

Centrale Ondernemingsraad

COR-secretariaat

College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam
T.a.v. mw. prof. dr. G.T.M. ten Dam
Spui 21
1012 WX Amsterdam

Spui 21
1012 WX Amsterdam
Postbus 19268
1000 GG Amsterdam

T 020 525 6955
E-mail: cor@uva.nl

Datum	Telefoon	Uw kenmerk
9 oktober 2023	020 525 6955	
Contactpersoon Mw. Mr. N.M. Nagobi-Prins	Bijlagen -	Ons kenmerk

Onderwerp: COR Uitvraag decentrale raden

Geachte College,

Bijgevoegd de uitvraag aan de decentrale raden over de evaluatie van het docentenbeleid. Aan de raden is gevraagd:

1. Hoe de facultaire raden vinden dat de implementatie van het docentenbeleid tot nu toe gaat. Wat opvalt, en waar verschillen in beleid en toepassing uit voort komen.
2. Hoe de professionele ontwikkeling verloopt; voor D4-D3 de 10% ontwikkelingstijd en voor D2-D1 de 20% tijd aangemerkt voor 'professional development'.

Onderstaand staan de reacties uitgesplitst per faculteit.

EB

De voornaamste uitdaging is om helder te formuleren waaraan de docenten hun tijd voor *scholarly development* kunnen besteden. Hoeveel vrijheid hebben zij hierbij? De OR heeft nog wel gevraagd aan de decaan om iets duidelijker aan te geven waar de vrijheden liggen. Dat verzoek heeft de decaan niet ingewilligd.

De ontwikkelbehoeften en ontwikkelacties van de docenten worden nu wel besproken in het jaargesprek, maar dat is dit jaar nog niet gebeurd. De OR vermoedt dat dit bij ons pas aankomend jaar wordt meegenomen in het jaargesprek.

FGW

De implementatie van het docentenbeleid heeft duidelijke verbeteringen gegeven m.b.t. werkzekerheid.

- Toewijzing docentposities: Bij Europese Studies worden momenteel meer docenten worden aangenomen die niet gepromoveerd zijn, ik weet niet of dit bewust beleid is. Voor promovendi in hun laatste jaar lijkt het soms lastiger een plek te bemachtigen.
- Toewijzing docentpositie: Mensen die d3 -werkzaamheden hebben gedaan maar hiervoor niet in aanmerking kwamen tijdens de implementatie van het docentenbeleid.

Ons kenmerk
COR23/u21

- Toewijzing docentposities bij Mediastudies: Er waren weer veel nieuwe posities aangeboden (rond 14 wat ik kon zien in mijn plan), waarbij D3 en D4 niet apart werden geworven. De angst is dat dit kan leiden tot meer D4 posities en minder vaste contracten.
- Ontwikkeltijd: nog in ontwikkeling.
- Ontwikkeltijd, gevolgen: Als het gaat om bijvoorbeeld een persoonlijk budget, is het duidelijk wachten op implementatie. Waar docenten voorheen konden aankloppen bij de onderzoeksschool en deze de discretionaire ruimte had om waar mogelijk en relevant op verzoeken in te gaan, is er nu een situatie ontstaan waarin de onderzoeksschool a priori verzoeken afwijst met als reden dat het wacht op de implementatie van nieuw beleid. In zoverre is er nu dus een situatie ontstaan waarbij, in afwachting op de implementatie van het beleid, docenten tussen wal en schip vallen als het gaat om ondersteuning. De belofte/ambitie in het rapport (p.7) dat men wil voorkomen dat docenten in een dergelijk geval niet het gevoel hebben een 'tweederangs burger' te zijn, blijkt dus moeilijk waar te maken. In tegendeel, het weghalen van docenten bij de onderzoeksscholen (p.8) heeft direct tot gevolg dat ondersteuning van docenten verslechterd is en dat zij zich minder gezien en gewaardeerd voelen als collega academicus.
- Bevordering van D3 naar D2 heeft niet heel gestructureerd of formeel plaats gevonden. Dit met ongeduld tot gevolg.

FNWI

Stand toewijzing D3:

Wisselend per instituut: sommige instituten hebben veel D3 posities toegewezen gekregen zoals het IIS. Bij biologie, psychobiologie en biomedische wetenschappen gaat het de goede kant op, maar is er nog werk aan de winkel, en bij andere opleidingen zoals wiskunde en informatica zijn er eigenlijk nog geen posities gekomen. Dit heeft ook te maken met dat het bij de laatste opleidingen überhaupt lastig is om mensen te vinden.

- Wat opvalt is dat bij sommige opleidingen veel gewerkt wordt met Teaching Assistants. Dit zijn ouderejaars die studenten helpen bij practica en het maken van opdrachten. Echter is de vraag of TA's niet ook soms werk doen dat een docent eigenlijk zou moeten doen. Als het gaat om bijvoorbeeld wetenschapsreflexieve vaardigheden of het uitleggen van inhoudelijke aspecten die niet de kern van het door de TA gestudeerde vakgebied betreffen dan is de vraag of TA's niet overvraagd worden. Het inzetten van TA's kan dan leiden tot contractontduiking voor het aanstellen van D4's of D3's. Interessant is hierbij om op te merken dat TA's onder begeleiding van een senior TA's werken, dit is een D4.
- M.b.t. professional development: Hoe dit toegewezen wordt is nog weinig over bekend. Zowel leidinggevende als D2/D1 zijn hier nog slecht van op de hoogte. Wel is duidelijk dat het AUC hier mee bezig is en klinkt dit signaal goed. Bij het IIS zijn de signalen eveneens goed; bij het IIS wordt in het jaargesprek per docent maatwerk geboden om te komen tot een goede invulling. Bij Psychobiologie wordt gewerkt met een inzetplanning (dit wordt altijd besproken voor het jaar erop) waarin ruimte is voor persoonlijke ontwikkeling.
- Het aanbod vanuit het DOP-programma is voor beginnende docenten in beginsel prima. Voor wat meer ervaren docenten is niet alles nodig en moet er dus wat meer naar maatwerk gekeken worden.

Ons kenmerk
COR23/u21

- Toewijzen docentposities: Verder is nog niet van alle instituten helder wat de personeelsplanning zal zijn. Hier is een strategische personeelsplanning voor nodig, wat afstemming vereist tussen onderzoeksinstituten, College en directie/HR.

FMG

In het algemeen deelt de OR-FMG het punt van de COR dat medewerkers en leidinggevenden niet altijd voor ogen hebben wat het docentenbeleid omhelst, welke voorwaarden hieraan gekoppeld zijn en welke rechten medewerkers hebben. Ten opzichte van beleid voor docenten 3 en 4 bestaat bij programmagroepeliders en docenten met name onduidelijkheid over waar het beleid voor docenten 2 en 1 naartoe gaat, en wat de bekostiging en randvoorwaarden zijn.

Meer specifiek zijn er de volgende aandachtspunten binnen de FMG:

- Het invoeren van het beleid zonder extra financiële middelen leidt ertoe dat leidinggevenden zich "in bochten wringen om zoveel mogelijk aan het beleid te voldoen". Het uitroosteren van docenten ten behoeve van ontwikkeling terwijl er geen collega's zijn om de onderwijstaken op te pakken, leidt tot complexe situaties. Zo komt het daarom voor dat docenten in dit kader (vrijwillig) afzien van de ontwikkeltijd;
- Een deel van de docenten met onderzoekstijd (naast hun onderwijstijd) wordt - of is - onder druk gezet om een contractwijziging aan te gaan waarna zij hun onderzoekstijd verliezen en geacht worden om onderzoek te doen in hun ontwikkeltijd;
- Vlak voor het laatste zomerreces werd in één van de FMG-domeinen docenten meegedeeld dat sabbatical-aanvragen van docenten "on hold zijn gezet" met als argument dat onduidelijkheid heerst over de verhouding tussen sabbaticals en ontwikkeltijd;
- Sommige leidinggevenden sturen aan op een erg "nauwe" invulling van de ontwikkeltijd, bijvoorbeeld door te stellen dat deze tijd gebruikt moet worden voor "revisie van bestaand onderwijs, en ontwikkeling van nieuwe cursussen, leerlijnen of programma's"/ "curriculumherziening", waarbij de mogelijkheden om de ontwikkeltijd breder te benutten - bijvoorbeeld met schrijf- of onderzoeksactiviteiten - niet altijd gekend worden door leidinggevenden. De keuze voor de sturing op een nauwere invulling van de ontwikkeltijd hangt ook samen met de invoering van dit beleid zonder beschikbaarheid van additionele financiële middelen;
- Als gevolg van de contourennota wordt op sommige afdelingen de "resttijd" of "afdelingstijd" van docenten - i.e. de tijd die docenten kunnen besteden aan taken anders dan onderwijs en ten behoeve van de eigen afdeling zoals vergaderen - verminderd om te voldoen aan het gestelde beleid. Zo wordt op één van de afdelingen de resttijd verminderd van 15% naar 10%, wat een substantiële achteruitgang is voor docenten en in feite een werkdruk verhogende maatregel betekent wat onwenselijk maar ook tegenstrijdig is met het doel van het docentenbeleid. Bij een ander domein lijken docenten juist gekort te worden op de "resttijd" met als argument dat staf uit de D-lijn er "toch tijd bij krijgt". Dit is een vreemde redenering, omdat ook de staf uit de D-lijn taken uitvoert anders dan onderwijs en ten behoeve van de afdeling;
- Voor Docent 3 is 10% van hun tijd beschikbaar voor professionele ontwikkeling, voor Docent 2 en Docent 1 is er 15% beschikbaar (?). Alle docenten in de FMG krijgen ook minimaal 5% afdelingstijd. De SD percentages worden berekend over de beschikbare uren, ná aftrek van het

Ons kenmerk
COR23/u21

percentage afdelingstijd. Wat betekent dat sommige docenten in totaal gekort worden op ‘afdelingstijd’ en anderen dat de afdelingstijd die ze al kregen van hun SD tijd afgaat.

- In één van de domeinen werd/wordt het beleid voor docenten 4 niet volledig maar “stapsgewijs” geïmplementeerd waarbij docenten in plaats van de volledige ontwikkeltijd in eerste instantie slechts een deel van de ontwikkeltijd toegekend krijgen;
- Docenten 3 met een aanstelling van 0.7 krijgen 0.1 fte ontwikkeltijd, terwijl dit voor Docenten 3 met een (iets) kleinere aanstelling naar rato van het aantal fte gaat. Dit leidt tot relatief grote verschillen in ontwikkeltijd tussen een D3 die 0.65 fte werkt en een D3 die 0.7 fte werkt;
- De huidige UFO-functieprofielen sluiten (nog) niet aan op de scholarly-development-profielen.

Aan de andere kant zijn er in de FMG positieve signalen die duiden op een goede implementatie van het beleid:

- Er wordt positief gereageerd op het invoeren van geormerkte tijd voor de professionele ontwikkeling van docenten;
- In ten minste twee domeinen wordt de ontwikkeltijd voor docenten 3 en 4 conform het beleid toegekend, waarbij de invulling van deze tijd besproken wordt met docenten in hun jaargesprek. In sommige groepen lijken docenten 3 deze tijd vrijwel volledig te kunnen besteden aan onderzoeksgelateerde activiteiten als daar de voorkeur aan wordt gegeven door deze docenten. Hierbij lijkt geen sprake van "nauwe" invulling van de tijd (zie hierboven). Aan de andere kant zijn er docenten 3 bij wie sterk gestuurd wordt op het oppakken van ontwikkeltaken die waardevol zijn voor de opleiding, zoals het werken aan een curriculumherziening;
- In ten minste één afdeling wordt de omvang van de ontwikkeltijd voor docenten berekend over het totaal aantal werkbare uren in een jaar min 5% afdelingstijd. Deze berekening is voor docenten gunstiger dan geschetst wordt in concept-FMG-beleid waarin staat dat de afdelingstijd in mindering wordt gebracht op de ontwikkeltijd (N.B. dit is conceptbeleid ten tijde van dit schrijven).

Het Tripartite deel van de COR is benieuwd naar de evaluatie en houdt zich aanbevolen voor de uitkomsten hiervan.

Namens het Tripartite deel van de COR, dr. Erella Grassiani, dr. Jelle Koopmans en Njal van Woerden, MA,

Met vriendelijke groet,

Dr. Erella Grassiani
Plv. voorzitter COR

Njal van Woerden, MA
DB-lid COR