



Notulen van de Overlegvergadering

Facultaire studentenraad maatschappij- en gedragswetenschappen

Datum en tijd: 15-07-2015, 15:00-17:00 uur.

5 *Locatie: REC-C 6.00*

Aanwezig: Eric Fischer, Sterre Minkes, Carlie van der Valk, Sofie Sloom (voorz.), Pleuntje Versteegh (not.), Lidewij Koene, Annelies Goldhoorn, Kevin Zweeris, Gamze Ulker, Guinevere Simpson, Eelkje van der Veen, Caesar Bast, Swiss Jurriens, Rick Smit, Lina van Hirtum, Brendon Voogt.

10

Afwezig: Wibe van der Linden, Moataz Rageb, Martin Wesseling.

1. Opening en vaststellen agenda

Sofie opent de vergadering om 15:00.

15

2. Vaststellen notulen

OER OV

Regel 23: Er moet komen te staan dat de decaan aangeeft dat hoewel er veel mensen in de vergadering aanwezig zijn, uitsluitend de decaan de gesprekspartner is van de FSR. De aanwezigen buiten de FSR-leden en de decaan, kunnen als adviseur van de decaan beschouwd worden.

20

Regel 34: Er moet verduidelijkt worden dat er vier ogen namens de faculteit aanwezig moeten zijn.

Regel 117: Er moet komen te staan dat het belangrijk is dat iedereen die een diploma aan zou moeten vragen ook in beeld is tijdens de cruciale periode.

25

Regel 201: Er moet komen te staan dat het soms niet haalbaar is om een extra vak te volgen indien het een matige student betreft die extra punten wil inhalen.

Met deze wijzigingen worden de notulen vastgesteld.

30

OV

Regel 18: Johan Post wordt afdelingsvoorzitter van GPIO, niet van Sociologie.

Regel 33: Het zou kunnen dat er een contract wordt afgesloten met een cateraar die meer aanbod onder zich heeft.

35

Regel 44: Het participatiecijfer moet objectief vastgesteld kunnen worden.

Regel 88: Het is voor de FSR interessant om dan betrokken te zijn.

Regel 125: Er moet toegevoegd worden dat de decaan niet tegen instemmingsrecht is, maar hij vindt dat degene met instemmingsrecht ook verantwoordelijk gehouden moet kunnen worden. Iemand moet aangesproken kunnen worden op zijn verantwoordelijkheid. Het gaat om een drie-eenheid: taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Bovendien is er ook al instemmingsrecht op hoger niveau. De COR heeft instemmingsrecht. Als er ook op facultair niveau instemmingsrecht komt gaat dit schuren. De FSR komt met een tekstvoorstel.

40

Regel 142: Dat was cynisch bedoeld.

Regel 195: Er moet toegevoegd worden indien de bedoeling hiervan is om invloed van de FSR ten onrechte te beperken.

45

Regel 215: Het is logisch dat de vergoeding omhoog gaat als er meer uren nodig zijn om het FSR werk te doen.

Met deze wijzigingen worden de notulen vastgesteld.

50

Actielijst

~~20140702-1: Het faculteitsbureau neemt contact op met de FSR om de verhuizing te evalueren.~~

~~20150602-2: Het decanaat controleert of er bepalingen in de Regels & Richtlijnen eigenlijk in de OER zouden horen te staan.~~

55

Pro Memoriam:

~~20121205-1: De decaan houdt de FSR op de hoogte van ontwikkelingen rond PPLE.~~

20121205-2: De decaan houdt de FSR op de hoogte over de ontwikkeling rond de huisvesting.

60

20150121-3: Het decanaat neemt in overweging de FSR vroegtijdig te betrekken bij nieuwe (aanvullende) studiesuccesmaatregelen.

20150318-4: De decaan houdt de FSR op de hoogte van de ontwikkelingen en geeft duidelijkheid over de rol van de FSR bij het kiezen van een nieuwe decaan.

65

3. Mededelingen

Gisteren heeft de decaan een gesprek gehad met de rector. De zoektocht naar een nieuwe decaan is nog niet rond. In de vakantietijd ligt de zaak stil, in september zal het weer opgestart worden. De decaan houdt er nu rekening mee dat er wellicht in oktober of november meer nieuws kan zijn.

70

Het is de laatste OV van dit collegejaar. Bij WVTTK wordt teruggeblikt op het afgelopen jaar.

4. Ongevraagd advies: Docentprofessionalisering

Aanbod trainingen

De FSR heeft een advies geschreven over docentprofessionalisering. De OR heeft een advies geschreven over juniordocenten. Het verbeteren van onderwijs begint bij goede docenten, daarbij is begeleiding en coaching essentieel. Voor docenten met een vaste aanstelling bestaat de BKO, dit is goed geregeld. De FSR ziet een kans voor docenten met een tijdelijke aanstelling, want voor hen is er geen structurele coaching. Het aandeel docenten met een tijdelijk contract is groter dan het aandeel docenten met een vast contract. Juist daarom is het van belang dat deze docenten goed getraind worden. Hierbij speelt ook goede communicatie een belangrijke rol.

80

Carlie van der Valk beaamt het belang. Het klopt niet helemaal dat er weinig structurele mogelijkheden zijn voor degenen met een tijdelijke aanstelling. Bij de domeinen gebeurt al veel als het gaat om scholing en begeleiding van juniordocenten, met name bij Psychologie en SW. Carlie van der Valk is bezig met het verzamelen van best practices om dezen breder uit te zetten. Zo lijkt het haar interessant om voor docenten een vierjarig traject te hebben, zoals promovendi nu zo'n traject doorlopen. Docenten die niet gepromoveerd zijn, zijn niet breed inzetbaar, maar men wil hen wel de mogelijkheid geven om zichzelf verder te ontwikkelen. Er is veel aandacht voor docentprofessionalisering, ook naar aanleiding van de adviezen van de OR en de FSR. Er zijn mogelijkheden tot training, begeleiding en coaching.

90

De FSR vraagt hoe er gecommuniceerd wordt over de mogelijkheden bij Psychologie en SW. Wanneer een docent begint met lesgeven is er behoefte aan training. Hoe is de communicatie naar docenten?

95
100
105
110
115
120
125
130
135
140

Carlie van der Valk reageert dat dit bij de verschillende afdelingen verschillend geregeld is. Aan het begin van het jaar is er meestal een aftrapbijeenkomst waarin de aanpak besproken wordt. Bij verschillende afdelingen is er wel een verschillende dynamiek. Bij SW is een stuk opgesteld over hoe ze met de (junior)docenten omgaan. Bij Psychologie staat er ook al een dichtgetimmerd programma met mentoren en bijscholingscursussen. Alle afdelingen bieden didactische trainingen.

De FSR vraagt zich af in hoeverre het aanbod afhankelijk is van een trainingsbudget. De FSR heeft vernomen dat sommige afdelingen een hoger budget hebben.

Carlie van der Valk geeft aan dat het budget, als het gaat om gelden uit het voormalige employabiliteitsfonds, naar rato is verdeeld en dat wat betreft per fdt hetzelfde bedrag ter beschikking is. Het is op dit moment verder aan een vierhoek van opleidingen waarop wordt geïnvesteerd.

De FSR merkt op dat de aftrapbijeenkomst wordt georganiseerd zodra docenten al in dienst zijn. Voor een start in september zouden nieuwe docenten in augustus of juli al een training moeten krijgen om zo vanaf het begin van het collegejaar goed les te kunnen geven aan studenten. Carlie van der Valk geeft aan dat ze dit meeneemt in haar inventarisatie.

De FSR heeft een docent gesproken die persoonlijke coaching krijgt. Hij merkte dat persoonlijke coaching meestal aangeboden wordt naar aanleiding van jaargesprekken of tegenvallende evaluaties, terwijl het juist positief is om begeleiding te krijgen. De FSR zou graag zien dat het aanbieden van persoonlijke coaching geen negatieve framing krijgt.

De decaan vertelt dat bij Psychologie blijkt dat mensen na drie of vier jaar zitten relatief makkelijk een baan krijgen gezien de kennis opgedaan binnen de FMG. Als de domeinen mensen langer dan twee jaar aannemen, dan moet de universiteit hen geld meegeven of een vaste aanstelling bieden. Dit is lastig. Er zou dan twee jaar lang veel tijd geïnvesteerd worden in een docent, terwijl deze soms slechts voor twee jaar blijft. Men wil graag de mogelijkheid behouden om juniordocenten een werkervarings- of leertraject te blijven bieden. Hiervoor zijn ook mogelijkheden in de nieuwe CAO. Dit is besproken met de rector, die dit op VSNU-niveau zal aankaarten.

Carlie van der Valk geeft aan dat er binnen twee à drie maanden meer duidelijkheid moet zijn over de best practices en de begeleidingsbudgetten. Vanuit het decanaat volgt een terugkoppeling.

Communicatie

Het lijkt de FSR goed als het vanaf het begin duidelijk is voor docenten van welke trainingen zij gebruik kunnen maken. Hierbij speelt goede communicatie een rol. Goede communicatie over de reeds bestaande trainingen voor docenten zal meegenomen worden in het plan. De FSR werpt op dat docenten die per 1 september aangenomen worden al wel die duidelijkheid verschaft kan worden. Op deze manier kunnen de docenten beter onderlegd starten.

De FSR heeft begrepen dat bij de BKO voor vaste docenten deze uren vergoed worden, maar dat de uren die in trainingen voor tijdelijke docenten gestoken worden niet vergoed worden. Als bepaalde trainingen verplicht worden, dan kan dit voor de docenten met tijdelijke aanstelling de druk verhogen. Carlie van der Valk geeft aan dat als dit het geval is, het goed is hier op te letten.

5. Ongevraagd advies: Diversiteit

Training in sensitiviteit voor diversiteit

145 De FSR heeft gemerkt dat studenten met een andere afkomst, religie, seksuele geaardheid, etc. moeite kunnen hebben met hoe docenten bepaalde onderwerpen behandelen. Daarom lijkt het de FSR wenselijk dat bepaalde sleutelfiguren die veel met studenten in contact komen hier een training in krijgen. Bij SW is hier al een groep mee gestart.

150 De decaan geeft aan dat hij 'diversiteit' moeilijk te definiëren vindt. Er zijn veel verschillende vormen, bijvoorbeeld: arm en rijk, provincie en stad, boven de rivieren en onder de rivieren. Het is moeilijk om voor al deze verschillen een oplossing aan te dragen. Bovendien kan men zich afvragen in hoeverre het de taak van de universiteit is om de verschillen te overbruggen.

155 De FSR geeft aan dat in het Facultair Strategisch Plan is benoemd wat er met diversiteit bedoeld wordt. Studenten moeten zich geaccepteerd voelen op de universiteit. De universiteit moet inclusief zijn en geen mensen buitensluiten. Als sleutelfiguren een diversiteitstraining krijgen kan dit de inclusiviteit ten goede komen.

160 Carlie van der Valk geeft aan het eens te zijn dat er oog moet zijn voor allerlei soorten mensen. Ze is er niet van op de hoogte hoe groot het probleem is. Ze vindt dat met het woord 'diversiteit' hoog op de agenda zetten, opgepast moet worden. Het moet niet zo zijn dat het binnen deze faculteit heel groot wordt en dat het op andere faculteiten veel minder aanwezig is. Het is een universitaire keuze hoe er met diversiteit omgegaan wordt. Dat groot beleid op faculteitsniveau niet kan, betekent niet dat klein beleid niet gelaten kan worden. Zoals het nu bij SW is, zou als best practice meegenomen kunnen worden.

165 De FSR geeft aan dat het diverse gevoel bij de student vaak onbewust door de docent opgeroepen wordt in werkgroepen. Wanneer een docent getraind is, kunnen studenten hier ook makkelijker mee leren om te gaan. Daarnaast geeft de FSR aan dat de FMG mogelijk een rolmodel kan zijn voor andere faculteiten in hoe zij omgaat met diversiteit.

170 Carlie van der Valk geeft aan dat de ontwikkelingen die al zijn ingezet niet gelaten hoeven te worden, maar het verheffen van diversiteit als thema van de faculteit is wat groot. De decaan voegt toe dat het bijvoorbeeld bij de VU universitair is opgepakt.

De FSR benadrukt dat het gaat om aandacht voor diversiteit binnen de faculteit, het hoeft niet heel hoog op de agenda te komen. De FSR zou graag zien dat het op lager niveau aangepakt wordt. Mogelijk kan een diversiteitstraining onderdeel worden van de BKO/docentprofessionalisering.

175 Stilteruimte

Er is nu een tijdelijke stilteruimte. De FSR vindt het wenselijk dat er een vaste ruimte komt waar mensen zich terug kunnen trekken.

180 De decaan worstelt ermee of hier wel of niet aan voldaan moet worden. Het is wetenschappelijk aangetoond dat het effectief kan zijn, maar hij vraagt zich af of alles geregeld moet worden binnen de universiteit wat een aangetoond positief effect heeft.

De FSR geeft aan dat dit ligt aan hoe de universiteit gezien wordt. Het is een plek waar men zich academisch kan ontwikkelen. Een stilteruimte kan hieraan bijdragen. Er is genoeg ruimte op REC, dus de FSR ziet geen reden waarom de FMG dit niet moet doen.

185 De decaan reageert dat er een hoop zaken te bedenken zijn die aan diezelfde onderbouwing voldoen. Het is dan lastig aan te geven waarom bepaalde keuzes wel en niet worden gemaakt.

De FSR benadrukt dat studenten aangeven dit prettig te vinden.

De decaan reageert dat dit eerder een zaak is van centraal dan van zeven afzonderlijke faculteiten. De decaan is geen voorstander van de stilteruimte, omdat er dan veel andere initiatieven zijn die ook recht hebben uitgevoerd te worden.

190 De FSR ziet dit als taak van de universiteit, maar de decaan is het hier om gegeven redenen niet mee eens.

De decaan kan het aankaarten bij zijn collega's. De FSR zou graag het gesprek hierover openbreken, mogelijk met de decaan, het CvB en Guinevere of Moataz.

195 Catering

De FSR is ondertussen betrokken bij het proces rondom het kiezen van een nieuwe cateraar. De FSR hoopt dat de decaan zich hard kan maken voor studentinitiatieven en verschillende eetovertuigingen.

200 De decaan reageert dat dit aangekaart is bij Tom Verhoek. Hij heeft laten weten geïnteresseerd te zijn in de ideeën.

Toegankelijkheid functiebeperking

205 Pasgeleden is een uitspraak gedaan over een medewerker met een functiebeperking die moeite had het gebouw in te komen. Er zijn aanpassingen gemaakt vanaf de ingang tot aan het kantoor van de betreffende medewerker. Waar de FSR voor vreest is dat de lastige toegankelijkheid van het gebouw toekomstige studenten met een functiebeperking afschrikt. De FSR zou graag zien dat hier rekening mee wordt gehouden bij de bouw van deel A.

210 De decaan reageert dat de universiteit de plicht heeft te zorgen dat het gebouw goed toegankelijk is. Voor de medewerker zijn aanpassingen gedaan. Volgens de ARBO moeten er al bepaalde aanpassingen aanwezig zijn.

De FSR geeft aan niet goed op de hoogte te zijn van de problemen waar mensen in een rolstoel tegenaan lopen, mogelijk kan er een inventarisatie plaatsvinden.

215 De decaan geeft het voorbeeld dat het voor mensen met MS op een heel andere manier beperkend kan zijn. Het gaat om maatwerk. Het is niet nodig om overal automatische deuren te maken. Het is beter te kijken naar waar een aanpassing gemaakt moet worden, dan dat het overal generiek op dezelfde manier gaat.

220 De FSR vraagt zich af hoe er gewaarborgd kan worden dat studenten met een functiebeperking niet afschrikt worden. Een voorbeeld zijn de zware collegedeuren. Een student met beperking krijgt deze soms in zijn eentje niet open. Aankomende studenten die nog niet zeker zijn van hun keuze voor de UvA nemen dit waarschijnlijk mee in de overweging.

De decaan geeft aan dat er regels zijn waar het gebouw aan moet voldoen, en daar wordt ook aan voldaan. Als het niet in orde is, dan moet er gezorgd worden dat dit wel goed komt. Dit is makkelijker aan te pakken per casus dan generiek.

225 De FSR vraagt bij wie de verantwoordelijkheid ligt. Bij wie moet een student zijn die her en der college heeft?

De decaan geeft aan dat studenten dit via de studentdecaan aan kunnen kaarten en dat dit terecht komt bij Tom Verhoek.

230 **6. Ongevraagd advies: Vakevaluaties**

Het evalueren van een vak is een middel om de kwaliteit van onderwijs te verhogen. Er wordt op de faculteit op verschillende manieren geëvalueerd.

Heldere communicatie en bekendheid

235 De FSR geeft aan dat studenten nu vaak niet op de hoogte zijn van wat er met hun vakevaluatie gebeurt. Bovendien kunnen zij soms niet alle feedback kwijt op het formulier. De FSR zou graag zien dat het e-mailadres van de OC in dat formulier wordt verwerkt. Dit heeft de FSR overlegd met de OC en zij gaf aan het een goed idee te vinden. Studenten kunnen met hun vragen dan makkelijk bij de OC terecht. Daarnaast geeft dit de OC meer bekendheid onder studenten.

240

Het decanaat geeft aan dat de onderwijsdirecteur verantwoordelijkheid voor die evaluatie draagt en dat daarom niet het e-mailadres van de OC op het formulier gezet kan worden. De evaluatie gaat eerst langs de onderwijsdirecteur. Bij UvA-Q is het de bedoeling dat de terugkoppeling van de evaluatie via Blackboard gaat. Binnen UvA-Q komt ook ruimte voor opmerkingen.

Focusgroepen en panelgesprekken

De focusgroepen en de panelgesprekken worden vaak door de OC's georganiseerd. De FSR merkt dat er veel verschillen zijn in kwaliteit. De FSR zou graag zien dat er meer best practices worden uitgewisseld. Mogelijk is het een optie iemand aan te stellen die daar zicht op heeft. Er zou meer verantwoordelijkheid bij de OWI's moeten liggen om die kwalitatieve evaluaties ook goed te doen.

Het decanaat reageert dat de OWI's hebben aangegeven ieder een eigen manier te hebben, maar het wordt bij elk OWI gedaan. Bij SW regelen de OC's het, bij de andere OWI's wordt het door de onderwijsdirecteuren gedaan. Bij alle domeinen wordt het op verschillende manieren teruggekoppeld aan de studenten. Bij SW komt het in de cursushandleiding, bij POWL komt het op Blackboard, bij Psychologie wordt er een e-mail gestuurd en bij CW verschijnt het in de semesterrapportage. Elk OWI heeft een eigen structuur en heeft die vastgelegd voor zichzelf.

De FSR geeft aan dat er soms maar weinig studenten op zo'n evaluatie afkomen. Bij CW is er meer budget. Ook al wordt er bij opleidingen verschillend geëvalueerd, kunnen de best practices nog wel uitgewisseld worden.

Het decanaat geeft aan dat iedereen wordt benaderd, maar dat het moeilijk is om mensen te trekken. Het probleem is ook desinteresse. De FSR kan bij het OWI-overleg inbrengen dat de OWI's met elkaar praten over de knelpunten en hoe dit te verbeteren wat betreft vakevaluaties.

Terugkoppeling

De FSR vindt het positief dat bij SW de evaluatie in de cursushandleiding wordt opgenomen. Dit wordt door de student als prettig ervaren. Het is voor de student duidelijk wat er vorig jaar uit is gekomen en waarom bepaalde keuzes binnen het vak zijn gemaakt. Op deze manier kan er op een positieve manier wat met de evaluaties gedaan worden. De FSR stelt voor dat alle opleidingen de terugkoppeling van de evaluatie opnemen in de cursushandleiding.

Het decanaat geeft aan dat UvA-Q zal werken met een terugkoppeling via Blackboard. De FSR reageert dat dit dan alleen gezien wordt door de studenten die het vak al gevolgd hebben. Op deze manier hebben studenten die het vak willen gaan volgen er niets aan. In de praktijk horen studenten van medestudenten wat een goed en leuk vak is en kunnen daarop hun keuze baseren. Daarom is een terugkoppeling in de cursushandleiding wenselijk.

Het decanaat geeft aan om het - als het niet als veel werk ervaren wordt - ook in de cursushandleidingen op te nemen. De evaluatie komt automatisch in Blackboard.

De FSR geeft aan te denken dat dit wel mee zal vallen. De evaluatie kan overgenomen worden van Blackboard. De FSR verzoekt dit nogmaals onder de aandacht te brengen van de OWI's.

285 7. Ongevraagd advies: Studiegroepen

De FSR zou graag zien dat de studiegroepen bij alle opleidingen worden gefaciliteerd.

Het decanaat geeft aan dat Klaas Visser in het komende OWI-overleg op 8 september een inleiding gaat geven over de studiegroepen. De andere OWI's lijken positief tegenover het

290 idee te staan. Als de studiegroepen in een vroeg stadium een gunstige werking hebben op het
succes van de studenten, dan is dit voor zowel de student als de OWI's van belang.
Het is waarschijnlijk niet mogelijk om het te realiseren na het eerste deeltentamen in verband
met het geplande eerstvolgende OWI-overleg. De FSR geeft aan dat Psychologie de
studiegroepen start na de uitkomsten van het eerste deeltentamen. Mogelijk kan er voor
aankomend collegejaar vanaf het tweede semester een start gemaakt worden, en kan het in de
295 jaren daarop al eerder aangeboden worden.

8. WVTTK

Terugblik op afgelopen jaar

300 De decaan is nu een half jaar decaan van de FMG. Het was een roerig half jaar. De decaan
complimenteert de FSR met de gedegenheid van de stukken die hij ontvangen heeft. Er is
altijd goed over de adviezen nagedacht, maar dat laat niet onverlet dat je het vanuit
verschillende verantwoordelijkheden niet altijd met elkaar eens hoeft te zijn. Als bestuurder
moet hij andere afwegingen maken. De aanpak van de OR en de FSR is tijdens de hectische
periode constructief geweest, dit heeft de decaan als prettig ervaren.
305 De FSR heeft de samenwerking ook als prettig ervaren. Hoewel dat de decaan een interim
functie bekleedt, is hij proactief aan de slag gegaan met de knelpunten binnen de faculteit. Dit
heeft de FSR erg gewaardeerd.

9. Rondvraag en sluiting

310 Geen rondvraag.

Actielijst

20150715-1: De FSR komt met een tekstvoorstel voor de wijziging rondom regel 125 uit de
OV notulen van 2 juni 2015.
315 20150715-2: De decaan koppelt de uitkomsten van de inventarisatie naar best practices en de
begeleidingsbudgetten voor docentprofessionalisering terug aan de FSR.
20150715-3: De decaan brengt het belang van terugkoppeling van vakevaluatie via de
cursushandleiding nogmaals onder de aandacht van de OWI's.
320 Pro Memoriam:
20121205-1: De decaan houdt de FSR op de hoogte over de ontwikkeling rond de
huisvesting.
20150121-2: De decaan neemt in overweging of wanneer er wel studiesuccesmaatregelen
toegevoegd worden aan de huidige maatregelen, dit dan met vroegtijdige betrokkenheid van
325 de FSR gaat.
20150318-3: De decaan houdt de FSR op de hoogte van de ontwikkelingen en geeft
duidelijkheid over de rol van de FSR bij het kiezen van een nieuwe decaan.