



Aan de leden van de faculteitsraad

Aandeel tijdelijk personeel in het Bachelor onderwijs

Zoals afgesproken met de faculteitsraad van 30 oktober 2015 willen we inzicht geven in het aandeel tijdelijk personeel dat in het bachelor onderwijs ingezet wordt. Uit de FR kwam een verzoek om deze cijfers naar aanleiding van bespreking van de WP formatie en het aandeel tijdelijk/ vast. Uit de concept notulen:

“De FR vraagt het FB in kaart te brengen hoeveel docenten GW met een tijdelijke aanstelling in het onderwijs inzet, te beginnen bij de bacheloropleidingen bij het departement MCW waar zich deze situatie het meest voordoet. Het FB zegt dit toe (de heer Grift).”

De precieze cijfers van inzet van personeel in de programma's zijn niet bij alle departementen direct beschikbaar en het genereren van de cijfers kost veel tijd. In deze korte notitie presenteren we de cijfers die op korte termijn beschikbaar gemaakt konden worden. Daardoor verschilt het detailniveau per departement. De huidige cijfers dienen daarom vooral ter indicatie.

Tijdelijk personeel als aandeel van de gehele WP-formatie

In de vorige FR vergadering zijn onderstaande cijfers gepresenteerd en besproken met in de middelste kolom het aandeel tijdelijk personeel in de hele WP-formatie (inclusief aio's en postdocs zonder student-assistenten), en in de rechter kolom het aandeel tijdelijk personeel in de groep docenten, UD, UHD en hoogleraren (conform de cao definitie).

	<i>Hele WP formatie</i>	<i>Docent, U(H)D, Hgl. (cao)</i>
F&R	54%	15%
GKG	46%	28%
MCW	48%	40%
TLC	43%	27%
Faculteit	46%	28%

Wanneer we de hele WP-formatie beschouwen, valt op dat de departementen niet significant van elkaar verschillen in het percentage tijdelijke formatie (de spanne loopt van 43% tot 54%). Met name het verschil tussen MCW en de andere departementen verdwijnt.

Tijdelijk WP in het bacheloronderwijs

Aan de departementen hebben we gevraagd welk aandeel van het onderwijs in de bachelor verzorgd wordt door medewerkers met een tijdelijke aanstelling. Daarbij hebben we UD's en UHD's die eerst een tijdelijke aanstelling hebben met uitzicht op een vaste aanstelling, als vaste medewerkers beschouwd. Alleen in het departement F&R, en in het bijzonder in de programma's Wijsbegeerte en KI, nemen studentassistenten een significant deel van het onderwijs voor hun rekening en hebben we SA meegerekend als tijdelijk personeel.

Voor MCW, waar de FR specifiek om heeft gevraagd zijn de cijfers als volgt:

- CIW (MCW deel): 67%
- Muziekwetenschap: 65%
- MEC: 59%

De cijfers voor de andere departementen zijn:

- F&R: 35-48% (bandbreedte van de programma's, inclusief student-assistenten)
- GKG: 38% (gemiddelde voor beide programma's (Geschiedenis en Kunstgeschiedenis) van het departement)

- TLC: 47% (gemiddelde voor programma's van het hele departement)

Opmerkingen

Onder tijdelijk personeel vallen zeer verschillende functies. In de regel gaat het om aio's en postdocs met een geringe (ca. 10-20% van de aanstelling) maar meerjarige aanstelling. En om docenten met een kleine of grote omvang van aanstelling voor zeer korte (b.v. één onderwijsperiode) of zeer lange aanstelling (meerdere jaren). In de programma's Wijsbegeerte en KI worden relatief veel studentassistenten ingezet.

Het is onduidelijk tot welke conclusies deze gegevens dienen te leiden voor (a) de kwaliteit van het (bachelor)onderwijs en (b) het personeelsbeleid van de faculteit

a. Tijdelijk personeel en de kwaliteit van het (bachelor)onderwijs

Tijdelijk personeel kan uitstekend of slecht onderwijs geven, en uitstekende of slechte evaluaties van het onderwijs krijgen, net als vast personeel. Generaliseren voorbij deze conclusie is onmogelijk. Niettemin kan worden gesteld dat het van verantwoordelijk bestuur getuigt om met name beginnende docenten en docenten met een zeer korte aanstelling slechts beperkte verantwoordelijkheid te geven in het onderwijs. Dat kan door zulke docenten te laten opereren onder verantwoordelijkheid van een ervaren docent en door ze adequaat te begeleiden en te trainen.

b. Tijdelijk personeel en het personeelsbeleid van de faculteit

Het feit dat er een in omvang grote categorie tijdelijk personeel bestaat, is niet noodzakelijkwijs slecht voor dat personeel. Een tijdelijke aanstelling is immers de aan universiteiten wereldwijd gebruikelijke manier waarop jonge wetenschappers en docenten kunnen werken aan hun carrière en zich kunnen kwalificeren voor een vaste aanstelling. Evenmin is het bedenkelijk dat slechts een klein deel van het tijdelijke personeel ooit een vaste aanstelling aan de UU zal verwerven. Niet iedereen zal even geschikt blijken te zijn voor een wetenschappelijke carrière, en zelfs in geval van uitnemende geschiktheid is het in de regel een kwestie van geluk of er aan de UU een passende vaste baan beschikbaar komt. Niettemin kan worden gesteld dat het van verantwoordelijk bestuur getuigt om tijdelijk docenten zoveel als mogelijk is in de gelegenheid te stellen een cv op te bouwen waarmee ze kunnen concurreren op de internationale academische arbeidsmarkt. Dat betekent in concreto dat de faculteit een *Nachwuchs*-beleid heeft dat erin voorziet dat tijdelijk docenten zoveel mogelijk ervaring moeten kunnen opdoen met zowel onderwijs als onderzoek. Aio's en postdocs combineren bij voorkeur hun onderzoeksaanstelling met een (beperkte) onderwijstaak, terwijl tijdelijk docenten zonder onderzoekstaak via langlopende contracten en aanbinding aan de onderzoeksinstituten gestimuleerd worden hun onderzoekscapaciteiten te ontwikkelen. Tevens dient de regeling voor de Basiskwalificatie Onderwijs binnen bereik van een grotere groep tijdelijk docenten te worden gebracht dan nu het geval is.

Het beleid van de faculteit Geesteswetenschappen is erop gericht op de genoemde punten verbeteringen door te voeren. Of die verbeteringen, eenmaal gerealiseerd, tot een geringer aandeel tijdelijke docenten zal leiden, is van ondergeschikt belang (behalve in het licht van het in de cao vastgelegde maximum van 22% tijdelijk personeel onder docenten, U(H)Ds en hoogleraren).

Het bestuur
26 november 2015