

Amsterdam 12-09-2017

Betreft: Advies Jaarplan FGB 2018

Geacht Faculteitsbestuur

0. Algemeen:

“Een pas op de plaats” (p.18). In haar eerste jaren ontwikkelde de FGB – noodzakelijkerwijs- veel nieuw beleid. Tegelijkertijd namen de financiële middelen sterk af. Dit heeft veel gevraagd van de spankracht van de facultaire gemeenschap. De ODC is daarom blij dat -nu de FGB financieel in rustiger vaarwater terecht lijkt te zijn gekomen- de focus ligt op de uitvoering en bestendiging van het vastgestelde beleid. De ODC ondersteunt dit voornemen, en hoopt en verwacht (!) dat dit met name leidt tot concrete maatregelen op het terrein van duurzaam personeelsbeleid –zoals het Jaarplan dat aankondigt.

De ODC en FSR zijn positief over de hoofdlijnen van het Jaarplan 2018. In dit advies becommentariëren we eerst de hoofdlijnen. De resterende aandachtspunten worden daarna achtereenvolgend behandeld. De ODC en FSR beoordelen het Jaarplan vanuit een andere invalshoek en leggen soms net een andere accent. Waar nodig is dit aangegeven in de tekst.

1. Instemming versus advies:

Het is onduidelijk over welke delen van het Jaarplan ‘instemming’ dan wel ‘advies’ gevraagd wordt. **De ODC gaat uit van instemming op Hoofdstuk 1, inclusief de exploitatiebegroting op p. 21** –de hoofdlijn van de begroting in Hoofdstuk 1 (p. 11) is voor instemming te summier.

2. Herziening masterprogramma’s op basis van kosten-baten-analyse:

Het Jaarplan is niet concreet m.b.t. de aangekondigde herziening van de masterprogramma’s. **De ODC en FSR onderschrijven het belang van een kritische evaluatie van masterprogramma’s. Echter, zij zien een kosten-baten-analyse daarbij als randvoorwaarde en niet als een leidend principe.** Herijking van eindtermen, interne (en externe) samenhang van de opleidingen en afstemming met het praktijkveld zijn minstens zo belangrijk.

Advies:

- *Docenten hebben de afgelopen jaren vaak onvoldoende tijd kunnen besteden aan de vernieuwing van cursussen. Er zou geld vrij moeten komen voor hands-on ondersteuning om -met enige regelmaat- cursussen te hernieuwen, activerend te houden en/of te innoveren. Een beroep op de studievoorschotmiddelen is de geëigende weg.*
- *De evaluatie/herziening van het masterprogramma moet aangegrepen worden om het functioneren van de nieuwe OLC's te versterken.*

3. Internationalisering

In 2017 is de Engelstalige Ba voor Psychologie ingevoerd. **Het Jaarplan kondigt aan dat er geen initiatieven tot verdere internationalisering van de FGB-opleidingen genomen worden. De ODC ondersteunt dit**, ook omdat door deze *ratrace* tussen universiteiten het beschikbare budget per student alleen maar afneemt. De facultaire inzet moet nu vooral worden gericht op handhaving van de kwaliteit van de Engelstalige opleidingen. Daarnaast vragen FSR en ODC extra aandacht voor de beheersing van de Engelse taal, m.n. ook in voorbereiding op Engelstalige Ma-opleidingen (ook onder Nederlandstalige studenten).

Advies

- *Het is belangrijk dat de FGB (en VU) haar verantwoordelijkheden kent en neemt als het gaat om de specifieke problematiek die studeren en wonen/leven in Amsterdam voor internationale studenten oplevert. Maak duidelijk waar deze problematiek belegd is, bij de faculteit (tutoren, docenten) en/of bij de universiteit (studieadviseurs, bureau internationalisering), en welke maatregelen genomen moeten worden.*
- *De FSR is blij dat de BA-opleiding Psychologie al dit jaar gestart is met een mentoraat. Zeker voor internationale studenten kan dit een belangrijke hulp zijn. De FSR adviseert het mentoraat ook te gebruiken om de 'nieuwe' opleiding te monitoren, zodat snel maatwerk geleverd kan worden opstart- en invoeringsproblemen voor doen.*
- *De FSR en ODC pleiten voor een diagnostische Engelse taaltoets voor studenten in Nederlandstalige Ba-opleidingen, met daaraan gekoppeld 'bijspijkerkursussen' wanneer de taalbeheersing onder niveau is. Daarnaast pleiten FSR en ODC om het behalen van die Engelse taaltoets als ingangseis te stellen voor Engelstalige Ma-opleidingen. Omdat dit VU-breed zou moeten gelden, zou dit punt op de agenda van het bestuurlijk overleg of het BOVU gezet moeten worden.*

4. Inzet juniordocenten

De FGB heeft sterk ingezet op juniordocenten en mentoren om intensiever en kwalitatief goed onderwijs te realiseren. Deze inzet staat onder druk. **De FGB verzoekt daarom structureel 400ke inzet uit de studievoorschotmiddelen. Net als voor de OR, is het voorkomen van extensivering van het onderwijs voor de ODC een speerpunt. Een honorering van dit verzoek door het CvB is daarom van cruciaal belang.**

Advies

- *De ODC en FSR onderstrepen het belang van intensief, activerend onderwijs, en de inzet van juniordocenten hiervoor over de hele linie van bacheloropleidingen. De ODC en FSR zien echter wel een valkuil in het steeds afhankelijker worden van studenten (ook na het eerste jaar) van de begeleiding door juniordocenten. Zet daarom de juniordocenten vooral in om de studenten te begeleiden in het zelfreguleren van hun studie –zodat een nog verdere uitrol van juniordocenten geminimaliseerd blijft. Bouw daartoe de intensiteit van de begeleiding gedurende het studiejaar geleidelijk af.*
- *In de afgelopen jaren is de inzet van studentassistenten in het onderwijs (bijv. bij BW) sterk verminderd zonder docenten hiervoor alternatieven te bieden. Draai daar waar inzet van studentassistenten noodzakelijk is deze bezuinigingsmaatregel terug.*

5. Werkdruk

De ODC is blij met de aandacht voor werkdruk in het Jaarplan. Het voornemen tot maatwerk om werkdruk te verminderen is goed. Het is echter van cruciaal belang dat de intentie van het bestuur om hierin actief te sturen (bijv. bij jaargesprekken, p. 19) zo snel mogelijk concreet ingevuld wordt.

Advies

- *Verbeter de **lijncommunicatie** binnen de afdelingen en opleidingen om transparantie van het gevoerde beleid (inclusief de systematiek van taakverdeelmodellen en teaching load model!) en betrokkenheid van medewerkers bij afdeling, opleiding en faculteit te vergroten. Zorg dat er minimaal tweemaal per jaar gezamenlijke afdelings- en opleidingsbijeenkomsten georganiseerd worden waar actuele issues omtrent beleidsuitvoering en -voornemen aan de orde worden gesteld (jaarplan, SPP, vaststelling curriculum). Idealiter vinden de bijeenkomsten plaats gekoppeld aan de facultaire bestuurscyclus.*
- *De ODC is blij dat (ervaren) werkdruk/belasting en het takenpakket een verplicht onderwerp in het jaargesprek wordt. Het is belangrijk dat leidinggevende en medewerker bij een te hoge (ervaren) werkdruk/belasting in overleg gaan over het bijstellen van ambities en/of taakvermindering. De ODC adviseert dat in het jaargesprek ook de positieve, plezierige taken worden besproken en te onderzoeken of er meer ruimte voor deze taken kan worden ingeruimd.*
- *De ODC adviseert een onafhankelijke vertrouwenspersoon aan te stellen, ook voor meldingen over werkdruk etc.*

6. Lerarenopleidingen

Gezien de maatschappelijke discussies omtrent het middelbare onderwijs, vindt de ODC de ondersteuning voor lerarenopleiding (ULO) vanuit de VU essentieel.

7. Herziening honoursprogramma

Het jaarplan kondigt een herziening van het honoursprogramma aan. Dit zou met name gelden voor de Psychologie en Pedagogiekopleidingen. De FSR is blij met de aandacht voor het honoursprogramma en vindt een versterking van dit programma belangrijk. De ODC ondersteunt dit.

Advies

- *Onderzoek de mogelijkheden tot verbreding van de honoursprogramma's zowel tussen de opleidingen binnen de FGB als tussen de opleidingen binnen H2LS.*

7. Overige adviezen

- *Voeg een lijst met afkortingen toe aan het Jaarplan.*
- *Onderzoek: Bij MOVE is veel veranderd (zoals de naam!), m.n. aan de strategische ontwikkeling zou aandacht besteed moeten worden (p.7).*
- *Genderdiversiteit. Goede voornemens, maak een concrete doelstelling dat vanaf 2019 minimaal een vrouw deel uitmaakt van het FGB-bestuur. (p. 19)*

- *Talentbeleid. Faciliteer het verwerven van subsidies door pasgepromoveerden (bv. door korte aanstellingen/verlenging promotietraject, t.z.t. zouden de gelden die nu gereserveerd zijn voor de 'fusie'-promovendi hiervoor aangewend kunnen worden). Ontwikkel tenure-trackbeleid voor 'home-grown' post-docs binnen de context van de huidige arbeidswetgeving (Dit is eerder toegezegd).(p. 19)*
- *Toetsing. Extra inzet hier is belangrijk, maar waarom een beleidsmedewerker? Een toetsdeskundige die over de schouder van de docenten meekijkt, en daar waar nodig concrete voorstellen tot verbetering doet, is veel effectiever in het daadwerkelijk verbeteren van toetsing (i.p.v. een administratieve verbetering).(p.12)*
- *Onderzoek. Onderwijs voor promovendi. Zorg m.n. dat kernvakken m.b.t ethiek, Open Science, datamanagement ook betaalbaar (of kosteloos) zijn voor buiten-promovendi. Creëer/faciliteer de mogelijkheid dat ook medewerkers zich kunnen bijscholen als het gaat om Open Science, datamanagement etc (agendeer dit bij jaargesprek). (p. 15)*
- *Begroting. De percentages van aandeel onderzoek 2^e en 3^e geldstroom in de tabel op p. 15 lijken niet in overeenstemming met de begroting op p. 21.*
- *De OR vraagt in haar advies aan het CvB dat er middelen beschikbaar moeten komen zodat docenten zich kunnen scholen in innovatieve (digitale) onderwijsmethoden. Het UCGB zou hier op moeten valoriseren. (p. 16).*
- *Bedrijfsvoering. Er is duidelijke toename in ziekteverzuim. Dit vraagt om een analyse, en eventueel maatregelen. (tabel p.18).*
- *Lijncommunicatie. Een paragraaf over de verbetering van lijncommunicatie ontbreekt. De ODC heeft hier eerder concrete voorstellen voor gedaan (zie ook 4. Werkdruk)*
- *Medezeggenschap: Leg fasering FGB overlegcyclus tussen ODC/FSR en FB t.a.v. van begroting en financiële voortgangsrapportages gekoppeld aan de bestuurlijke overlegcyclus van de VU vast in besturingsreglement (zie Bijlage "Best practices begrotingsproces."*
- *Begroting: Voor een volgend jaarplan zou het gewenst zijn om de post "overige primaire lasten" uit te splitsen (bijv. in een bijlage bij de tabel). Nu is het niet zichtbaar dat bijvoorbeeld de post 'apparatuurfondsen' hierin is opgenomen. (p. 21)*

Met vriendelijke groet,

Namens ODC en FSR
John van der Kamp en Vincent Wesdorp