

Amsterdam 13-09-2018

*Betreft:* Reactie Jaarplan FGB 2019

Geacht Faculteitsbestuur,

Algemeen:

De ODC is positief over de hoofdlijnen van het Jaarplan 2019. We ondersteunen het meerjarenplan in het kader van de kwaliteitsafspraken en onderstrepen het belang van een honorering van de aanvragen voor extra middelen voor het ULO, de grote toename in de instroom van studenten, jaarplan VUO (data management) en toewijzing van VU-brede taken van de Learn! Academy.

In deze reactie behandelen we de punten die naar de mening van de ODC aanpassing en/of verduidelijking verdienen achtereenvolgend.

P5

1. De ODC ondersteunt de inzet om extra beleidsmiddelen in te zetten voor bestendigen en kleinschaligheid van activerend onderwijs.
2. Er is schijnbaar een tegenstelling tussen de keuze voor een Engelstalige klinische psychologie track in de BA en een Nederlandstalige MA klinische psychologie. Deze schijnbare tegenstelling vraagt om een korte uiteenzetting van de achterliggende overwegingen en de verschillende doelen/inhouden van de opleidingen.
3. Nu besloten is geen NF in te stellen, is het van belang een scenario te ontwikkelen om een eventuele explosieve toename van instroom van studenten op te kunnen vangen.
4. De ODC onderschrijft het belang van een goede datamanagementvoorzieningen en -beleid. Het is cruciaal hierbij ook voorzieningen te treffen om zowel studenten als medewerkers in (bij) te scholen.
5. Er wordt verwezen naar de druk die ontstaat door de NWO-inbeddingsgarantie. In het jaarplan wordt dit punt niet verder behandeld. Mogelijk is opname in de risicoanalyses gerechtvaardigd.
6. De ODC onderschrijft de prioriteit voor het zo snel mogelijk nemen van concrete stappen om werkdruk tegen te gaan. Het is belangrijk die maatregelen (bijv. transparantie taakverdeling, bijlage jaargesprek, bespreking loopbaanperspectief, extra middelen voor begeleiding eindproducten) te benoemen in het jaarplan.
7. Een concrete volgende stap in het SPP/vlootshouw is dat de uitkomsten besproken worden tussen leidinggevende en medewerker.

P9

8. De ODC heeft een aantal vraagtekens bij het functioneren van iBBA. Het is van belang te evalueren in hoeverre iBBA haar doelstellingen (aansluiting op neuroscience netwerken) gerealiseerd heeft/in de toekomst kan realiseren. Het iBBA kent ook weinig transparantie.

P10

9. De ODC vindt dat plannen voor het bij de fusie afgesproken Sportcluster (nu APHC) concrete vormen gaan aannemen. Misschien is het goed -gezien de complexiteit- in dit kader een 'kwartiermaker' te overwegen.
10. School of Governance – er lijkt hier discrepantie tussen de tekst en de smiley.

P11

11. De ODC is tevreden dat het het FB is gelukt een (net) sluitende begroting te presenteren voor de faculteit. Echter, er zijn wel grote zorgen voor de twee afdelingen waarbij er duidelijke tekorten zijn (in de orde van grote van 12 fte, P28). Deze tekorten lijken structureel. Voor het goed functioneren van de medezeggenschap is meer transparantie over de hoofdlijnen van de begroting van de afzonderlijke afdelingen gewenst. Het is van belang dat voor de betreffende afdelingen een duidelijk plan wordt gemaakt voor het realiseren van een sluitende begroting. Zijn de verwachten inkomsten uit de studievoorschotmiddelen (P28) inderdaad afdoende (en kan dat?), en geldt dat voor beide afdelingen?
12. De ODC ondersteunt de vier aanvragen voor extra middelen. Zijn de extra middelen in het kader van de toename instroom studenten een voorschot of is het een definitieve toelage?

P14/15

13. De ODC is blij met het proces rondom het meerjarenplan in het kader van de kwaliteitsafspraken en is tevreden met het plan dat er nu ligt. We opteren voor een toevoeging: onderzoeken of, en zo ja hoe, de kwaliteit van de toelatingsprocedure van m.n. buitenlandse studenten die in de Masteropleidingen instromen verbeterd moet worden.

P16

14. Eerste bulletpoint onder de tabel moet zijn "inzet personeel bij de begeleiding van eindproducten", in plaats van beoordeling.

P19

15. Zonder iets af te willen doen aan de impact van zichtbare optredens in de nationale media, lijkt een belangrijk deel van de sterke maatschappelijke impact van de FGB ook een gevolg van het grote aantal FGB-medewerkers met deelaanstellingen, detacheringen bij een grote diversiteit aan maatschappelijke organisaties (organisaties voor lichamelijke en geestelijke gezondheidszorg, hogescholen etc.). De impact hiervan is misschien moeilijk te meten, maar zou niet onbenoemd moeten blijven

P22

16. De ODC ondersteunt initiatieven als de Art of Engagement en is benieuwd naar de concrete stappen (ook voor niet-leidinggevenden).

P23

17. Facultaire vertrouwenscontactpersoon
18. Het is belangrijk dat in de systematiek voor talentbeleid onderwijs- en onderzoekskwaliteiten beter in evenwicht worden gebracht.

P25

19. Tabel. De ambitie voor percentage vrouwelijke hoogleraren in 2020 moet hoger dan 23% zijn, en het liefst 50%.

P25

Met vriendelijke groet,

Namens de ODC

Artem Belopolsky en John van der Kamp