

Donderdag 25 februari 2016

Visie statement OR FMG:

De OR FMG wil goede werkomstandigheden voor WP en OBP en aandacht voor goed onderwijs en onderzoek. Voor 2016 heeft de OR FMG als speerpunt aandacht voor werkdruk.

Goede werkomstandigheden en verlaging van werkdruk zijn voorwaarden om de hoge kwaliteit van onderwijs en onderzoek te kunnen blijven garanderen of zelfs te verhogen, maar vooral ook om het werkklimaat te verbeteren. Alleen dan kan de FMG ook concurreren met andere universiteiten als werkgever. Dan kunnen we toponderzoekers- en docenten behouden en aantrekken.

Onderwerpen waarmee we ons bezig houden, mede n.a.v. de discussies die op centraal UvA-niveau in de COR zijn gehouden:

Werkdruk:

45% van de medewerkers ervaart een te hoge werkdruk volgens UvA Monitor 2015. Onderwijstijd is te krap, onderzoekseisen kunnen bovenop de eisen van de faculteit verhoogd worden, waardoor onderzoek in de vrije tijd gedaan moet worden. Voor ondersteunend werk is te weinig staf, wat ook weer tot werkdruk leidt. Ondersteunende staf (OBP) ondervindt een verhoogde werkdruk o.a. door maatregelen gericht op verhoging van rendementen in het onderwijs, het keren van de daling van studenteninstroom en hogere eisen op administratief terrein, terwijl er niet altijd voldoende extra uren bij zijn gekomen om deze nieuwe taken uit te voeren. Het OBP doet op sommige afdelingen tijdelijk managementtaken, zonder daarvoor gecompenseerd te worden. Dit is bv. het geval als er nog vacatures open staan op managementniveau en als nieuw management zich nog moet inwerken. Zowel WP als OBP ervaart werkdruk van zaken als toetsdossiers, SIS, etc. Vaak gaat het om grootschalige beleidsmatige top-down beslissingen die op een laag niveau vooral gevoeld worden, zonder dat werknemers op het lage niveau zich eigenaar van het 'probleem' voelen. Dat leidt naast frustratie tot werkdruk. Op afdelingsniveau zoeken de voorzitters naar oplossingen, en wij denken met hen en de medewerkers mee en agenderen het thema werkdruk maandelijks in de vergadering met hoofd P&O en de decaan.

Huisvesting:

We zijn kritisch over de efficiëntie van de indeling van de ruimte in het REC. We vragen de decaan om het gebouw goed toegankelijk te maken voor minder validen.

We bespreken knelpunten die door medewerkers ervaren worden met de decaan, en vragen om oplossing van die knelpunten. Medewerkers weten ons te vinden,

en kunnen bij ons aankloppen als er problemen rond huisvesting ervaren worden.

Judo enquête:

De OR heeft het initiatief genomen om een enquête onder het personeel in de functie junior docent uit te voeren, om problemen rond coaching en loopbaanbeleid in kaart te brengen.

Personeelsbeleid en arbeidsvoorwaarden:

De OR FMG wil dat er een verbetering van de jaargesprekken komt: meer tweerichtingverkeer, meer oog voor de persoon van de medewerker, waardering voor het werk dat gedaan wordt, een gesprek in een veilig klimaat, met eisen die tevoren te kennen zijn en de mogelijkheid om opleidingen te volgen ter versterking van het loopbaanperspectief.

De OR FMG zet zich in voor een beter personeelsbeleid voor flexwerkers, wat betekent dat er ook niet veel meer flexwerkers zijn dan op centraal niveau is afgesproken.

We willen duidelijke criteria voor bevorderingsbeleid en loopbaanplanning.

Op grond van de rechten die de werknemers hebben wil de OR FMG dat de mogelijkheden tot het volgen van trainingen en opleidingen ook benut kunnen worden door de medewerkers.

Onderwijs:

De OR FMG streeft naar het waarborgen en ruimte maken voor kwalitatief hoogwaardig, creatief en kritisch onderwijs. We zijn kritisch op de onderwijsnormen en zijn daarover in discussie met de decaan. De normen moeten inzichtelijk en transparant zijn. We willen meer aandacht voor verbetering van het gebruik van toetsen teneinde onnodige werkdruk te voorkomen. We hebben kritische vragen gesteld over het opnemen van webcolleges wat geleid heeft tot een facultair beleid waar de hoorcollegedocent beslist of de colleges opgenomen worden.

Onderzoek:

We volgen de consequenties die de zwaartepunten in het onderzoek hebben voor de rest van het facultaire onderzoek, we hechten aan het handhaven van 40% onderzoek, en zelfs 50% onderzoek bij psychologie. Dit betekent dat we tegen plannen zijn om het onderzoekspercentage te verlagen. We hechten aan pluriformiteit, wat wil zeggen dat iedere afdeling zijn eigen soort publicaties waardeert, of dit nu boeken of artikelen zijn. We vinden het belangrijk dat de staf ondersteuning krijgt bij het aanvragen van 2^{de} en 3^{de} geldstromen.

Financiën:

We zijn kritisch op de financiële situatie van de FMG. Als facultaire OR hebben

we adviesrecht op de begroting, en we hebben regelmatig overleg met de afdeling planning & control. De OR wil door vragen aan de bestuurder inzicht krijgen in de procedures en toegang tot de benodigde cijfers om daadwerkelijk iets te kunnen zeggen over de begroting. Veel beslissingen in de faculteit worden op lage niveaus genomen en daarom is het voor de OR moeilijk om in bepaalde zaken alleen invloed te hebben op het facultair niveau.

Welke onderwerpen willen we als OR nog verder uitwerken?

We zijn begonnen met een discussie over verdere **democratisering**, waarbij meer informatie vanuit de afdelingen naar ons toe komt, en we niet alleen informatie van de bestuurder, de decaan, ontvangen. Denk daarbij aan contacten met opleidingscommissies en examencommissies, nadrukkelijk contact tussen OR-leden en de afdelingsvoorzitters om zo tijdig te weten wat er speelt. We werken samen met de FSR om diversiteit in het onderwijs en in de studenten- en docentenpopulatie te verhogen. En natuurlijk willen we zoveel mogelijk horen van onze collega's, om zo de belangen van alle medewerkers goed te behartigen.