

Pre-advies Jaarplan 2018

Juni 2017

Voor 2018 moet nadruk komen te liggen op operationele zaken. Voor veel zaken is beleid geformaliseerd, maar de uitwerking verdient extra aandacht. Veel van onderstaande punten zijn dan ook al aan de orde (geweest), maar het doel moet zijn dat ze concreet hun beslag krijgen.

Personeelszaken

- Neem in het jaarplan een aparte paragraaf op over werkdruk. De (ervaren) werkdruk is het centrale thema voor de ODC. De (ervaren) werkdruk is een functie van belasting en belastbaarheid van medewerkers. Wanneer de financiële middelen dit toelaten, dan zou investeren in vermindering van belasting (m.n. m.b.t. onderwijs) prioriteit moeten hebben. Belastbaarheid hangt ook samen met de mate waarin medewerkers duidelijkheid hebben (en control ervaren over) hun werkzaamheden. Duidelijkheid over taakstelling moet verbeterd.
- Verbetering transparantie over taakstelling aan medewerkers. De systematiek van verdeling in onderwijs- en onderzoek en andere taken (verdeelmiddel) en de daaruit volgende individuele taakstellingen is duidelijk, tijdig en fair. Het verdeelmiddel is een faire afspiegeling van de daadwerkelijke tijdbesteding (i.p.v. uitsluitend een financiële doorrekening van VUSAM). Dat betekent dat ook 'ander taken' meegenomen worden (lumpsum of gespecificeerd). Communicatie over het verdeelmiddel moet via afdelingsbrede overleg en tijdens individuele jaargesprekken plaatsvinden.
- Concreet en realistisch loopbaanperspectief medewerkers. De criteria en randvoorwaarden (o.a. volgend uit een publiek meerjarenplan en –begroting van de afdeling) rondom het Strategisch Personeelsplan inclusief vloot-schouw worden helder naar medewerkers gecommuniceerd. Het moet de medewerkers bekend zijn (communicatie uit HR) dat zij loopbaanambities kenbaar maken in het jaargesprek en plannen met leidinggevende (voor talentbeleid, zie commissie Onderzoek).
- Het jaargesprek is een belangrijk middel voor het tegengaan van (ervaren) werkdruk. De (ervaren) werkdruk en de taakverdeling volgens het verdeelmiddel is een verplicht onderwerp bij het jaargesprek (en dus deel uit maken van het jaargesprekformulier). Bij te hoge (ervaren) werkdruk worden voorstellen gedaan ter vermindering.
- Bij nieuwe beleidsvoornemens komt verplicht een werkdrukparagraaf, waarin gevolgen van de voorstellen voor de werkdruk en evt. maatregelen beschreven worden.

Onderwijs

- Teaching load model (TLM): een heldere en transparante systematiek om onderwijsbelasting voor cursussen om te zetten in uren is urgent. De systematiek is zoveel mogelijk gelijk tussen opleidingen.

- Handhaven onderwijskwaliteit. Gebruik TLM om knelpunten in onderwijs te inventariseren. Als er financiële middelen zijn dan heeft het oplossen van deze knelpunten prioriteit.
- De positie en rol van opleidingsdirecteuren en docenten (naast hun positie binnen de afdeling/sectie, zie organogram) wordt verstevigd. Het FB kijkt kritisch naar functioneren opleidingsdirecteuren.
- Uitrol opleidingscommissies.

Onderzoek

- Talentbeleid. Faciliteer pas gepromoveerden bij het werven van subsidies (bv. uit de gelden 'fusie'-aio's) en medewerkers door tijdelijke vrijstelling/verlichting onderwijsverplichtingen. Exitgesprekken als talent de FGB verlaat.
- Verbeter uitvoering en transparantie rondom opleiding en begeleiding promovendi bij Graduateschool (PEC). Opleidingsplan rondom promotie wordt geschaald naar duur aanstelling.
- Versterken onderzoeksmissie FGB. 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 en samenwerkingen binnen H2LS.

Financiën

- Vastleggen in het besturingsreglement FGB van overlegcyclus tussen ODC/FSR en FB t.a.v. van begroting en financiële voortgangsrapportages gekoppeld aan de bestuurlijke overlegcyclus van de VU.
- Realistische post Apparatuur op begroting.

Communicatie

- Verbeteren van lijncommunicatie binnen de afdelingen en opleiding om transparantie van gevoerde beleid en betrokkenheid van medewerkers bij afdeling, opleiding en faculteit te vergroten. N.a.v. eerder uitgebracht advies streeft de ODC o.a. naar minimaal tweemaal per jaar gezamenlijke afdelings- en opleidingsbijeenkomsten, waar actuele issues omtrent beleidsuitvoering en -voornemen aan de orde worden gesteld. Idealiter vinden de bijeenkomsten plaats gekoppeld aan de facultaire bestuurscyclus. Hierbij hoort ook terugkoppeling.