

Werkdrukplan faculteit der Rechtsgeleerdheid

Zoals maandag 3 maart in de VU-zine is gemeld heeft het CvB gezamenlijk met decanen besloten dat er maatregelen genomen moeten worden om de werkdruk op korte termijn concreet te verlichten. Hiervoor worden extra middelen ter beschikking gesteld. Citaat uit de VU-zine: "Samen met faculteitsbesturen en managementteams van de diensten werken we de maatregelen nu uit in concrete acties. Want alleen samen kunnen we ervoor zorgen dat we deze werkdruk op korte termijn verlagen. Door activiteiten niet, later of simpeler te doen. Of door tijdelijk meer assistenten in te huren en tijdelijk uitgevallen medewerkers sneller te vervangen door externe krachten".

In dit plan geeft het Faculteitsbestuur Rechtsgeleerdheid aan hoe zij de werkdruk de komende maanden effectief wil verlichten. Dit plan is tot stand gekomen na consultatie van afdelingshoofden en de ODC. Ingrepen aan de aanbodzijde van het werk - die voor een belangrijk deel betrekking heeft op het onderwijs - zijn slechts in beperkte mate aanwezig, zonder de studenten te schaden. Ook is de verwachting dat de huidige corona-situatie waarin voor een belangrijk deel het onderwijs op afstand plaatsvindt, zeker tot na de zomer zal doorlopen. Verlichting door "normalisering" van het onderwijs is dus nog niet aan de orde, en de overgang naar meer onderwijs op de campus kan, zeker zolang dat hybride moet, voor aanhoudende verhoogde werkdruk zorgen. Terzijde zij nog opgemerkt dat de faculteit de laatste jaren - ook in het pre-corona-tijdperk - al een (te) hoge werkdruk kende door groeiende studentenaantallen, nieuwe bacheloropleiding en achterlopende financiering.

Capaciteit

Ten eerste wordt ingezet op "meer handen aan het bed". Daarbij moet in acht worden genomen dat werving van nieuw personeel een aantal maanden kost. Alternatieven als inhuur van - met name ervaren - krachten liggen hier voor de hand. Vraagstuk dat hier bij komt kijken is de tijdsinvestering die het kost om nieuwe medewerkers in te werken in relatie tot de periode dat men er van gebruik kan maken.

De volgende maatregelen worden genomen:

- a) extra docenten aantrekken voor begeleiden bij afstudeerscripties (via externe inhuur of zzp-ers).
Wij constateren dat er in toenemende mate onvoldoende capaciteit is voor het begeleiden van scripties. Enerzijds zijn docenten meer tijd kwijt aan het digitale onderwijs en anderzijds neemt de vraag toe. Studenten lopen hierdoor vertraging op. Door extra capaciteit neemt de werkdruk bij medewerkers af en worden studenten sneller geholpen.
- b) extra docenten voor de begeleiding van bachelorscripties.
Zie a) voor onderbouwing.
- c) ondersteuning door student-assistenten bij digitale colleges;
- d) extra ondersteuning bij tentamens (voor zover de reglementen dit toelaten; voor een deel van de taken ligt dit lastig voor wat betreft examenbevoegdheid);
- e) extra (administratieve) ondersteuning via het secretariaat;
- f) door de coronasituatie neemt de vraag van studenten voor ondersteuning bij studieadviseurs toe. De capaciteit moet worden uitgebreid.

In de ondersteuning zijn afgelopen jaar al maatregelen genomen:

- a) ten behoeve van ondersteuning van het digitale onderwijs is in maart 2020 zowel extra WP als OBP ingehuurd. Deze inzet zal worden gecontinueerd in 2021;
- b) door toenemende werkdruk bij de Examencommissie als gevolg van nieuwe tentamenmethodieken en toenemende fraudegevoeligheid. is de capaciteit in ondersteuning van de examencommissie uitgebreid. Deze uitbreiding wordt in 2021 gecontinueerd.

Bijstellen ambities

Daarnaast wordt gekeken naar het temporiseren van activiteiten in het kader van onderzoek of valorisatie. Leidinggevend wordt gevraagd de lopende publicatie-afspraken te evalueren en zo nodig aan te passen, om de combinatie van onderwijs en onderzoek mogelijk te maken. Daarnaast moeten lopende track-afspraken tegen het licht worden gehouden, zowel wat betreft 1. de mogelijkheid van het realiseren van de afspraken als 2. de termijn waarbinnen de track moet worden afgerond. Een verlenging van de track is een mogelijkheid als dit past binnen de rechtspositionele kaders.

In 2020 is geïnventariseerd welke AiO-trajecten vertraging hebben opgelopen. Het betrof toen trajecten die binnen 1,5 jaar zouden aflopen. De situatie rond corona is niet wezenlijk veranderd. Wij zien nu over de hele linie vertraging ontstaan. AiO's die in het afgelopen jaar zijn gestart ondervinden immers ook problemen, ook door het werken op afstand. Dit kan mogelijk leiden tot noodzakelijke verlengingen van de aanstelling.

Het faculteitsbestuur zal de komende periode terughoudend zijn met het ontwikkelen van of uitvoering geven aan nieuwe initiatieven. Eigen initiatieven van medewerkers worden echter toegejuicht en waar nodig en mogelijk ondersteund.

Werkomstandigheden

Het digitaal onderwijs geven en vergaderen is voor veel medewerkers vermoeiend. Geadviseerd wordt om dit waar mogelijk te beperken en ruimte in de agenda te laten tussen de verschillende digitale activiteiten. Daarbij komt dat de IT-infrastructuur bij medewerkers thuis niet bij iedereen even goed is. Investeren in een snellere verbinding of extra apparatuur kan helpen; iedereen krijgt nu standaard een onkostenvergoeding. Voor onderwijs heeft de VU een groot aantal studio's ingericht, waar ongestoord onderwijs kan worden verzorgd.

Niet alle medewerkers beschikken thuis over een rustige werkplek. Ook staat het welzijn onder druk van met name AiO's en jonge onderzoekers die hun (onderzoeks)werk vaak in eenzaamheid moeten uitvoeren. In de ondersteuning wordt het gemis van direct contact met collega's als stressverhogend ervaren. Medewerkers die niet locatiegebonden werkzaamheden uitvoeren maar wier welzijn te veel onder druk staat worden in de gelegenheid gesteld om gedurende enkele dagen per week te komen werken in Initium, rekening houdend met de corona-beperkingen die gelden op campus.

Verder behoeft de situatie van medewerkers die zorg voor kinderen moeten combineren met thuis werken aandacht. Daarbij wordt geconstateerd dat in veel gevallen de zorg voor kinderen thuis onevenredig terecht komt bij de vrouwelijke collega's. De combinatie van het geven van thuisonderwijs en deze zorgtaak (zeker in de periodes van – nu en dan - gesloten scholen en BSO's) is zwaar. Leidinggevend wordt gevraagd in de belasting van medewerkers rekening te houden met deze zorgverplichting (het is zeker niet de bedoeling de verloren tijd in de avonden wordt ingehaald). Een capaciteitsvraagstuk dat hierdoor ontstaat moet door de leidinggevende proactief worden opgepakt. Ook kan een oppasvergoedingsregeling soelaas bieden.

Daarnaast wordt aan alle leidinggevend gevraagd het welzijn van hun hele team goed in de gaten te houden en in voorkomende gevallen melding te maken van problemen bij bijvoorbeeld P&O-adviseur zodat naar passende interventies kan worden gekeken.

Medewerkers moeten in gelegenheid worden gesteld om verlof op te nemen opdat ze kunnen herstellen. Leidinggevend wordt gevraagd hier in de werkplanning mee rekening te houden, door bijvoorbeeld te zorgen voor voldoende vervanging en goede werkorganisatie, zodat werkzaamheden kunnen worden overgedragen aan een collega, tijdens de verlofperiode. Met medewerkers die geen

verlof willen nemen omdat de vakantiemogelijkheden beperkt zijn moeten leidinggevenden in gesprek gaan omdat het nemen van verlof een belangrijke rol heeft in het herstel van mensen. Sowieso is het belangrijk om ziekte en uitval van medewerkers door medewerkers te laten melden en tijdig door te geven aan P&O-adviseur (doordat medewerkers niet op kantoor komen is dit niet altijd direct zichtbaar), zodat een eventueel vervangingsvraagstuk kan worden opgepakt en adequate monitoring wordt ingeregeld.

Globale kwantificering

Gezien het korte tijdsbestek voor inleveren plan is een goede kwantificering moeilijk te maken. Op grond van de eerste reacties van afdelingshoofden op het voorstel ligt het financiële effect in ordegrötte tussen k€ 400 en k€ 500.