

Reactie op Jaarplan FGB 2017

ODC-FGB 09-09-2016

Algemeen:

De ODC vindt het een redelijk leesbaar jaarplan, met –gelukkig- een aantal punten die ODC eerder inbracht (bv. lijncommunicatie, coördinatie onderzoek). Opvallend is dat enkele heikele kwesties verstopt lijken (bv. financiële problematiek op sommige afdelingen, werkdruk), terwijl kwesties die schijnbaar minder prioriteit hebben voor FGB veel aandacht krijgen (bv. diversiteit). Hoewel dus gematigd positief, kan ODC geen advies uitbrengen zolang er geen begroting wordt gepresenteerd .

Enkele opmerkingen bij het jaarplan (de meeste ook besproken tijdens GV van 8-9-2016) zullen we hieronder samenvatten.

Cultuur en organisatie:

- De ODC is blij dat het punt van lijncommunicatie opgepakt wordt. We benadrukken graag dat wat ons betreft dit zowel afdelingen als opleidingen aangaat.
- De stevige aanpak van cultuurverschillen binnen FGB en de houding binnen het oude PP-deel wordt duidelijk in het jaarplan. Maar de ODC blijft bezorgd over de betrokkenheid van de Psychologie (en in minder mate Pedagogiek) afdelingen bij de faculteit. Het is cruciaal dat medewerkers uit deze afdelingen actief verantwoordelijkheid nemen voor het reilen en zeilen van de faculteit. Dit geldt voor het FB, maar ook de medezeggenschap. De ODC vraagt het FB o.a. om –zoals dat in het verleden ook gebeurde- een proactieve houding bij de werving en verkiezing van de medezeggenschap komend voorjaar. (Overigens is dit misschien ook wel het belangrijkste bedreiging als het gaat om ‘diversiteit in brede zin’).

Onderwijs:

- De ODC is kritisch over de invoering van een Engelstalige Bachelor Psychologie als het voornaamste doel is de studenteninstroom te vergroten;
 - o a) Graag zien we een toelichting (businessplan) voor deze ingreep: met verwachte baten (instroom, hoe groot?) en kosten (hoe worden die gefinancierd, hoe reëel is het dat prestatiegelden inderdaad aangewend kunnen worden); bij welke (tegenvallende) instroom wordt project gestaakt? De visie over tweetalig onderwijs als model achter deze BSc opleiding, zoals besproken in de GV, zou helderder naar voor kunnen komen.
 - o b) Graag zien we een opmerking over het draagvlak voor deze ingreep op de werkvloer en wat betekent dit voor de werkdruk van toch al stevig belaste docenten?
- Examencommissie met drie kamers. Wat houdt dit in, welk probleem wordt opgelost, is dit een vooruitlopen op een verdergaande integratie

van opleidingen, en in hoeverre betekent dit extra commissies/taken? De ODC waarschuwt voor verlies van laagdrempelig contact tussen docent en Examen-cie binnen de verschillende clusters.

- Financiering van (intensieve) onderwijs staat onder druk, en daarmee de kwaliteit. Er is nog geen oplossing/keuze m.b.t juniordocenten (wat als prestatiegelden hiervoor niet langer beschikbaar zijn); Daarnaast baart het enorme hoeveelheid onbekostigde studenten zorgen. Dit probleem wordt in jaarplan gesignaleerd maar er worden geen maatregelen of oplossingen beschreven; Het verdwijnen van student-assistenten 1^e jaar van de BSc BW gaat een zware last vormen binnen het onderwijs bij BW, hier wordt niet naar verwezen in het jaarplan terwijl dit grote gevolgen heeft voor werkdruk en kwaliteit van onderwijs.
- H2LS. Het is onduidelijk wat de visie/inzet van het FGB is mbt tot H2LS. Welke voordelen denkt de FGB te behalen (zijn drempelloze overgangen gewenst?), aan welke maatregelen voor drempelloze doorstroom wordt gedacht en welke nadelen zijn (on)aanvaardbaar?
- Er ontbreekt informatie over stand van zaken rondom opvolgen van *midterm* Psychologie?
- UCGB: ULO en ander opleidingen. Hoe levensvatbaar zijn ze, moeten we ze kost wat kost handhaven? Op welke termijn moeten ze rendabel zijn als besloten wordt tot continuering?

Onderzoek:

- Blij met structureel apparaatbudget, want dat is onmisbaar. Echter mag geen sluitpost op begroting zijn. Wat is de omvang, en hoe wordt e.e.a. georganiseerd?
- Versterking coördinatie onderzoek binnen FGB is essentieel. Echter die coördinatie vergt ook formulering van speerpunten van onderzoek(s domeinen) waarop beleidskeuzen gemaakt kunnen worden gemaakt (d.w.z. welke nieuwe initiatieven zijn noodzakelijk, welk onderzoek moet afgebouwd worden, aan welke nieuwe initiatieven doet FGB mee (bv. ACLA), in welke subsidie-calls moet geïnvesteerd worden). Zo'n visie moet verder reiken dan een opsomming van het huidige onderzoek.
- Plannen TO3: er wordt gesproken over afstemmen met ambities van de afdelingen, is dit een aankondiging van een reductie van omvang?
- Wordt er concreet werk gemaakt van data-opslag? Wie neemt de leiding, wat is het budget? Of is dit minder belangrijk, dan afvoeren.

Bedrijfsvoering:

- Gezien het ontbreken van de begroting, maakt het ODC zich nog steeds grote zorgen over Financiën en Control. Het ODC constateert dat de situatie in het afgelopen jaar schijnbaar achteruit is gegaan. De urgentie hiervan klinkt onvoldoende door in jaarplan.
 - o Wat houdt het actieplan 'Controle' in? ODC ziet dit graag in.
 - o Is huidige bezetting toekomstbestendig (de tijdelijke kracht is inmiddels alweer gestopt?)

- (Assistent) coördinatoren bedrijfsvoering. Het gaat hierom structurele, bij de reorganisatie Bedrijfsvoering niet voorziene functies. Om hoeveel fte gaat dit inmiddels, en waar houdt het op? Gaat dit niet ten koste van O&O?
- Wat is de stand van zaken huisvesting; Initiëren Sportcluster?
- Wat is Industry Allience Office?
- Er wordt gesproken over een nieuw "online landschap" van VU centraal. Wat houdt dit in en wat zijn de gevolgen voor de faculteit, medewerkers en studenten?
- Diversiteit;
 - o Het komt de ODC voor dat CvB dit in enge zin (cultureel –etnisch) bedoelt. Daar zijn weinig beleidsvoornemens, vooral omdat feitelijke situatie in FGB niet in kaart is gebracht. Dit punt serieus nemen betekent minimaal obstakels in beeld brengen.
 - o In brede zin: a) diversiteit vertegenwoordiging afdelingen in facultaire organen is cruciaal aandachtspunt.
 - o FGB kan niet tevreden zijn met 31% vrouwelijke hoogleraren (ook als VU het minder doet). Ambitie 5-jarenplan was >35% (zou 50% moeten zijn). Belangrijk aanjaagpunt is dat meer vrouwen in leidinggevende functies komen (FB, afdelingshoofden)

Werkdruk:

- De ODC identificeert ervaren werkdruk als een groot probleem. Dit gaat niet alleen welzijn van de medewerkers aan maar heeft ook direct gevolgen voor kwaliteit van onderwijs en onderzoek. Het is niet aannemelijk dat na de evaluatie vorig jaar de ervaren werkdruk aanmerkelijk is afgenomen. De verwijzing in de risicoparagraaf naar werkdruk in jaargesprek is goed, maar er is meer nodig. Extra werkdruk is niet –gezien de uitkomsten van het werkbelevingsonderzoek- niet aanvaardbaar. De formulering dat werkdruk blijvende aandacht krijgt (p. 17) is onvoldoende concreet en niet terugstellend.
 - o De ODC stelt ter voorkoming van verder werkdruk voor om bij nieuwe beleidsvoornemens standaard een werkdrukparagraaf op te nemen, waarin een inschatting wordt gemaakt van de verwachte extra taken/belasting voor de medewerkers. Als die er is, en er zijn geen extra financiële middelen dan dient ook aangegeven te worden, welke taken verdwijnen (i.p.v. welke taken de nieuwe taken uitgevoerd kan worden).
 - o Verstopt in het jaarplan is de financiële problematiek bij BW (die is zo substantieel dat die ook in het facultair jaarplan een duidelijk plaats moet krijgen) die volgens plan opgelost wordt door van medewerkers een substantiële extra onderwijsinspanning (gemiddeld 0.1fte?) te vragen naast de reguliere werkzaamheden (p. 19). Dit is niet aanvaardbaar. Dit moet i.p.v. (bijv.) bestuur/beheer, onderzoek. Ook het vrijblijvende karakter van deze maatregel is een potentieel gevaar.