

Notitie versterking positie tijdelijk docenten faculteit Geesteswetenschappen

Ter bespreking met het college op 15 november 2018

Samenvatting

GW heeft een groot aantal tijdelijk docenten waarvan we de positie graag willen versterken door grotere aanstellingen, meer zekerheid, en tijd voor professionele ontwikkeling te bieden. Het UU beleid om docenten zoveel mogelijk aan te stellen voor minimaal 0,7 fte en voor de duur van vier jaar onderschrijven we, maar het zal voor GW moeilijk zijn om dit voor 80% van de aanstellingen te doen. Dit zal leiden tot overcapaciteit en daarmee gepaard gaande fors hogere personele lasten. Er zijn drie oorzaken voor het grote aantal tijdelijk docenten bij GW: (1) Het grote aantal disciplines binnen Geesteswetenschappen gecombineerd met relatief veel kleine opleidingen, (2) vervanging van vaste staf die extern gefinancierd wordt en (3) financiële onzekerheid en krapte. In deze notitie lichten we dit verder toe.

Om het voorgestelde UU beleid te realiseren stellen wij het volgende voor:

- Zoveel als financieel, en uit oogpunt van goed personeelsbeleid verantwoord is, uitvoering geven aan het beleid door tijdelijk docenten een aanstelling van minimaal 0,7 fte en 4 jaar (getrapt in 1+3 jaar) aan te bieden. Deze groep stellen we 10% van hun aanstelling vrij voor professionele ontwikkeling.
- Daarnaast zetten we ons huidige beleid rondom het behalen van een BKO voor een bredere groep van beginnend docenten (waaronder ook UD's) voort.
- Verkennen in hoeverre we tijdelijk docenten breder in kunnen zetten, bijvoorbeeld buiten hun vakgebied, of in overige taken in het onderwijs, om grotere aanstellingen te kunnen creëren.
- Beoordelen welke aanstellingen van tijdelijk docenten gezien kunnen worden als 'vakdocenten' en dus buiten het beleid en de normering vallen.
- Verder uitwerken van nieuw onderzoeksbeleid waarin één van de scenario's is dat we onderzoekstijd van vaste staf beperken en het vrijgekomen budget gedeeltelijk gebruiken voor ontwikkel- of onderzoekstijd voor tijdelijke staf, en voor het aanstellen van UD's met beperkte onderzoekstijd.

Bovenstaande punten werken we in de notitie uit en bespreken we graag met het college van bestuur.

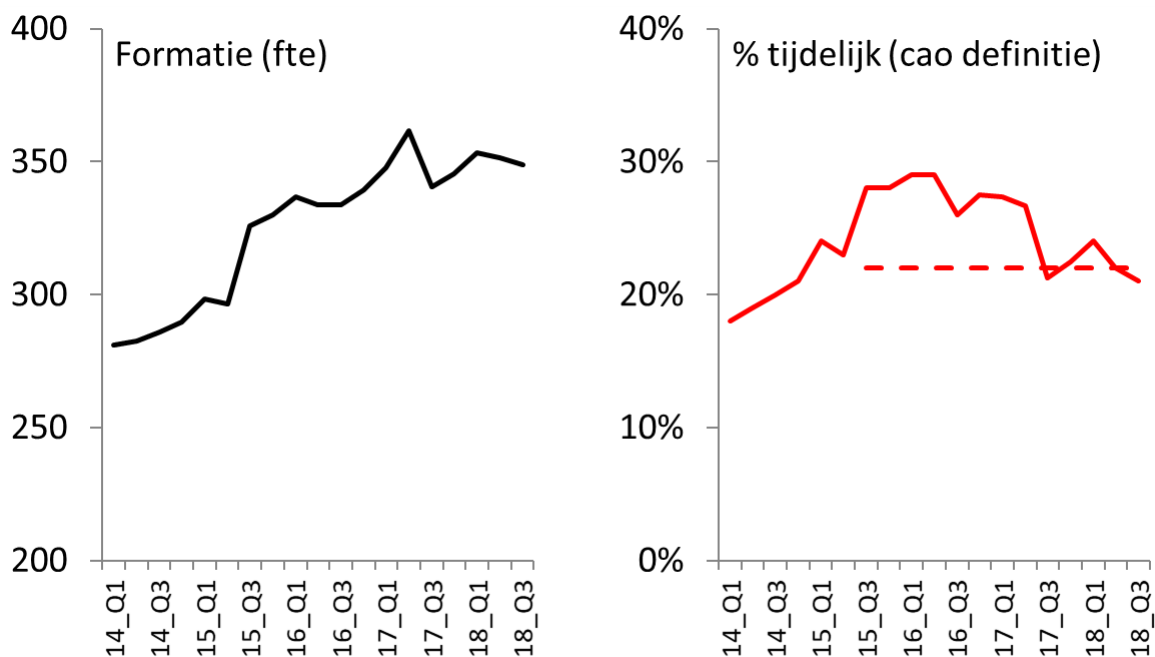
Inleiding

De faculteit Geesteswetenschappen heeft een groot contingent docenten (129 medewerkers, 65 fte¹) met veelal kleine aanstellingen voor beperkte duur. Gecombineerd met een krap teaching load model en een beperkt loopbaanperspectief leidt dit tot een hoge ervaren werkdruk. Het college van bestuur heeft in oktober 2018 beleid vastgesteld om, in lijn met de cao-afspraken, de positie van tijdelijk docenten te versterken. De faculteit wil vanuit het perspectief van goed werkgeverschap graag invulling geven aan dit beleid. Verbeteren van de positie van tijdelijk docenten is bovendien één van de drie speerpunten in het facultaire beleid om de werkdruk onder WP te verminderen.

In deze notitie beschrijven we op basis van trends in de formatie van GW de mechanismen die leiden tot de huidige formatie docenten. Vervolgens beschrijven we het beleid dat we in 2017 reeds ingevoerd hebben om de positie van docenten te versterken. Daarna gaan we in op het nieuwe beleid van het college van bestuur. We bespreken hoe GW dit beleid in wil voeren, wat de financiële consequenties zijn, en plaatsen dit in het perspectief van ons streven naar een sluitende begroting.

Forse groei formatie van 2014 tot nu

De formatie aan docenten, UD's, UHD's en hoogleraren is tussen 2014 en 2018 gegroeid van 270 naar 346 fte door investeringen in het onderwijs (KIO middelen), vergroten van de formatie aan vaste staf, en door een groei van de inkomsten uit de 2^e en 3^e geldstroom (Figuur 1).



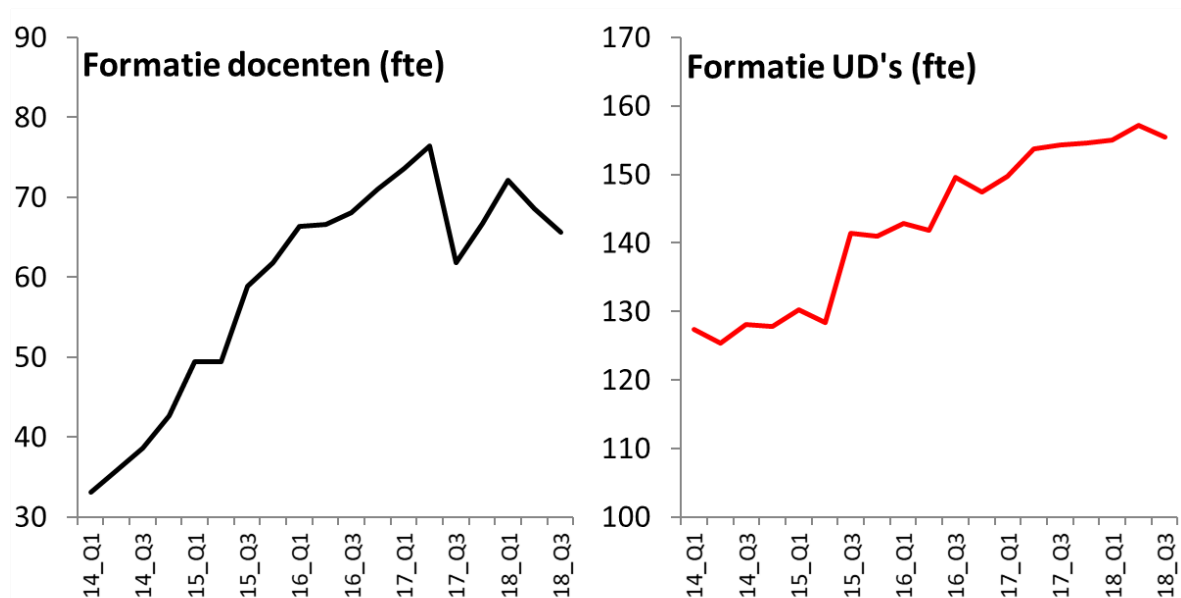
Figuur 1. Totale formatie aan docenten, UD's, UHD's en HL bij GW (linker figuur, zwarte lijn) en het aandeel daarvan met een aanstelling van minder dan vier jaar (rechter figuur, rode lijn) per jaar en kwartaal. De rode stippellijn is de cao norm van maximaal 22% tijdelijk personeel in deze functiecategorieën.

In 2014 bevond de formatie van GW zich op een laag punt door een onzeker financieel perspectief na de reorganisatie, en maatregelen om onderzoekstijd te begrenzen. Dat leidde tot een zeer terughoudend aanstellingsbeleid. Daarna zijn we geleidelijk meer gaan investeren in de formatie. In de eerste plaats door verruiming van het TL model (o.a. door meer coördinerende taken te

¹ Alle cijfers over de formatie zijn van peildatum 24 september 2018 tenzij anders aangegeven. Conform de beleidsplannen laten we 3,3 fte medewerkers met het functieprofiel junior UD buiten beschouwing.

waarden) en in de tweede plaats door inzet van de KIO middelen die met ingang van 2015 beschikbaar werden gesteld door het college. De groei in de formatie werd voor een groot deel ingevuld met tijdelijk docenten. Dit kwam door een combinatie van late besluitvorming over verruiming van de formatie, de lange doorlooptijd van wervingsprocedures voor UD's, en ook financieel behoudend beleid waarin uitbreiding van vaste posities begrensd werd door te bekostigen onderzoekstijd. Het omzetten van een positie van een tijdelijk docent naar die van een vaste UD kost minimaal 40% extra salarislaster om ook onderzoekstijd te bekostigen². Daarnaast is over deze periode het aantal 2^e en 3^e geldstroomprojecten hard gegroeid³ waardoor meer vaste staf vervangen moest worden in het onderwijs. Het gevolg van deze ontwikkelingen was dat het contingent docenten snel groeide en het aandeel tijdelijk personeel opliep tot bijna 30% in 2016 (Figuur 1).

Sinds 2015 is het aantal UD's gestaag gegroeid vanuit een beleid om structurele formatie zoveel mogelijk met vaste staf mét onderzoekstijd in te vullen (Figuur 2). Pas per collegejaar 2017/2018 is door dit beleid de formatie aan tijdelijk docenten licht gekrompen. Doordat tegelijkertijd het aantal UD posities is blijven stijgen, is het aantal tijdelijke posities onder de cao-doelstelling van 22% gekomen.



Figuur 2. Ontwikkeling van de formatie aan docenten (linker figuur) en UD's (rechter figuur) die laat zien dat de formatie docenten snel is gegroeid na 2014 terwijl de groei van het aantal UD's pas halverwege 2015 op gang kwam.

Huidige situatie docenten GW

De verdubbeling van de formatie aan docenten tussen 2014 en 2018 is gepaard gegaan met een groot aantal deeltijd aanstellingen van tijdelijke aard. Op dit moment heeft circa driekwart van de docenten een aanstelling van minder dan 0,7 fte, en 84% heeft een aanstelling van minder dan vier jaar (Tabel 1). Tussen de vier departementen verschilt het aantal docenten sterk, en ook de verhouding tussen docenten met een aanstelling van meer en minder dan vier jaar en/ of minder dan 0,7 fte (Tabel 2). Het aandeel van de docenten dat voldoet aan het gestelde criterium van een aanstelling van minimaal 4 jaar en 0,7 fte varieert van circa 7% (F&R, GKG, MCW) tot 11% (TLC).

² De onderzoekstijd van vaste staf wordt bepaald door het functieniveau (in de basis voor UD's 0,3 fte; UHD's en HL 0,4 fte onderzoek) én door prestaties in het onderzoek die driejaarlijks gemeten worden (mogelijk +/- 0,1 fte bijstelling).

³ De baten uit 2^e /3^e geldstroom zijn gegroeid van M€ 11,9 in 2014 naar M€ 14 in 2018.

Het betekent echter dat in elk van de departementen een grote stap gezet moet worden om aan de UU norm van 80% te voldoen.

Tabel 1. Samenstelling van de aanstellingen van docenten binnen GW (duur en omvang).

Omvang→ Duur↓	% van aantal docenten (129)			Aantal fte		
	<0,7 fte	0,7≤fte≤1	Totaal	<0,7 fte	0,7≤fte≤1	Totaal
<0,5 jaar	17%	2%	19%	7,5	1,4	8,9
≥0,5 <1 jaar	10%	2%	12%	5,2	1,5	6,7
1 jaar	22%	2%	25%	12,9	2,2	15,1
>1 <2 jaar	3%	4%	7%	1,7	3,8	5,5
2 jaar	7%	2%	9%	3,4	2,1	5,5
>2 <4jaar	8%	5%	13%	4,5	5,8	10,3
4 jaar	0%	2%	2%		2,2	2,2
>4 jaar	1%	2%	3%	0,5	2,1	2,6
Vast	5%	5%	10%	3,4	4,5	7,9
Totaal	74%	26%	100%	39,0	25,7	64,7

Tabel 2. Aantal docenten per departement naar aanstellingsvorm (duur en omvang).

Departement	Omvang→ Duur↓	Aantal docenten		
		<0,7 fte	0,7≤fte≤1	Totaal
F&R	<4 jaar	6	4	10
	≥ 4 jaar	3	1	4
	Totaal	9	5	14
GKG	<4 jaar	17	8	25
	≥ 4 jaar	3	2	5
	Totaal	20	10	30
MCW	<4 jaar	20	9	29
	≥ 4 jaar	0	2	2
	Totaal	20	11	31
TLC	<4 jaar	41	2	43
	≥ 4 jaar	5	6	11
	Totaal	46	8	54

Er zijn drie hoofdoorzaken voor het relatief grote aantal aanstellingen van docenten met een korte duur en geringe omvang:

1. Het grote aantal disciplines binnen Geesteswetenschappen gecombineerd met relatief veel kleine opleidingen

- De faculteit onderscheidt zich door het brede aanbod aan disciplines in zowel onderwijs als onderzoek. Het inzetten van docenten geheel buiten hun eigen discipline is vanuit

de kwaliteit van het onderwijs gezien onverantwoord; het inzetten van docenten binnen de eigen discipline, maar in significante mate buiten het eigen specialisatiegebied is in enkele gevallen mogelijk, maar leidt in de meeste gevallen tot hoge werkdruk en stress (zeker waar het gaat om beginnende docenten). Hierdoor is er geen grote *pool* van docenten die fluctuaties op kan vangen, of elkaar kan vervangen.

- Naast grotere opleidingen biedt GW ook kleine opleidingen aan, waarvoor aanstellingen met een geringe omvang nodig zijn.

2. Vervanging van vaste staf die extern gefinancierd wordt

- GW is succesvol in het verwerven van 2^e en 3^e geldstroomonderzoek waardoor structureel ruim 10 fte van vaste staf extern gefinancierd wordt.
- Binnen de kaders van facultair beleid wordt vaste staf die extern gefinancierd wordt grotendeels vervangen voor hun onderwijstaken. Daarbij is er een intrinsieke motivatie om de eigen (eerste geldstroom) onderzoekstijd te 'beschermen' en externe middelen zo veel mogelijk voor onderwijsvervanging in te zetten. Binnen beleid dat we daarvoor hebben blijven aanvragers voor tenminste 20% van hun aanstelling beschikbaar voor niet-projectgerelateerde taken, in principe voor onderwijs. De overige tijd kunnen zij zich dus laten vervangen uit de projectmiddelen. Die vervanging gebeurt meestal door nieuw aan te stellen tijdelijk docenten.
- De vervanging is vrijwel altijd tijdelijk (want uit tijdelijke middelen) en vaak van beperkte omvang (want alleen onderwijs van de te vervangen medewerker).
- Het hangt uiteraard van de duur van het project af voor hoe lang de vervanging wordt aangesteld.
- Er is in toenemende mate ook interne extra financiering die tot hetzelfde mechanisme leidt (seed money, interne beleidsmiddelen, etc.). Deze leiden vaak tot vervanging voor kortere tijd.

3. Financiële onzekerheid en krapte

- Door de financiële situatie hebben faculteit en departementen afgelopen jaren financieel scherp aan de wind gezeild. Posities zijn exact ingevuld voor de omvang en duur waarvoor ze vacant waren. Daarbij zijn risico's gemeden, bijvoorbeeld rondom instroom en de precieze uitwerking van bezuinigingsplannen. Maar ook vervanging bij bijvoorbeeld ziekte en zwangerschap wordt met kortlopende contracten georganiseerd. Sinds 2017 is er meer aandacht voor de positie van tijdelijk docenten en worden langere en grotere aanstellingen geboden maar de financiën blijven krap.
- Al in 2015 voorzagen we financiële tekorten waardoor we binnen de faculteit en departementen een rem hebben gezet op de onderzoekstijd, en daarmee de facto op de uitbreiding van de vaste formatie. We hebben de vaste formatie uitgebreid, maar doordat er nog steeds een rem op zit (door de kosten van onderzoekstijd) blijft het aantal docent posities relatief groot.
- De financiële krapte heeft het effect van oorzaak 1) en 2) versterkt: vacature ruimte binnen een discipline is precies voor alleen die discipline ingevuld, en alleen voor de duur dat het nodig is, waarbij risico's vermeden worden. Het krappe TL model versterkt de neiging van medewerkers om vervanging in het onderwijs te organiseren als daarvoor externe middelen beschikbaar zijn.

Huidig beleid rondom tijdelijk docenten

Het versterken van de positie van tijdelijk docenten heeft al enige tijd aandacht van het FB GW, en dit onderwerp is ook diverse keren met de FR besproken. GW heeft het volgende staande beleid:

(1) Opleidingstraject en begeleiding alle startende docenten

Volgens de GW-regeling voor de BKO kunnen docenten (zowel UD's als docenten) die cumulatief, dus evt. verspreid over hun meerjarige aanstelling aan de UU, òf in combinatie

met een eerdere aanstelling elders, 0,7 fte aan onderwijs besteden, in aanmerking komen voor de BKO. Bij aanvang van de aanstelling krijgen zij een BKO-tutor toegewezen die ruime ervaring met verschillende onderwijsvormen heeft en die beginnende docenten begeleidt in hun professionele ontwikkeling als docent. Docenten en tutores krijgen hiervoor tijd toebedeeld. De faculteit besteedt ~k€ 200 per jaar aan dit initiatief.

(2) Departementaal beleid

In alle departementen worden toenemend, waar mogelijk, aanstellingen voor langere tijd aangeboden. Vaak startend met eerst een korte aanstelling om een docent te kunnen beoordelen. Ook wordt in overleg met de onderzoeksinstituten de mogelijkheid geboden onderzoeksbijeenkomsten bij te wonen, of om gebruik te maken van expertise en coaching (bijvoorbeeld bij het schrijven van papers of voorstellen). Daarnaast zijn er lokale initiatieven om de positie van docenten te versterken. F&R biedt uit haar beleidsruimte bepaalde docenten onderzoekstijd aan. TLC kent uit haar beleidsruimte extra uren toe aan docenten die een cursus voor de eerste keer verzorgen. GKG biedt docenten tegen het einde van hun aanstelling loopbaanbegeleiding om hen goed voor te bereiden op de volgende stap in hun loopbaan.

(3) Facultair verdeelmodel met meer decentrale ruimte

Als onderdeel van de plannen om de financiën van de faculteit te versterken hebben we het facultaire verdeelmodel vereenvoudigd door het grootste deel van de coördinerende taken niet meer specifiek maar generiek toe te wijzen aan departementen. Hierdoor ontstaat voor departementen ruimte om met deze middelen extra tijd toe te kennen aan startende docenten en om vrijer om te gaan met bundelingen van taken, zodat een grotere aanstellingsomvang kan ontstaan.

Bestuurlijke overwegingen implementatie nieuwe UU beleid bij GW

GW wil graag meer tijdelijk docenten een grotere en meer langdurige aanstelling bieden, maar ziet de ambitie om dit voor 80% van hen te bieden haalbaar door het creëren van overcapaciteit in de formatie en met, dien ten gevolge, grote personele lasten. Dat staat op gespannen voet met het (met het college) vastgestelde financiële beleid om in 2020 weer een sluitende facultaire begroting te hebben. Volledige implementatie van het beleid zou dan ook om een bijstelling van bestuurlijke afspraken over de meerjarenbegroting vragen.

Ter bespreking van dit beleid met het college zullen we een aantal overwegingen bij, en mogelijke consequenties van, de invoering het beleid schetsen. We beogen daarmee met het college te bespreken hoe we het beleid optimaal in kunnen voeren.

1. *Er zijn goede redenen waarom binnen GW weloverwogen docenten met een kleine aanstelling (omvang en duur) aangesteld worden.*
 - Fluctuaties in instroom op het niveau van cursussen en opleidingen zijn groot.
 - o Het onderwijsmodel van de faculteit is gericht op zij-instroom van studenten uit de faculteit en uit de rest van de UU en het aantal inschrijvingen voor een cursus is vaak moeilijk te voorspellen.
 - o Daarnaast heeft fluctuatie van instroom bij vooral kleine opleidingen directe gevolgen voor de capaciteit: als een bacheloropleiding een instroom heeft van rond de 25, dan kan een afwijking in instroom van 10% leiden tot de noodzaak van een tweede werkgroep in alle cursussen die, gezien de krappe formatie, direct leidt tot een behoefte aan extra docenten (die dan vaak ook nog verspreid is over meerdere disciplines). Een mogelijke oplossing is om in dat soort gevallen de groepen te vergroten waardoor de teaching load (en benodigde formatie) slechts beperkt toeneemt.

- Door de groei van extern gefinancierde projecten, en de nadruk die we leggen op het extern bekostigen van 1^e geldstroom onderzoekstijd om de forse inverdienopdracht te behalen, wordt het onderwijs van vaste staf vaker vervangen door tijdelijk personeel.
 - o Vaak gaat het om kleine aanstellingen voor een specifieke cursus, voor de duur van het onderzoeksproject. Er wordt door departementen al gestreefd naar langere aanstellingen, en we evalueren ook hoe staand beleid rondom onderwijsvervanging bij projecten wordt uitgevoerd.
 - Er is altijd vervanging nodig voor onvoorziene gevallen (zwangerschap, ziekte) of in het geval van sabbaticals (die we actief stimuleren).
 - o Vervanging in dit soort gevallen wordt al zoveel mogelijk verdeeld over meerdere docenten, om zo de kwetsbaarheid in een team te verminderen en de werkdruk evenredig te verdelen.
 - Aanstellingen voor vervanging of om fluctuaties in onderwijs te accommoderen zijn vaak tijdelijk, en meestal beperkt van omvang.
 - o Meestal wordt vervanging voor specifieke expertise gevraagd en zijn i.v.m. onderwijskwaliteit en werkdruk de marges van inzetbaarheid niet heel groot. Bij TLC speelt bijvoorbeeld dat onderwijs in de doeltaal van een opleiding (of track) wordt verzorgd. Een literatuurwetenschapper bij Duits kan geen colleges over literatuur geven bij Spaans, want die worden in het Spaans aangeboden. Uiteraard geldt hetzelfde voor taalverwervingsvakken (waar docenten overigens regelmatig geen onderzoeksambities hebben en dus wellicht binnen de categorie vakdocenten kunnen vallen).
 - Door de financiële situatie zit er geen 'vet' in de formatie om fluctuaties of vervanging op te vangen.
2. *Een kleine aanstelling is soms een bewuste keuze van de docent zelf.*
- In dit soort gevallen gaat het om docenten voor wie het onderwijs een nevenfunctie is, naast een baan bij een andere universiteit, een baan bij een bedrijf of instelling, of een baan als zelfstandige. Bij MCW vormt deze groep bijvoorbeeld 20% van de docenten. Deze groep heeft een welkome inbreng in het onderwijs.
 - Hiermee halen we als faculteit bewust de buitenwereld naar binnen, en zou het een verlies aan diversiteit en kwaliteit in ons personeelsbestand en onderwijs zijn wanneer we deze groep niet meer in huis hebben.
3. *We dreigen boventallige capaciteit te creëren door het aantal aanstellingen aan de norm van 80% te laten voldoen*
- Als we per se de norm van 80% willen halen ontstaat er lokaal een overcapaciteit aan docenten doordat:
 - o in een groot aantal gevallen de aanstellingsomvang van 0,7 fte groter is dan voor een positie noodzakelijk is;
 - o als gevolg van de langere duur van de aanstellingsomvang overcapaciteit ontstaat als studentenaantallen tegenvallen of externe financiering van vaste staf tegenvalt.
 - Dit risico ontstaat door de combinatie van het brede profiel en de soms kleine disciplines van de faculteit. Dit maakt het in veel gevallen niet mogelijk om docenten breed in te zetten.
 - Departementen schatten de overcapaciteit die we zouden creëren in op circa 10 fte. Dit is de helft van de formatie die we juist in 2020 bezuinigd willen hebben.
 - Deze overcapaciteit heeft niet alleen financiële consequenties maar zeker ook consequenties voor het personeelsbeleid.
 - o Allereerst zal het zorgen voor een scheve verdeling van werkdruk tussen docenten; docenten bij kleine opleidingen waarvoor dan niet voldoende taken zijn versus docenten bij grote opleidingen die volledig belast zijn. Dit zal leiden tot een lagere medewerkerstevredenheid en heeft het risico van bore-out van

de eerste groep, waar we al te kampen hebben met de hoge werkdruk van de tweede groep.

4. Financiële consequenties

- In de begroting 2019 zijn, behalve voor het staande BKO beleid, geen kosten opgenomen voor beleid rondom tijdelijk docenten omdat bij het opstellen ervan nog niet duidelijk was hoe het beleid vormgegeven zou worden.
- Stel dat we in 2020 aan de nieuwe norm voldoen en 80% van de docenten 10% ontwikkeltijd geven, dan zijn -uitgaande van 65 fte docenten - de salarislasten van die ontwikkeltijd k€ 440 per jaar⁴.
- De onder punt 3 genoemde 10 fte overcapaciteit leidt daarnaast tot maximaal k€ 760 aan personele lasten per jaar extra. Het is slechts in zeer beperkte mate mogelijk deze groep andere taken te geven die hiervoor compenseren.

5. Overige aspecten en overwegingen

- In de departementen blijkt grote terughoudendheid om in één keer een aanstelling voor vier jaar te geven
 - o In de praktijk blijkt dat niet elke aangestelde docent goed functioneert. De proeftijd van twee maanden wordt daarbij als te kort gezien om het functioneren van de docent goed te kunnen beoordelen; alleen al omdat er binnen twee maanden er geen studentenevaluaties beschikbaar zijn.
 - o De optie van twee maal twee jaar aanstellen biedt soelaas maar dit geeft de docent nog steeds veel onzekerheid.
 - o We denken dat het daarom beter is om eerst een aanstelling voor een jaar aan te beïden, met daarna bij goed functioneren vervolgens drie jaar. Die ruimte biedt de cao, op dezelfde grond als twee keer twee jaar wordt toegestaan. Dat geeft de docenten sneller duidelijkheid dan twee maal twee jaar, geeft meer ruimte voor een beoordeling van de docent, en is ook meer in lijn met aanstellingen van andere functiegroepen.
- Aanstelling van vaste staf met beperkte onderzoekstijd
 - o Het FB overweegt om posities te creëren van "onderwijs-UD's" met 20% onderzoekstijd in plaats van de reguliere 30%. De onderzoekstijd is dan vooral bedoeld om bij te blijven in het vakgebied (en wordt dus anders ingevuld dan de ontwikkeltijd bij tijdelijk docenten).
 - o In het facultaire bacheloronderwijs bestaat een veelheid aan taken waarvoor een reguliere onderwijs- en onderzoeksaanstelling (UD en hoger) wel gewenst (eenheid van onderwijs en onderzoek) maar niet absoluut noodzakelijk is, bijvoorbeeld:
 - Werkgroeponderwijs waarin met name geoefend wordt met de stof die tijdens hoor- en werkcolleges door U(H)Ds en hoogleraren aan de orde is gesteld;
 - Werkgroeponderwijs met een focus op het aanleren en oefenen van bepaalde vaardigheden (b.v. academisch schrijfonderwijs, mondelinge vaardigheden, begeleiding van peerfeedback, delen van het taalverwervingsonderwijs, practica en excursies);
 - Tutoraat, tutorcoördinatie en andere vormen van extra-curriculaire studentenbegeleiding;
 - Onderdelen van voorlichting en matching;
 - Bepaalde onderwijs-gerelateerde organisatorische en bestuurlijke taken (b.v. coördinatie van grote cursussen, minoren e.d.; lidmaatschap van OC, EC, BKO-toetsingscommissie, bepaalde facultaire commissies).
 - o Op deze manier bieden we carrièreperspectief aan docenten wier talenten en belangstelling in de eerste plaats op het gebied van het onderwijs en de onderwijsorganisatie liggen. Door bovengenoemde omschrijving van het

⁴ 80% x 65 fte = 52 fte waarvoor we 10% ontwikkeltijd moeten bieden. Daarvoor is een formatie nodig van 52/0,9=58 fte. Daarvoor kost 10% ontwikkeltijd 10% x 58 fte x k€ 76 = k€ 440.

takenpakket van de vast aangestelde docent wordt paal en perk gesteld aan mogelijke risico's: de eenheid van onderwijs en onderzoek in het algemeen blijft gewaarborgd, en het onderwijs wordt grotendeels nog steeds door docenten met een gedeelde onderzoeks- en onderwijsaanstelling gegeven.

Voorstel plan van aanpak Geesteswetenschappen

In nauwe samenwerking met departementsbesturen en in goed overleg met de p-geleding van de FR willen we op basis van de bespreking met het college de komende maanden het beleid uitwerken en implementeren. We denken daarbij aan de volgende lijnen:

- Zoveel als financieel en uit oogpunt van goed personeelsbeleid verantwoord is, willen we tijdelijk docenten een aanstelling van minimaal 0,7 fte en 4 jaar getrapd in 1+3 jaar aanbieden. Financieel verantwoord betekent passend binnen begroting. Onder goed personeelsbeleid verstaan we o.a. het voorkomen van *bore out* of *burn out* en een disbalans in de verdeling van werkdruk. Daarbij ontwikkelen we overgangsbeleid voor zittende docenten.
- Tijdelijk docenten die deze aanstelling krijgen, willen we voor 10% van hun aanstelling vrijstellen voor professionele ontwikkeling. De kosten van deze tijd hebben we niet begroot. We zullen ramen wat de overschrijding van begrote lasten in 2019 zal zijn en willen dit in de bespreking van Q4 met het college bespreken.
- Het huidige facultaire beleid rondom BKO voor beginnend docenten willen we voortzetten (dat is ook in de begroting opgenomen). In de loop van 2019 zullen we bezien in hoeverre dit overlapt met het nieuwe beleid voor tijdelijk docenten.
- We willen verkennen in hoeverre we tijdelijk docenten breder in kunnen zetten, bijvoorbeeld buiten hun vakgebied, of in overige taken in het onderwijs, zoals digitalisering van het onderwijs of projectmatige inzet in onderwijsontwikkeling vanuit facultaire USO middelen.
- We willen beoordelen welke aanstellingen van tijdelijk docenten gezien kunnen worden als 'vakdocenten' en dus buiten het beleid en de normering vallen.
- De faculteit heeft nieuw beleid rondom onderzoeksfinanciering in voorbereiding. Eén van de scenario's is dat we onderzoekstijd van vaste staf beperken en het vrijgekomen budget gedeeltelijk gebruiken voor ontwikkel- of onderzoekstijd voor tijdelijke staf, en voor het aanstellen van UD's met beperkte onderzoekstijd. De komende maanden willen we dit in overleg met de FR verder uitwerken.