen financiële buffer opbouwen want overschotten vloeien jaarlijks terug naar de HvA.

De faciliteiten van de faculteit sluiten niet goed aan op behoeften van medewerkers en studenten

- Studie- en onderwijsruimtes zijn vooral ingericht op traditioneel onderwijs.
- Veel studenten en bedrijven kunnen online moeilijk vinden wat de faculteit te bieden heeft.



Het onderwijsaanbod van de faculteit verandert langzaam mee met nieuwe ontwikkelingen

- Het onderwijsaanbod verouderd snel, zoals door veranderingen in het werkveld door automatisering en digitalisering.
- Opleidingen ervaren weinig ruimte om onderwijsaanbod aan te passen, vanwege financiële en inhoudelijke kaders.

De faculteit biedt een selectief aanbod levenlanglerenonderwijs aan

- Mensen willen steeds vaker ook op latere leeftijd en tijdens hun loopbaan onderwijs volgen ('leven lang leren').
- De HvA wil het aanbod levenlanglerenonderwijs vergroten, de faculteit heeft geen levenlanglerenstrategie.
- De faculteit biedt vooral levenlanglerenonderwijs via de Digital Society School en deeltijdonderwijs.

De betrokkenheid van studenten en medewerkers bij beleid is beperkt maar neemt toe

- De faculteit betreft studenten en alumni nog weinig bij beleid, zoals bij invulling van onderwijs en onderzoek.
- De medezeggenschapsraad en opleidingscommissies krijgen instemmingsrecht bij strategische beslissingen.

De faculteit wil meer onderzoek uitvoeren met meer partners en met meer impact op onderwijs

- De faculteit probeert meer externe middelen voor onderzoek aan te trekken.
- De faculteit zet meer in op internationale samenwerking in onderzoeksprojecten.
- De HvA en de faculteit proberen onderzoek en onderwijs sterker met elkaar te verbinden.

Werkgevers werken graag in Amsterdam en met de HvA

- Amsterdam heeft een aantrekkelijk vestigingsklimaat voor bedrijven in binnen- en buitenland.
- De faculteit heeft strategische *partnerships* met bedrijven die langdurig willen samenwerken.
- Bedrijven werken vaker samen met medewerkers en studenten van de HvA aan Onderzoek & Ontwikkeling.

Werkgevers vragen vaker flexibele werknemers

- Bedrijven werken vaker internationaal en in netwerkstructuren, met ad-hoc teams en projectfinanciering.
- Werkgevers vragen een bredere skillset van studenten, zoals probleemoplossend vermogen.
- Werkgevers vragen werknemers met een brede maatschappelijke ontwikkeling.

De concurrentie voor de faculteit neemt toe, zowel publiek als privaat

- Concurrentie van andere onderwijsinstellingen neemt toe, zoals door vestiging van InHolland op IJburg.
- Private partijen bieden vaker beroepsgericht onderwijs aan dat concurreert met aanbod van de faculteit.
- Andere opleidingen buiten de HvA richten zich steeds vaker ook op het bijbrengen van creatieve vaardigheden.

De faculteit probeert zich sterker te onderscheiden van concurrenten

- De faculteit benadrukt steeds sterker haar unieke onderwijsaanbod ten opzichte van concurrenten.
- De faculteit probeert steeds vaker samen met bedrijven onderwijs en onderzoek te financieren.
- De faculteit heeft steeds meer samenwerkingsverbanden met buitenlandse opleidingen.

Ambitiekaart

Wat zijn, gezien de belangrijkste trends en factoren, de ambities van FDMCI voor de periode 2018-2021? Hoe reageert de faculteit op de ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie? De achttien ambities op de kaart hiernaast geven hierop het antwoord op hoofdlijnen. Het zijn allen zinnen die weergeven wat de faculteit bereikt wil hebben in 2021. Zoals: 'Studenten hebben gelijke kansen op goed onderwijs, onafhankelijk van achtergrond of beperking'. Of: 'Onderwijs en onderzoek zijn nauwer met elkaar verbonden'.

Deze ambities vormen de richtingwijzers voor de faculteit op het gebied van studenten, medewerkers, onderwijsaanbod, onderzoek, cultuur, financiering, faciliteiten, en externe relaties. Ze passen bij de drie kerntaken van de faculteit: opleiden van studenten tot zelfstandige professionals voor de arbeidsmarkt van de toekomst; het oplossen van maatschappelijke vraagstukken in en rond Amsterdam; en het stimuleren van innovatie en professionalisering van bedrijven en organisaties. In het laatste deel van dit strategieboek staat hoe de faculteit deze ambities wil waarmaken (zie pagina 14-21).

Wat zijn de strategische ambities van FDMCI voor de periode 2018-2021?

Studenten

Medewerkers

Onderwijsaanbod

Onderzoek

Cultuur

Financiering

Faciliteiten

Externe relaties

Drie kerntaken:

- De faculteit leidt studenten op tot zelfstandige professionals voor de arbeidsmarkt van de toekomst.
- De faculteit werkt aan het oplossen van maatschappelijke vraagstukken in en rond Amsterdam.
- De faculteit stimuleert innovatie en professionalisering van bedrijven en organisaties.

1 Studenten hebben gelijke kansen op goed onderwijs, onafhankelijk van achtergrond of beperking.

2 Studenten en medewerkers zijn meer betrokken bij onderwijs en onderzoek.

3 Medewerkers hebben meer kansen zich te ontwikkelen.

4 Medewerkers hebben meer ruimte om initiatief te nemen en hun werk zelf, en in teams vorm te geven.

5 Personeel op de faculteit is diverser.

6 Studenten die dat willen hebben meer vrijheid om te kiezen wat en hoe ze willen leren.

7 Het onderwijsaanbod is beter afgestemd op behoeften van de arbeidsmarkt en de samenleving.

8 Opleidingen op de faculteit staan bij (aankomende) studenten te boek als de beste in hun soort.

9 De faculteit past nieuwe technieken en technologieën meer toe in het onderwijsaanbod.

10 Onderwijs en onderzoek zijn nauwer met elkaar verbonden.

11 De faculteit doet meer onderzoek en deelt resultaten beter.

12 Opleidingen en het kenniscentrum hebben beter zicht op hun gemeenschappelijke identiteit.

13 De faculteit heeft een cultuur die past bij haar strategische ambities.

14 Medewerkers en studenten ervaren een betere balans tussen werk, studie en privé.

15 De faculteit heeft een begroting die past bij haar strategische ambities.

16 De faculteit heeft digitale en fysieke faciliteiten die beter passen bij behoeftes van studenten en medewerkers.

17 De faculteit onderhoudt intensievere banden met burgers, bedrijven en organisaties in en rond Amsterdam.

18 De faculteit onderhoudt intensievere relaties met alumni.

Actiekaarten

Op de kaarten hierna staan de acties waarmee de faculteit haar ambities wil realiseren. Sommige van die acties moeten op facultair niveau worden uitgevoerd – deze acties hebben als actor ‘de faculteit’. Andere acties zijn opleidings- of kenniscentrumspecifiek en hebben ‘opleidingen (en kenniscentrum)’ als actor. Deze acties zijn bedoeld om de opleidingen, het kenniscentrum en de Digital Society School te helpen om faculteitsbrede ambities te vertalen naar hun beleidsplannen.

Een voorbeeld. Een van de ambities luidt: ‘Opleidingen op de faculteit staan bij (aankomende) studenten te boek als de beste in hun soort’. Hierbij hoort een actie die op facultair niveau moet worden uitgevoerd, namelijk: ‘De faculteit bepaalt met studenten, medewerkers en externen wat goed onderwijs en onderzoek is en maakt hiervoor beleid’. Maar hierbij horen ook acties die opleidingen zélf moeten uitvoeren, zoals: ‘Opleidingen communiceren intern en extern beter over wat zij te bieden hebben en over behaalde successen’. Deze laatste actie geeft een richting aan, maar schrijft niet precies voor hoe opleidingen deze richting zouden moeten invullen – dat is aan hen.

Wat zijn de ambities van FDMCI voor het thema *Studenten* en welke acties horen hierbij?

Gelijke kansen

Betrokkenheid

Wat zijn de ambities van FDMCI voor het thema *Medewerkers* en welke acties horen hierbij?

Ontwikkelkansen

Eigen initiatief

Diversiteit

Ambitie Studenten hebben gelijke kansen op goed onderwijs, onafhankelijk van achtergrond of beperking

Acties

- Opleidingen gaan voorlichting richten op groepen die een minder grote kans op goed onderwijs hebben.
- Opleidingen maken beleid om taalachterstand van niet-Nederlandstalige studenten aan te pakken.
- De faculteit verbetert fysieke en digitale faciliteiten voor studenten met een functiebeperking.

Ambitie Studenten en medewerkers zijn meer betrokken bij onderwijs en onderzoek

Acties

- Opleidingen en kenniscentrum breiden de adviesraad uit met alumni en onderzoekers.
- Opleidingen informeren studenten en medewerkers over wat er speelt in het onderwijs en onderzoek.
- De faculteit organiseert gesprekken met studenten en medewerkers over inclusie.

Ambitie Medewerkers hebben meer kansen zich te ontwikkelen

Acties

- De faculteit geeft medewerkers beter zicht op ontwikkelmogelijkheden binnen en buiten hun functie.
- De faculteit doet voorstellen om het makkelijker te maken voor medewerkers om van functie te wisselen.
- Opleidingen en kenniscentrum wijzen medewerkers op ontwikkelmogelijkheden en bedenken hoe deze te stimuleren.
- Opleidingen en kenniscentrum verkennen andere beloningsvormen, zoals meer gekoppeld aan resultaten.
- De faculteit geeft medewerkers meer tijd om zich inhoudelijk te specialiseren in onderwerpen.

Ambitie Medewerkers hebben meer ruimte om initiatief te nemen en hun werk zelf en in teams vorm te geven

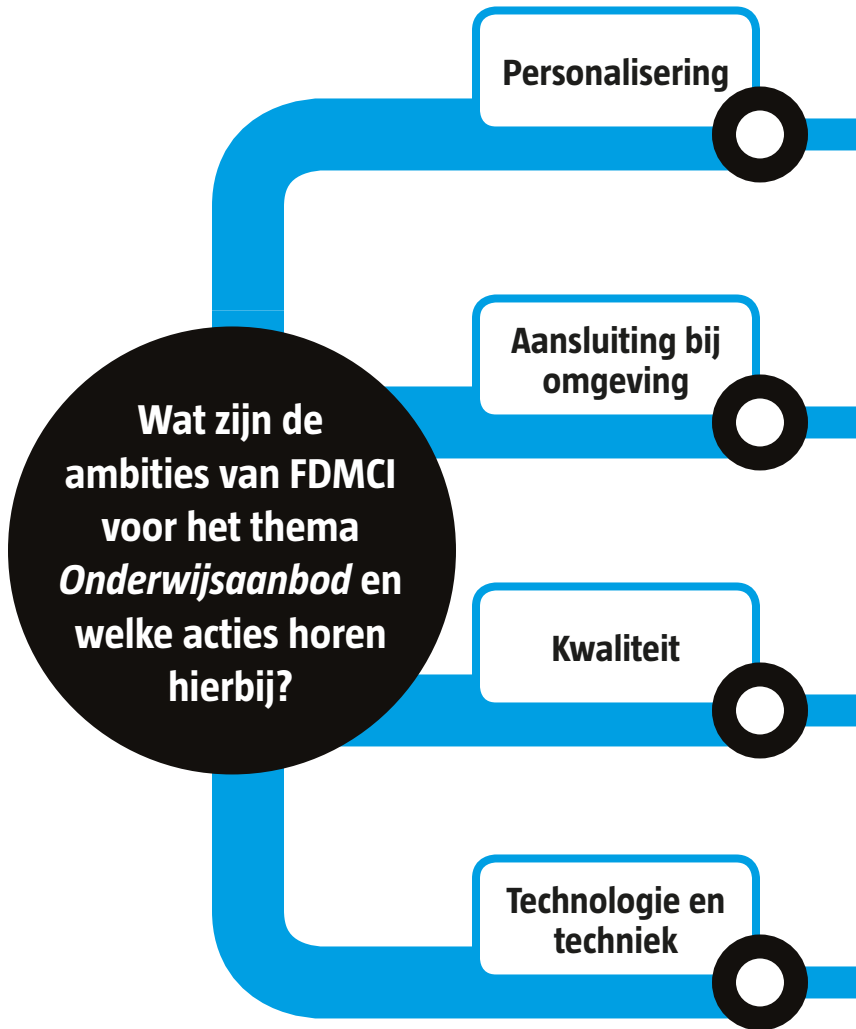
Acties

- Opleidingen en kenniscentrum ontwikkelen de autonomie van teams.
- De faculteit bepaalt welke verantwoordelijkheden het kan overlaten aan medewerkers en delegeert deze.

Ambitie Personeel op de faculteit is diverser

Actie

- De faculteit ontwikkelt HR-beleid voor inclusiviteit en diversiteit, aansluitend op bestaand beleid van de HvA.



Ambitie Studenten die dat willen hebben meer vrijheid om te kiezen wat en hoe ze willen leren

Acties

- Opleidingen maken samen afspraken zodat studenten om makkelijk onderwijs op én buiten de faculteit kunnen volgen.
- Opleidingen peilen of studenten meerdere leer- en examineervormen per leerdoel willen, en bedenken opties.
- Opleidingen verbeteren studiebegeleiding, zoals door training van mentoraat en coaching door docenten.

Ambitie Het onderwijsaanbod is beter afgestemd op behoeften van de arbeidsmarkt en de samenleving

Acties

- Opleidingen ontwikkelen met bedrijven masters waar vraag naar is en die nog niet worden aangeboden in de regio.
- Opleidingen ontwikkelen nieuwe *Associate Degrees* in aansluiting op vraag vanuit de arbeidsmarkt.
- Opleidingen vergroten hun aanbod levenlanglerenonderwijs, zoals cursussen, modules en summerschools.
- Opleidingen evalueren en vernieuwen hun onderwijsvisie en -aanbod op basis van interne en externe kennis.

Ambitie Opleidingen op de faculteit staan bij (aankomende) studenten te boek als de beste in hun soort

Acties

- De faculteit definieert met studenten, medewerkers en externen 'goed onderwijs en onderzoek' en richt beleid hierop in.
- De faculteit ziet toe op de kwaliteit van onderwijs en onderzoek en maakt beleid om dit te verbeteren.
- Opleidingen communiceren intern en extern beter over wat zij te bieden hebben en over behaalde successen.

Ambitie De faculteit past nieuwe technieken en technologieën meer toe in het onderwijsaanbod

Acties

- De faculteit ontwikkelt een visie op de rol van technologie in het eigen onderwijs.
- De faculteit inventariseert en deelt succesvol gebruik van nieuwe technologieën en technieken in eigen onderwijs.
- De faculteit biedt opleidingen en kenniscentrum experimenteeruimte voor technieken en technologieën in onderwijs.

Ambitie Onderwijs en onderzoek zijn nauwer met elkaar verbonden

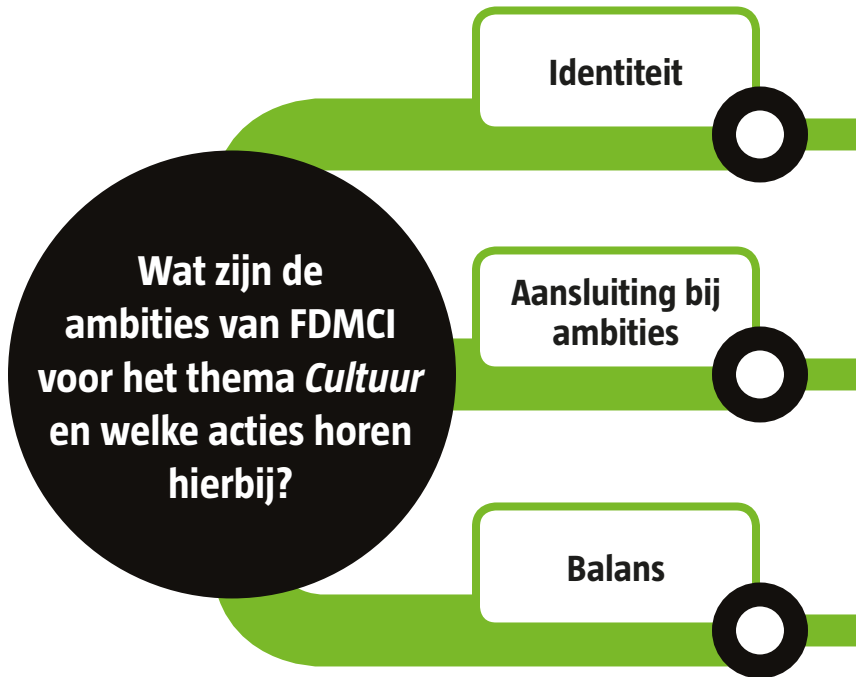
Acties

- De faculteit creëert leergemeenschappen van studenten, medewerkers en externen, op basis van pilots.
- Leergemeenschappen werken aan onderwijsvragen, maatschappelijke vraagstukken, of vragen van bedrijven.
- Onderwijs en onderzoek bedenken hoe onderzoeksresultaten te vertalen naar het onderwijs.
- Iedere opleiding maakt samen met het kenniscentrum een jaarplan voor onderwijs én onderzoek.
- Lectoraten bieden samen met docenten onderwijs en trainingen in onderzoeksvaardigheden voor studenten én docenten.
- Opleidingen en kenniscentrum maken afspraken over het uitwisselen van medewerkers.

Ambitie De faculteit doet meer onderzoek en deelt resultaten beter

Acties

- Het kenniscentrum zoekt nieuwe financieringsbronnen voor onderzoek.
- Opleidingen en kenniscentrum bieden medewerkers meer mogelijkheden om een *PhD* te gaan doen.
- Het kenniscentrum deelt onderzoeksresultaten binnen én buiten de faculteit, zoals met publicaties of op conferenties.



Ambitie Opleidingen en het kenniscentrum hebben beter zicht op hun gemeenschappelijke identiteit

Actie

- De faculteit ontwikkelt een visie op wat opleidingen, kenniscentrum en staf bindt en onderscheidt.

Ambitie De faculteit heeft een cultuur die past bij haar strategische ambities

Acties

- Opleidingen, kenniscentrum en staf formuleren gezamenlijk de gewenste cultuur, en hoe zij deze uitdragen.
- Opleidingen, kenniscentrum en staf zoeken naar medewerkers die passen binnen de gewenste cultuur.

Ambitie Medewerkers en studenten ervaren een betere balans tussen werk, studie en privé

Acties

- Opleidingen onderzoeken hoe hun onderwijsaanbod aan te passen zodat studenten minder werkdruk ervaren.
- Opleidingen brengen met pilots ervaren werkdruk in kaart, formuleren verbeterpunten en implementeren deze.
- Opleidingen leren studenten omgaan met studiedruk en werkdruk in hun latere baan.

Ambitie De faculteit heeft een begroting die past bij haar strategische ambities

Acties

- De faculteit zet vrij besteedbaar budget in om strategische ambities te bereiken.
- De faculteit verkent nieuwe businessmodellen voor de financiering van onderwijs en onderzoek.
- De faculteit onderzoekt of, en hoe het financiële reserves kan opbouwen over meerdere jaren.
- De faculteit draagt waar mogelijk bij aan hervorming van de publieke bekostiging van het hoger onderwijs

Wat zijn de ambities van FDMCI voor het thema *Faciliteiten* en welke acties horen hierbij?

Functionaliteit

Wat zijn de ambities van FDMCI voor het thema *Externe relaties* en welke acties horen hierbij?

Banden met Amsterdam

Banden met alumni

Ambitie De faculteit heeft digitale en fysieke faciliteiten die beter passen bij behoeftes van studenten en medewerkers

Acties

- De faculteit past faciliteiten aan op huidige en toekomstige behoeftes van opleidingen en kenniscentrum.
- De faculteit richt faciliteiten zó in dat onderzoek en onderwijs makkelijker samenwerken, zoals gedeelde ruimtes.
- De faculteit richt onderwijsruimtes zo in, dat ze makkelijk flexibel gebruikt kunnen worden.
- De faculteit verruimt het aantal onderwijsruimtes en studiewerkplekken en de openingstijden van gebouwen.
- De faculteit informeert docenten over de beschikbaarheid van onderwijsruimtes.

Ambitie De faculteit onderhoudt intensievere banden met burgers, bedrijven en organisaties in en rond Amsterdam

Acties

- De faculteit inventariseert bestaande en mogelijke samenwerkingsverbanden met de stad.
- De faculteit start samenwerkingsverbanden met groepen uit de stad die nu nog niet vertegenwoordigd zijn.
- De faculteit bepaalt samen met burgers, bedrijven en organisaties hoe hen te betrekken bij onderwijs en onderzoek.
- De faculteit kiest in haar communicatie naar buiten thema's en onderwerpen die leven bij partners in de stad.
- De faculteit start een campagne om partners in de stad te informeren over onderzoek en onderwijs op de faculteit.
- De faculteit zoekt meerjarige samenwerking met bedrijven en organisaties, die expertise en middelen genereren.

Ambitie De faculteit onderhoudt intensievere relaties met alumni

Acties

- Opleidingen en kenniscentrum besluiten hoe alumni te betrekken bij onderwijs en onderzoek.
- Opleidingen en kenniscentrum zetten alumni in voor onderwijs en onderzoek, en richten curricula hierop in.
- Opleidingen en kenniscentrum bieden levenlanglerenonderwijs specifiek aan alumni aan.

Deelnemers

Deze strategie is het resultaat van acht denksessies met een brede groep medewerkers van FDMCI. In totaal schoven meer dan vijftig medewerkers aan – staf-functies, leden van de medezeggenschapsraad, medewerkers van het kenniscentrum en de opleidingen van de faculteit: HBO-ICT, Amsterdam Fashion Institute (AMFI), Communication and Multimedia Design (CMD), Communicatie (CO) en Creative Business (CB), en de Digital Society School (DSS).

Het kernteam bestond uit de leden van het managementteam van de faculteit:

- Geleyn Meijer, decaan
- Irene Sparreboom, directeur AMFI
- Harry Zengerink, opleidingsmanager CMD
- Albert Sikkema, opleidingsmanager HBO-ICT
- Jord Schaap, opleidingsmanager CO-CB
- Stephanie Beckers, opleidingsmanager CO-CB
- Martijn de Waal, manager kenniscentrum
- Gijs Gootjes, coördinator DSS
- Saskia Goedhard, directeur bedrijfsvoering
- Nancy Tuhuteru, faculteitssecretaris

