

Pre-advies Jaarplan 2019

Juli 2018

Voor 2019 moet nadruk komen te liggen op terugdringen werkdruk. In 2018 heeft met name de inventarisatie van werkdruk prominent op de agenda gestaan, in 2019 verdient de concrete aanpak extra aandacht. De onderstaande punten hebben daarom vaak direct of indirect met werkdruk te maken. Een deel is ook al aan de orde (geweest). Het doel moet zijn dat ze in 2019 concreet hun beslag krijgen.

Algemeen

De (ervaren) werkdruk is een functie van belasting en belastbaarheid van medewerkers. Dit betreft dus enerzijds het aantal taken dat medewerkers (geacht worden) uit (te) voeren, de onderlinge afstemming van die taken, en de mate waarin medewerkers controle hebben over (of ervaren) en gefaciliteerd worden bij het uitvoeren van die taken.

Het werkbelevingsonderzoek 2018 laat zien dat werkdruk nog steeds een urgent thema is -t.o.v. 2015 is bij de FGB geen verbetering te zien. Op hoofdlijnen pleit de ODC voor meer transparantie/duidelijkheid over individuele taakstelling en vooral de verdeling tussen onderwijs-, onderzoeks- en andere taken, terugdringen van administratieve taken (incl. beoordeling) rond onderwijs, en helder(reëler) loopbaanperspectief. Bovendien is het van belang dat daar waar medewerkers nieuwe taken krijgen toebedeeld, ook expliciet wordt gemaakt welke taken niet meer (of minder) worden uitgevoerd.

Personeelszaken

- Belastbaarheid hangt samen duidelijkheid hebben (en controle ervaren over) over de hoeveelheid en verdeling van werkzaamheden. In 2019 moet er duidelijkheid geschapen worden over de door de afdelingen gehanteerd systematiek van doorvertaling van TLM naar docentbelastinguren, en in het verlengde hiervan de systematiek van verdeling van onderwijs-, onderzoeks- en (expliciet benoemd) ander taken.
- Het huidige loopbaanperspectief leunt te eenzijdig op het verwerven van onderzoeksubsidies. In de meetlatten voor bevorderingen moeten de balans tussen onderwijs en onderzoek herijkt worden (en zo een beter afspiegeling worden van de daadwerkelijke taakverdeling tussen onderwijs en onderzoek). Het is belangrijk dat leidinggevenden voldoende beslissingsruimte hebben/ervaren voor het plannen van een realistisch loopbaanperspectief van hun medewerkers.
- Het FB kijkt bij herbenoeming kritisch naar functioneren afdelingshoofd; communicatie met medewerkers komt daarbij uitdrukkelijk aan de orde.
- Structureel voeren van exitgesprekken moeten beeld geven waarom medewerkers de FGB verlaten.
- Bij nieuwe beleidsvoornemens komt verplicht een werkdrukparagraaf, waarin gevolgen van de voorstellen voor de werklast en tegenmaatregelen beschreven worden. Hieruit volgt dat wanneer er nieuwe taken bijkomen, expliciet gemaakt wordt welke taken vervallen of verminderen. E.e.a. staat op de agenda van het jaargesprek.
- Monitoren nieuwe werkplekken (m.n. open- en flexwerkplekken, flexibiliteit meubilair)

Onderwijs

- Invoering TLM wordt een jaar na invoering geëvalueerd, inclusief de gevolgen voor docentbelastinguren.
- Er is voortdurend sprake van toename van werklast in onderwijs o.a. door toename studenten en vergroting administratieve lasten (bv. a.g.v. toetsbeleid, individualisering

eindproducten, invoering TLM). Studievoorschotmiddelen moeten allereerst worden ingezet om die toename te stoppen of terug te dringen, zodat ze structureel ten goede komen aan handhaving en/of verbetering van onderwijskwaliteit (i.p.v. tijdelijke innovaties).

- Er moet ondersteuning (bijv. juniordocenten/tutores) komen voor docenten om administratieve lasten te verlichten, m.n. bij BSc Psychologie. Idem terugkeer student-assistenten bij BW.
- De toename in (dubbel) beoordelingswerk moet onder de loep genomen worden; kwaliteitscontrole zonder aan studentenrechten af te doen kan ook door 2^e beoordeling steekproefsgewijs te doen en/of na aanvraag van (goed geïnformeerde) studenten. Ook niet-gepromoveerden moeten ingeschakeld mogen worden.
- N.a.v. fusie-evaluatierapport moet transparantie van onderwijsorganisatie worden verbeterd. In dit kader verdient het aanbeveling om lijncommunicatie binnen opleidingen te verbeteren en zo ook de opleidingsdirecteur en OLCs beter zichtbaar te maken. Ook moet nagedacht worden over versterking van opleidingsdirecteur (t.o.v. afdelingshoofd).
- Het FB kijkt bij herbenoeming kritisch naar functioneren opleidingsdirecteur, communicatie met docenten komt daarbij uitdrukkelijk aan de orde.
- De opleidingsdirecteuren moeten (innovatie)budget krijgen om te investeren in kwaliteit (voor grondiger revisie dan regulier update) van individuele cursussen.
- Evaluatie Internationalisering, m.n. Bsc Psych. Er moet een numerus fixus komen om instroom hanteerbaar te houden.
- VSNU ('Internationaliseringagenda Hoger onderwijs') geeft duidelijke doelen voor internationalisering. Voor levensvatbaarheid is van belang te definiëren hoe de Engelstalige FGB-opleidingen zich tot die doelstelling verhouden (o.a., wat verstaan de opleidingen/FGB onder 'International classroom', ander dan uitsluiten Engelstalig onderwijs en de aanwezigheid van internationale studenten).
- Faire afspraken over verrekening onderwijsuren geleverd door UCGB voor FGB.
- Strategie ULO

Onderzoek

- N.a.v. fusie-evaluatierapport moet gezamenlijke onderzoeksmisssie FGB worden versterkt. De versnippering van onderzoek over verschillende onderzoeksinstituten vraagt om versterking van coördinatie vanuit de FGB, ook met het oog op definiëren van speerpunten m.b.t. subsidieverwerving. Betrokkenheid van medewerkers lijkt laag.
- Datamanagement en beheer met het oog op Open Science en AVG moet gecoördineerd worden. Protocollen moet helder zijn bij onderzoekers (en studenten).
- Strategie om Sportcluster op de agenda te houden, zeker als straks alle betrokken bij fusieafspraken niet meer actief zijn.

Communicatie

- Continue aandacht voor lijncommunicatie binnen afdelingen en opleidingen.
- Publiceren van minimaal de hoofdlijnen van het facultaire en de afdelingsjaarplannen.
- Facultaire website. Er zijn afdelingen, onderzoeksgroepen die eigen website vormgeven.

Bestuur en beheer

- Bestuursmodel, -reglement moet geupdate worden, gemaakte afspraken/procedures vastleggen (incl. overlegcycli GV t.a.v. van begroting en financiële voortgangsrapportages gekoppeld, en analoge communicatiecycli op afdelingsniveau).

