memo

Behandeladvies › Ter kennisneming

Aan
clusterbesturen
Van
Bestuur Faculteit der Letteren
CC
clusterbesturen, clustercoördinatoren, HR-adviseurs

Intern

Datum
12 oktober 2023

Memonummer
L23.00370

Onderwerp
Docentbeleid Faculteit der Letteren (update oktober 2023)

Inleiding

De faculteit kent diverse docent-aanstellingen:

A. Korte tijdelijke vervanging (tot maximaal 3 jaar*) voor ziekte of tijdelijke afwezigheid van de zittende docent, of om andere urgente redenen.
B. Langere tijdelijke aanstelling (minimaal 3 jaar) als vervanging van langere duur of een manier om een flexibele schil te behouden.
C. Vaste aanstelling om continuïteit te verkrijgen in intensieve onderwijsvakken.

* De cao biedt nu de mogelijkheid om bestaande tijdelijke aanstellingen te verlengen tot maximaal 3 jaar

Tot nu toe was er weinig tot geen expliciet beleid ten aanzien van het aanstellen van docenten, wat er mede toe leidt dat we werken met (te) veel kleine(re) contracten. Dit heeft tot gevolg dat we discontinuïteit in het onderwijs ervaren en veel tijd kwijt zijn aan werving, selectie en inwerken. Mede hierdoor is het in de praktijk vaak voorgekomen dat tijdelijke docenten uiteindelijk toch een vaste aanstelling krijgen om te voorkomen dat opgebouwde expertise en ervaring weer verdwijnt. Vooral docenten in categorie B en C spelen een belangrijke rol in het onderwijs van de faculteit. Ze geven onderwijs, kunnen (leidende) rollen vervullen in de innovatie van het onderwijs en bekleden vaak sleutelposities in de onderwijsorganisatie, zoals programmacoördinator. Ze voelen zich echter niet altijd gewaardeerd omdat er doorgaans een groot beroep op hen wordt gedaan, waarvoor weinig expliciete waardering wordt gegeven, en er weinig perspectief is op doorgroeimogelijkheden. Maar ook docenten in categorie B, hebben baat bij tijd en ruimte voor professionalisering, bijvoorbeeld door een BKO-traject en verdere training te verkrijgen tijdens hun tijdelijke aanstelling opdat ze beter voorbereid zijn op een verdere loopbaan in het onderwijs. Daarbij komt dat de werkdruk onder docenten hoog is; bij een fulltime aanstelling geven zij 1680 uur per jaar les, wat hen weinig tot geen tijd en ruimte biedt om bij te blijven in hun vakgebied.

Gezien de problematiek van te veel korte en kleine aanstellingen, het gevoel van gebrek aan waardering en zekerheid van docenten en het gebrek aan tijd en ruimte voor professionele ontwikkeling, heeft het Faculteitsbestuur eind 2019 een werkgroep ingesteld met de opdracht bestaand docentbeleid te evalueren en nieuw beleid te formuleren vanuit de volgende uitgangspunten, waarbij expliciet werd aangesloten bij de toen geldende CAO NU (bijlage M: https://www.vsnu.nl/files/documenten/CAO/CAO%20Nederlandse%20Universiteiten%2031%20december%202019%20tm%2031%20december%202020.pdf):

- Goed en aantrekkelijk werkgeverschap: uit het beleid moet waardering blijken voor de verschillende rollen die docenten binnen de faculteit vervullen. Het beleid moet ruimte bieden aan de doorlopende professionalisering van alle docenten binnen de faculteit en mogelijkheden scheppen voor loopbaanontwikkeling en bevordering.
- Kwaliteit van onderwijs: het beleid moet bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs middels professionalisering van de docenten en onderwijsinnovatie. Daarbij moet het bijdragen aan de continuïteit van onderwijs en een plek krijgen in de strategische personeelsplanning van de vijf clusters en de faculteit.
- Optimalisering van de inzet van beschikbare mensen en middelen: door de specifieke expertise van docenten te erkennen, met als doel de onderwijskwaliteit te borgen en het onderwijs doorgaand te ontwikkelen en innoveren, kan de beschikbare onderwijstijd zo efficiënt mogelijk worden ingezet.

Het docentbeleid van de Faculteit der Letteren beschrijft de mogelijke rollen die docenten in de faculteit kunnen hebben, de wijze waarop docenten in de organisatie kunnen worden ingebed en de mogelijkheden voor professionele ontwikkeling en bevordering naar een hoger functieniveau. Het docentenbeleid heeft mede tot doel om de grote hoeveelheid (kleine) tijdelijke aanstellingen terug te brengen door deze waar mogelijk te clusteren tot grotere vacatures die voor een langere periode of voor vast worden uitgezet. Het voorgestelde docentbeleid sluit aan bij de onderwijsvisie van de Faculteit der Letteren zoals opgenomen in het Strategisch Plan 2021-2026:
https://www.rug.nl/let/onze-faculteit/organisatie/strategie-en-belied/nl-strategicplan-let-studiotw.pdf.

Mogelijke rollen in de organisatie

Het uitgangspunt van de faculteit is onderzoeksgestuurd onderwijs. Dit betekent dat onderwijs zoveel mogelijk wordt gegeven door medewerkers met onderzoeks- én onderwijstaken, behalve bij het aanleren van vaardigheden, (kortdurende) vervanging en in uitzonderingsgevallen in de bachelor programma's. Hier kunnen zonder kanttekeningen medewerkers zonder onderzoekstijd worden ingezet: docenten.

De taken die docenten hebben binnen de Faculteit der Letteren, kunnen zich afspelen op drie gebieden: onderwijs, organisatie en professionalisering. Hieronder staat kort beschreven wat er van docenten verwacht mag worden binnen de verschillende taakgebieden. De onderstaande tabel geeft per functieniveau een richtlijn voor de hoeveelheid tijd voor elk van de taakgebieden, gebaseerd op de UFO-functieprofielen en de daarbij behorende taken en verantwoordelijkheden. Het betreft hier richtlijnen: (keuzes over) de precieze uitwerking en de bijbehorende taaktoewijzing is aan de clusters wanneer zij de onderwijsplanning maken in het kader van de strategische personeelsplanning (SPP).

Voor de eerste categorie in onderstaande tabel (Docent 4) maken we onderscheid tussen tijdelijke docenten die worden aangesteld als invallers (ziek/piek), zonder zicht op verlenging en docenten die op reguliere formatie (geen vervanging) worden aangesteld voor minimaal twee jaar.

	Docent 4 (tot 2 jaar)	Docent 4*	Docent 3*	Docent 2*	Docent 1*
Onderwijs	100%	90%	80%	80%	80%
Organisatie	0%	0%	10%	10%	10%
Professionalisering	0%	10%	10%	10%	10%

* hierbij gaat het om aanstellingen van minimaal 2 jaar

Onderwijs
De hoofdtaak van docenten is het verzorgen, evalueren en ontwikkelen van onderwijsonderdelen in de faculteit. In het UFO-profiel en de functieniveautabel worden de verschillende taken in detail beschreven. In de regel worden docenten zonder onderzoektijd niet ingezet in onderzoeksgerelateerd onderwijs in de BA (meestal in jaar 3) en de MA. Een tweetal specifieke elementen lichten we hier nader toe.

Geen zelfstandige begeleiding onderzoeksprojecten in BA
Om de relatie met het facultaire onderzoek te garanderen dient de docent van onderzoeksgerelateerde vakken (meeste derdejaars BA-vakken en MA-vakken) over onderzoektijd te beschikken. Ook het begeleiden van promovendi valt nadrukkelijk niet onder de taken van een docent.

Onderwijsinnovatie
Docenten met een wat langere aanstelling zijn ideaal gepositioneerd om onderwijsinnovatie aan te jagen, omdat zij zich volledig op de onderwijstaak kunnen concentreren. Docenten kunnen daarom worden aangemoedigd om initiatieven te ondernemen op dit gebied en projectaanvragen op dit gebied (mede) voor te bereiden. Docenten zouden in overleg met hun leidinggevende een deel van hun onderwijsaanstelling (professionaliseringstijd) kunnen gebruiken om aanvragen voor onderwijsvernieuwingsprojecten voor te bereiden en wanneer een aanvraag succesvol is een deel van die professionaliseringstijd mogen besteden aan het uitvoeren van het project.

Organisatorische taken
We streven zoveel als mogelijk naar structurele aanstellingen voor structurele taken en daarnaast voor tijdelijke taken zoveel mogelijk grotere en langdurig tijdelijke aanstellingen (maximaal 3 jaar), voor docenten waarbinnen ruimte is voor organisatorische rollen en professionalisering, conform bovenstaande tabel. Docenten binnen Letteren kunnen verschillende posities binnen de onderwijsorganisatie vervullen (vanaf Docent 3). Dit kan bijvoorbeeld gaan om het lidmaatschap van een opleidingscommissie of het voorzitterschap van een expertiseteam. De onderstaande tabel beschrijft per functieniveau welke rollen in de onderwijsorganisatie docenten zouden kunnen vervullen. Deze taken zouden maximaal 10% van de aanstelling moeten beslaan.

Docent 4	Docent 3	Docent 2	Docent 1
Geen	Kan afhankelijk van ervaring de volgende rollen vervullen: - Lid onderwijswerkgroepen op opleidingsniveau - Lid opleidingscommissie - Lid expertiseteam - programmacoördinator	Kan afhankelijk van ervaring de volgende rollen vervullen: - Docent 3; - Voorzitter onderwijswerkgroepen op facultair niveau - Lid onderwijswerkgroepen op facultair niveau - Voorzitter opleidingscommissie - Voorzitter expertiseteam	Kan afhankelijk van ervaring de volgende rollen vervullen: - Docent 2; - Voorzitter examencommissie

Professionalisering
In de huidige situatie is er weinig ruimte voor professionalisering voor docenten omdat zij geen onderzoekstijd hebben en daarom niet gefaciliteerd worden als zij bijvoorbeeld een congres

bezoeken. Wel is er facultair scholingsbudget maar dit wordt nog niet ten volle benut. Het voorstel is dat voor alle docenten met een aanstelling van minimaal 2 jaar (zie tabel op pagina 2), een deel van hun aanstelling gereserveerd wordt voor activiteiten die erop zijn gericht om bij te blijven in het onderzoeksveld waarover men doceert. Hieronder vallen activiteiten zoals participeren in seminars van een facultaire onderzoeksgroep of het bezoeken van een conferentie. Daarnaast is een deel van de professionaliseringstijd bedoeld voor het (verder) ontwikkelen van pedagogische en didactische vaardigheden en managementvaardigheden, bijvoorbeeld via het specifieke aanbod van ESI op dit gebied: https://www.rug.nl/society-business/centre-for-information-technology/education/teacher-development/yearly-course-schedule-staff-development%22%20

Inbedding in de organisatie

Plek in de organisatie
In het huidige beleid worden docenten binnen Letteren aangesteld in een van de vijf clusters en binnen een leerstoel. Iedere docent heeft daarmee een leidinggevende; de hoogleraar van de leerstoelgroep waartoe de docent behoort. De leidinggevende is het eerste aanspreekpunt van de docent en degene met wie hij of zij afspraken maakt over globale taken en (professionele) ontwikkeling, onder andere in het kader van het Resultaat- en Ontwikkelingsgesprek (R&O-gesprek).

R&O-gesprekken
Aandacht voor professionalisering, mobiliteit, duurzame inzetbaarheid en carrièreperspectieven zijn belangrijke uitgangspunten van onze CAO. Iedere docenten heeft hierover minimaal 1 keer per jaar een gesprek met diens leidinggevende in de vorm van het R&O-gesprek, maar indien nodig of gewenst kan dit gesprek vaker worden gevoerd. Belangrijk onderdeel van dit gesprek is de wijze waarop de beschikbare professionaliseringstijd door de docent wordt ingezet. Hierover worden door leidinggevende en docent jaarlijks concrete afspraken gemaakt, waarbij de docent expliciet aangeeft hoe de beschikbare professionaliseringstijd wordt ingezet.

Loopbaanpaden
Een van de uitgangspunten van het docentbeleid is aantrekkelijk werkgeverschap; daarbij hoort ruimte voor permanente professionele ontwikkeling en heldere loopbaanpaden voor docenten, ongeacht het functieniveau, zowel binnen als buiten de faculteit. Er is er geen gegarandeerd loopbaan-pad naar Docent 2 en/of 1 binnen de faculteit. De strategische afweging of deze functies beschikbaar zijn, worden gemaakt door de clusters in het SPP. Het beleid sluit hiermee aan bij de uitgangspunten van de landelijke ontwikkelingen rondom Erkennen en Waarderen, waarin diversifiëring en dynamisering van loopbaanpaden, focus op kwaliteit en rechtdoen aan individuele kwaliteiten en ambities centraal staat.

Voorgestelde procedures voor bevordering naar een hoger functieniveau

Functieniveaus
Het UFO-profiel van Docent kent 4 verschillende functieniveaus: Docent 4 (schaal 10), Docent 3 (11), Docent 2 (12), en Docent 1 (13). De verschillen tussen de functieniveaus staan beknopt beschreven in het UFO-profiel. De functieniveautabel wordt gebruikt voor de besluitvorming rond het aanstellen en bevorderen van docenten. De tabel kan ook gebruikt worden door docenten en hun functioneel leidinggevende om loopbaanwensen te bespreken en afspraken te maken die gericht zijn op mogelijke bevordering in de toekomst. Hierbij dient door beiden in aanmerking te worden genomen dat bevordering alleen mogelijk is wanneer er binnen het onderwijsprogramma behoefte is aan een docent die de taken uitvoert die horen bij het hogere

functieniveau. Zo is de doorgroeimogelijkheid naar Docent 2 en 1 binnen de faculteit beperkt omdat dit functies betreft die gezien de inhoud en functie-eisen maar in beperkte mate nodig zijn. Dit is dan ook geen gegarandeerd loopbaan-pad voor de individuele docent. Afhankelijk van de wensen en behoeftes van de organisatie, die tot uiting komt in de Strategische Personeelsplanning van de clusters en de faculteit, kan een dergelijke functie beschikbaar worden gesteld.

Bevorderings- en aanstellingsprocedure
Tijdens het jaarlijkse R&O-gesprek evalueren de docent en diens leidinggevende aan de hand van de functieniveautabel of het huidige functieniveau nog passend is, gegeven de taken en de competenties van de docent. Als de docent aan de criteria behorende bij het hogere functieniveau voldoet of voor een vaste aanstelling in aanmerking komt, kan de docent een verzoek indienen bij het Clusterbestuur.

In geval van een bevordering of omzetting van een tijdelijke naar een vaste aanstelling toetst het Clusterbestuur of dit verzoek voldoet aan de financiële kaders en de kaders voor het SPP en besluit vervolgens of het verzoek gehonoreerd kan worden. Na een positieve reactie van het Clusterbestuur kan de docent diens dossier indienen bij de R&O Plus commissie. Informatie over de samenstelling van het dossier en de vergaderdata van de R&O Plus commissie is hier te vinden:
https://myuniversity.rug.nl/infonet/medewerkers/let/dienstenvoorzieningen/hr-faculteit-der-letteren/promotion-procedure

Meerdere keren per jaar komt de R&O Plus commissie samen om ingediende bevorderingsdossiers te beoordelen en/of adviezen te geven over de omzetting van een tijdelijke naar een vaste aanstelling. De commissie beoordeelt een bevorderingsvoorstel of verzoek tot een vaste aanstelling op basis van de functieniveautabel.
Bij een positief advies stuurt de R&O Plus commissie deze rechtstreeks naar het Clusterbestuur en ontvangt het Faculteitsbestuur deze enkel ter kennisgeving. Het Clusterbestuur informeert vervolgens de docent en diens leidinggevende en zet de bevordering en/of omzetting naar een vaste aanstelling in gang.
Bij een negatief advies stuurt de R&O Plus commissie deze naar het Faculteitsbestuur die vervolgens een beslissing over de bevordering of de omzetting naar een vaste aanstelling neemt. Als het Faculteitsbestuur positief besluit worden docent en leidinggevende hierover geïnformeerd en wordt HR-Advies gevraagd de bevordering of aanstelling te realiseren. Als het Fb negatief besluit ontvangen de docent en de leidinggevende een schriftelijke toelichting op dit besluit.

Besluiten Faculteitsbestuur

Het Faculteitsbestuur heeft op advies van de werkgroep Docentbeleid, de volgende besluiten genomen, die per 1 september 2023 zullen ingaan:
- Aanstelling van docenten voor vervanging in het onderwijs gebeurt als Docent 4.
- Er is een mogelijkheid tot het eenmalig langdurig aanstellen van docenten (Docent 4) voor 4 of 5 jaar met of zonder een loopbaanperspectief van een vaste aanstelling. Bij goed functioneren en het behalen van de BKO volgt indien dit uitzicht geboden is een beoordeling voor een vaste aanstelling.
- Alle aanstellingen voor docenten worden uitgezet via een vacature, behalve bij een acute vervangingsvraag van beperkte duur en omvang.
- Voor alle docenten die minimaal voor 2 jaar zijn/worden aangesteld, wordt maximaal 10% professionaliseringstijd gereserveerd per 1 september 2023.
- In principe worden geen Docenten 2 en 1 aangesteld gezien het onderzoeksgedreven onderwijs van de faculteit, uitzondering is enkel mogelijk indien de strategische personeelsplanning van het cluster daartoe aanleiding geeft.

- Het Fb vraagt de clusterbesturen waar mogelijk kleine docentaanstellingen te bundelen tot grotere en langduriger aanstellingen en in hun SPP aan te geven welke aanstellingen tijdelijk moeten blijven en welke (met uitzicht op) vast kunnen worden.
- Docenten 4 kunnen na minimaal 2 jaar, mits zij aan de bevorderingscriteria voldoen, worden bevorderd tot Docent 3.
- Er is een mogelijkheid tot het aanstellen van vaste docenten (Docent 3) op basis van de strategische personeelsplanning van de clusters.

Financiële paragraaf
De kosten voor 10% professionaliseringstijd van docenten met een aanstelling van minimaal 2 jaar bedragen: ke 188. Dit bedrag wordt aan de clusterbudgetten toegevoegd en gefinancierd uit de studievoorschotmiddelen.

26,8 fte x 10% x 70.000 = 188K (tarief van 70.000 gebaseerd op vervangingskosten niveau D4)

Cluster	FTE	Budget x 70 Ke
1	2,5	**18**
2	15,3	**107**
3	2,7	**19**
4	4,0	**28**
5	2,3	**16**
Totaal	**26,8**	**188**