

Notulen Overlegvergadering FMR DMCI en het FMT d.d. 16 januari 2017 van 13.00-14.00

Aanwezig: K. Rijsenbrij, G. Donga, I. Gloerich, R. Stam (tot 13.20), M. Alders, M. Kloek, J. Piscaer, K. Pieterse, P. Heukensfeldt Jansen, N. Tuhuteru, G. Meijer, S. Goedhard, S. Niederer, J. Schaap, S. Beckers, H. Zengerink (vanaf 13.07), I. Sparreboom (vanaf 13.07), M. Vreeswijk (vanaf 13.15)

Locatie: Benno Premselahuis, de raadszaal

Notulist: H. Powel

De decaan opent de vergadering om 13.00 uur.

De voorzitter FMR merkt op dat het een overleg is zonder agenda en zonder notulen, maar met een uitdaging.

De decaan geeft iedereen zijn beste wensen voor 2017. Hij recapituleert dat de FMR over de begroting 2017 een negatief advies heeft gegeven. De vraag was of het bezwaar door de CMR zou worden gehonoreerd met een afkeuring van de begroting. Of dat de CMR het advies alleen in overweging zou nemen waarbij de begroting zou worden goedgekeurd. In beide gevallen zouden de FMR en het FMT het gesprek met elkaar gaan. De CMR heeft de begroting goedgekeurd. Dit komende uur is bedoeld om de zorgen van de raad te bespreken om daarna het onderwerp te kunnen afronden. Dat betekent niet dat er daarna geen vragen zullen zijn. Het is aan ons allen om te reageren.

De decaan vervolgt dat er een aantal onderwerpen zijn waaronder de werkdruk en wat kunnen we er mee. Daarnaast na aanleiding van een brief d.d. 14 oktober 2016 van de raad erkent het FMT dat er ruimte is in de begroting is om initiatieven te nemen, maar het gaat alleen kleine initiatieven. Het is aan alle personeelsleden om met ideeën te komen.

H. Zengerink en I. Sparreboom komen binnen en de decaan herhaalt kort zijn bovenstaande introductie.

Hij stelt dat het gaat om hoe iemand tegen de werkopvatting aankijkt, hoe gaat iemand met werkdruk om in het algemeen. Per opleiding is dat een ander verhaal. Hij vraagt of hij iemand van FMT het woord mag geven of dat de raad een specifieke vraag heeft.

M. Kloek vraagt wat de individuele opleidingen doen om de werkdruk te verlagen.

H. Zengerink neemt het woord. Hij stelt dat werkdruk een zorg is die permanent aanwezig is. Hij is nu vier jaar opleidingsmanager bij CMD. Er is al heel veel over gesproken. De ratio is opgeschroefd van 0,6 naar 0,7 om zo het eerste jaar de werkdruk terug te dringen omdat de docenten een gevoel van onrechtvaardigheid hadden. Bij het CMD zijn we met elkaar in gesprek om een goede werksfeer en goed onderwijs te realiseren.

Zengerink stelt dat daarom de organisatie zo plat mogelijk is ingericht zodat alles ter inzage is en goed benut kan worden. Zodra werksfeer minder is, dan is de erkenning van professionaliteit heel belangrijk. De opleidingsmanager kan de kaders zoals een 40-urige werkweek niet verruimen, daar moet iedereen zich aan houden. Met een nieuwe planningsmodule heeft hij inzicht geven in de tijd die de docent aan het onderwijs besteedt. Een docent heeft 57 uur en niet 120 uur te besteden en moet zich realiseren dat

hij maar zoveel ruimte heeft voor het werk. De docenten hebben geleerd hiermee te werken. Tegelijkertijd heeft volgens hem een docent de neiging om elk vrijgekomen moment te investeren in studenten. Hij pleit dat medewerkers elkaar daarin moeten corrigeren. Bij het CMD is er gelukkig weinig ziekteverzuim, de docenten proberen elkaar te ondersteunen. De hoge werkdruk is er nog steeds. Vooral de pieken rondom wisseling van de blokken blijven lastig. De voorbereidingstijd voor blok 2 zit in blok 2, maar in de praktijk bereidt de docent al voor in blok 1. Zengerink wist dat niet en heeft dat toen veranderd. Als docenten het er met elkaar er ergens over eens zijn, dan implementeert hij dat gewoon.

J. Piscaer vraagt aan Zengerink of hij weet met hoeveel procent de werkdruk is verlaagd.

Zengerink kan geen cijfers geven maar volgens Falke en Verbaan zat het er ver overheen en zit het nu meer richting het midden.

R. Stam meent dat het verschil minimaal was. Daarbij hadden Falke en Verbaan niet onderzocht waar de werkdruk nu inzate. De werkdruk wordt veroorzaakt door hele stringente systemen, zoals ver vooruit de roosters vastleggen.

De voorzitter FMR vindt dat collegiaal overleg helpt omdat iemand niet langer het gevoel heeft dat hij er alleen voor staat. Wat overblijft, is het deel wat vanuit de organisatie wordt veroorzaakt. Tenslotte als er geen ruimte in de begroting is dan moet het geld ergens anders worden gevonden.

Zengerink beaamt dat. Hij vindt dat ook vervelend en het baart opleidingsmanagers ook heel veel zorgen.

R. Stam gaat 13.19 weg.

J. Schaap zegt dat een deel van het krappe kader geen keuze is maar opgelegd. Het gaat bij MIC/CO om hoeveel mensen er in huis zijn, welke vacatures, om onderwijs te kunnen draaien. Bij een driepuntsvak ziet hij een enorme gedrevenheid van de docent om de student 120% te geven. Hij vindt dat het ook 90% mag zijn. Volgens hem krijgen docenten heel snel het gevoel: we doen niet genoeg.

S. Beckers stelt dat quo uren het onderwijs goedkoper gemaakt kan worden. Zij heeft de dinsdagmiddag-vergadercorridor ingesteld zodat het collegiale overleg gemakkelijker plaatsvindt. Zij vindt, dat als iemand iets moet doen wat hij niet leuk vindt, dat dat meer energie kost dan als hij iets leuks doet. Daarom geven zij bij MIC/CO de docenten meer inspraak in welke extra taken ze willen blijven geven en welke niet meer. Dit jaar is er een kleine stap gemaakt. Door meer tevredenheid ervaart iemand minder werkdruk.

M. Kloek vindt dat er nu gaat veel geld naar onderzoek gaat.

J. Schaap stelt dat het gaat om de vraag: hoeveel fte's stopt de faculteit in het kenniscentrum, waar geven zij onderwijs, of begeleiden zij afstudeerders. Wat wil een docent of werknemer zelf graag.

Zengerink wil graag een toelichting op de vraag.

M. Kloek vindt dat het kenniscentrum veel geld kost. Hij merkt op dat een van de dingen die het FMT zou kunnen doen, is minder onderzoek. Vervolgens kan dat vrijgekomen onderzoeksgeld in het onderwijs worden gestopt en kan de faculteit meer docenten aannemen

De voorzitter FMR vraagt hoe het FMT ervoor kan zorgen dat de bijdrage van het kenniscentrum meer zichtbaar wordt gemaakt in het onderwijs.

S. Niederer wil dit ook. Ze spreekt over een tweerichtingsverkeer tussen onderwijs en docenten die ook onderzoek willen doen. Ook het kenniscentrum moet duidelijk maken wat zijn meerwaarde is. Net als iedereen voelt het kenniscentrum de bezuiniging want het moet flink krimpen. Graag zou Niederer het hele kenniscentrum zichtbaar maken en ze wil dat samendoen. De betrokkenheid om die zichtbaarheid waar te maken lijkt nu niet verder te gaan dan een paar welwillende individuen.

K. Pieterse merkt op dat de FMR niet tegen onderzoek is, maar stelt liever de vraag: waar kan het kenniscentrum het onderwijs mee helpen, in plaats van waarom kost het kenniscentrum geld.

S. Niederer is van mening dat het kenniscentrum helemaal niet voldoet aan de kaders van de HvA. In dat geval zou het centrum enorm moeten groeien en nog vijf lectoraten erbij moeten hebben. De situatie is nu zo dat het centrum niet enorm kan groeien. Het is voor het centrum moeilijk om die kanalen te vinden om die informatie over te brengen.

De decaan benadrukt dat er geen wij tegen zij is, geen jullie tegen het kenniscentrum, geen MT/docenten. Er is één begroting en één faculteit en wat doen we ermee, hoe kunnen al die verschillende activiteiten elkaar versterken.

De voorzitter van de FMR zegt dat de FMR al eerder zijn zorgen over wij/zij heeft uitgesproken. Daarom moeten de randvoorwaarden waar enerzijds het onderwijs (ICT-docenten in lokalen zonder stopcontacten) en anderzijds het kenniscentrum onder werken zichtbaar gemaakt worden door heldere communicatie.

K. Rijsenbrij vindt dat het lab en het kenniscentrum rechtstreeks in gesprek moet met het onderwijs. Waar en op welke punten dat al gebeurt, moet structureel worden ingebed. Hij geeft toe dat nu dat niet over evenveel plaatsvindt. Het gaat om goed onderzoek waarbij bedrijven en onderwijs betrokken zijn. Hij sluit niet uit dat er een soort kengetal uitkomt.

M. Kloek noemt 4%.

S. Niederer merkt op dat financiële kaders en personeelskaders twee dingen zijn die niet met elkaar stroken. Aan de ene kant hebben doelen geen financiering, de rijksbijdrage is iets waar heel erg aan vasthouden en er zijn waar het kenniscentrum aan voorbij gaat. Nu richt het kenniscentrum zich op het beheersbaar houden van de middelen.

De voorzitter van de FMR meent dat de deelraad voor de faculteit hierin een rol kan spelen. Als de financiering er niet is, dan kan de faculteit niet aan alle eisen voldoen. In dat geval moet de ambitie naar beneden. Er kan dan geen hele hoge innovatie ambitie zijn.

De decaan vindt dat het gaat om strategisch onderzoeksbeleid. Hij erkent dat de faculteit veel uitdagingen voor de boeg heeft en misschien moet de faculteit daar keuzes in maken.

De voorzitter van de FMR stelt dat de werkdruk niet alleen het gevolg is van de directe organisatie van het onderwijs, maar ook in de administratieve werkzaamheden.

M. Kloek stelt voor om een aantal mensen aan te nemen die de administratieve handelingen doen, bijvoorbeeld mensen die onder de participatiewet vallen. Zij kunnen de cijfers van de docenten invoeren. De administratieve medewerkers ervaren een lagere werkdruk dan de docenten.

K. Pieterse zegt dat als de faculteit haar docentenaantal moet inkrimpen, dan verschuift de werkdruk niet.

De voorzitter van de FMR zegt dat de docenten zelf iets moeten ondernemen en het niet moeten overdragen aan het ondersteunend en beheerspersoneel (OBP). Wat kunnen de docenten zelf doen aan de regels? Bijvoorbeeld achteraf ingrijpen, naar studenten duidelijk maken dat ze niet alleen klant zijn, maar bereidheid [tot wat?] moeten tonen. De docenten hebben de neiging de studenten te helpen.

J. Schaap zegt als opleidingsmanager zelf het systeem te hebben opgetuigd en er moet van alles in Weper4Mens worden ingevoerd. De docenten willen onafhankelijkheid. Daarom heeft hij de taaklast afgesproken om werkdruk te verminderen. Het gevolg is dat er zoveel in het systeem moet worden ingevoerd, zoals nakijkuren, lesuren enz. dat het nu een gigantische bureaucratie is. Hij zou graag de existentiële discussie willen voeren hoe het werk van de docent valt te veranderen, door de een bepaalde regie en vertrouwen aan docenten te geven.

M. Vreeswijk vindt decentraliseren een goede ontwikkeling. Zij is van mening de docenten zelf te laten beslissen en kiezen, door middel van voeding vanaf de werkvloer.

J. Schaap stelt wel de vraag hoe dat in de praktijk werkt en controleerbaar is zodat er onder de docenten geen excessen plaatsvinden.

M. Vreeswijk zegt dat door de wijze van organisatie (de diverse diensten die niet betrokken zijn bij onderwijs) er een tunnelvisie is ontstaan, er blijven zaken liggen die niet of te laat opgepakt worden. Onderwijsbureaus (OWB) kunnen als ze betrokken zijn bij het onderwijs, slimme oplossingen bedenken. Zij krijgen de studenten aan de balie. De ondersteunende diensten als OWB's, hebben veel kennis in huis en zijn oplossingsgericht.

De decaan vraagt of er in die discussie stappen te nemen zijn.

De voorzitter van de FMR meent dat het altijd mogelijk is om de experimentele ruimte op te zoeken.

K. Rijsenbrij geeft als voorbeeld dat bij ICT iets 720 uur kost en dat het team aan de hand van het aantal studiepunten en aantal studenten het werk verdeelt.

J. Schaap zegt dat zij dat bij MIC hebben geprobeerd. Het leverde roostervrijheid op maar toch gaf het problemen en MIC heeft het teruggeven aan de opleidingsmanagers wegens de weerbarstige werkelijkheid.

De voorzitter van de FMR zegt dat zoiets in het team is uit te zoeken. Hij vindt dat de discussie dan is: wat biedt de opleiding in het curriculum en waar kan de docent de uren aan besteden.

S. Beckers zegt dat dat per vak verschillend is en geeft als voorbeeld het vak schrijven dat misschien meer nakijktijd nodig heeft.

De voorzitter van de FMR stelt dat de docenten uitleg moeten geven waar de uren in zitten. Nu is de situatie dat de urenverdeling vastligt en de manager de schuld krijgt.

Zengerink zegt dat volgens de vakcoördinatoren de werkdruk bij de docenten vandaan komt.

S. Beckers vindt dat het beroep docent werk inhoudt dat nooit ophoudt. De vraag is wanneer is het voldoende, goed genoeg voor een student en wie bepaalt de kwaliteit.

De voorzitter van de FMR vraagt het FMT hoe zij de docent vanuit de organisatie kunnen ondersteunen zodat dat gevoel van werkdruk minder wordt.

M. Kloek stelt dat het een taak van het management is om die teams die excellent willen zijn, te coachen tot het niveau dat goed genoeg is, want een docent met hoge ambities heeft meer uren nodig dan er zijn.

Zengerink zegt blij met dit open gesprek. Volgens hem zit de werkdruk binnen het onderwijs niet in de uitvoering, maar daar waar de ergernissen zijn, of daar waar dingen gaan stapelen. Hij geeft als voorbeeld de overgang van blokken. De afronding van het ene blok valt samen met de voorbereiding van het volgende blok, terwijl in het blok zelf een dal zit van werkdruk. Het is heel lastig om dat in evenwicht te brengen. Voor de faculteit is het belangrijk om in kaart brengen waar de ergernissen liggen. Bijvoorbeeld SIS is een grote ergernis, maar die kan er niet uit. Hij vraagt naar de ergernissen die wel weggenomen kunnen worden. Dat wil het FMT wel doen en hij daagt hierbij de FMR uit om die ergernissen in beeld te brengen. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

De decaan vraagt of er nog andere dingen uit de brief van 9 december 2016 zijn die nu besproken kunnen worden.

De voorzitter van de FMR meldt dat er een beleid is dat er geen scholing meer kan worden gerealiseerd. Er zijn geen middelen vrijgemaakt voor scholing. Er is bezuinigd in 2016 en daar is niets meer aan te doen, maar hoe wordt er nu mee omgegaan?

De directeur bedrijfsvoering wil die opmerking nuanceren. Het is een besluit die in het FMT is genomen, maar het ging om individuele opleidingstrajecten. Alle trajecten die didactische opleidingen betroffen, konden gewoon doorgaan. In 2017 kunnen mensen die een individuele opleidingstraject willen volgen daar met hun opleidingsmanager nieuwe afspraken over maken.

De decaan vervolgt dat in dit gesprek er behoorlijk is verdiept over de aanpak van de werkdruk daar kunnen wat hem betreft op doorgaan.

De voorzitter van de FMR meldt dat de raad in overleg gaat over hoe zij ver moet. De raad wacht de brief van de CMR af waar 'mitsen' in zouden staan. Die wil de raad nader bekijken en het FMT natuurlijk ook. Er valt nu geen besluit, maar de raad wil wel doorgaan met het gesprek.

M. Kloek zegt dat het gaat om de zichtbaarheid van het kenniscentrum en de werkdruk. De vraag is: welke acties zetten we uit en daar moeten vervolgspraken op worden gemaakt.

De decaan meent dat de raad behoorlijk veel tijd nodig heeft om tot beslissingen te komen, maar legt zich daarbij neer.

Zengerink uit zijn ergernis over de voorzitter van de FMR en zijn stelling wij/jullie alsof het FMT en de FMR andere belangen zouden hebben. Hij benadrukt dat er een gezamenlijk belang is voor het floreren van de faculteit. Het is belangrijk gebruik te maken van elkaars energieën. De houding moet actief en proactief zijn om beleid vorm te geven, niet door af te wachten op officiële momenten.

De voorzitter van de FMR onderstreept dat de raad in geen geval afwacht. Hij stelt voor de volgende overleggen met het FMT de volgende keer om 15.30 uur te doen zoals het FMT graag heeft en de keer daarna weer om 13.00 uur zoals de FMR goed uitkomt. De tijden worden in de toekomst afgewisseld om de pijn te verdelen.

De decaan wenst iedereen een fijne middag en sluit de vergadering om 14.01 uur.