

Rapport

Hoe korter, hoe beter?

Jaarkalenderverkorting en werkdrukvermindering
integraal benaderd

Een rapport in het kader van Pilotprogramma Een Slimmer Collegejaar

Herbert Ploegman

Vrije Universiteit Amsterdam

September 2024



Rapport

Hoe korter, hoe beter?

Jaarkalenderverkorting en werkdrukvermindering integraal benaderd

Een rapport in het kader van Pilotprogramma Een Slimmer Collegejaar

Herbert Ploegman

h.b.ploegman@vu.nl

Vrije Universiteit Amsterdam, 2024

Met dank aan alle geanonimiseerde geïnterviewden

Rechten voorbehouden aan Vrije Universiteit Amsterdam

Foto voorblad: VU / Too van Velzen

Inhoud

Summary	5
Samenvatting.....	7
Introductie.....	9
Methode	11
Bevindingen.....	14
Discussie.....	40
Conclusies en aanbevelingen	44
Bronvermelding	47
Bijlage	49

Summary

This report aims to answer the following question: *Which opportunities for potential work pressure relief at the VU can be derived from an international comparison of the VU academic calendar with that of similar-profile universities?* The report is part of an integrated pilot project at Vrije Universiteit within the countrywide pilot programme A Smarter Academic Year (SCJ). The programme aims to relieve work pressure for academic (teaching) staff, administrative staff and students. Multiple Dutch Higher Education Institutions are taking part in the programme, that is running for 2023 to 2026.

Comparing the academic calendars and interviewing people in different roles showed that reduction of the work pressure requires an integrated approach. The linear shape of the academic calendar obscures most aspects relevant to work pressure and ways to relieve it. Rather, by focusing on its contextual factors, leads may be found to interventions suitable to the VU. Tailor-made solutions and attention for organization-specific characteristics are key to achieving results.

In the findings, I propose a tentative assembly of elements (Figure I), the characteristics of which I discuss according to how they emerged from the interviews. This provides an insight into a more realistic academic calendar for academic and support staff, as well as for students.

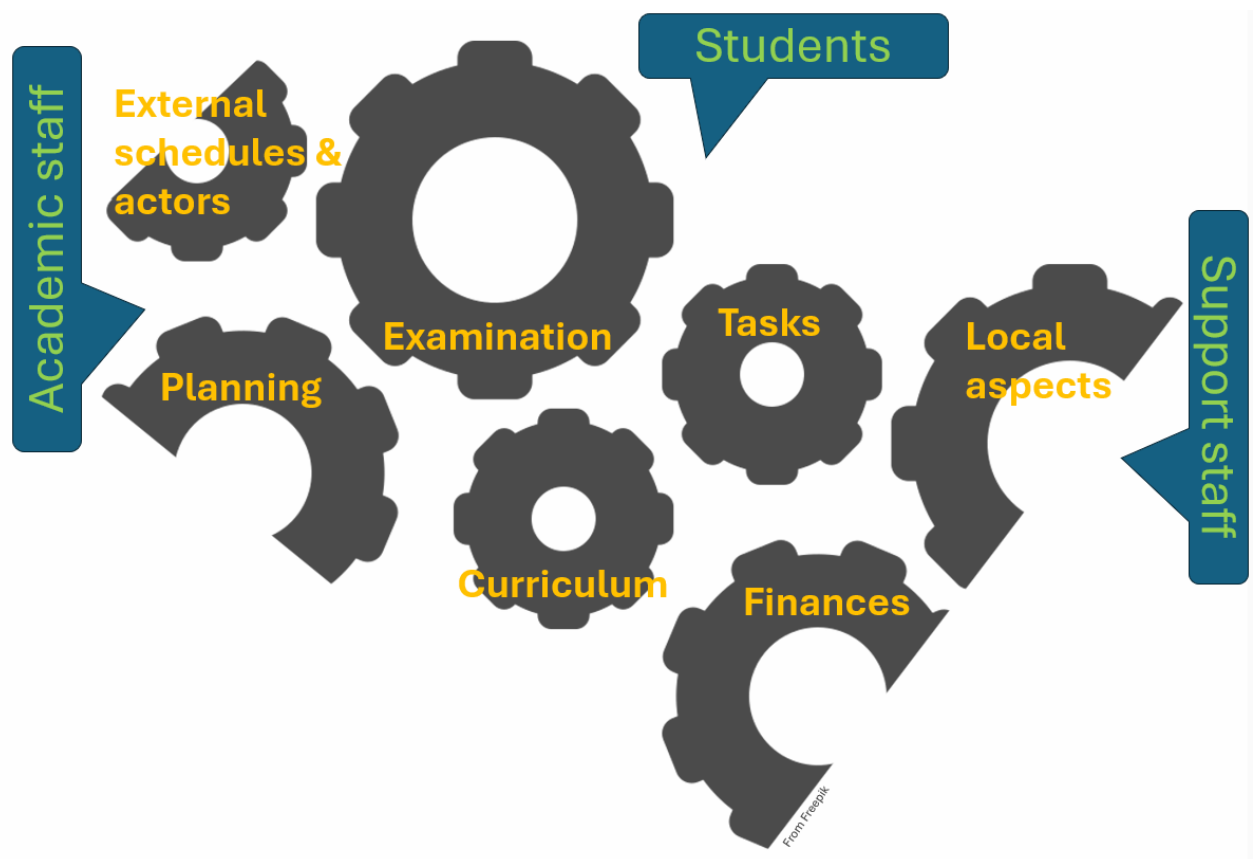


Figure I: The academic calendar as a set of cogwheels. Adaption of a Freepik image.

Below I present my recommendations:

First follow a few of more general nature. The common factor is how multiple interconnecting elements turn out to be more determining for work pressure than the academic calendar is able to display. Hence:

- Approach changes in the academic calendar aiding work pressure relief in an integrated and contextual manner
- Inspire a wider public opinion about the role of the academic calendar as an instrument of educational design
- Appoint an expert in the context of A Smarter Academic Year that promotes suitable changes to the academic calendar
- Develop (a template of) an integrated academic calendar
- Invite VU department Process Management to perform implementation analyses mapping the consequences of below proposed adjustments

In the report, I suggest that the educational planning is one of the elements that can be adjusted with relative ease, without immediately conflicting with external factors such as finances or legislation. While I recommend to observe the agreement with UvA on the 8-8-4 structure, I simultaneously see space for adjustments. Hence, with respect to *educational planning* I recommend the following:

- Hack the 8-8-4-system with ambitious alternatives
- Develop 'double-edged' functions within parts of the calendar
- Empty out Period 3 and 6 of educational tasks for teaching staff. Study the case of University of Helsinki in regards to making P3 and P6 teaching-free.
- Maintain contact hours of students as much as possible when reducing educational activities

As much as with *educational planning*, I expect *examination* to be a similarly malleable element of the academic calendar. Additionally, examination is a dynamic field in which changes can be implemented. Hence, on the topic of examination, I recommend the following interventions:

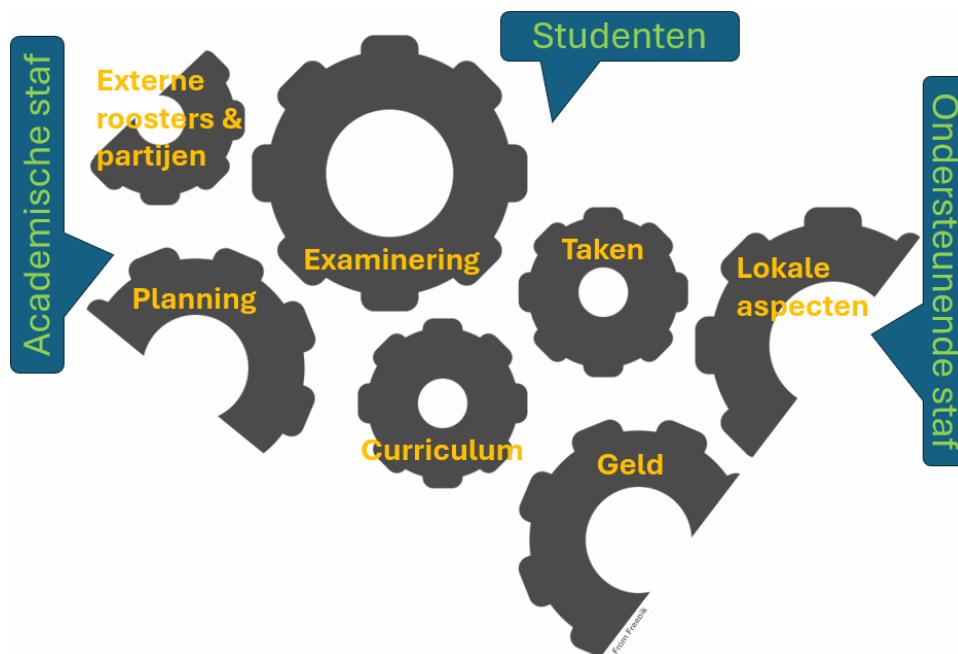
- Strategically implement modes of assessment which relieve the time investment for, and pressure on teaching staff
- Critically evaluate the modes of examinations that are re-applied in the face of AI
- Explore alternative plannings for re-examinations
- Plan possible education-free weeks after rather than before examinations

Samenvatting

Dit rapport formuleert antwoorden op de volgende onderzoeksvraag: *Welke aanknopingspunten voor potentiële werkdrukvermindering aan de VU biedt een vergelijking van academische jaarkalenders van buitenlandse universiteiten met soortgelijk profiel?* Het rapport is onderdeel van een integrale pilot aan de VU binnen het landelijke pilotprogramma Een Slimmer Collegejaar (SCJ). Werkdrukvermindering voor academische staf, studenten en ondersteunende staf is het beoogde doel van dit programma, dat loopt van 2023 – 2026 en waarbij meerdere Nederlandse hoger onderwijsinstellingen deelnemen.

Door een analyse van de academische jaarkalenders van geselecteerde universiteiten, en op basis van interviews met betrokkenen, blijkt dat een integrale benadering is aan te bevelen voor de vermindering van de werkdruk. Ik constateer dat de academische jaarkalender als lineair model een beperkte zeggingskracht heeft voor wat betreft werkdrukvermindering. Juist door de bredere samenhang zichtbaar te maken, kunnen aanknopingspunten gevonden worden voor werkdrukvermindering die passend zijn binnen de VU-context. Dit betekent een maatwerkbenadering en oog voor organisatie-specifieke eigenschappen.

In de bevindingen onderscheid ik de volgende tentatieve verzameling elementen (Figuur I), waarvan ik de in interviews genoemde kenmerken bespreek. De samenhang met andere elementen geef ik aan voor zover deze aan bod kwamen. Dit zorgt vervolgens voor een beeld van een meer realistische jaarkalender voor academische en ondersteunende staf, alsmede voor studenten.



Figuur I: De academische jaarkalender als een raderwerk. Bewerking van een Freepik-afbeelding.

Hieronder volgen mijn aanbevelingen:

Eerst enkele met een algemener karakter. Gemene deler voor deze aanbevelingen is mijn bevinding dat de academische jaarkalender beperkte zeggenschap heeft betreffende werkdruk, en dat daaraan meerdere aan elkaar verbonden elementen ten grondslag liggen. Daarom:

- Benader jaarkalenderaanpassingen ten behoeve van werkdrukvermindering integraal en contextueel
- Zorg voor brede meningsvorming over de rol van de academische jaarkalender als instrument in onderwijsvormgeving
- Stel in het kader van Een Slimmer Collegejaar een expert aan die passende jaarkalenderaanpassingen aanstuurt en aanjaagt
- Ontwikkel een (template van een) integrale academische jaarkalender
- Laat een uitvoeringstoets doen met/door de VU-afdeling Procesregie om de verwachte consequenties in kaart te brengen van voorgestelde wijzigingen

In het rapport stel ik dat de planning van het onderwijs een van de elementen is die met betrekkelijke eenvoud aan te passen is, zonder gelijk met externe factoren zoals financiën of wetgeving in conflict te raken. Terwijl ik aanraad de overeenkomst met de UvA over de 8-8-4-structuur te behouden, zie ik tegelijk mogelijkheden voor aanpassingen. Ik doe daarom de volgende aanbevelingen op het gebied van *planning van het onderwijs*:

- *Hack* het 8-8-4-systeem met ambitieuze varianten
- Ontwikkel dubbele functies binnen kalenderonderdelen
- Maak Periode 3 en 6 onderwijsvrij voor docenten. En doe verdiepend onderzoek naar de casus van de Universiteit van Helsinki bij het onderwijsvrij maken van P3 en P6
- Houd contacturen van studenten zoveel mogelijk op peil bij vermindering van onderwijsactiviteiten

Net als bij de planning van het onderwijs veronderstel ik dat examinering relatief plooibaar is als element van de academische jaarkalender. Bovendien is dit een dynamisch veld dat ruimte biedt aan veranderingen. Daarom doe ik op het gebied van *examinering* de volgende aanbevelingen:

- Zet strategisch toetsingsvormen in die tijdsinvestering en belasting voor docenten verminderen
- Evalueer kritisch de toetsingsvormen waarnaar in verband met AI wordt teruggekeerd
- Verken alternatieve planningen voor herkansingen
- Plan eventuele onderwijsvrije weken na in plaats van vóór tentamens

Introductie

Welke aanknopingspunten voor werkdrukvermindering aan de VU biedt een analyse van de academische jaarkalenders van universiteiten in het buitenland? In het kader van het landelijke pilotprogramma Een Slimmer Collegejaar (SCJ) rapporteer ik hier over deze vraag. Werkdrukvermindering voor academische staf, studenten en ondersteunende staf is het beoogde doel van het SCJ pilotprogramma, in 2021 door de toenmalige minister van OCW uitgezet, en dat loopt van 2023 - 2026. Door het hele land nemen 15 universiteiten en één hogeschool deel, met in totaal 43 pilots op 5 uiteenlopende onderzoeksgebieden.

Ik vergeleek de jaarkalenders van universiteiten in verscheidene landen om te zoeken naar mogelijkheden om de werkdruk van (in de eerste plaats) academische staf te helpen verminderen. Ik zocht naar vergelijkbare universiteiten met verschillende jaarkalenders. Ik sprak met academische en ondersteunende stafleden van de geselecteerde instellingen over werkdruk en de indeling van de academische jaarkalender.

Achtergrond

Met een internationale vergelijking bouwt dit onderzoek voort op Een Slimmer Academisch Jaar, het rapport van De Jonge Akademie (DJA) uit 2021. Daarin werd een verkenning gedaan van de lengte van zowel Nederlandse als een aantal buitenlandse jaarkalenders. Het rapport vormde de aanleiding voor het ministerie van OCW om budget vrij te maken voor wat het pilotprogramma Een Slimmer Collegejaar zou worden.

Het rapport van DJA pleit onder meer voor het passend verkorten van het academische jaar. In het buitenland, zo laat dat rapport zien, zijn de academische jaarkalenders over het algemeen korter dan in Nederland. Gemiddeld 30 onderwijsweken (tentamenweken niet meegerekend) in Nederland, tegenover 24,5 aan de buitenlandse universiteiten in de steekproef (DJA, 2021, p. 12). Met 34 weken heeft de VU in deze vergelijking dan ook een bovengemiddeld lang jaar. Bovendien bevat het jaar uitzonderlijk veel tentamen- en hertentamenperiodes (12 periodes uit een landelijke range van 4 tot 12; dus het hoogste uit de vergelijking). Deze hoeveelheid hangt samen met de kalenderstructuur van 2 semesters met respectievelijk 2 keer 8 weken met aansluitend een periode van 4 weken. Deze 8-8-4-structuur wordt volgens overeenkomst zowel aan de VU als de UvA gehanteerd. De academische jaarkalender wordt door velen echter te lang bevonden. Verkorting ervan levert academische staf meer tijd en ruimte op voor onderzoek, is een veelgehoord argument.

Binnen de VU volgde op dit rapport het Adviesrapport Slimmer Academisch Jaar van de Werkgroep Slimmer Academisch Jaar (2022). Daarin werden aan het CvB aanbevelingen gedaan voor herziening en/of vermindering op het gebied van onderwijsweken, tentamenweken en herkansingsmogelijkheden. Deze waardevolle aanbevelingen werden vervolgens min of meer ingehaald door de aankondiging van het pilotprogramma SCJ van de minister.

Het denken over de vorm van de academische jaarkalender is allerm minst nieuw. Luetjens (2022) gaat daarvoor in een rapport over de jaarkalender voor de Universiteit Utrecht terug naar de vroege universiteiten van rond de 13^e eeuw. De duur van het reciteren van een aantal boeken; de agrarische kalender; de seizoenen; het jaar werd rond verschillende kaders georganiseerd.

Gaandeweg consolideerden die in verschillende tradities. Een sprong makend naar de laatste decennia valt ook te zien welke onderzoeksvragen urgent zijn gebleken. Zo stelde de onderzoeker Davis in 1972 de vraag in *The Journal of Higher Education*: “Do changes in calendar result in identifiable changes in the teaching-learning process?” (1972, p. 142). En Bostwick et al. (2022) beargumenteren in de *American Economic Journal: Economic Policy* dat het overstappen van een kwartielen- naar semestersysteem het studiesucces van studenten negatief beïnvloedt. Er wordt dus al langer met verschillende brillen naar de jaarkalender gekeken worden, zoals rond het proces van leren; de studieuitkomsten; maar ook de werkdruk.

Het denken over werkdruk is evenmin nieuw. Er bestaat een uitgebreide wetenschappelijke en beleidsmatige literatuur over. Kroon et al. (2019) besteden bijvoorbeeld een themanummer van *Gedrag en Organisatie* aan het “verlagen van werkdruk door de inzet van positieve interventies” (p. 217). Het Job Demand-Resources-model wordt daarbij genoemd als invloedrijk model voor werkdrukanalyse en -beïnvloeding. Dit richt zich op de hoeveelheid hulpbronnen die iemand heeft om de arbeidstaken uit te voeren (p. 218). Werkdruk kan verder negatief maar ook positief werken (Van Leeuwen et al. in Kroon et al., 2019, p. 221). De Jonge Academie refereert aan het onderzoek door ICTU in opdracht van Universiteiten van Nederland, waarin “ervaren werkdruk” (ICTU werkdrukonderzoek, z.d., p. 1) juist in verband wordt gebracht met een verstoring: “Werkdruk ontstaat wanneer de balans tussen de werkbelasting en de belastbaarheid van de werknemer verstoord raakt” (p. 1). Werkdruk krijgt daar dus een belevingscomponent, en hangt in deze opvatting samen met zowel belasting als belastbaarheid.

Doelstelling en positionering

Mijn opdracht binnen de integrale pilot startte met een “gewenste uitkomstmaat: werkdrukvermindering” (Bouman et al., 2023). Werkdruk zowel als de vermindering ervan zijn echter moeilijk meetbaar en kwantificeerbaar. Ook bleek hierboven al dat werkdruk een subjectieve eigenschap heeft. Mijn opdracht, namelijk een brede rondgang langs buitenlandse universiteiten en hun jaarkalenders, bood echter niet het benodigde kader om met bovenstaande methoden te werken. Met een kwalitatieve benadering, gestoeld op een constructivistisch begrip van wereld en wetenschap (Mason, 2002; Tracy & Hinrichs, 2017), richt ik mij in dit onderzoek juist op het met informanten samen analyseren van de inrichting van hun jaarkalenders. In wat volgt analyseer ik de verschillen en overeenkomsten daartussen en wat de geïnterviewden aan kennis en ervaring met mij deelden binnen de kaders van het interview. Na het presenteren van mijn bevindingen doe ik aanbevelingen ten behoeve van de VU. De leidende vraag hierbij is:

Welke aanknopingspunten voor potentiële werkdrukvermindering aan de VU biedt een vergelijking van academische jaarkalenders van buitenlandse universiteiten met soortgelijk profiel?

Een vergelijking van buitenlandse jaarkalenders levert niet automatisch inzichten op die passend zijn voor de context van de VU. Het rapport kan echter wel context bieden aan de huidige situatie aan de VU, en argumentatiegrond geven aan de keuze voor en vormgeving van bepaalde veranderingen. Een open houding en vraagstelling zijn evenwel belangrijk. De veelgehoorde wens van verkorting van de kalender – een veronderstelde snelle route naar werkdrukvermindering – kan namelijk ook negatief uitwerken. Bijvoorbeeld doordat bij een kortere kalender mogelijk meer werk in minder tijd gedaan moet worden of piekbelasting anders komt te liggen.

Methode

De vergelijking van academische jaarkalenders is gedaan op basis van openbare gegevens van de websites van een selectie van universiteiten over 2023-2024, zoals ik ze voorjaar 2024 aantrof. Hierbij richtte ik mij op bacheloropleidingen aangezien die het grootste aandeel van het onderwijs vormen met hun duur van veelal 3 jaar, en een breed aanbod. In overleg met de opdrachtgevers liet ik daarbij geneeskunde en tandheelkunde buiten beschouwing, vanwege het specifieke karakter van de opleidingen en hun kalender. Van de verzamelde gegevens maakte ik in Excel een overzicht, en voegde ik nog aanvullende gegevens toe.

Met behulp van deze informatie plande ik interviews met zowel academische als ondersteunende staf van de geselecteerde universiteiten. Details, afwijkingen of knelpunten waren niet van papier af te lezen, en maakten de interviews noodzakelijk. Bovendien wilde ik middels brede input mijn onderzoek meer solide en nauwkeurig maken (vgl. Varpio et al. (2017) over triangulatie). Dit om recht te doen aan de rijkheid van praktische uitwerkingen van de jaarkalender. Ervaringen vanuit verschillende onderdelen van de universiteit konden dit bieden, was mijn gedachtegang. Omdat ervaringen per definitie subjectief zijn, was een zekere mate van toevalligheid als gevolg van snowball-sampling daarbij acceptabel. Deze aanpak liet vooraf open wie ik te spreken zou krijgen.

Vergelijkbaarheid en toegankelijkheid

De opdracht was universiteiten te vinden die lijken op de VU. Naast vergelijkbaarheid was toegankelijkheid een aanvullende, meer pragmatische overweging: hoe kon ik effectief in contact komen met staf van de betreffende universiteiten? Bij de selectie van universiteiten oriënteerde ik mij daarom op de volgende criteria:

- Rankings. Net als DJA zocht ik naar universiteiten met een vergelijkbare ranking. Daarvoor gebruikte ik de THE ranking (VU: #125 in 2024), op basis van een samengestelde beoordeling van de universiteiten.
- Studentenaantallen. Ik zocht naar universiteiten met vergelijkbare grootte als de VU, dat wil zeggen ± 30.000 .
- De VU als brede universiteit, met een breed aanbod aan opleidingen.
- De selectie van universiteiten van DJA.
- Binair stelsel met de taken van beroepsonderwijs gescheiden van universitair onderwijs.
- Binnen de Europese Ruimte voor Hoger Onderwijs; d.w.z. met een gezamenlijk kader rondom toetsing, kwaliteit en studiepunten (in ECTS).
- Aanvullend nam ik enkele universiteiten op buiten de Europese Ruimte om de vergelijking meer divers te maken.

Om het leggen van contact te bevorderen deed ik het volgende:

- Gebruik maken van contacten die het VU International Office (IO) al had en waarmee uitwisseling van studenten plaatsvindt.
- Het Aurora-netwerk van Europese universiteiten gebruiken waarvan de VU mede-grondlegger is.
- Waar mogelijk mijn eigen netwerk inzetten.
- Waar nodig zonder 'warme contacten' academische staf contacteren.

Universiteiten

Met de hierboven beschreven benadering selecteerde ik de volgende 9 universiteiten voor mijn onderzoek. Ik gebruik Engels of Nederlands voor de namen. In de tekst gebruik ik ook afkortingen.

	<i>Universiteit</i>	<i>Afkorting</i>	<i>Land</i>	<i>*</i>
1.	University of Innsbruck	UIBK	Oostenrijk	Aurora
2.	University of East Anglia	UEA	Verenigd Koninkrijk	Aurora
3.	Emory University	Emory	Verenigde Staten	
4.	University of Duisburg-Essen	DUE	Duitsland	Aurora
5.	Universiteit Gent	UGent	België	DJA
6.	University of Helsinki	Helsinki	Finland	
7.	Universiteit Leiden	LU	Nederland	DJA
8.	University of Bologna	UniBo	Italië	DJA
9.	University of Colorado Boulder	Boulder	Verenigde Staten	

Hierbij de volgende notities:

- Met UniBo kreeg ik beperkt mailcontact, en met Boulder geen contact.
- UGent en LU waren ook deel van de vergelijking van DJA.
- UEA (VK) en Emory (VS) vallen buiten de Europese Ruimte voor Hoger Onderwijs. Deze hanteren geen binair stelsel, en hebben geen ECTS als creditsysteem.
- Bij 5 universiteiten had ik contact met ondersteunende staf én academische staf.
- Bij UGent en Emory had ik enkel contact met academici vanwege de verbinding via mijn eigen netwerk.
- In totaal deed ik 14 interviews met bovenstaande universiteiten, en ik startte bovendien met twee interviews met collega's van ondersteunende staf en academische staf binnen de VU.

Dataverzameling

De interviews hield ik in de periode maart tot mei 2024. Hierbij waren de contacten die ik kreeg via IO en Aurora leidend. Deze contacten leidden weer tot andere contacten met academische of ondersteunende staf.

Voor de semigestructureerde interviews gebruikte ik een vast format van vragen met als hoofdlijn:

- (Hoe) is werkdruk een thema binnen je universiteit?
- Hoe zou je de jaarkalender beschrijven? (Zonder ondersteunend beeldmateriaal)
- Bespreking van details van jaarkalender (Met behulp van Excel-overzicht)

Ik deed de interviews via Teams en sprak met de geïnterviewden af de gegevens te anonimiseren. De interviews nam ik vervolgens op en ik gebruikte de automatische transcriptie-functie in het programma. Ik kwam ook overeen de opnamen slechts te bewaren zolang ik ze nodig heb en ze te bewaren binnen de beveiligde online omgeving van de VU. In de bevindingen presenteer ik uitsneden van de interviews in vignetten, waarbij ik de tekst ten behoeve van de leesbaarheid heb verbeterd, maar ik de vragen (cursief) en antwoorden verder ongewijzigd heb gelaten.

Aanvullend deed ik waar nodig literatuuronderzoek, voerde ik informele gesprekken, en verkreeg ik aanvullende data van websites en uit documenten. Als methode gebruikte ik Template

Analysis (King et al., 2018). Daarmee koos ik voor een kwalitatieve benadering met een voornamelijk deductief karakter. Zo had ik de mogelijkheid aan te sluiten bij de opdracht, en scherper te sturen op de gewenste data. Tegelijk laat deze benadering ruimte voor inductieve bevindingen, en dus voor onverwachte vondsten. De Template Analysis is een thematische vorm van analyse, waarbij ik voorafgaand aan de analyse een codeboom ontwikkelde met thema's en codes die bepalend zouden zijn in mijn interviews en het coderen ervan. Tegelijk heb ik aspecten van de interviews geïntegreerd in de analyse die uit de data naar voren kwamen.

Dataverwerking

In het analyseprogramma voor kwalitatieve data Atlas.ti verzamelde en codeerde ik het verzamelde materiaal. Daarvoor ontwikkelde ik in enkele instanties een codeboom, die uiteindelijk de zogenaamde template vormde voor de analyse. Deze leverde een rijke verzameling aan gegevens op. Ik zocht vervolgens naar de meest productieve wijze van analyse. Ik bekeek bijvoorbeeld hoe vaak bepaalde codes voorkwamen en experimenteerde ook met het combineren van verschillende codes om opvallende patronen en correlaties te vinden. Een van de bevindingen was echter dat in bijna alle gevallen een aardige reeks codes tegelijk van toepassing was, en het zoeken naar combinaties daarmee aan scherpte verloor. Het was immers meer regel dan uitzondering dat er meerdere codes tegelijk voorkwamen.

Op basis van mijn kennis van de data besloot ik handmatig de meest voorkomende codes, maar ook de in interviews als belangrijk benoemde thema's te groeperen. Ik combineerde dus een mijn format met een meer inductieve benadering, gebaseerd op de dynamiek in de interviews. De thema's komen als elementen terug in de bevindingen. Verder bleken de codes 'intern verschil'; 'extern verschil'; en 'onverwachte relatie met thema' belangrijke aanknopingspunten voor materiaal dat belangwekkend was, en zich soms slecht in andere codes liet onderbrengen.

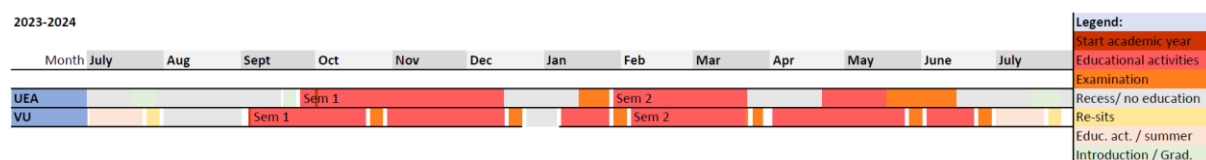
Ik bewoog daarmee dus richting een vrije interpretatie van de Template Analysis onderzoeksprotocollen. Dit is niet uitzonderlijk in een constructivistische benadering van onderzoek, waarin de onderzoeker mede het onderzoeksproces stuurt. Bovendien nam ik herhaaldelijk mijn stappen door met mijn begeleidingsteam, van wie ik zowel kritische input als aanmoedigen ontving. Middels het schrijven van memo's in Atlas.ti creëerde ik een audit trail, waar mijn denkstappen in te volgen en te herleiden zijn, en van waaruit ik mijn keuzes kon verantwoorden aan mijn begeleidingsteam.

Bevindingen

Hieronder rapporteer ik over de jaarkalenders van een selectie van universiteiten in het buitenland, en zoek ik naar aanknopingspunten voor werkdrukvermindering aan de VU. Hierbij bewandel ik twee sporen. Zoals ik hierboven al begonnen ben, representeer ik dit op lineaire wijze in deze klassiek geordende tekst. Ook komt de jaarkalender in lineaire vorm in de diagrammen terug. Anderzijds draait mijn rapport juist om het niet-lineair benaderen van de jaarkalender. Dit om de realiteit van staf en studenten beter in kaart te brengen, en om daarnaast te tonen wat telkens uit de interviews bleek: elementen hangen nauw en op complexe wijze met elkaar samen. Figuur 5 op pagina 14, met een in elkaar grijpend raderwerk, toont mijn conceptualisering van deze samenhang. Hieronder start ik echter met de presentatie van de tijdlijnen zoals ik deze gebruikte in de interviews. Figuur 2-4 zijn vergroot ook in de bijlage op p. 46 afgebeeld.

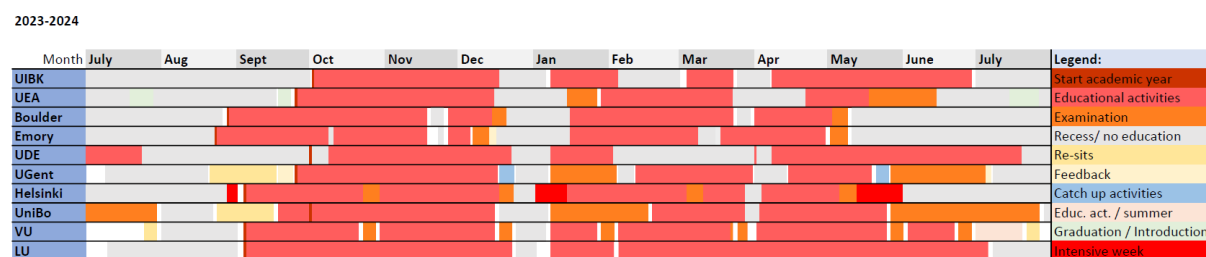
De jaarkalender gevisualiseerd

Tijdens de interviews combineerde ik de academische jaarkalenders van de VU en de betreffende universiteit. De presentatie hiervan zag eruit als weergegeven in Figuur 1.



Figuur 1 De academische jaarkalender van UEA in vergelijking met die van de VU. (Sem = semester)

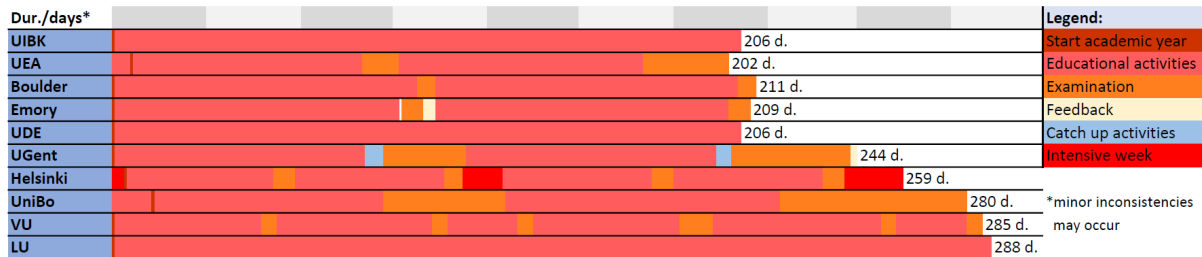
Figuur 1 toont een aantal duidelijke verschillen, zoals dat het jaar aan UEA later begint, vroeger eindigt, en dat in het voorjaar enkele weken onderwijsvrij gepland zijn. Niet zichtbaar zijn bijvoorbeeld hertentamenperiodes. Zulke observaties vormden aanknopingspunten voor nader gesprek. In Figuur 2 zijn de kalenders van alle onderzochte universiteiten samengevoegd. Het tonen van dit overzicht wekte meestal de interesse van de geïnterviewden, met soms uitgebreide gesprekken als gevolg.



Figuur 2 Overzicht van academische jaarkalenders (inclusief die van de VU)

Samen met dit overzicht presenteerde ik bovendien een weergave waaruit de ik 'lege' periodes verwijderd had (Figuur 3). Op deze manier komt duidelijker het verschil in lengte van de onderwijs- en tentamenperiodes in beeld. Bij de VU en Universiteit Leiden is dit het langst.

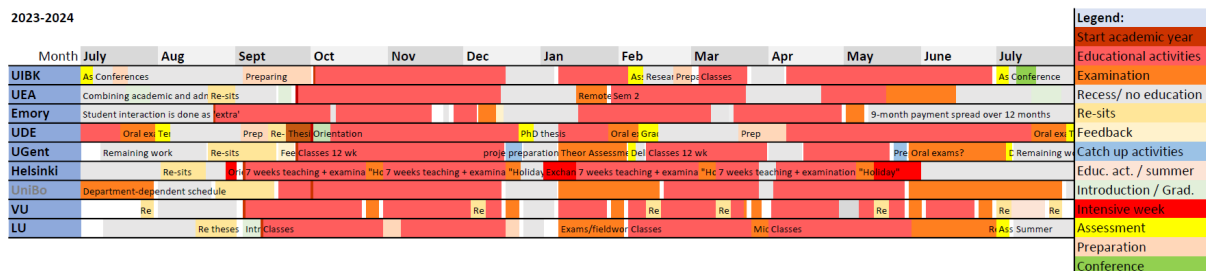
2023-2024



Figuur 3 Academische jaarkalenders met 'lege' periodes en weekenden verwijderd, met cumulatief van dagen

Al deze overzichten zette ik in als hulpmiddelen tijdens de interviews. Met behulp van de ervaringen van de geïnterviewden stelde ik vervolgens een beeld samen van de details van elk van de jaarkalenders (Figuur 4). Dat één (of enkele varianten van de) academische jaarkalender op de websites van universiteiten staan gepubliceerd, suggereert een algemene geldigheid van die kalender. De jaarkalender van Figuur 4 daarentegen is duidelijk geen 'algemeen geldige jaarkalender'. Uit de beschrijvingen van de geïnterviewde staf bleek dat er altijd afwijkingen en aanvullingen te vermelden zijn. Figuur 4 toont op basis van de interviews hoe iets dergelijks eruitziet. Bij het nader onderzoeken van een specifieke universiteit is het van belang om ook aandacht te hebben voor allerlei interne variëteiten. Dat valt echter buiten de doelstelling van dit onderzoek.

2023-2024



Figuur 4 De jaarkalenders met details afkomstig van de geïnterviewden

Samenhang zichtbaar maken

Gedurende mijn interviews, en bij het maken van bovenstaande weergave, bleek dat er een complexiteit verscholen gaat achter de elementen die wel en niet in de jaarkalender weergegeven worden. Dit werd al zichtbaar in mijn eerste interview, met een universitair docent uit de Faculteit Sociale Wetenschappen van de VU. Vignet 1 toont een deel van dat interview, waar het gaat over de vakantieperiode in de zomer.

In het vignet komt de ambivalentie van 'vakantie' voor docerende staf scherp uit. Vakantie is geen gegarandeerd gegeven. Deadlines om cijfers aan te leveren zitten die garantie in de weg in het geval een herkansing plaatsvindt. Een van de te stellen vragen is: hoe deze ambivalentie, nakijken als een activiteit onder voorbehoud tijdens vakantie, weer te geven in een jaarkalender?

Ook wijst het vignet op een samenhang die in de jaarkalender onzichtbaar blijft: als de student een gepland tijdstip voor herkansing benut, dient de docent het werk na te kijken en het cijfer in te voeren. Het cijfer moet vervolgens echter op tijd verwerkt worden voor het einde van het collegejaar. Hiervoor draagt andere staf zorg. Echter, deze samenhang en interactie wordt niet zichtbaar in de academische jaarkalender.

Vignet 1: VU: Dan heb je gewoon even een break van je vakantie

Interview met een UD uit de Faculteit Sociale Wetenschappen aan de VU over de zomerperiode:

Kun je wat zeggen over je eigen ervaring van: wat is dat voor tijd voor jou? Is dat zomervakantie, is dat reces? Is dat nog een soort van on alert zijn, dat je nog wat dingen moet doen?

Ja nou, ik zeg zelf altijd van: "Als er herkansingen zijn in de zomer, ben ik niet beschikbaar." Dus dat doe ik eigenlijk altijd, omdat ik dat, ja, dat vind ik gewoon heel stom, om in tijd waarvan ik denk van, ja, dat zou mijn vrije tijd moeten zijn, dan nog iets te moeten doen. Sowieso van dat je een vakantie hebt en dat je dat dan moet, voor zoiets moet onderbreken. Dat vind ik echt heel storend.

(...)

En wat je net beschreef over dan niet beschikbaar zijn voor zo'n herkansingsweek in de zomer, is dat iets wat je kunt regelen, zo? Zou je daar formeel moeten zijn, of kun je dat klaarzetten, en dan zeg je: "nou, succes ermee"?

Tot nu toe helaas eigenlijk wel, omdat je, ja goed, het is natuurlijk jouw student, dus het is ook jouw verantwoordelijkheid. Maar ik heb er nooit problemen mee gehad. Maar de meesten die slagen ook gewoon, dus.

En wanneer zou je dat dan moeten nakijken? Kan dat dan in september?

Dat zou mooi zijn. [Als dat] kan, dan is het voor mij acceptabel. Alleen het is nooit zo. Dat is altijd ergens in augustus.

Oké, dus dan moet je toch nog even weer de...

Ja, je moet altijd gewoon een maand rekenen vanaf de inleverdatum, dat die resit gewoon een maand later valt. Ja, dat gaat er gewoon bij mij niet in.

Maar dus even resumeren. Dus je moet eigenlijk in augustus dan toch gaan zitten nakijken. Ondanks dat je vakantie hebt, officieel.

Ja, ja, dan heb je gewoon even een break van je vakantie. Zo van: Het kabinet komt terug van het reces omdat het crisis is of zo. Ja. Zo, kun je het zien, ja.

Interviews die ik met ondersteunende staf had, brachten delen van deze samenhang onder de aandacht. Ze maakten inzichtelijk wat gemakkelijk naar de achtergrond zou verdwijnen: ondersteunende staf heeft een eigen relatie tot de jaarkalender, met een eigen ritme en met eigen deadlines, piekmomenten en stressfactoren. Dat blijkt uit enkele citaten met medewerkers van verschillende universiteiten (Vignet 2-4):

Vignet 2: UIBK: That for me is the latest that courses should be published

As soon as the admission procedure starts at the beginning of July, that for me is the latest that courses should be published on the Internet. So students will know: ok, these courses will be held during the next winter term. And on April 15th now, till the mid of May, all the colleges, all the departments will have time to put in all the courses they will hold the next academic year. After that, my department is going to check if all courses which should be offered regarding the curriculum will be offered, or are there enough courses? For example, if you have like 100 students first semester in a certain curriculum and you have a seminar with 20 places and there is just like one seminar, it won't be enough. So they have to offer five seminars, that all the students can take part of that seminar. So that's the role of my department.

Vignet 3: DUE: Coordinating something then with academics is a hustle

Well, what I feel as somebody working at the administration, I don't feel the gap in spring that much because for me it's February, March. But working with academics, I sometimes I forgot about that. I was like: 'Ok, we at the moment we don't have lectures.' You can feel it, going to the mensa, because there are less students, you see less students. But if you want to organize something it's always like: 'Ok, we can't do it then because it's... there's is no lecture; we can't do it then... Then it's, like, carnival season... Then it's Easter, so it's really... it's really hard to find good dates, I feel, to organise an event. And the academics use the time to go abroad. Maybe they they take some time, they have exams and they have like some research time, I don't know. So in February, March for me, for me personally, administration is a normal working month. But in this position, coordinating some something with them, it's kind of a hustle, so...

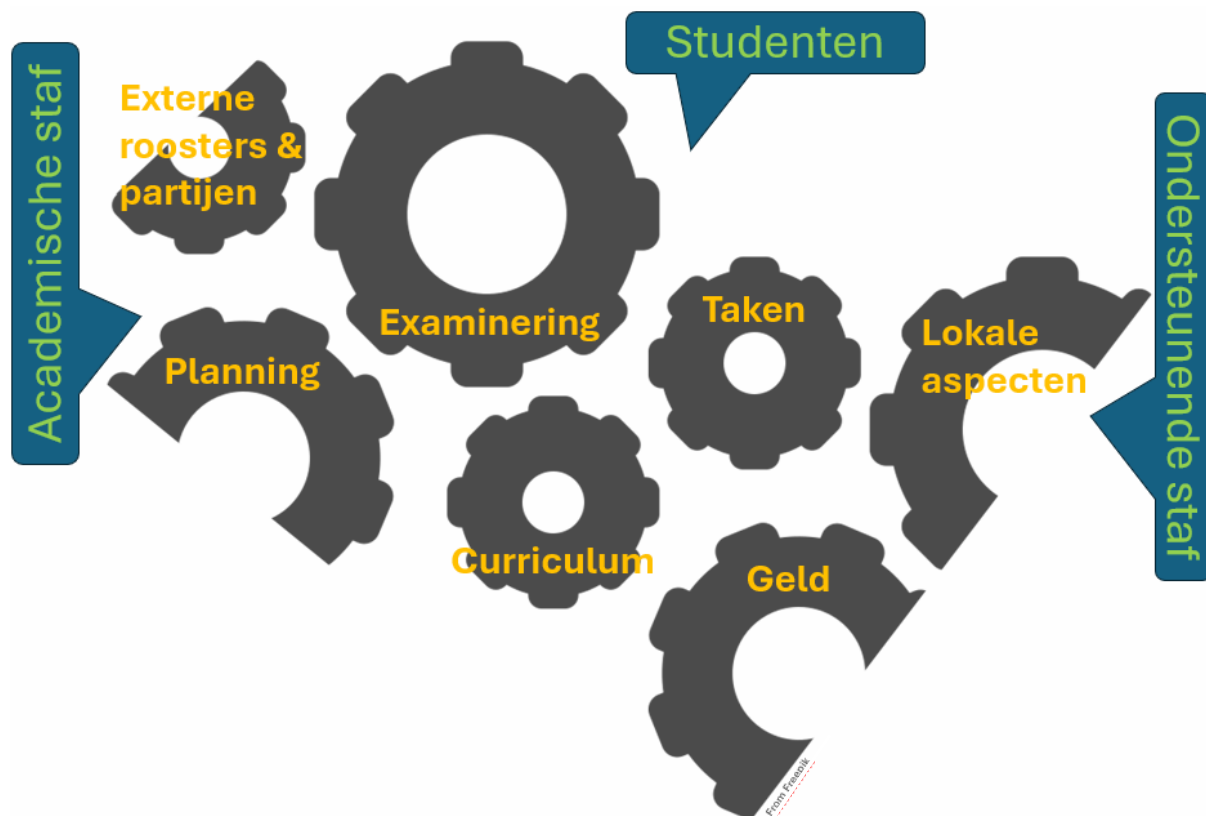
Vignet 4: UEA: We work to send out and receive students

And my job involves working with both the teams who are sending students and receiving students on exchange. So we work to send out a few hundred UEA students to institutions around the world, and so we work with them throughout their time at UEA to prepare them for that experience, help them to choose to go abroad and then while they're away. And then we also work with students who are visiting UEA from those institutions, so again we have about 200 partner universities across the globe. (...)

So we have a what we call a welcome week or week zero in September and then actually international students are invited to arrive three days earlier than that to give them kind of some extra settling in time.

Een blik op de taken en dilemma's van verschillende ondersteunende stafleden helpt de samenhang te zien tussen hun jaarkalender en die van student en docent. Hoewel de taken en de ritmes van ondersteunende staf niet de focus waren van mijn onderzoek, kwamen deze op een aantal momenten duidelijk naar voren tijdens de interviews. Deze waren echter in onvoldoende mate te plaatsen in de academische jaarkalender zoals ik deze eerder in beeld bracht (Vignet 2).

Om samenhang in de academische jaarkalender weer te kunnen geven, heb ik de onderzoeksgegevens anders geconceptualiseerd. Ik gebruik daarvoor een mechanische metafoor, met in elkaar grijpende radertjes zoals in een machine. Het is een tentatieve visualisatie, waaraan mogelijk het één en ander ontbreekt, en waar bepaalde elementen maar gedeeltelijk zichtbaar zijn. Verder beseft ik dat ook deze mechanische metafoor beperkingen heeft. Figuur 5 toont echter in de kern mijn analyse: een niet-lineair geheel van in elkaar hakende elementen. Als één radertje wordt gedraaid, draaien ook de andere. In dit geheel zijn academische staf, ondersteunende staf én studenten opgenomen. Ik betoog dat uit mijn onderzoeksdata een noodzaak tot een integrale aanpak blijkt, met aandacht voor samenhang tussen deze elementen. Zo kan de werkdruk worden verminderd middels aanpassingen aan de jaarkalender. Hieronder volgt een bespreking van elk van de thema's, te beginnen met examinering, zoals ik dat in Vignet 1 al tegen was gekomen.



Figuur 5: De academische jaarkalender als een raderwerk. Bewerking van een Freepik-afbeelding.

Examinering

Examinering, of toetsing, is qua vorm en timing op de onderzochte universiteiten heel verschillend ingericht. Vignet 1, over de onderbreking van de vakantie van een docent in verband met een herkansing, liet zien dat vakantie en werk soms gecombineerd moeten worden, tot irritatie van het academisch staflid. Ook in de andere interviews kwamen soms dilemma's naar voren rondom de wijze waarop toetsing is ingericht. Hoewel werkdruk in relatie tot toetsing maar in enkele gevallen expliciet aan bod kwam in de interviews, is een bespreking van het thema toetsing wel betekenisvol omdat zo meerdere scenario's in geanalyseerd kunnen worden.

In de meeste gevallen worden specifieke periodes voor toetsing aangeduid in de gepubliceerde jaarkalenders. De eerste gelegenheid volgt meestal in een tijdsblok na een onderwijsperiode of een volledig semester: direct na zo'n periode of na een vakantie of onderwijsvrije periode. In de jaarkalenders van sommige universiteiten wordt echter geen toetsing gemarkeerd. Herkansingsperiodes worden ook in mindere mate weergegeven. Het ontbreken hiervan staat niet gelijk aan het ontbreken van toetsingsmomenten. Deze worden bijvoorbeeld soms niet universiteitsbreed vastgesteld, maar op facultair niveau. In een enkel geval (UJBK) staat het de docenten van vakken volgens de geïnterviewden vrij de toetsing te plannen.

De kalenders van UGent en UEA hebben relatief lange tentamenperiodes. Een UD van de Norwich Business School van UEA geeft daarbij aan dat het een periode betreft waarin presentaties en andere beoordelingen kunnen plaatsvinden. Later in die periode staan dan nog tentamens gepland. Binnen deze periode van beoordelingen wordt echter ook nakijktijd gerekend, en cijferoverleg met collega's. Een senior staflid van de vakgroep Architectuur en Stedenbouw van UGent vertelt iets soortgelijks: gedurende het semester werken studenten aan projecten, die in de laatste weken ervan tot afronding en beoordeling komen. Tijdens de tentamenperiode studeren studenten vervolgens nog voor aanvullende theorievakken, waarvan de tentamens in die periode volgen. Nakijktijd is daar echter ook bij in begroot. In een onderwijsvrije week voorafgaand aan het nieuwe semester vinden er namelijk overleggen plaats over studenten met deficiënties. Dan moeten de cijfers bekend zijn.

Anders dan bovenstaande voorbeelden, maar net zoals de VU, heeft University of Helsinki vaker tentamenperiodes. Deze volgen op de betrekkelijk korte periodes. In semester 1 lopen deze periodes in Helsinki en aan de VU zelfs precies parallel. Na de onderwijsperiodes van 7 weken volgt bij beide een tentamenweek, waarna de cyclus zich herhaalt. Een verschil (waar ik later op terugkom) is dat Helsinki 4 periodes per jaar kent en de VU 6 periodes. Vanaf januari begint tussen de twee kalenders verschil op te treden. Interessant genoeg, zo beschreef een senior staflid van de faculteit Agriculture and Forestry het voor mij, vindt de toetsing in Helsinki niet tijdens de tentamenweken plaats, maar ervóór, in de laatste lesweek. De toelichting daarop was als volgt in Vignet 5:

Vignet 5: Helsinki: The exam week turned into a holiday week

There was not very strict guidelines from the university leadership how to organize it. The teachers themselves decided to have the final exams on the 7th week. And the week was from the very beginning, the week in between was called the 'exam week'. But very soon it got a new name within the teachers' and students' own life, when it was called kind of the 'free week' or the 'holiday week'. And it's really interesting, because there wasn't any guidance and of course the leadership of the university has realized this, but there hasn't been any interventions towards change the system or change the week in between.

My faculty is... because this is the Agriculture and Forestry Faculty, and this is kind of the only one in Finland. So we are... our students come from all over the country and you know it's like a 1000 kilometres long country, so some of the students come from the very north and they want to have the holiday week because they want to travel home. And that's why, even so, I'm also kind of a... I would prefer to have the exams between the teaching periods, but I understand that there's no way to change it because now it's, it's the habit of the teachers and the students to have the week for travelling home.

And then, the teachers, they keep on working during that holiday week? Or, I mean, that is a moment that they can mark the exams, I can imagine.

Yes, that's true. The teachers are not having holiday, I mean real holiday. They are just having a free time from teaching so that they can concentrate on other things. But yes. And of course we are all... if we have something like a faculty development days or intensive meetings. So I mean, something else than these regular one or two hour meetings. But if we have some kind of faculty workshops, we organise those during the week between teaching.

Deze situatie maakt toetsing onderdeel van het collegejaar met een onderwijstijd van 28 weken. Tegelijk tekent zich hier ook een verschil af tussen de kalenders van docenten en studenten. Terwijl de studenten naar huis zijn, is de staf aan het werk. Er is dan gelegenheid voor andere taken en activiteiten, en de beoordeling van toetsen en opdrachten, voordat de nieuwe periode start.

De geïnterviewde is niet noodzakelijkwijs positief over het toetsen tijdens de onderwijsperiode, maar geeft ook aan dat er juist gebruik wordt gemaakt van de kans om meetings te organiseren die tijdens de reguliere onderwijsweken niet gehouden kunnen worden houden. Later in het interview wordt nog gesteld dat studenten zelf niet terug zouden willen naar een situatie met de examinering tijdens de originele examenweken. Al het werk verrichten in 28 weken levert een hogere werkdruk op, maar de vrije weken zijn de studenten te dierbaar om ze op te geven.

Toetsingsvormen

Een eenduidig verhaal over werkdrukvermindering rondom examinering is echter niet zomaar te vertellen. Zo blijken bijvoorbeeld de toetsingsvormen nogal te variëren. In Helsinki is het beleid gericht op een variatie aan toetsing ("exam, or assignment, or diary"). Mondeling toetsen is in

Gent (en elders) een regelmatig voorkomend middel. Daarbij beantwoorden studenten bij de docent mondeling vragen op een afgesproken tijdstip. Dit zorgt ervoor dat docenten tijdens de toetsingsperiode een aantal dagen erg druk zijn. Nakijkwerk is daarbij echter niet aan de orde voor zover er geen aanvullende toetsing plaatsvindt.

Over deze vorm worden voors en tegens benoemd. Zo wordt door een docent van UIBK uit Oostenrijk opgemerkt dat het mondeling toetsen aan een comeback bezig is als middel tegen plagiaat met behulp van AI-programma's. Tegelijk benoemt een docent van DUE (afdeling Linguïstiek) dat mondelinge toetsing een bias van subjectieve beoordelingen bevordert. De mate waarin een beoordelaar sympathie heeft voor een student beïnvloedt de beoordeling zeer gemakkelijk. De docent geeft aan dat mondeling in combinatie met schriftelijk toetsen een optie kan zijn, maar stelt het mondeling toetsen zelf in mindere mate te gebruiken.

Andere vormen van examineren worden in mijn verzameling interviews ook genoemd: tentamens met open vragen of juist meerkeuzevragen. Schrijfopdrachten en take-home examens, en ook stages worden genoemd. In meerdere gevallen, zoals in Duitsland en Oostenrijk heeft de examinerator geheel zelf de verantwoordelijkheid om na te kijken en te becijferen. Hetzij vanwege reglementen, hetzij vanwege beperkingen in de bezetting is er geen assistentie voor deze taken. Afhankelijk van het type examen en het aantal deelnemende studenten kan het nakijkwerk dus aanzienlijk zijn.

In een interview met de ondersteunende staf van UIBK komt multiple choice-examinering voor standaard onderwijsvakken (colleges + examen) ook naar voren als manier om om te gaan met kort op elkaar volgende toetsingsmomenten. Mijn informant geeft aan dat in de Oostenrijkse wet voor hoger onderwijs vastgelegd is dat studenten tenminste drie toetsingsmomenten per semester moeten krijgen. Deze toetsingsmomenten staan niet vast en worden daarom niet aangegeven in de jaarkalender. Veelal volgen de eerste twee momenten elkaar naar verluidt snel op, binnen één of twee weken, vanwege de onderwijsvrije periodes volgend op de semesters. Dit kan aanzienlijke werkdruk opleveren vanwege het benodigde nakijken, publiceren, inzage door studenten, en voorbereidingstijd voor een herkansing. Tot nu toe kwamen docenten gedurende het vak met studenten overeen op welke data getoetst zou worden. Inmiddels dienen de data van deze mogelijkheden voorafgaand aan de cursus gepubliceerd te worden, geeft een docent linguïstiek aan. Multiple choice-tentamens bezorgen de docent relatief weinig werk en zijn dus een manier om de korte opvolging van tentamenmogelijkheden mogelijk te maken.

De geïnterviewde medewerker van de ondersteunende staf van UEA in het VK geeft aan dat de universiteit sinds enkele jaren gebruik maakt van digitale "24-hour exams". Met de verplaatsing van de toetsing naar januari tijdens Covid komt dit ook uitwisselingsstudenten ten goede die na de kerst inmiddels teruggekeerd zijn naar hun eigen land. Met een staf lid van het Study Abroad Team bespreek ik het verschil in verwachtingen rondom studeren van Britse en internationale studenten. Dan komt plotseling een belangwekkend punt naar voren: de "pass-mark". Bij UEA blijkt het minimumcijfer om te slagen in de bachelor op 40% te liggen (master: 50%), en niet op 5,5, zoals in Nederland. Het is op basis van mijn informatie niet te zeggen of deze twee waarden op dezelfde schaal liggen. Wel raakt het aan het vraagstuk van toegankelijkheid van het onderwijs, het verwachte in- en uitstroomniveau en welke werkdruk dit oplevert.

Herkansingen

Herkansingen vinden heel verschillend plaats, en lijken ook een verschillende plek in te nemen in het denken over onderwijs. Zoals gezegd staan herkansingen niet altijd gemarkeerd in de jaarkalenders. Sommige universiteiten bieden geen aparte, of slechts één aangewezen herkansingsperiode per jaar, terwijl elders meerdere mogelijkheden zijn, verbonden aan de periodes of semesters. Deze verschillen hangen deels samen met nationale wetgeving over hoger onderwijs en zijn dus context-gerelateerd. Hoe vaak en wanneer er herkanst wordt moet dus ook met die bril op gelezen worden. Dat geldt ook voor de mentaliteit van studenten.

Van de universiteiten in de Angelsaksische traditie klinken bijvoorbeeld geluiden dat studenten doorgaans proberen een zo goed mogelijk resultaat te behalen. De geïnterviewde van Emory, docent bij het Liberal Arts College van de Amerikaanse universiteit, ziet studenten het maximale proberen te halen, en herkansingen te doen om uiterst hoge cijfers te scoren (Zie Vignet 6). Dit relateert de docent aan het type student: studenten die zich op professie-georiënteerde studies voorbereiden. Dit contrasteert de docent met de eigen ervaring in het Europese onderwijssysteem.

Vignet 6: Emory (US): Students that are eager to get 100 percent

So a lot of students are pre-med, pre-nursing, pre-law, and those are students that are extremely kind of driven, not by, you know, the pursuit of knowledge necessarily but by getting to that goal. We have students that really do value kind of critical inquiry and learning for learning's sake. But the majority of students on these professional tracks, are very kind of single minded. They want to get the best grades they can. I have a lot of students that are, you know, they are on track to get an A and they're so nervous that their final paper is not perfect, that they will get all this extra credit, you know, just to have a cushion or they will, you know, I give students the opportunity to revise papers. And sometimes they just miss, like one grade point or 1 1/2 grade points. And they're like, can I please revise this? And I'm like, this is literally 1.5% of your grade like. Like so, I definitely encounter these students that are extra eager to get to 100 percent, 99% as close to the perfect score. We don't even have a pluses. Like at previous institutions, we've had a pluses as an option for a grade, but here at Emory we don't even have that. So as long as you're over 93, 94%, you have an A. Like, why rip yourself up to move your 96% to a 98? You know, I have these students here. So and I've had them at prior institutions. So because of the neoliberalization of the US Academy, you definitely see that students have a different relationship to their learning than I had myself as a student in Europe. And that I think is still common there, yeah.

Ook van UEA klinkt het dat studenten goede resultaten proberen te behalen. De docent die ik spreek, stelt echter dat niet veel studenten (5-8%) daar herkansingen doen. Wat in het bovenstaande meegenomen moet worden, is dat zowel in het VK als in de VS de collegegelden hoog zijn. Hoewel dit uit de data niet heel duidelijk wordt, is dit mogelijk een drijfveer voor studenten om tentamens en/of studiejaar in een keer te behalen. Mogelijk speelt verder een rol dat UEA en Emory de taken van HBO en Universiteit combineren. Dat wil zeggen: deze

universiteiten hanteren geen binair systeem, zoals de VU en de andere universiteiten uit mijn vergelijking.

Studentenmentaliteit komt hier dus aan bod als factor die de hoeveelheid herkansingen beïnvloedt; en daarmee dus het extra werk dat docenten hebben aan herkansingen. Op andere universiteiten is de praktijk anders dan wat ik hiervoor beschreef. Een senior staf lid van Anglophone Studies aan de DUE merkt kritisch op dat Duitse universiteiten, waar een beperkt collegegeld wordt geheven, wel een “parking place” lijken. De studievoortgang van studenten is er relatief laag, zo suggereert hij. Praktisch gezien herkansen studenten aan de DUE tijdens het semester volgend op het semester waarin ze hun toetsing niet behaalden. Er zijn dan ook geen specifieke herkansingsmomenten gepland, maar deze worden geïntegreerd in de reguliere tentamenweken.

De Universiteit van Helsinki concentreert de hertentamens in augustus. Deze universiteit verdeelt het onderwijs in 4 periodes met bijbehorende tentamenperiodes. Deze universiteit rekent geen collegegeld.

UGent, met een lager collegegeld dan in Nederland, hanteert volgens de senior docent in de vakgroep Architectuur en Stedenbouw in principe één hertentamenperiode in de tweede helft van augustus, waarin alle hertentamens gebundeld worden. Van deze mogelijkheid maakt soms nog tot de helft van het aantal studenten gebruik. Tegelijk relativeert de docent de werkdruk die dit oplevert enigszins.

Alleen voor eerstejaars, die relatief vaak onvoldoendes behalen vanwege het moeten wennen, heeft UGent soms extra herkansingsmogelijkheden. Het feit dat studenten met één hertentamenperiode per jaar lang moeten wachten op hun herkansing kan als nadeel gelden. Anderzijds, zo suggereert de geïnterviewde, zijn studenten wellicht blij om even afstand van het vak te nemen voor ze het tentamen opnieuw voorbereiden.

International Studies, binnen faculteit Geesteswetenschappen van Universiteit Leiden, integreert hertentamens in de relatief lange tentamenperiode (4-5 weken). In december, bijvoorbeeld, vinden tentamens plaats vlak voor het reces. Dit vergemakkelijkt de situatie voor internationale en (in mindere mate voor) uitwisselingsstudenten die daarna afreizen naar hun eigen land, zo is het commentaar. De tentamenperiode loopt daarna door tot in week 4 van januari. Aan het einde ervan vinden de hertentamens plaats. Wie van de studenten geen hertentamen hoeft te doen, heeft zo langere tijd vrij.

Bij de afdeling Antropologie (faculteit Sociale Wetenschappen) verschilt de indeling afhankelijk van het studiejaar. Staf gebruikt januari vaak om enkele weken op veldwerk te gaan. Dit toont dat er manieren worden gevonden om dit studieonderdeel in te zetten voor andere taken.

Samenhang en overlap

In de bovenstaande bespreking van examinering wees ik al op de samenhang tussen toetsing en collegegeld, en daarmee indirect op de verschillende financieringsmodellen van universiteiten. Ook studentenmentaliteit en andere contextuele factoren kwamen aan bod en bleken te overlappen met examinering. En uit onder meer de laatste paragraaf bleek verder hoe planning ermee verweven is, en daarmee hoezeer tijd en toetsingsmodellen aan elkaar verbonden zijn. Om de thema's goed uit te werken bespreek ik deze thema's één voor één, te beginnen met financiën.

Financiën

Zoals hierboven al duidelijk werd, verschillen de collegegelden tussen landen nogal. Finland is trots op een hoger onderwijs zonder collegegeld. Ook Oostenrijk rekent geen collegegeld. In Bologna, Italië, waar ik geen staf te spreken kreeg, lijkt het collegegeld ook zeer laag te zijn. België en de deelstaten in Duitsland hanteren een lager tarief dan Nederland, terwijl de VS en het VK daar ruimschoots bovenuit torenen. UEA rekent bijvoorbeeld £11.000 collegegeld voor bachelorstudiejaren. Na Vignet 6 wees ik al op de mogelijkheid dat studenten verschillend aan onderwijs relateren onder invloed van de kosten.

Daarentegen worden bijbanen naast de studie herhaaldelijk beschreven als gewoon en noodzakelijk voor studenten, om te voorzien in het levensonderhoud. In Finland, Engeland en Duitsland wordt volgens de geïnterviewde stafleden door veel studenten gewerkt; hetzij door het jaar heen, hetzij tijdens onderwijsvrije periodes zoals in het voorjaar of in de zomer. Het ondersteunende staflid uit Finland refereert bovendien aan onderzoek waar een beperkt aantal uren werk per week werken als positief wordt beschreven, omdat studenten dan structuur in hun week houden. Dit, zo is het verhaal, heeft vervolgens een goede invloed op de inzet van de student op studiegebied.

Het belang van dit onderwerp, en daarom element in het kaderwerk, is dat werkdruk voor staf mogelijk omlaag gaat wanneer deze invloeden zich vertalen in groter studiesucces. Er wordt door studenten dan bijvoorbeeld minder gebruik gemaakt van herkansingen. Op basis van mijn gegevens is niet te zeggen wat een optimum is met betrekking tot deze financiële aspecten. Wel toont het dat dit thema relevant is in het zoeken naar werkdrukvermindering.

Voor de universiteiten wordt vanuit Finland en Duitsland gerapporteerd dat er ook al financiële prikkels zijn om studenten zonder veel vertraging te laten afstuderen. In Finland is daarnaast een bezuinigingsronde op komst. Dit terwijl het ondersteunende senior staflid de huidige inrichting en gang van zaken zeer positief beoordeelt. Daar vallen dus in de toekomst spanning en een veranderde situatie te verwachten. In Oostenrijk doet de overheid ook pogingen om invloed uit te oefenen op de studievoortgang van studenten, hoewel de interviews ook suggereren dat er relatief veel ruimte is voor studenten om hun eigen pad te kiezen en hun tempo te bepalen. Tijdelijke banen voor academische staf zijn in Oostenrijk zeer gewoon, en dit wordt ook als probleem benoemd door een senior staflid van de afdeling Linguïstiek.

Het gesprek met de docent van Emory levert een ander opvallend inzicht op; het verhaal is dat het salaris van docenten daar betrekking heeft op 9 maanden. Dit wordt wel verspreid over het hele jaar uitbetaald. De docent, die in een onderwijsgeoriënteerde track zit, wordt naar verluidt aangemoedigd om eigen onderzoek en projecten te doen gedurende de zomer en andere onderwijsvrije periodes, maar wordt daar evenwel niet voor betaald. Gevraagd naar de taken door het jaar heen blijkt dat de werkdruk zeer hoog is. En ook gedurende de zomer blijven er begeleidings- en eventuele nakijktaken staan. Daarentegen heeft senior staf bij Emory, binnen een onderzoeks-track, periodiek recht op betaalde sabbaticals, na mogelijk drie of vier jaren lesgeven. Het financiële voordeel lijkt dus aan de kant van senior staf te liggen, dat met sabbaticals betaalde tijd krijgt voor andere taken. Anderzijds lijkt de betaling relatief krap voor overige academische staf.

Bij UGent wordt de mogelijkheid van een sabbatical naar verluidt veel gebruikt door relatief jonge academische staf (met onderzoekstaak). Behalve voor onderzoek wordt dit volgens het senior staf lid dat ik sprak ook gebruikt om, bijvoorbeeld in het geval van een gezin, balans aan te brengen in verschillende zaken.

Opnieuw wordt hier een overlap zichtbaar: die tussen de thema's geld en tijd. Werkplanning blijkt vervolgens weer te relateren aan werk-privébalans. En binnen het werk vindt ook weer prioritering plaats. De verwevenheid, en de wijze waarop dit spanning oplevert, komt zeer scherp naar voren in de woorden van de docent van Emory (zie Vignet 7).

Vignet 7: I don't know how people do it that have children

This is, I think, partially why the academic calendar is the way it is in the US, right? To have these big chunks of time for faculty to do the majority of their research outside of the... and also for students to do research and students to do internships and things like that, 'cause those things are important part of their trajectory as well.

(...)

Do you think it would work out in that way, for you or for teaching staff in general, that you could push your own projects a bit? Or would some responsibilities come up still from the teaching, that distract you?

I think it's certainly possible over the summer, and over the breaks. [But] in order to get anything really properly done during the semester, I think one has to be extremely boundary with their time and prioritize their own research over other responsibilities. Which is possible. But, you know, it's hard for many of us because working with students, being available for students, you know, advising students, mentoring students... that's like the most fulfilling part of the job, right? So you don't wanna, like, fence yourself off from that. And we have to do service to the institution like committees and stuff like that as part of our... like to, you know, be retained and promoted and stuff. So it's it is very difficult. I'm sure it's possible, but it depends on your own ability to discipline yourself and set boundaries. I mean, I don't know how people do it that have children.

Planning

Zo blijkt planning een aanzienlijke rol te spelen in hoe werk wordt ervaren door staf. De kaders voor die plannings verschillen dus aanzienlijk tussen landen. Waar is geld voor, en waar is tijd voor? Wat krijgt prioriteit? En: wat een optie of een gewoonte is op één plek, is soms elders nauwelijks denkbaar. Ondanks, of juist vanwege deze contextuele verschillen is het de moeite waard om dit nader te bespreken.

Het jaar opdelen

De wijze waarop het jaar wordt opgedeeld is daarvoor een goed startpunt. In mijn selectie wordt in alle gevallen over semesters gesproken. Dit is wellicht wat toevallig, aangezien er ook andere vormen gebruikelijk zijn, zoals trimesters en kwartielen (Luetjens, 2022, n.p).

De gemeenschappelijke deler in mijn onderzoek, semesters, krijgt echter wel overal een andere invulling. Bij semesters wordt het jaar traditioneel in twee periodes ingedeeld. Een nadere blik op het jaarkalenderschema toont dat de wintervakantie dan wel door iedereen vrij wordt gehouden, maar niet overal de scheidslijn vormt voor de semesters. Waar in de VS het jaar al in augustus begint, is dat in Duitsland in oktober. Het tweede semester begint onder meer in de VS half januari, maar pas in april in Duitsland. Bij meerdere andere universiteiten valt het startmoment van semester 2 tussen eind januari en midden februari. In de VS ligt het echter wat gecompliceerder. Daar is het semester opgedeeld in drie “terms” (de vraag kan gesteld worden of dit dan niet toch een trimestersysteem is). De zomer-term behoort echter niet tot het reguliere onderwijs, maar wordt onder meer gebruikt voor studenten van elders die vakken aan de betreffende universiteit komen volgen, of studenten die extra haast willen maken. Bij UEA wordt gesproken over een derde zomersemester, dat geïntegreerd is in het masterjaar, zo blijkt ook uit Vignet 8. In de bachelor is deze periode niet gevuld met onderwijs.

Vignet 8: We actually teach over 3 semesters

So we have, typically, 2 semesters of 15 weeks in the Business School. We actually teach over 3 semesters, because our master's students will typically do a whole master's in one year. And it's 180 credits. So for our master's students, we teach over 3 semesters. So that means that we have, yeah, a very full, very full academic year, which I think in in the Netherlands, it's slightly less, isn't it really so?

(...)

So, graduate students will have another semester starting near the, about middle of June. So they will have... that final semester will often be for a work placement, a project or dissertation, so a research sort of dissertation. We sometimes have teaching programmes that also happen there as well, that we're trying to give more options basically. But yeah, that they have another... it's not quite 15 weeks, 12 weeks, but they're near enough actually because often they have to submit to the end of August. So they'll be taught for probably 2 weeks in June, 4 weeks in July and then they'll have August to be able to submit their their piece of work. But from the undergraduate programme, what you've got there is correct.

In de context van het UEA blijkt een differentiatie te bestaan tussen bachelor en master programma's. De bachelors halen 120 punten per jaar, wat vergelijkbaar is met 60 ECTS. Het masterjaar is dus extra zwaar en beslaat omgerekend 90 ECTS. Dit drukt op de belasting van de academische staf. Het Nederlandse jaar wordt zelfs als minder vol beoordeeld door deze geïnterviewde. Wel is het zo dat de nadruk van het derde semester ligt op stages en scripties. Toch is er ook onderwijs tijdens deze periode.

Daarbij zijn enkele aanvullende differentiaties van belang. Zo wordt ook bij UEA onderscheid gemaakt tussen academische staf die “research focused” is of “engagement focused”. De laatste categorie is meer onderwijsgericht. Een andere differentiatie is die tussen de staf die onderwijs geeft aan de masterstudenten en die enkel in de bachelor lesgeeft. Vignet 9 toont hoe het werk door het jaar heen wordt verdeeld voor deze categorieën.

Vignet 9: UEA: who is involved in what?

But for graduate students, then, some teaching comes up in the summer. Are most lecturers involved in that, or just a selection?

Probably about a quarter, or maybe less, because a lot of the students will choose a dissertation as an assessment method. There will be some teaching within that period. Some modules still run, but probably yeah. Probably about 1/4 out of academic colleagues will be involved. So what we try and do is: we try and have colleagues not teaching on all three semesters, so you should have two semesters at most where you're teaching. And a third semester where you will have administrative duties or time to research. And then otherwise, if you're only lecturing in the undergraduate, then you would be covering both of the semesters or most of most of the two. Yeah. For those who are teaching focused. So we call them ATS's. So: Academic Teaching and Scholarship, that would be two. Typically, if you're on a research only contract, well, it's not research only, research intensive contract. You'll probably teach on one semester and then maybe have the other, the other two might well be an opportunity to research. That's typically what can't always be quite so defined because you know, we've got some great colleagues who have a very interesting and relevant research area. We want them to teach on a couple of different modules.

Afgezien van start- en einddata verschilt de vormgeving van de semesters ook aanzienlijk. In Figuur 3 hebben de Angelsaksische universiteiten samen met UIBK in Oostenrijk de kortste kalenders uit de vergelijking. Gent en Helsinki nemen een middenpositie in, terwijl de Nederlandse universiteiten daar samen met die in Bologna een aanzienlijk langer jaar hebben.

In Duitsland, Oostenrijk en VK hebben de universiteiten daarnaast alle drie een langere onderwijsvrije periode volgend op de winteronderbreking (zie Figuur 2). Bij UIBK en DUE valt dit tussen de semesters in, maar bij het UEA middenin semester 2. In de twee weken onderbreking eind maart-begin april bij andere universiteiten vallen de christelijke feestdagen. Verder heeft de winteronderbreking bij verschillende universiteiten een duur van 3 tot 4 weken.

Waar de Nederlandse universiteiten en die in Bologna volgens de academische jaarkalender een lang jaar hebben, lijken deze door het ontbreken van dergelijke onderwijsvrije periodes bovendien ook nogal vol te zitten. Afgezien van enkele korte vakanties zijn in Figuur 2 alle weken ingekleurd met activiteiten. Er is inderdaad verschil tussen de universiteiten in het aantal weken met onderwijsactiviteiten. Zo heeft UEA 2 x 12 onderwijsweken en in totaal 6 weken examens, en de UIBK 2 x 15 onderwijsweken. De VU daarentegen heeft met de 8-8-4-structuur in totaal 40 weken waarvan 6 tentamenweken. De hertentamenweken worden grotendeels binnen de onderwijsweken gepland. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat periode 3 en 6, de 4-weekse periodes in het originele plan bedoeld waren voor projecten, excursies of afwijkend onderwijs.

Eerder besprak ik al dat de Universiteit van Helsinki een jaarkalender heeft die in het begin parallel loopt aan die van de VU. In januari begint echter verschil op te treden. Deze casus is interessant aangezien het een voorbeeld is van hoe onderwijs in periodes van 7+1 weken kan worden ingedeeld, net als de vier periodes van 8 weken uit de 8-8-4-structuur van de VU, maar dan zonder de periodes van 4 weken.

Op drie momenten in het jaar heeft Helsinki een “intensive period” ingepland staan: in september, in januari, en in mei. Dit biedt de mogelijkheid om voor of na de reguliere onderwijsperiodes nog extra’s in te passen. Dit gebeurt echter voornamelijk voor startende eerstejaars, of bij opleidingen die speciale studieonderdelen hebben.

In het geval dat deze periodes niet worden gebruikt, duurt de wintervakantie langer, en eindigt het jaar al begin mei voor de studenten. Daarna zijn er nog beoordelingen en andere taken voor docenten voor zij zich per juni zelf op andere dingen kunnen richten. Dit levert een langere zomerperiode op, waarbij wel opgemerkt moet worden dat er nog hertentamens gehouden worden in augustus, alvorens de eerste periode van het nieuwe jaar in de eerste week van september start.

De academische jaarkalender en de praktijk

Ondanks wat de jaarkalender laat zien aan verschil, tonen de interviews ook de noodzaak van nuance. De academische jaarkalender, met de indeling in semesters, mag dan wel een schets geven van de praktijk van een universiteit, maar is lang niet precies genoeg in het weergeven van de takenpakketten van om het even studenten, docenten en ondersteunende staf. Universiteiten hebben grotere verwachtingen van studenten dan valt af te lezen uit de jaarkalender, zoals uit de volgende drie vignetten blijkt:

Vignet 10: What is expected I

UEA:

What we tell students, because I think there's two things. They are shorter semesters. Also, I'd say on average they are lighter timetables in terms of contact hours, in terms of the actual time you are spending in a classroom or in a lecture theatre. Lots of [exchange] students come here and find, even within that short of a time period, they're also doing fewer hours per week in a classroom than they'd expect. I don't know what the official party line is. What we tell students when they come here is that the reason is: In the UK academic structure, there is expected to be a lot of independent self study and research done and students shouldn't think that just because they have fewer contact hours that they're doing less work overall, they should be making up those hours, with time in the library, research project, work, reading, assessment. All of that. I don't know whether this holds up academically at all, but that's kind of what we tell our students when they ask about that.

Vignet 11: What is expected II

University of Helsinki:

I always told [students]: Remember that it's not studying only those 4 times 7 weeks. You must study longer. It's like preparation and you study like... because if you want to study 60 credits per year, if you only study in those 28 weeks you're going to be very exhausted. So of course it's... The idea is that you also study... even though you don't have teaching you also study in the examination and study weeks, you also study in the intensive periods and especially when you're doing your master's thesis and so on, then it's... you're supposed to work like not full year around, of course you need some breaks, but like you need to think more than just the teaching periods when you plan your studies and your energy.

Vignet 12: What is expected III

DUE:

I mean the working on the term paper, that is an essential part of those credit points, obviously, or of those working hours that translate into credit points. And yeah, they are expected to work on that term papers during the break. And they have the full break for that, yeah.

And the same for the summer break? So they hand in their term papers in September?

Yes, at the end of September, yeah.

Hierbij moet opgemerkt worden dat in de interviews ook wordt gesuggereerd dat studenten in de praktijk van alle dag geen volle weken van 40 uur studeren. In mijn onderzoek heb ik mij niet specifiek op de werkdruk en beleving van studenten of ondersteunende staf gericht. Wel werd uit Vignet 2-4 al duidelijk dat ook de laatstgenoemden eigen deadlines, piekmomenten en stressfactoren hebben die verbonden zijn aan de ritmes van studenten en academische staf.

Ook voor wat betreft academische staf komt uit de interviews naar voren dat de academische jaarkalender allerminst de realiteit weergeeft. Figuur 4 toont in zekere mate hoe de realiteit afwijkt van het model. Bijvoorbeeld, hoewel bij UIBK de onderwijsvrije periodes in februari en maart en die in de zomer relatief lang zijn, betekent dit in de praktijk zeker niet dat er gedurende die hele periode tijd is voor andere taken dan onderwijs. De geïnterviewde senior docent linguïstiek beschrijft de gang van zaken als volgt (Vignet 13):

Vignet 13: UIBK: Can you focus on different tasks as well, like research mainly?

I'm wondering, is February a period, or perhaps the end of March, or the summer, really a time where you can focus on different tasks as well, like research mainly?

February not so much, but you can do a little bit research there. But it is... of course preparation for the next semester always is already there. So normally I do the first week of February, I try to grade everything and finish that, you know, so that all semester is finished, and try... also the written papers from seminars and stuff like that are the most demanding. So I try to finish that. And then do some research and then prepare for the for the following semester.

Same here in July, I try to finish it early July. Then, normally it is our conference season. So for example, this year we organize a conference at the mid of July in our department, and normally in August there are some bigger conferences, because the Americans and we all have time at that certain moment. And so, there's... these are the huge international conferences where you want to attend. And September is preparing for the next semester already. And maybe for the year, so September is a little bit preparing for the whole year. So you take your lectures and, yeah. But of course July to September is fantastic for doing research, yeah.

De laatste zin uit Vignet 13 is opvallend, gezien de opsomming van de docent-onderzoeker. De onderwijsvrije periodes vullen zich gemakkelijk met taken die uit de jaarkalender niet blijken, maar die wel tijd en energie kosten. Anderzijds is het voor deze docent toch ook mogelijk om onderzoek te doen en conferenties te bezoeken. De drie maanden onderwijsvrij in de zomer lijken met de kwalificatie “fantastic” dus nog steeds van grote betekenis voor deze geïnterviewde.

Het interview met het senior stafid in de vakgroep Architectuur en Stedenbouw (Vignet 14) maakt duidelijk dat ook daar een veelheid van taken in de onderwijsvrije periode gedaan wordt. Achterstallig werk, maar ook onderzoek. In de beschrijving klinkt echter geen verontrusting door.

Vignet 14: UGent: zomerwerk

De zomer is eigenlijk een beetje een periode om je onderwijs voor het komende academiejaar wat voor te bereiden. Als je een aantal zaken, veranderingen wil gaan doorvoeren. Wij hebben ook net een programmahervorming, dus er veranderen ook wel wat dingen. Dus dat is zo het moment om zoiets te doen wat al een heel jaar is het blijven liggen. En de goede voornemens van: Ik ga mijn cursus eens herwerken, of ik ga mijn slides updaten, of ik ga eens nadenken over een nieuwe opdracht zijn eigenlijk wel doorgaans de zaken die in de zomer gebeuren. Maar daar is dan wel wat meer ruimte voor, in die zin dat er dan minder echt onderwijstaken zijn. Tenzij dan, zou ik zeggen, de tweede helft van augustus. Dan begint bij ons de tweede zittijd, dus de studenten die herexamens hebben of projecten opnieuw moeten gaan voorstellen, ja daar heb je dan natuurlijk wel weer wat werk mee. Maar goed, dat gaat over een minder grote groep dan in de eerste zittijd, dus dat valt wel mee.

Ok, helder. En onderzoekstijd? Ik hoor vaak van mensen aan andere universiteiten dat de zomer ook een periode is waar juist onderzoek dan op de voorgrond staat. Is dat bij jullie hetzelfde?

Goh, ik zou niet zeggen dat dat echt in de zomer is, of alleen maar in de zomer. Maar de zomer is wel een periode om eens wat dingen te doen die blijven liggen. Een eindrapport dat moet afgewerkt worden van een project, of zo zaken die die heel lang blijven liggen. Dat is meestal in de zomerperiode dat dat een beetje ingehaald wordt. Maar ik zou niet zeggen dat dat enkel... Ik heb niet het gevoel, zeker niet als ik dan voor mezelf spreek, dat dat echt iets is wat ik in de zomer plots veel meer mee bezig ben. Omdat het vaak gaat over het begeleiden van onderzoekers en dat is iets wat daar continu is doorheen het jaar of wanneer je werkt aan onderzoeksprojecten met andere partners. Dan hebben die andere partners ook vaak vakantie in de zomerperiode, dus dan is dat ook niet altijd een heel goed moment om zaken te plannen. Of als je met externe stakeholders werkt, dan is dat ook niet altijd een heel goed moment om zaken te plannen, want dan kan je toch moeilijk mensen bereiken met afwisselende vakanties.

Misschien hangt dat ook een beetje van het van het vakgebied en de discipline af, en of je achter je bureau onderzoek doet of je gaat op veldwerk, of je werkt met stakeholders.

Ja, dat klopt. Maar het is inderdaad wel zo, bijvoorbeeld een publicatie die al heel lang is blijven liggen, dat is dan meestal zoiets waar je in de zomer dan nog eens opneemt van ach, ik ga dat nu eindelijk eens afwerken, want ik heb er maar geen tijd voor gevonden. Ja, dat klopt wel, dat dat is soms wel het geval.

Zorg om werkdruk blijkt wel nadrukkelijk uit de beschrijving van de docent van UEA (Vignet 15). Toch geldt deze situatie niet voor iedereen in gelijke mate, zo geeft deze zelf ook aan.

Vignet 15: UEA: Werkdruk

So it's actually quite hard to do any research, any professional development, report writing in the typical teaching calendar. So you know, unlike some colleagues who only are busy when the students actually arrive, so probably from the end of September, I am very much engaged with helping the university to get ready and welcome the students. So that's from beginning of September. A lot of my colleagues don't teach on the post graduate programme. So over previous years their teaching would finish early May and then they would maybe do some assessment. So up till early June. In the past, most of engaging with students has gone all the way up till end of July, beginning of August. So you end up finding that you're very much engaged in preparing for the next cohort to arrive, as well as supporting the existing cohort, as well as putting on different events and a lot of our events actually happen when we have, I don't know if you have this in Holland, we have reading week, so it could be a week where there aren't any structured lessons, but the students that have an opportunity to read and develop their own knowledge of the curriculum, which tends to which tends to be they go home or they go travelling or they just have a week off. A lot of them actually work within that time, so paid work, but for those times our colleagues can have a bit of a rest. I run my employability courses then, our professional skills development courses. So actually those times are 50-60 hour weeks for me. So you've spoken to a good person with regards to this study.

Wat de jaarkalender niet duidelijk maakt, zijn ritme en pieken in het werk. Een week van 50-60 uur wordt niet zichtbaar; en evenmin een week waarin het werk minder van de docent zou vergen.

De zorg om de werkdruk klinkt ook door in de reflectie van een medewerker van het International Office van DUE over wat deze van het academische werk meekrijgt (Vignet 16).

Vignet 16: DUE: Werkdruk I

I think also it's not a job where you can like relax. I mean, I think you have to work a lot, but I don't really, I wouldn't call myself an expert on that, but I think that the further you go on your career steps, maybe you can, you have more free time. For as a professor, I think if you're older and you have done, you're like you have a full professorship, I think you have more free time to focus on what you really want to do, but I suppose it's also, it depends. I think the younger people tend to publish more. Maybe, well, it depends on the professor. If you publish a lot, some of them still publish even if they're short before their retirement age. I don't really know, but I know that PhD candidates and post docs, they have still a lot of work to do before I think the big aim of having a full professorship. I think then you can have like a little bit of more, maybe more stability or...

Ook het staflid van Anglophone Studies, van dezelfde universiteit, geeft een reflectie op diens academische taken. Hoewel deze de werkdruk nuanceert, komen er toch ook aspecten naar voren, zoals ziek worden en een PhD thesis tijdens de kerstdagen beoordelen, die een aanzienlijke mate van druk en drukte lijken aan te geven (Vignet 17).

Vignet 17: DUE: Werkdruk II

I'm curious how that calendar is perceived by your colleagues or you. Like, would you say that, do people mention that it is stressful or is it doable?

(...) So first of all, there's this culture of complaining. So if you ask anyone, are you stressed? Yeah, of course they will say yes, actually during the semester, but also in between semesters. Yes, of course. Everyone will say that. Is it doable? Yeah, I think so. I find it doable. It does get a lot towards the end of term, when we have exams as well, oral exams, written exams and that kind of stuff. So you do have this phenomenon of, you know, the moment the term is over, you get sick because it's like after a big stressful [...], so.

There is this one conference that's always at the end of winter term and everyone goes there and everyone goes there sick because yeah, it's at the end of term. So yeah, especially towards the end, it is stressful, yes. I would say the beginning and the end are particularly stressful. In between, yeah, things move.

(...)

August and September would be, and the rest of July, would be when I go to conferences, when I do research, when I write stuff, articles, books, whatever. When I write applications for project money. This is what I usually do. I do not usually go on holiday during the summer. If I go on holiday, I'll do it in December. So for Christmas. But even then, I mean, I've over the past five years, I've never had a Christmas without grading a PhD thesis, either. As a first supervisor or as a second supervisor. That is Christmas stuff for me. And you can. Well, I mean, you know, of course, you don't work as much as during a regular working day, yeah, but basically you sit on the couch, you eat cookies, and you read their PhD thesis.

Wat uit bovenstaande vignetten blijkt, is dat werkdruk en een veelheid van taken in alle gevallen aanwezig zijn. Tegelijk lijkt daar onder de academici een zekere tolerantie tegenover te bestaan. Het begrip werkdruk lijkt dus in de praktijk rekbaar te zijn.

Verder komt naar voren dat de planningen van studenten, ondersteunende staf en academische staf aan elkaar verbonden zijn, maar niet integraal zichtbaar zijn op de academische jaarkalender. Sterker nog, de jaarkalender toont van geen van de drie genoemde categorieën hoe het werk er in de praktijk uit ziet.

Elementen in de jaarkalender met een dubbele functie

Mijn betoog stopt echter niet bij de vaststelling dat de jaarkalender een beperkte zeggingskracht heeft ten aanzien van werkdruk. Daar waar elementen niet in de jaarkalender worden weergegeven is er potentieel juist iets te winnen in het kader van werkdrukvermindering. Zoals bij hetgeen uit Vignet 12 blijkt: studenten werken bij DUE tijdens een onderwijsvrije periode aan hun schrijfoopdracht. En bij Emory is de zomerperiode een tijd voor stages (zie Vignet 7). Bij de meeste andere universiteiten ronden studenten daarentegen een vak af aan het einde van de onderwijsperiode zoals die in de jaarkalender staat aangegeven.

Bij DUE wordt zowel de onderwijsvrije periode in het voorjaar als die in de zomer op deze manier ingezet. In het interview voegt de docent eraan toe dat in die onderwijsvrije periodes dan enkele momenten van feedback zijn ingepland alvorens de studenten hun opdracht definitief inleveren. Het inlevermoment ligt dan betrekkelijk kort voor de start van het volgende semester of van het volgende collegejaar. De docent beoordeelt de opdrachten vervolgens. De rationale van de geïnterviewde docent is dat studenten tijdens het vak voorbereid worden, waarna ze het werk vervolgens zelfstandig gaan uitvoeren.

De stages en afstudeeropdrachten die bij de masters van UEA in de zomer plaatsvinden kunnen wellicht als een soortgelijke constructie worden beschouwd. Hieraan verwant zijn de herkansingen die, zoals besproken, bij een aantal universiteiten in augustus gepland staan. Dit voorkomt overlap met andere taken tijdens het studiejaar, en in dit geval gebruiken studenten ook een onderwijsvrije periode om werk te verrichten. Wel levert dit mogelijk problemen op rondom het nakijken tijdens de vakantieperiode en piekbelasting voor een deadline, zoals de uiterlijke aanleverdatum van de cijfers.

Verder heb ik de casus van Universiteit Leiden al besproken, met hun inrichting van de tentamenperiodes, waarin tijd voor andere taken wordt gemaakt. Ook voor studenten die geen herkansing hoeven te doen bestaat de mogelijkheid om de tijd naar eigen inzicht te besteden.

Dit zijn verschillende voorbeelden van onderwijswerk waarbij onderdelen uit de jaarkalender een dubbele functie krijgen. Die dubbele functie is niet zichtbaar in de jaarkalender. Evenzo bieden universiteiten (bijvoorbeeld UIBK) die met semestervakken werken daarnaast ook korte vakken aan, die maar een deel van het semester duren. Ook deze zijn niet zichtbaar, terwijl deze variaties ook iets tonen van hoe in de praktijk op alternatieve wijze met planningen wordt gewerkt.

Contacturen en verschillende urenaantallen per jaar

In Vignet 10 komt het verschil in gewicht aan bod dat uitwisselingsstudenten bij het UEA ervaren, onder andere door het lage aantal contacturen. De onwennigheid die studenten ervaren, en de uitleg die erover wordt gegeven aan het UEA, tonen het belang van reflectie op wat het aantal contacturen doet in de vormgeving van onderwijs. Een academisch staf lid van de Faculteit Sociale Wetenschappen van Universiteit Leiden geeft hierover ook een betoog in het gehouden interview (Vignet 18). Daarin staat met name de verbinding tussen contacturen en onderwijskwaliteit centraal, en daarnaast het feit dat beginnende studenten vaak moeten leren plannen en daar steun bij kunnen gebruiken voor hun studiesucces. Ook dit thema is niet af te lezen aan de jaarkalender, maar is aan het werkdruk vraagstuk van studenten en staf verbonden.

Als ik denk aan een korter collegejaar, dan snap ik dat veel mensen die onderwijs geven dan enthousiast worden. Omdat ze dan denken, dan heb ik minder maanden per jaar onderwijs en dan heb ik meer tijd over om onderzoek te doen. Waar ik dan tegenaan loop zijn twee dingen: één is dat mijn ervaring en ook de ervaring van heel veel collega's, en volgens mij komt dat ook uit onderzoek naar voren, is dat de kwaliteit van het onderwijs voor een heel belangrijk deel samenhangt met het aantal contacturen dat studenten hebben met docenten.

We hebben bijvoorbeeld gezien in de coronaperiode dat online onderwijs echt een drastische vermindering in kwaliteit van het onderwijs gaf. Simpelweg omdat studenten gewoon mensen zijn. En je moet regelmatig met ze in een lokaal of in een kamer zitten en ze even een knipoog geven of even met ze overleggen of even geruststellen, of even zien hoe ze zich gedragen en hoe hun lichaamshouding is om überhaupt te kunnen inschatten hoe het met ze gaat en wat ze nodig hebben.

Dus het aantal contacturen heeft direct verband met de kwaliteit van het onderwijs. Dus dat zou dan betekenen dat als je een korter collegejaar wilt plannen, dat je het gelijke aantal contacturen uren, want dat moet je niet verminderen, moet concentreren in kortere periodes. Dat kan, maar dan loop je tegen factor twee aan. Dus: factor één is dus die relatie tussen contacturen en kwaliteit van het onderwijs. En ik kom er later op terug, maar de oplossing is natuurlijk meer geld. Dat het aantal contacturen gelijk blijft, maar dat docenten meer tijd voor onderzoek hebben. Of voor vakantie of wat dan ook, want nu werkt iedereen natuurlijk sowieso over. Maar dat is geloof ik geen optie, en daar geloof ik sowieso niet meer in. Nou ja, we weten hoe de politiek, hoe dat gaat, maar goed.

Factor twee: (...) de studieplanning van de studenten. Studenten kiezen voor een studie en studies zijn opgebouwd rondom jaren van 42 weken met 40 uur studie per week. Wij weten dat de meeste studenten in de bachelor hulp nodig hebben bij het plannen en bij discipline en bij zelfstudie. Dat kunnen ze niet allemaal zomaar. Dat is voor een deel heel normaal, studenten moeten dat leren. Voor een deel heeft het ook te maken met ook gewoon geldgebrek op middelbare scholen, waardoor ze gewoon vaak veel minder goed voorbereid op de universiteit komen.

En dan hebben we nog een keer het verschil tussen opleidingen waar het aantal contacturen sowieso veel groter is. Kijk naar de technische universiteiten en naar de bèta faculteiten waar veel meer geld voor onderwijs is, dus echt vaak een factor 3 meer dan bij veel andere faculteiten. En de faculteiten, zoals sociale wetenschappen, letteren, rechten enzovoort, waar het aantal contacturen gewoon heel beperkt is. Als je je collegejaar gaat verkorten, dan verleng je dus de periodes waarin studenten het helemaal zelf moeten doen. En, ik denk dat dat misgaat, tenzij er iemand een briljant plan heeft en dat heb ik nog niet gezien. Dat vereist in ieder geval didactisch ontzettend sterk inzicht in hoe je studenten bezighoudt.

Uit het bovenstaande gedeelte van het interview komen onder meer vragen op die gaan over de visie op onderwijs en didactiek. Een dergelijke vraag stelde een verantwoordelijke voor een organisatie voor Community Service Learning verbonden aan het DUE bij het zien van het jaarkalenderoverzicht van Figuur 3: “The very first thing I would ask when I look at this statistic is: how do the different universities teach?” En een senior docent aan UGent plaatste het debat van onderwijsvisie, -kwaliteit en werkdruk in een breder kader met de vraag of universiteiten hun toegangsbeleid voor studenten niet aan zouden moeten scherpen.

Opnieuw komt ook het (tekort aan) geld naar voren, niet enkel in het hoger onderwijs, maar, zo stelt deze docent, ook in het voortgezet onderwijs. Het lijkt erop dat internationaal de onderwijsvisies en de daarbij gewenste kalenderinrichting verschillen.

Bij UEA (Vignet 10) wordt naast het lage aantal contacturen ook het korte semester ter sprake gebracht. Dit raakt aan een interessant gegeven: landen en universiteiten rekenen met verschillende tijdsinvesteringen per credit van studenten (zie Figuur 6, kolommen 3 en 5 voor uren, gebaseerd op verschillende bronnen). In het Verenigd Koninkrijk lijkt hiervoor veel ruimte te zijn. Maar ook het Europese creditsysteem biedt hier ruimte voor (zie Figuur 6, kolom 6). Een handleiding van de Europese Commissie maakt duidelijk dat voor 1 ECTS een studie-inzet van 25-30 uur gerekend wordt; dat levert bij 60 ECTS een tijdsinvestering van 1500-1800 uur per jaar op (Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture (European Commission), 2015, p. 77). Emory, als Amerikaanse universiteit, rekent met zogenaamde *credit-hours* die de investering per week gedurende een heel semester aangeven. Dat maakt omrekenen complex.

In Figuur 6 reken ik in kolom 2 met het maximaal aantal weken zoals ik die telde op basis van de academische jaarkalenders (Figuur 2). Op basis van de interviews blijkt dit aantal soms anders te zijn.

Universiteit	Onderwijsduur (max / weken)	Uren/cr (web)	Cr/jaar	Uren/ECTS *	Uren/jaar	Studiebelasting (max) (uren)
UIBK	30	25	60	25	1500	1500/30=50
UEA	30	10	120	[20]	1200	1200/30=40
Emory	32	42-45	32		1344-1440	1440/32=45
DUE	32	30	60	25-30	1800	1800/32=56,25
UGent	36		60	25-30	1500-1800	1800/36=50
Helsinki	38	27	60	27	1620	1620/38=42,63
UniBo	40	25	60	25-30	1500	1500/40=37,50
VU	41	28	60	28	1680	1680/41=40,98
LU	42	28	60	28	1680	1680/42=40

Figuur 6: Studiebelasting per week o.b.v. getelde maximaal aantal onderwijsweken (zie Figuur 2) en uren per credit

*Bron: “European Credit Transfer and Accumulation System”, 2024.

De verschillen in tijdsinvestering zijn niet af te leiden uit de (maximale) onderwijsduur van de onderzochte universiteiten. In het geval al het werk in deze onderwijsduur verricht moet worden, wordt de studiebelasting soms alsnog hoog. Wel kan het verklaren hoe sommige universiteiten een kortere kalender kunnen hanteren.

Taken

Herhaaldelijk is in het voorgaande al aan bod geweest dat academische staf veel op het bordje heeft liggen. Daarbij tekent het spanningsveld tussen onderwijs en onderzoek zich af. Het is de aanleiding voor dit onderzoek, en het onderwerp van eerdere initiatieven om de jaarkalender aan te passen. Daarbij moet een derde, veelal onzichtbaar, aspect niet worden vergeten; namelijk administratieve en andere aanvullende taken die tijd opslokken.

In de interviews komt dit regelmatig ter sprake. Zo ook in vignet 9, bij het UEA: administratieve taken zouden blijkens het interview in het derde zomersemester verricht kunnen worden, ook in het geval een docent dan niet lesgeeft. Het staflid van de Business School ervaart echter door het hele jaar heen grote druk door administratieve taken, gedeeltelijk vanwege bezuinigingen en taken die naar academische staf zijn overgeheveld (vignet 19):

Vignet 19: UEA: Now we need to do that ourselves

Well, if we wanted to set up courses or set up assessments in the past we had a team that would help us to do that. Now we need to do that ourselves. If we need to book meetings with students, that used to be possibly automated or we would have a team that was of help and support. I think we have more meetings that we need to attend, more training that we need to do. Everything is... it's a bit an increased demand on our time. And yeah, the volume of emails definitely increased, and it just takes a little bit longer to do everything. It's a bit more complex, and I know I do suffer from that a little bit, but I know colleagues that the administrative burden on them has gone up quite significantly.

De docent van Faculteit Sociale Wetenschappen van de VU merkt daarnaast op dat administratieve taken bij een deeltijdaanstelling onevenredig zwaar drukken op het takenpakket. Waar een kleinere aanstelling dus (privé)tijd zou moeten opleveren, vergroot dit mogelijk aan de andere kant weer de druk binnen werktijd.

Het onderscheid dat al eerder aan bod kwam, dat tussen contracten die op onderzoek gericht zijn en contracten met een onderwijsfocus, lijkt hier opnieuw van belang. Het staflid van UEA suggereert dat “reactieve” rollen, onder meer met contact met studenten, intensief zijn. Administratieve taken, bijvoorbeeld die van opleidingsdirecteur of afdelingshoofd, leveren naar verluidt veel belasting op.

Curriculum

Een ander element dat tijdens de interviews naar voren kwam, maar niet uit de kalender af was te leiden, was de wijze waarop curricula opgebouwd zijn. De semesterindeling, de samenbindende factor tussen de onderzochte jaarkalenders, wordt bij de meerderheid van de onderzochte universiteiten ook gebruikt om vakken te geven met de duur van een semester. Dit betreft niet noodzakelijkerwijs alle vakken die gegeven worden. Bijvoorbeeld aan het UIBK bestaat een mix van kortere vakken en langere vakken. De casus van UIBK is bovendien interessant om nader te bespreken vanwege een observatie van een academisch staf lid dat ook ervaring heeft van een Nederlandse universiteit.

Daarin maakt deze onderscheid tussen een modulaire en een cumulatieve opbouw van de curricula. Bij een cumulatieve opbouw is minder ruimte om vakken in willekeurige volgorde te volgen, en zelf een combinatie samen te stellen. De modulaire opbouw, die de standaard is binnen het UIBK, wordt door dit staf lid gezien als deel van een andere mentaliteit binnen de universiteit, die minder “schools” is. Het UIBK is volgens deze docent minder “bureaucratisch” dan universiteiten in Nederland, waar hij het systeem als “doorgeschoten” beschouwt. Een voorbeeld is steeds verdere regulering zoals in de vorm van toetsmatrices. Dit is ook te merken aan een lagere graad van centralisering van de organisatie in Oostenrijk, betoogt deze academicus. Dat een grote keuzevrijheid voor studenten deel van het UIBK is, wordt ook in het interview met een ondersteunend staf lid bevestigd.

Vanuit de afdeling antropologie in Leiden klinkt een ander soort geluid. Daar is een uitgekiend programma voor bachelors antropologie opgezet dat als cumulatief zou kunnen worden beschouwd. Het argument, dat zwaar weegt voor de geïnterviewde academicus, is dat de bachelor al met al een kort programma is, en studenten in die korte tijd een gedegen en georganiseerd programma nodig hebben om het vak in zekere mate te leren beheersen.

Kritiek op het Nederlandse systeem komt ook uit Duitsland. De geïnterviewde academicus van het DUE werkt voor het uitwisselingsprogramma Aurora samen met academici uit onder meer Nederland en Denemarken, en noemt de benadering in beide landen zeer “gekwantificeerd”: Academici hebben bijvoorbeeld te stellen met boekhoudersmentaliteit: zeer nauwkeurige urenberekeningen wanneer het gaat om taken die zij voor Aurora in hun programma willen inpassen.

In de onderlinge vergelijking tussen landen is echter ook iets terug te zeggen over Duitsland. In het interview met degene die verantwoordelijk is voor Community Service Learning benoemt dat hij vermoedt dat de jaarkalender in Duitsland in geen 40 jaar veranderd is. Afstemming met docenten draait dan ook altijd om het aanpassen aan het gegeven dat de jaarkalender in Duitsland vormt. Hoewel dit vraagstuk niet uitgebreid aan de orde kwam in andere interviews, biedt dit gegeven wel een aanknopingspunt voor het bevragen van de status van de jaarkalender als instrument voor het leren. Het slaat daarnaast een brug naar het laatste knelpunt dat ik hier bespreek, en dat uit de interviews naar voren komt: de afstemming met andere kalenders.

Afstemming op andere kalenders

Als het gaat om planning zijn het niet enkel variabelen *binnen* de academische kalender die werkdruk kunnen opleveren. Deze liggen daar ook deels *buiten*. Zo wordt door ondersteunende staf uit Finland en Duitsland de afstemming met primair en voortgezet onderwijs (PO en VO) te berde gebracht. Onder stafleden bestaat moeite de ritmes van de academische kalender overeen te stemmen met de vakanties van PO en VO, geven zij aan. In Gent wordt geëxperimenteerd met het vervroegen van de start van het academisch jaar naar het begin in plaats van de derde week van september. Dit zou meer overeenstemming in die kalenders moeten brengen en onderwijzende staf helpen, stelt de geïnterviewde.

Op een andere wijze speelt afstemming op externe kalenders ook een rol. De docent van de UEA Business School merkt op dat bedrijven waarmee gewerkt wordt andere ritmes hebben, die niet aansluiten bij de ritmes binnen de universiteit (Vignet 20):

Vignet 20: UEA: externe roosters

I deal a lot with businesses and organizations, so probably about 10-12 hours a week speaking to a businesses and organizations outside of the university. They run in a different calendar. They don't have four weeks off at Christmas, four weeks off at Easter. So that tends to ... our work, and I think it's relevant for a lot of individuals inside of the more administrative role, less the academic or the research areas, where we are very busy outside of the traditional teaching weeks. We're just as busy, if not more so. The last two weeks our students only arrived back on Monday, but I haven't... I've had a very intensive 2 weeks of work whereas where there's been no students around.

Zijdelings is in de eerdere vignetten ook al de werk-privébalans aan bod gekomen. In vignet 7 vraagt de docent aan Emory zich al hardop af hoe mensen met kinderen het redden. En even daarvoor wordt duidelijk dat jonge academische staf, met soms ook gezinnen, sabbaticals mede gebruiken om balans aan te brengen in hun leven. En een staflid van UIBK richt de aandacht in Vignet 21 op het gewicht dat in de academie gegeven wordt aan publiceren en ook aan de deelname aan conferenties als academicus. Familieleven is daar moeilijk mee in overeenstemming te brengen, maakt de geïnterviewde duidelijk. Dat wijdt hij onder meer aan een opvatting over wat het is om een academicus zijn.

Vignet 21: UIBK: If you have a family

If you work in academia, it's always making or establishing borders, establishing borders for yourself, especially. What is work time? What is time for other things, you know? Like for example family. So, if you have family like me. Yes, I see. You also see there is a certain gap between people who don't have family, who are completely into academia. And obviously have a little bit, yeah, in this regard, they have an easier standing, I wouldn't. I wouldn't change it for myself, you know. I would like to change it, but of course they have often a tremendous output and it's hard to keep up with that. So that's kind of a psychological pressure, if you compare that. Yeah. Yeah.

(...)

The thing is that if you look on people who work in academia, and I would consider myself also in this group, a lot of these people have strong ideas what they want to achieve. You know they want to achieve something. We are here because we want to be in science, and if you want to be in science, you're not in the administration; you know you don't just want to do something and leave it behind at 5 o'clock and that's it. You know you won't. You have some ideas, you want to make something of that, you know? And so I think these are people who are always prone to pressure themselves. Also, at least a lot of people I know are like that, you know.

Die kijk op academicus zijn komt ook ter sprake in het interview met de sociaal wetenschapper aan de VU, die zelf niet mee wil gaan in dit idee (Vignet 22).

Vignet 22: VU: Het idee dat universitair werk iets heel speciaals is

En wat je zegt over werkdruk en hoe je dat beleeft. Qua werkdruk, denk je dat dat breder speelt in de universiteit?

Ja. Iedereen klaagt hierover. Alleen, er wordt verschillend mee omgegaan. Dus ik ben nu denk ik een beetje een uitzondering omdat ik dus... Universitair werk, vind ik gewoon werk. Dus dit is niet specialer dan vuilnis ophalen of boekhouder zijn, of weet ik veel wat? Veel mensen vinden dat wel. Die hebben het idee van dat het iets heel speciaals is, en dat het ja... je moet het eigenlijk soort als een soort roeping opvatten. Betekent dat je heel veel offers moet brengen ook. Wat betekent dat je heel veel vrije tijd opoffert. Ja, daar denk ik dus anders over. En daarmee snij ik mezelf ook wel in mijn vingers. Omdat zeg maar, de uren die ik daar niet in wil steken, ja, daar zou ik inderdaad gewoon misschien wel een artikel kunnen schrijven. Ja, dat kan. Of allerlei dingen inhalen die ik, waar ik anders niet aan toe kom. Maar dat vertik ik.

Discussie

In het gedeelte hierboven heb ik de belangrijkste elementen uit de onderzoeksdata besproken. In wat hier volgt ga ik verder in op de betekenis van de bevindingen voor de hoofdvraag van het onderzoek, alvorens conclusies en aanbevelingen te doen. Ik herhaal die vraag hier nogmaals:

Welke aanknopingspunten voor potentiële werkdrukvermindering aan de VU biedt een vergelijking van academische jaarkalenders van buitenlandse universiteiten met soortgelijk profiel?

Met de beantwoording van deze vraag startte ik al vroeg, onder meer door mijn selectie en bespreking van belangrijke elementen. Ook de wijze waarop ik deze elementen conceptualiseer droeg hieraan bij: als samenhangend en overlappend. Hieronder bespreek ik wat ik als cruciaal beschouw in de beantwoording van de onderzoeksvraag.

Integrale aanpak

Het kernbetoog op basis van mijn bevindingen is dat een integrale aanpak, met aandacht voor de samenhangende elementen, nodig is om de werkdruk met behulp van de jaarkalender te verminderen. In deze bevindingen duiken telkens opnieuw situaties op waaruit een samenhang van elementen blijkt. Dit is allereerst de crux van het raderwerk uit Figuur 5. De opbouw van het rapport laat dit ook zien: het ene thema loopt gemakkelijk over in het andere.

Een voorbeeld hiervan is Vignet 8, waar ik onder Planning de opdeling van het jaar bij UEA bespreek. Vervolgens blijken er differentiaties op meerdere niveaus relevant: tussen de vormgeving van de bachelor- en de masteropleiding, maar ook het type aanstelling van de academische staf, en de vraag of de staf in de masteropleiding lesgeeft of niet.

Om lijn te houden in het betoog keer ik daarop weer terug naar de opdeling van het jaar. Het is echter pas later dat ik uitgebreid in kan gaan op dat element. Zo komt de werk-privébalans onder meer al in vignet 7 aan bod, maar bespreek ik het pas uitgebreider onder het kopje Afstemming op andere kalenders.

Een integrale aanpak betekent dat er ruimte is voor overlap en voor grensvervaging tussen elementen. Op deze manier kunnen deze meer contextueel benaderd worden, met aandacht voor de specificiteit van de situatie. Consequentie is wel dat er minder kant en klare oplossingen gevonden worden. Gezien het bovenstaande is te verwachten dat zich ook in de context van de VU onverwachte verbanden aandienen zodra een element uitgelicht wordt voor aanpassing. Zoiets bleek al bij een brainstormbijeenkomst die ik juli 2024 in dit kader had met een aantal Hoofden Onderwijssteuning aan de VU. Toen het over toetsing ging en de mogelijke aanpassing daarvan, kwam al gauw de inzet van surveillanten aan bod, en de kosten die daaraan verbonden zijn. Mijn betoog is echter dat deze verbanden niet alleen complicerend werken, maar juist kansen kunnen inhouden voor maatwerk.

Ook het instrument van de academische jaarkalender zelf kan integraal benaderd worden. Uit mijn bevindingen blijkt dat de beperkte zeggingskracht van de academische jaarkalender voor wat betreft werkdruk deels samenhangt met wat deze weergeeft. De realiteit, zo bleek uit de interviews met academische en ondersteunende staf, betoonde zich complex en verweven.

Tegelijk worden veel taken, die aan onderdelen van de kalender verbonden zijn, daar niet in weergegeven. En terwijl de roosters van studenten, academische en ondersteunende staf aan elkaar zijn verbonden, zijn deze niet als zodanig te traceren.

Een van de Duitse geïnterviewden merkte op dat de jaarkalender aan DUE in geen veertig jaar is veranderd. Dit is vermoedelijk bij weinig Nederlandse universiteiten het geval, en zeker niet bij de VU. Wel roept de opmerking de vraag op in hoeverre de jaarkalender als instrument gezien en gehanteerd wordt om het academisch onderwijs te beïnvloeden of te sturen. Tussen de regels door klinkt daarbij in de vignetten door dat de wijze waarop het jaar op universiteiten is ingericht simpelweg een gegeven is dat niet verandert. Daarmee blijven wellicht kansen liggen, en wordt mogelijk op dit vlak de samenhang tussen elementen onvoldoende benut.

Waar te beginnen met aanpassingen?

Het is belangrijk om te onderstrepen dat een verkenning van de jaarkalenders in verschillende buitenlandse contexten niet automatisch conclusies oplevert over wat het beste vervolg is voor de VU op het gebied van werkdrukvermindering. De sterke samenhang tussen de onderscheiden elementen maakt duidelijk dat er meerdere ingangen te nemen zijn richting de aanpak van werkdruk. Tenslotte beïnvloedt ook elke verandering de andere delen van het geheel.

Toch wil ik tot specifieke aanbevelingen komen. Ik keer het bovenstaande voorbehoud daarom in mijn voordeel, door een iteratieve en reflexieve werkwijze te suggereren. Door bij interventies voortdurend in het oog te houden wat zich aandient, kunnen context-specifieke belangen ingezet worden om het aanpassingsproces te versterken en aan te zwengelen.

In het onderzoeksmateriaal lijkt zich tegelijk wel een verschil af te tekenen, waarbij sommige elementen plooibaarder of beheersbaarder zijn dan andere. Het gaat dan met name om de elementen *examinering* en *planning van het onderwijs*. Een mogelijke verklaring voor deze plooibaarheid is dat externe factoren, zoals financiën, wetgeving, lokale aspecten, of externe roosters minder directe invloed hierop uitoefenen. Dat zou betekenen dat deze elementen op relatief korte termijn en met weinig financiële belasting kunnen worden beïnvloed, wat het succes van de pilot bevordert.

Doorgaand op deze suggestie kan dan betoogd worden dat periode 3 en 6 aan de VU juist hierdoor hun oorspronkelijke invulling zijn kwijtgeraakt. Deze periodes waren relatief eenvoudig aan de curricula aan te passen, en verloren zo hun eigenheid.

De bevindingen tonen bij de elementen toetsing en planning van het onderwijs een grote variatie aan opties, die inspiratie kunnen opleveren voor aanpassingen binnen de VU. Verder wordt in beide gevallen al langer én breder gepleit voor aanpassing, en zijn er op deze gebieden al initiatieven en eerdere ervaringen binnen de VU. Door juist deze elementen centraal te stellen, verwacht ik dat de kans op een succesvolle aanpassing wordt vergroot. Er kan dan gebruik gemaakt worden van initiatieven die er al zijn binnen de verschillende kaders:

- In de pilot Slimmer Collegejaar wordt al geëxperimenteerd met de herziening van *toetsing*, bijvoorbeeld op het vlak van programmatisch toetsen. Ook is dit veld in

beweging, bijvoorbeeld door ontwikkelingen in Artificial Intelligence, blijkt onder meer uit mijn bevindingen. De VU heeft bovendien recentelijk een nieuwe toetsvisie gepubliceerd.

- *Planning van het onderwijs* gaat over zaken als roostering, planning, taken en indeling. Het vervloeit echter ook al gauw met het element curriculum. (Bijv.: Hoe geven afdelingen vorm aan hun opleidingen? Wat wordt waar in het programma geplaatst, en waarom? Welke veranderingen zijn mogelijk met curriculumherziening?) Toetsing als curriculumonderdeel wordt op deze wijze ook weer deel van dit punt.
- Binnen de landelijke pilot Slimmer Collegejaar zijn ook curriculumherziening, en herkansingsweken centrale thema's.
- Het eerder besproken rapport Een Slimmer Academisch Jaar van De Jonge Akademie pleitte al voor verkorting van het collegejaar.
- Werkgroep SAJ (2022) pleitte binnen de VU al voor aanpassing van de jaarkalender. In het door hen geschreven rapport behoort dit echter tot de langetermijndoelen. Echter ook zonder het format van de 8-8-4-structuur aan te passen kan aan dit doel gewerkt worden.

Wat is er op dit vlak te doen?

Rondom *planning van het onderwijs* tonen de bevindingen een variatie aan indelingen en vormen. Dat betreft natuurlijk allereerst de start- en einddata van het collegejaar en de onderdelen ervan. Maar ook de keuze voor semesters of een opdeling in kortere periodes is belangwekkend. Daarnaast hebben verschillende universiteiten een langere periode onderwijsvrij, in het merendeel gepland tussen de semesters in.

Vervolgens wordt *toetsing* ook op verschillende manieren gedaan: meer of minder centraal bepaald, meer of minder centraal geëxamineerd, aan het eind van een periode of van een semester. Direct aansluitend of niet aansluitend aan een onderwijsperiode. Hertentamens hebben deels eigen momenten in het jaar, relatief snel volgend op de eerste mogelijkheid, of juist in de zomerperiode. In andere gevallen vallen hertentamens binnen de reguliere tentamenperiodes, hetzij dezelfde als de eerste mogelijkheid, hetzij in een volgend semester. De methoden van toetsing verschillen, en daarin wordt soms ook een beleid van variatie toegepast, met minder nadruk op centraal afgenomen tentamens, of tentamens met open vragen. Zo zijn er 24-uurs take-home tentamens, maar ook mondelinge examens. Hierbij kan in overweging genomen worden of deze vorm aansluit bij de huidige behoeften en inzichten omtrent onderwijs.

Daar waar andere vormen van toetsing en planning overlappen, zijn interessante observaties te maken: In het geval van DUE krijgen studenten tijdens de onderwijsvrije periodes in het voorjaar en de zomer tijd om hun schrijfwerk te verrichten. Wel volgt er dan natuurlijk nakijkwerk voor de docent, en kort voor de deadline enkele feedbackmomenten met studenten tijdens deze onderwijsvrije periode.

In Leiden vinden in de Faculteit Geesteswetenschappen tentamen en hertentamen plaats in dezelfde (lange) tentamenperiode. Wanneer een student het tentamen behaalt, creëert dat een vrije periode voor de student (en minder vervolgwerk voor de docent). Ook heeft de docent in deze periode tijd voor andere taken en werkzaamheden.

In Helsinki vindt de toetsing plaats in de laatste week van de onderwijsperiode, en hebben studenten vervolgens een week onderwijsvrij. Docenten kunnen zich dan richten op nakijken en andere taken. Dit wijst ook meteen op een ander interessant punt: wanneer de onderwijsvrije periode volgt op toetsing, geeft dit zowel docent als student ruimte: voor nakijken of andere taken of bezigheden.

Het moge duidelijk zijn dat al deze varianten niet onkritisch of in ongewijzigde vorm aan de VU geïmporteerd kunnen worden. Wel kan de maximale ruimte binnen de 8-8-4-structuur gezocht worden door een creatieve benadering, waardoor bovenstaande onderdelen een vermindering van druk opleveren. Het 8-8-4-systeem zorgt voor korte periodes, veel toetsingsmomenten, veel administratie, en een lang en vol jaar in vergelijking met andere jaarkalendermodellen. Omdat tegelijk de semesterindeling aan de VU behouden is, kunnen de voordelen daarvan mogelijk ingepast worden.

Bovendien kunnen, door de invulling van periode 3 en 6 kritisch tegen het licht te houden, met relatief gemak enige slagen op het gebied van werkdrukvermindering worden gemaakt.

Ook valt, en ik vat dit op als een algemeen commentaar, mogelijk nog lering te trekken uit de feedback van enkele geïnterviewden: het Nederlandse hoger onderwijs zou “gekwantificeerd”, “bureaucratisch”, en “verschoolst” zijn; en daarmee doorgeschoten op een aantal vlakken, zoals rond toetsmatrices en met een boekhoudersmentaliteit qua allocatie van taken in de beschikbare uren. In het midden latend of dit doorgeschoten is, kan de feedback in elk geval de waakzaamheid voor de kwalijke kant ervan oproepen.

Conclusies en aanbevelingen

Deze studie is een verkenning van academische jaarkalenders in de praktijk, in kaart gebracht met een aantal geïnterviewde betrokkenen, en vervolgens in samenhang geanalyseerd. De uitkomsten kunnen samen kadering en legitimatie bieden aan aanpassingen binnen de VU die mogelijk werkdrukvermindering opleveren.

Mijn bevindingen en discussie laten zien dat er inderdaad aanknopingspunten te vinden zijn om de werkdruk binnen de VU te beïnvloeden. Daarbij geldt het voorbehoud uit de inleiding: ik kwantificeer en meet werkdruk of de vermindering ervan niet. Evenmin is dit een kwalitatieve werkdrukstudie zoals ik daar in de inleiding voorbeelden van gaf. Daarvoor zou een verdiepende in plaats van verbredende analyse nodig zijn. Zoals in de discussie besproken, is het vinden van aanknopingspunten een actief proces. De onderzochte buitenlandse praktijken bieden niet automatisch oplossingen voor de VU.

In het rapport onderscheid ik een aantal elementen die vormgevend zijn voor de jaarkalender. Zoals in de discussie besproken, lijken de elementen *planning van het onderwijs* en *examinering* het meest plooibaar, en daarmee het meest kansrijk als startpunt voor een interventie. Verderop doe ik een aantal aanbevelingen die op deze twee elementen specifiek betrekking hebben.

Eerst volgen enkele aanbevelingen met een algemener karakter. Gemene deler voor deze aanbevelingen is mijn bevinding dat de academische jaarkalender beperkte zeggenschap heeft ten aanzien van werkdruk. Meerdere aan elkaar verbonden elementen, die aan de kalender ten grondslag liggen, blijken in de praktijk de aanknopingspunten voor werkdrukvermindering.

- **Benader jaarkalenderaanpassingen ten behoeve van werkdrukvermindering integraal en contextueel**

Werkdrukvermindering middels aanpassingen aan de jaarkalender gaat over meerdere elementen tegelijk, en dient ook als zodanig (integraal) aangepakt te worden, in uitwisseling met de relevante expertisegroepen en context-specifieke eigenschappen.

- **Zorg voor brede meningsvorming over de rol van de academische jaarkalender als instrument in onderwijsvormgeving**

Meningsvorming nodigt een kritische evaluatie uit van de academische jaarkalender als instrument voor onderwijskwaliteit, en kan het draagvlak voor aanpassingen en onderwijsvernieuwing vergroten.

- **Stel in het kader van Een Slimmer Collegejaar een expert aan die passende jaarkalenderaanpassingen aanstuurt en aanjaagt**

Om de pilot Slimmer Collegejaar tot zijn recht te laten komen dient een expert het proces van aanpassingen binnen de VU te begeleiden.

- **Ontwikkel een (template van een) integrale academische jaarkalender**

Een integrale jaarkalender toont de activiteiten van academische, ondersteunende staf en studenten. De werklast van deze actoren kan zo afgestemd en geadresseerd worden.

- **Laat een uitvoeringstoets doen met/door de VU-afdeling Procesregie om de verwachte consequenties in kaart te brengen van voorgestelde wijzigingen**

Voor een inschatting van consequenties voor de organisatie heeft afdeling Procesregie het instrument uitvoeringstoets. Dit vormt het startpunt van succesvolle aanpassingen.

In het voorgaande heb ik gesteld dat de planning van het onderwijs een van de elementen is die met betrekkelijke eenvoud aan te passen is, zonder gelijk met externe factoren zoals financiën of wetgeving in conflict te raken. Terwijl ik aanraad de overeenkomst met de UvA over de 8-8-4-structuur te behouden, zie ik tegelijk mogelijkheden voor aanpassingen. Ik doe daarom de volgende aanbevelingen op het gebied van *planning van het onderwijs*:

- **Hack het 8-8-4-systeem met ambitieuze varianten**

Het 8-8-4-systeem dat door VU en UvA gehanteerd wordt, kan ingezet worden in werkdrukverlichtende maatregelen. Echter, vat dit systeem op als *startpunt* in plaats van *eindpunt*. Voer bijvoorbeeld semestervakken in met minder (summatieve) toetsing en minder administratie. Gebruik daarbij bijvoorbeeld het 4-weekse blok voor studentenopdrachten en schrijfwerk. Of combineer korte, blok-, en lange vakken in het semester, afhankelijk van de behoefte en spreid daarmee de piekdrukke voor studenten. Zoek hiervoor naar ingangen in curriculumwijzigingen.

- **Ontwikkel dubbele functies binnen kalenderonderdelen**

Door onderdelen van de kalender een dubbele functie te geven kunnen deze slim ingezet worden en raken studieonderdelen minder gebonden aan de periode zelf. Denk bij dubbele functies aan taken tijdens onderwijsvrije periodes en tentamenperiodes. Let wel op de belangen van staf en studenten, en bijvoorbeeld op het belang van vakantie.

- **Maak Periode 3 en 6 onderwijsvrij voor docenten. En doe verdiepend onderzoek naar de casus van de Universiteit van Helsinki bij het onderwijsvrij maken van P3 en P6**

Door het onderwijs uit periode 3 en 6 weg te halen wordt bespaard op docenteninzet, en wordt ruimte gecreëerd voor andere taken. In P3 en P6 kan bijvoorbeeld wel toetsing plaatsvinden van een vak uit die of eerdere periodes.

De kalender van de Universiteit van Helsinki komt sterk overeen met die van de VU, uitgezonderd periodes 3 en 6. Ga nader in gesprek met de contactpersonen van de Universiteit van Helsinki over het alloceren van studiepunten bij 4 onderwijsperiodes.

- **Houd contacturen van studenten zoveel mogelijk op peil bij vermindering van onderwijsactiviteiten**

Contacturen met studenten zijn van wezenlijk belang. Bij vermindering van onderwijsactiviteiten is onderzoek naar het effect op studiesucces en welzijn op zijn plek.

Net als bij de planning van het onderwijs veronderstel ik dat examinering relatief plooibaar is als element van de academische jaarkalender. Bovendien is dit een dynamisch veld dat ruimte biedt aan veranderingen. Daarom doe ik op het gebied van *Examinering* de volgende aanbevelingen:

- **Zet strategisch toetsingsvormen in die tijdsinvestering en belasting voor docenten verminderen**

In de VU toetsvisie (december 2022) worden alternatieven voor summatieve toetsing gestimuleerd. De organisatie geeft al invulling aan deze aanbeveling door de uitrol van deze toetsvisie. De staat van de implementatie en evaluatie hiervan verdient aandacht.

- **Evalueer kritisch de toetsingsvormen waarnaar in verband met AI wordt teruggekeerd**

In het buitenland groeit de populariteit van mondeling toetsen, en in Nederland wordt centraal op de campus toetsen opnieuw ingezet; een vorm die qua tijds- en geldinvestering bekritiseerd kan worden. De VU-werkgroep AI in Onderwijs kijkt naar de mogelijkheden hoe om te gaan met onderwijs en toetsing in tijden van AI. De VU toetsvisie helpt daarbij. Beschouw de ontwikkelingen rondom AI en onderwijs als kans om de toetsing anders in te richten.

- **Verken alternatieve planningen voor herkansingen**

Uit het onderzoek blijkt dat in het buitenland deels (1) minder vaak wordt herkanst, (2) wordt herkanst tijdens reguliere tentamenweken, of (3) wordt herkanst tijdens de zomerperiode. Door de hertentamens aan de VU uit de reguliere onderwijsweken weg te halen, wordt de druk tijdens die periodes verlicht. Verken vervolgens of en hoe de varianten uit het buitenland dienend kunnen zijn aan de VU.

- **Plan eventuele onderwijsvrije weken na in plaats van vóór tentamens**

In gevallen met een collegevrije week: als de toetsing van vakken in week 8 van de periode valt, terwijl de laatste colleges in week 6 zijn, zou de toetsing naar week 7 moeten worden verplaatst, om zo nadien ruimte te creëren voor nakijkwerk en rusttijd alvorens de nieuwe periode aanbreekt.

Bronvermelding

- Bostwick, V., Fischer, S., & Lang, M. (2022). Semesters or Quarters? The Effect of the Academic Calendar on Postsecondary Student Outcomes. *American Economic Journal: Economic Policy*, 14(1), 40-80. <https://doi.org/10.1257/pol.20190589>
- Bouman, P. M., Witte, M., & Waelen, J. T. F. A. (2023, 25 september). *Intracurriculaire ruimte. Onderzoekend innoveren*. [Poster]. Vrije Universiteit Amsterdam.
- Davis, J. R. (1972). The Changing College Calendar. *The Journal of Higher Education*, 43(2), 142-150.
- De Jonge Academie. (2021). *Een slimmer academisch jaar*. Amsterdam. Geraadpleegd 22 juli 2024, van <https://www.dejongeakademie.nl/documenten/handlerdownloadfiles.ashx?idnv=2043175>
- European Credit Transfer and Accumulation System. (2024, 6 april). In *Wikipedia*. Geraadpleegd 24 juli 2024, van https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=European_Credit_Transfer_and_Accumulation_System&oldid=1217569056
- ICTU werkdrukonderzoek: Medewerkers universiteiten ervaren (zeer) veel werkdruk*. (z.d.). Universiteiten van Nederland. Geraadpleegd 1 februari 2024, van <https://www.universiteitenvannederland.nl/onderwerpen/personeel/ictu-werkdrukonderzoek-medewerkers-universiteiten-ervaren-zeer-veel-werkdruk>
- King, N., Brooks, J., & Tabari, S. (2018). Template Analysis in Business and Management Research. In M. Ciesielska & D. Jemielniak (Red.), *Qualitative Methodologies in Organization Studies: Volume II: Methods and Possibilities* (pp. 179-206). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-65442-3_8
- Kroon, B., Meyers, C., & Van Woerkom, M. (2019). Het verlagen van werkdruk door de inzet van positieve interventies. *Gedrag & Organisatie*, 32(4), 217-224. <https://doi.org/10.5117/2019.032.004.001>
- Luetjens, J. (2022). *Creating Rest and Space in the Academic Calendar Year*. Universiteit Utrecht UU.
- Mason, J. (2002). *Qualitative researching* (2e herziene druk). Sage.

Tracy, S. J., & Hinrichs, M. M. (2017). Big Tent Criteria for Qualitative Quality. In *The International Encyclopedia of Communication Research Methods* (pp. 1-10). John Wiley & Sons.

<https://doi.org/10.1002/9781118901731.iecrm0016>

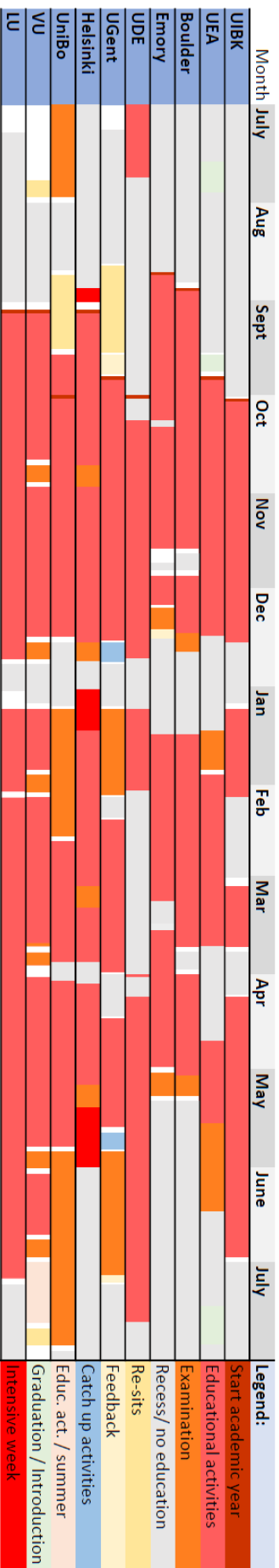
Varpio, L., Ajjawi, R., Monrouxe, L. V., O'Brien, B. C., & Rees, C. E. (2017). Shedding the cobra effect: Problematising thematic emergence, triangulation, saturation and member checking. *Medical Education*, 51(1), 40-50. <https://doi.org/10.1111/medu.13124>

Werkgroep Slimmer Academisch Jaar (2022). *Adviesrapport Slimmer Academisch Jaar*. Vrije Universiteit Amsterdam.

Bijlage

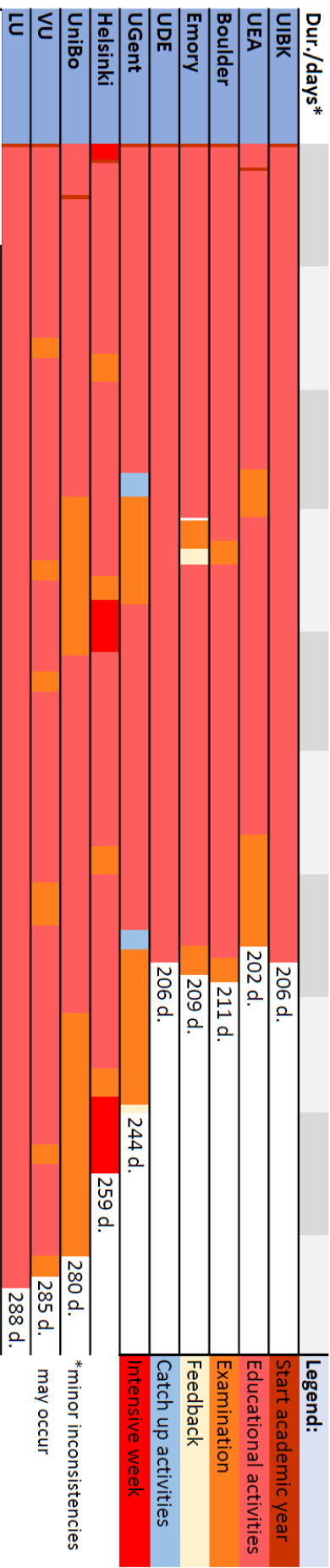
Figuur 2-4

2023-2024



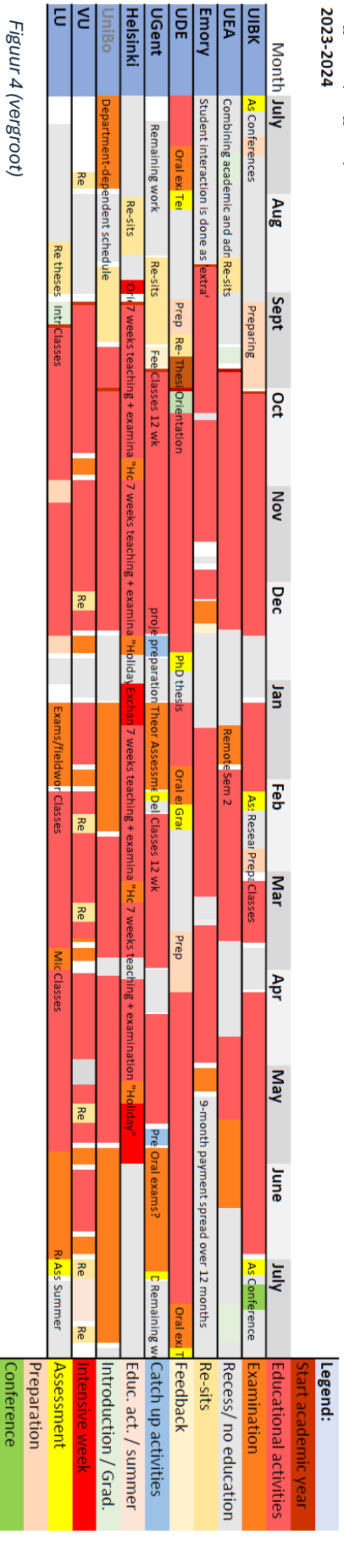
Figuur 2 (vergroot)

2023-2024



Figuur 3 (vergroot)

2023-2024



Figuur 4 (vergroot)

