



Ik wil iedereen graag een fijn kerstfeest en een voorspoedig 2018 toewensen!

Contactgegevens:

Fons Naus,
Vakbondsfunctionaris

E-mail: FNV@UVT.NL
Telefoon: 013 4668011
Kamer P1174C

Facebook:
www.facebook.com/fnvtilburguniversity
Website:
fnv-tiu.nl

Extra nieuwsbrief december 2017

Waarom een extra nieuwsbrief?

Het doel van deze nieuwsbrief is jullie op de hoogte stellen van de ontwikkelingen van afgelopen week m.b.t. de twee hoofdthema's van de vorige nieuwsbrief: Het *strategisch plan 2018-2021* en het plan om *werkdruk* hanteerbaar te maken en waar mogelijk tegen te gaan. Daarnaast wil ik, als luchtige jaarafsluiting, een tamelijk absurde uitwas beschrijven van iets waar veel discussie over is: Het gebruik van *Engels* in het hoger onderwijs. Voor commentaar op deze punten: Weet me te vinden svp!

Het Strategisch Plan

Het kan niemand ontgaan zijn dat de Universiteitsraad afgelopen vrijdag heeft ingestemd met dit plan. Immers, al een paar uur na afloop van de vergadering hadden we allemaal een email van het CvB waarin ons dit werd medegedeeld.

Wat dit plan voor ons gaat betekenen de komende jaren staat nog in de sterren geschreven. Zeker is dat we het allemaal zullen gaan merken dat de groei van deze universiteit centraal staat, ook al is dan gelukkig het getal 1000 (studenten erbij, 4 jaar lang) uit de definitieve tekst van het plan geschrapt.

Ik moet bekennen dat ik er zelf sceptisch over ben, want ik heb niet één echt overtuigend argument gezien waarom we alle toekomstige excellence alleen maar met een grotere universiteit zouden kunnen bereiken. Op papier kan gemakkelijk in fraaie volzinnen en tot in het kleinste detail een ideale toekomstige werkelijkheid worden gecreëerd, maar ik hoef niemand uit te leggen dat de praktijk altijd nét een tikkeltje weerbarstiger is. We zullen zien of de groei inderdaad zo "controlled and sustainable" is als men ons in het plan wil doen geloven.

Heb je over dit onderwerp een mening en/of heb je in de toekomst ervaringen met wat deze groei voor jou betekent dan hoor ik het graag. Alleen als ik weet wat er leeft kan ik mijn rol als vakbondsfunctionaris op een goede manier invullen.

Om goede arbeidsvoorwaarden voor werknemers te kunnen blijven garanderen is een sterke bond noodzakelijk.

Een sterke bond is in staat om daadkrachtig op te treden op cruciale momenten. Daaraan moeten we blijven bouwen. Dat doen we met elkaar. En vooral voor elkaar. Maar altijd samen.

Bouw jij mee?

Alle hulp en ideeën zijn welkom.



Wil jij deze nieuwsbrief doorsturen of uitprinten en ophangen?



Het plan m.b.t. werkdruk

In de vergadering van het Lokaal Overleg van donderdag 14 december is een concept plan van aanpak werkdruk met het CvB besproken. Allereerst is geconstateerd dat een hoge werkdruk voor velen een feit is en dus niet nogmaals hoeft te worden gemeten en dat het een lastig probleem is, want het raakt aan het individu, afdeling of departement, en de organisatie. Deze verschillende niveaus komen ook in het plan van aanpak terug. Het plan komt tot stand langs 4 actielijnen.

1. Werkdrukinterventies op lokaal niveau. Voorgesteld wordt dat een externe adviseur samen met groepen (afdelingen, departementen) de werkdrukproblematiek gestructureerd in kaart brengt en interventies formuleert, waaraan de leidinggevende zich daadwerkelijk committeert.
2. Werkdrukinterventies op individueel niveau. Voorgesteld wordt om gevalideerde werkdruktests beschikbaar te stellen zodat we voor onszelf kunnen nagaan of er sprake is van werkdruk.
3. Taaktoedeling WP. Voorgesteld is te zoeken naar mogelijkheden om de taakverdelers beter te ondersteunen.
4. Personele paragraaf bij nieuwe projecten. Voorgesteld is om, naast de altijd aanwezige financiële paragraaf, nu ook een personele paragraaf op te nemen bij investerings- en projectvoorstellen. Dit betekent dat bij de beslissing over nieuwe projecten expliciet rekening wordt gehouden met personele consequenties (komen er mensen bij, welke taken vallen af?).

Tevens wordt aanbevolen dat 1) Budgetten van de ondersteuning moeten "meeademen" met de (groei van de) kernactiviteiten van onze universiteit. 2) Differentiatie mogelijk moet worden gemaakt in het academisch loopbaanbeleid. Leg niet iedereen langs een uniforme meetlat, maar zorg ervoor dat individuele kwaliteiten zo goed mogelijk worden benut. Op deze manier vermindert de druk op onderdelen waar de medewerker minder goed in is. 3) Zorg ervoor dat lopende projecten die kunnen bijdragen tot vermindering van werkdruk geborgd worden. Voorbeelden zijn onderwijsherwaardering, verbetering positie PhDs en duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Afgesproken is om in januari/begin februari een werkconferentie te organiseren waarin de vier actielijnen verder worden uitgewerkt. Bij de eerstkomende vergadering van het Lokaal Overleg zal dan definitieve besluitvorming plaatsvinden.

Engels in het hoger onderwijs

Tot slot een luchtige afsluiter van het jaar. Zoals bekend is er veel discussie over de zin en onzin van Engels in het hoger onderwijs. Een "mooi" voorbeeld van onzin ben ik tegengekomen in de Universiteitsraad. Daar worden bijna alle vragen in het Nederlands gesteld (alleen de fractie TiU International stelt ze in het Engels) en toen Koen Becking afgelopen vrijdag in het Nederlands wilde antwoorden werd hij tot de orde geroepen door de voorzitter. Het antwoorden moest in het Engels omdat dat blijkbaar zo was afgesproken. En dat alles omdat er slechts één persoon in de U-raad zitting heeft die niet de Nederlandse nationaliteit heeft maar het Nederlands volgens een betrouwbare bron wel prima verstaat. De notulen van eerdere vergaderingen laten ook een wonderlijke mix van beide talen zien. Als iemand me de ratio hiervan kan uitleggen hou ik me van harte aanbevolen....