



Delft University of Technology

Werkdruk in het onderwijs

Onderdeelcommissie Faculteit Bouwkunde

Fremouw, M.A.; van Bennekom, H.A.; de Ruiter, P.; de Jong, D.M.; Hellendoorn, D.; Louw, E.

Publication date

2022

Document Version

Final published version

Citation (APA)

Fremouw, M. A., van Bennekom, H. A., de Ruiter, P., de Jong, D. M., Hellendoorn, D., & Louw, E. (2022). *Werkdruk in het onderwijs: Onderdeelcommissie Faculteit Bouwkunde*. Delft University of Technology, Faculteit Bouwkunde.

Important note

To cite this publication, please use the final published version (if applicable).
Please check the document version above.

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download, forward or distribute the text or part of it, without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license such as Creative Commons.

Takedown policy

Please contact us and provide details if you believe this document breaches copyrights.
We will remove access to the work immediately and investigate your claim.

*This work is downloaded from Delft University of Technology.
For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to a maximum of 10.*

WERKDRUK IN HET ONDERWIJS

Onderdeelcommissie Faculteit Bouwkunde



Maart 2022



Tekst: Michiel Fremouw, Henri van Bennekom

Interviews: Henri van Bennekom, Paul de Ruiter, Doesjka de Jong, Michiel Fremouw

Ondersteuning en reviews: Daniëlle Hellendoorn, Erik Louw en Paul de Ruiter

Foto omslag: Michiel Fremouw

Samenvatting (NL)

(for english, see page 4)

Dit rapport omvat de resultaten van een onderzoek naar werkdruk in het onderwijs op de Faculteit Bouwkunde van de Technische Universiteit Delft, uitgevoerd door de Onderdeelcommissie (OdC) naar aanleiding van signalen hierover. Aan alle docenten van de faculteit is een korte enquête verstuurd met de volgende vragen:

- 1) *Is het aantal beschikbare uren toereikend om jouw vak te geven?*
- 2) *Indien van toepassing: is het aantal beschikbare uren toereikend om het vak op te zetten, bij te houden, of te vernieuwen?*
- 3) *Wat is je mening of ervaring m.b.t. de beschikbare tijd voor communicatie en informeren van studenten (e-mail, BrightSpace etc), administratie, beoordelen, invoeren cijfers, aanvragen gastdocenten, etc. Welke zaken of handelingen zouden efficiënter kunnen of lijken overbodig?*

Hiernaast zijn er verschillende inloopsprekuren en enkele verdiepende interviews gehouden. In totaal hebben 47 docenten gereageerd, vaak met zeer uitgebreide antwoorden die niet alleen inzichten gaven, maar ook oplossingsrichtingen. Alle antwoorden zijn geanalyseerd en verwerkt in een aantal uit de antwoorden ontstane categorieën.

De meeste respondenten geven aan werkdruk en daardoor werkstress te ervaren. Dit geldt zeker tijdens het geven van vakken en toetsen (als *primaire* taken), maar meer nog ten gevolge van de organisatorische en administratieve *secundaire* taken die het geven van deze vakken ondersteunen.

Mogelijke oplossingsrichtingen bestaan uit:

- het verbeteren en gerichter maken van organisatorische communicatie in het algemeen, en vergaderen in het bijzonder
- het verminderen van de administratieve last (door stroomlijnen en ondersteuning te bieden)
- het aanpakken van de werkdruk door overlap van afronding van een vak en voorbereiden van het volgende vak
- het verbeteren van kennisoverdracht tussen docenten
- bij het bepalen van normuren structureel tijd te begroten voor secundaire zaken, en incidenteel (bijvoorbeeld elke vijf jaar) voor vakvernieuwing.
- Bij het uitwerken van oplossingen docenten van alle niveaus betrekken, zij zijn de experts

Hoewel de eerste geldstroom niet beheerd wordt door de faculteit zelf en meer een issue voor de nationale politiek is, vragen sommigen zich ook af of deze voldoende is voor de huidige aantallen studenten, gezien de bezuinigingen over de afgelopen decennia.

Omdat het probleem tenslotte zeer complex is en vele facetten heeft, verdient het sterk aanbeveling de verschillende categorieën in hoofdstuk 3 en vooral de conclusies en aanbevelingen te lezen. Zowel deze samenvatting als die laatste zijn daarom ook in het Engels vertaald.

Summary (EN)

This report contains the results of a study on work pressure in education at the Faculty of Architecture at Delft University of Technology, executed by the Works Council Faculty Subcommittee (OdC), as a result of signals from teachers on this. All teachers at the Faculty were sent a short questionnaire with the following three questions:

- 1) *Are the number of available hours sufficient for teaching your course?*
- 2) *If applicable, are the number of available hours sufficient to set up, maintain or renew your course?*
- 3) *What is your experience with / opinion on the time available for marking, information e-mails to students, administration, entering grades, etc. Are there things that could be more efficient or seem redundant?*

In support of this, several walk in consultations and a few in depth interviews were held. In total, 47 teachers responded, often with highly elaborate answers which did not only provide insight, but also solution areas. All answers were analysed and put into a number of categories derived from them.

Most respondents indicated experiencing work pressure and as a result work stress. This definitely applies to teaching courses and giving examinations (as *primary* tasks), but even more as a result of the organisational and administrative *secondary* tasks which support these.

Possible solution areas consist of:

- improving and focusing organisational communication in general, and meetings in particular
- reducing the administrative load (by streamlining and providing support)
- better addressing work pressure due to overlap of rounding up one course and preparing for the next one
- improving knowledge sharing between teachers
- when defining norm hours, structurally budgeting time for secondary tasks, and incidentally (for example every five years) for course renewal
- Involving teachers of all levels in developing solutions, they are the experts

Although direct government funding is not controlled by the Faculty itself and more of an issue for national politics, some raised the question if the funds provided are sufficient for the current number of students, considering cutbacks over the past decades.

Finally, because the issue is quite complex and has many facets, it is strongly recommended to both browse the various categories in chapter 3, and especially to read the conclusions and recommendations. For that reason, the latter has also been fully translated to English.

Contents

Samenvatting (NL)	3
Summary (EN)	4
1. Introductie	6
<i>Onderdeelcommissie Bouwkunde</i>	6
1.1. Werkdruk en werkstress	6
<i>Werkdruk</i>	6
<i>Werkstress</i>	7
2. Enquête	8
3. Resultaten	9
3.1. Antwoordcategorieën	9
3.2. Overzicht	9
4. Reacties: inzichten en suggesties docenten	10
4.1. Voorbereiding	10
4.2. Begeleiding	10
<i>Groepsgrootte</i>	10
<i>Zeer goede / slechte studenten</i>	11
4.3. Communicatie (met studenten)	11
4.4. Beoordeling	11
4.5. Vakvernieuwing / -onderhoud en –evaluatie	12
<i>Evaluatie & feedback</i>	12
<i>Kwaliteit vs. Binnen de uren passen</i>	13
4.6. Vakorganisatie en –coördinatie	13
4.7. Planning / jaarstructuur	14
4.8. Werkadministratie en –organisatie	14
<i>Vergaderingen</i>	15
4.9. COVID en online onderwijs	15
4.10. Gezondheid	16
4.11. Onderwijs vs andere taken	16
4.12. Onderwijs vs rust en vrije tijd	17
5. Wat mist nu?	18
<i>Docententraining</i>	19
<i>Vakvernieuwing</i>	19
<i>Overig</i>	19
5.1. Mogelijke vormen van ondersteuning	20
<i>Online platforms en services</i>	20
6. Conclusies en aanbevelingen (NL)	22
Conclusions and recommendations (EN)	24

1. Introductie

Voor u ligt de rapportage van de OdC BK inzake haar onderzoek naar werkdruk in het onderwijs op de faculteit Bouwkunde. De aanleiding voor dit onderzoek is het gegeven dat de OdC BK gedurende langere tijd diverse signalen (klachten, opmerkingen) ontving over werkdruk in het onderwijs en de daaruit volgende ervaringen van stress. De signalen waarop het onderzoek is gebaseerd bereikten de OdC BK voornamelijk in de periode rond het academisch jaar 20-21, maar blijven daar niet toe beperkt.

Onderdeelcommissie Bouwkunde

De OdC BK is de Onderdeelcommissie Bouwkunde, en vertegenwoordigt de belangen van het personeel van Bouwkunde namens de Ondernemingsraad (OR) van de TU Delft. Omdat de signalen over werkdruk talrijk en serieus te nemen zijn en omdat deze blijkbaar hardnekkig zijn (zie de Medewerkersmonitor Bouwkunde (2020) en onderzoek voor de FNV¹), is de OdC BK een onderzoek gestart om de aard en omvang van dit probleem te kunnen vaststellen. Daartoe is een enquête met open vragen uitgezet onder het onderwijzend personeel en zijn er spreekuren georganiseerd om dieper in te gaan op de gegeven enquête-antwoorden.

Voorafgaand aan het versturen van deze enquête heeft de OdC zich verdiept in de algemene problematiek van werkdruk en werkstress. Teneinde enigszins de context en kaders te verhelderen, hecht de OdC er waarde aan hiervan inzage en een kort overzicht te geven:

1.1. Werkdruk en werkstress

Om inzicht te krijgen in wat precies wordt verstaan onder werkdruk, werkstress, alsmede de context en achterliggende aspecten hiervan, heeft de OdC een aantal bronnen bestudeerd. Werkdruk en werkstress zijn niet hetzelfde. Werkdruk kan wel (werk)stress veroorzaken. Zie hier een aantal, door verschillende organisaties gehanteerde definities:

Werkdruk

FNV²

Te hoge werkdruk is vaak een kwestie van structureel te veel werk en te weinig tijd. En dus van haast-haast-haast. Structureel te hoge werkdruk leidt tot grotere vermoeidheid, en daarmee tot meer behoefte om uit te rusten (herstelbehoefte).³

Bovendien stellen FNV en VAWO dat 79% van het wetenschappelijk personeel van Nederlandse universiteiten hoge tot zeer hoge werkdruk ervaart.

TNO⁴

[Werkdruk betreft] Een situatie waarin een disbalans is ontstaan tussen de eisen van het werk wat betreft inhoud en context, en de mogelijkheid van de werknemer om het werk goed uit te voeren.

¹ Smeek, S. & E. Schellekens (2020) Medewerkersmonitor 2020 Bouwkunde. TU Delft / IVA Onderwijs en Totta Research (2019) Werkdruk Universiteiten.

² FNV en VAWO: Rapport werkdruk in universiteiten (jan 2017)

³ FNV: Sneltest Werkdruk (2018) - <https://sneltestwerkdruk.nl/ned/index.php>

⁴ TNO: Rapport werkdruk (19 dec 2012)

Medmon BK (Medewerkersmonitor Bouwkunde) ⁵

Werkdruk ontstaat als een medewerker het werk niet binnen de gestelde tijd kan afkrijgen of niet meer aan gestelde eisen kan voldoen.

Werkstress

TNO & TU Delft ⁶

Met werkstress worden stress-gerelateerde klachten bedoeld die veroorzaakt worden door het werk. Spanningsklachten, slaapproblemen, concentratieproblemen of hoofdpijn zijn voorbeelden van dit soort klachten. Als deze klachten langer aanhouden, kan dat leiden tot uitval als gevolg van een burn-out. Een belangrijke oorzaak van werkstress is werkdruk. Werkdruk ontstaat als er een ongunstige balans is tussen taakeisen (veel werk, moeilijk werk, etc.) en regelmogelijkheden (de mate waarin iemand invloed heeft op de uitvoering van het werk). (...) Net als werkdruk kunnen ook agressie en geweld en pesten en discriminatie werkstress veroorzaken.

Zilveren Kruis ⁷

Stress is de nummer 1 veroorzaker van verzuim in Nederland. Wie te vaak of langdurig last heeft van werkdruk of werkstress, loopt het risico op allerlei psychische en fysieke klachten.”

Medmon BK (Medewerkersmonitor Bouwkunde) ⁸

Het ‘Plan van Aanpak Medmon’ voor de faculteit Bouwkunde is op 27-10-20 vastgesteld, met instemming van de OdC op 11-02-2021. Belangrijkste aandachtspunten die hierin worden genoemd (p1) zijn:

Ten opzichte van de andere faculteiten, QuTech en UD scoort BK het laagst of relatief laag voor wat betreft sfeer, leidinggevende, balans werk/privé, loopbaanmogelijkheden, bestuursklimaat en het rapportcijfer voor de TU Delft als werkgever. Daarnaast kent BK het grootste verschil tussen feitelijke en wenselijke werkdruk. Ook komen roddelen, pesten, verbale agressie/intimidatie en wetenschappelijk wangedrag vaker voor. Opvallend is dat de medewerkers van BK relatief hoog scoren op de waarschijnlijkheid dat zij over drie jaar nog bij de TU Delft werken.

Met name het WP ervaart regelmatig werkdruk die bovendien ten opzichte van 2017 licht is toegenomen. Daarnaast is het verschil tussen feitelijke en wenselijke werkdruk van het WP gestegen. Bij het WP wordt de werkdruk het meest veroorzaakt door hoge eisen, waarbij onderwistaken, aanvraagdruk en onverwachte bijkomende taken de belangrijkste drie zijn. Daarnaast is de werkstress (het gevolg van een te hoge werkdruk) van het WP toegenomen ten opzichte van 2017.

⁵ Smeek, S. & E. Schellekens (2020) Medewerkersmonitor 2020 Bouwkunde. TU Delft / IVA Onderwijs en Totta Research (2019) Werkdruk Universiteiten.

⁶ Wiezer, N.M. & Sonneveld, M.H. (2016) Werkdruk en werkstress. In: Tijdschrift voor Human Factors - jaargang 41 - nr. 1 - april 2016

⁷ Zilveren Kruis: <https://www.zilverenkruis.nl/zakelijk/totaalplaatje/mentaal-sterker/aan-het-werk-met-stress>

⁸ Plan van Aanpak MedMon BK 2020, Versie 25-11-2020

2. Enquête

Uit de berichten die ons bereikten over werkdruk in het onderwijs bleek dat veruit de meeste gerelateerd waren aan de beschikbare tijd voor het organiseren en/of geven van onderwijs. Daarom hebben we besloten om ons in het onderzoek (enquête) te richten op het aantal beschikbare uren in relatie tot de onderwijstaken.

De OdC heeft eind juni 2021 een e-mail laten rondsturen vanuit de afdelingssecretariaten met daarin drie eenvoudige enquêtevragen. Deze enquête is ook op de intra-site van de OdC geplaatst. Omdat een aantal collega's vanwege de afronding van het academisch jaar deze e-mail over het hoofd hadden gezien of er toen geen tijd voor had, is medio september dezelfde enquêtevraag nogmaals verstuurd.

De enquête is eenvoudig en beperkt gehouden zodat er zo min mogelijk barrières zouden zijn voor het geven van een reactie. De volgende vragen werden gesteld (zowel in het Nederlands als in het Engels):

- 4) *Is het aantal beschikbare uren toereikend om jouw vak te geven?*
- 5) *Indien van toepassing: is het aantal beschikbare uren toereikend om het vak op te zetten, bij te houden, of te vernieuwen?*
- 6) *Wat is je mening of ervaring m.b.t. de beschikbare tijd voor communicatie en informeren van studenten (e-mail, BrightSpace etc), administratie, beoordelen, invoeren cijfers, aanvragen gastdocenten, etc. Welke zaken of handelingen zouden efficiënter kunnen of lijken overbodig?*

Op deze enquête zijn uiteindelijk 47 reacties gekomen, behoorlijk gelijk verdeeld over de verschillende afdelingen. De OdC is hiermee zeer content. De respondenten zijn allen per e-mail bedankt voor hun reactie. Daarin is hen tevens gevraagd of er behoefte was om tijdens een open 'spreekuur' en enkele interviews dieper op de antwoorden en achterliggende zaken in te gaan. Hier hebben 6 collega's tijd voor gevonden en genomen. Een uitwerking van hun verdiepende gesprekken is meegenomen in onderstaande reacties.

3. Resultaten

Op de enquête zijn ruim 10.000 woorden aan reacties binnengekomen, naast de verdiepende interviews en gesprekken. Deze zijn eerst bijeengebracht en geanalyseerd in een spreadsheet, en daarna uitgesplitst in categorieën. Deze komen voort uit de antwoorden zelf. Dit vergemakkelijkt het identificeren van gedeelde onderliggende problemen en het benoemen van oplossingsrichtingen. Verhelderende quotes zijn geanonimiseerd maar zoveel mogelijk rechtstreeks overgenomen.

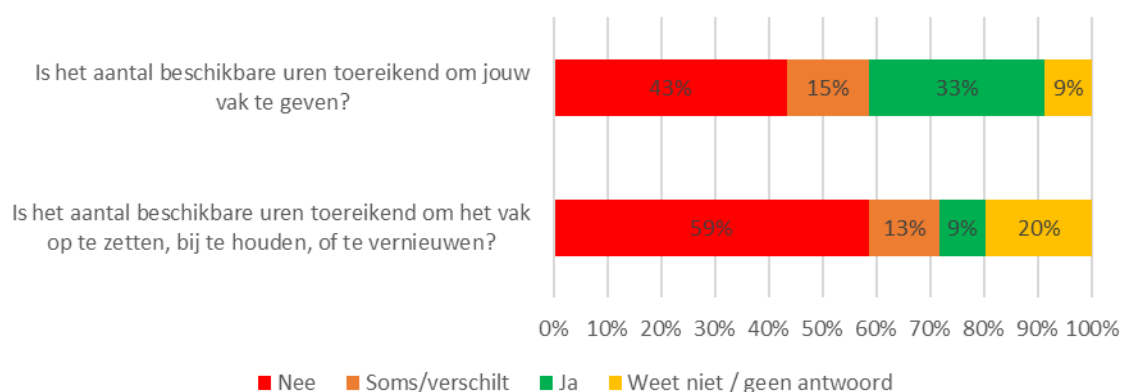
3.1. Antwoordcategorieën

Zoals in het vorige hoofdstuk gemeld werden in de enquête drie open vragen gesteld, om de drempel zo laag mogelijk te houden. Dit betekende wel dat het analyseproces complex en tijdrovend was. Antwoorden adresseerden bijvoorbeeld vaak meerdere categorieën.

Door veel van de respondenten werden zeer gedetailleerde antwoorden gegeven, vaak over specifieke zaken die (extra) tijd vragen. Aangezien deze daarmee de beschikbare tijd voor het primaire proces, onderwijs, verminderen en daarmee de werkdruk verhogen, hebben we er voor gekozen om deze mee te nemen.

3.2. Overzicht

Van de eerste twee vragen zijn de antwoorden in vier categorieën ondergebracht: “ja”, “soms/verschilt”, “nee” en “weet niet / geen antwoord”. Figuur 1 laat hiervan de verdeling zien.



Figuur 1: verdeling van antwoorden voor vraag 1 en vraag 2.

Voor het geven van vakken geeft slechts een derde aan dat dit binnen de uren past.

Het grotere percentage ‘weet niet / geen antwoord’ op de tweede vraag komt voort uit dat sommige respondenten geen coördinatietaak hadden. Wel valt op dat van de overige docenten een ruime meerderheid meldt dat ze hiervoor niet voldoende tijd hebben, en dat zelfs verhoudingsgewijs een kleine minderheid vindt dat dit binnen de beschikbare uren past.

De antwoorden op de eerste vraag verhouden zich ruwweg tot de categorieën ‘Voorbereiding’ (§4.1) en ‘Begeleiding’ (§4.2) en ‘Beoordeling’ (§4.4), die op de tweede omvatten de categorieën ‘Vakvernieuwing / -onderhoud en -evaluatie’ (§4.5) en ‘Vakorganisatie en -coördinatie’ (§4.6). De categorieën ‘Communicatie (met studenten)’ (§4.3) en ‘COVID en online onderwijs’ (§4.9) hebben binding met beide vragen. De overige categorieën zijn niet specifiek aan een vraag te binden, maar relevant om relaties aan te geven met andere factoren.

4. Reacties: inzichten en suggesties docenten

In deze sectie wordt een overzicht gegeven van de ontvangen reacties. Deze omvatten niet alleen probleemgebieden, maar ook oplossingsrichtingen die de docenten zelf aandragen.

4.1. Voorbereiding

De voorbereiding die vooraf gaat aan de start van een vak kost volgens vrijwel alle respondenten meer tijd dan begroot.

“Ik heb het een keer uitgerekend en het kwam er op neer dat ik 2-3x zo veel uren nodig had dan er voor stonden. Het verschilt per vak maar over het algemeen wordt er te weinig tijd gerekend voor het voorbereiden en administreren van het vak.”

Dit geldt zowel voor beginnende als ervaren docenten. Veel hiervan lijkt dan ook buiten werktijd te gebeuren, en neemt dus beslag op privé/rusttijd. Voorbeelden zijn het bijhouden van de vakliteratuur, en zelfs het simpelweg tijd hebben om door de vakcoördinator voorgeschreven literatuur door te lezen:

“Daarnaast is het voor sommige vakken nodig dat je enigszins op de hoogte bent van de literatuur die wordt gebruikt en vind ik het vanzelfsprekend dat je bij de grondslagen vakken als docent op de hoogte bent van de te lezen literatuur. Daar werden ook geen extra uren voor gereserveerd.”

Ook als een digitaal platform geïntroduceerd of gewijzigd wordt (bijvoorbeeld Brightspace) heeft dit een aanzienlijke impact (zie ook sectie 5.1). Dit gebeurt minder frequent, maar zorgt wel voor een toename van de voorbereidingstijd.

4.2. Begeleiding

De beschikbare tijd voor de begeleiding zelf wordt door iets minder dan de helft van de respondenten als voldoende ervaren, door anderen echter juist niet. Dit kan ook per vak verschillen en hangt bijvoorbeeld deels van de voorbereiding door de coördinator af.

Groepsgrootte

Het aantal studenten per groep wordt als te hoog ervaren, of omgekeerd, het aantal docenten per groep te laag. Dit heeft volgens de respondenten gevolgen voor werkdruk en stress (zowel voor studenten als docenten). Grote groepen maken het lastig om op individuele behoeften (zoals bij minder goede studenten) in te spelen.

“last year we were with two teachers and 15 students, this year we were with three teachers and 12 students (amount of students dropped due to COVID-related illnesses). Last year the amount of time (twice per week half a day) was insufficient, most half days became 6 hour tutorials instead of 4 hour tutorials. Both teachers were overworked at the end of the process.”

Zeer goede / slechte studenten

Studenten die meer begeleiding nodig hebben kosten meer tijd dan volgens de urennormen beschikbaar zijn. Een enkeling noemt ook het investeren in zeer goede studenten. De benodigde begeleiding vindt vaak wel plaats, maar dan in de eigen tijd van de docent. Als de werkdruk erg hoog ligt kan een ander ongewenst effect voorkomen:

“Een pervers neveneffect kan ook zijn dat docenten te gemakkelijk een genade zesje geven bij opdrachten en scripties omdat bijna altijd een herkansing de docent extra (privé)tijd kost. Dit komt uiteraard niet ten goede aan de kwaliteit van de TU en het diploma, maar is vanuit de werkdruk wel begrijpelijk.”

4.3. Communicatie (met studenten)

Communicatie buiten de contacturen kost veel tijd. Vooral het beantwoorden van e-mails wordt veel genoemd. Hoewel genoemd wordt dat COVID dit heeft verergerd, is hier zeker een basisbelasting die volgens de respondenten niet uit de normuren besteed kan worden.

“In general the contact with students has been far more elaborate due to online sessions with students. Questions that normally would be answered during the studio sessions now need elaborate e-mail conversations.”

Dit geldt volgens sommige respondenten in het bijzonder voor het eerste jaar van de BSc en MSc. In beide gevallen betreft het een nieuwe instroom van studenten die studeren aan de TUD nog niet goed kennen. Voor deze vakken zou volgens hen wat extra tijd voor communicatie begroot moeten worden.

Een suggestie die een aantal keer is teruggekomen, is het inzetten van inloopsprekuren en responsiecolleges:

“introduce regular consultation / walk-in hours for students of a particular course and be clear to them that e-mails on the course won't be answered, unless it is a very urgent matter.”

Het betreffende vak en de stof moeten hiervoor echter wel geschikt zijn.

4.4. Beoordeling

Voor de beoordeling van studentenwerk wordt de beschikbare tijd door een ruime meerderheid als onvoldoende ervaren. Het maken van goede tentamens heeft tijd nodig net als het beoordelen van papers en individuele formatieve feedback. Hier wordt door sommigen extra aandacht gevraagd voor de eerstejaars BSc en MSc.

Een simpele, heldere beoordelingsprocedure (criteria, wegingsfactoren) is niet voor elk vak beschikbaar:

“In het algemeen, als er een goede duidelijke structuur van het vak is en de beoordelingsprocedure is helder (met steun van een model/matrix/etc), dan is het simpel en snel te doen. Brightspace is in die zin soms eerder een last dan een lust, maar tegelijk werkt het wel en kun je als docent vrij eenvoudig je cijfer kwijt en als coördinator de cijferlijst ophalen en naar Osiris pompen.”

“Ook het duidelijk beschrijven van hoe je dient te beoordelen (tussentijds) helpt om het efficiënter te maken.”

Het invoeren van cijfers (zie ook paragraaf 5.1) kost volgens veel respondenten meer tijd dan begroot. Een oplossing zou kunnen zijn om ondersteuning te bieden bij het invoeren van de cijfers. Bijvoorbeeld via het secretariaat of een onderwijsondersteuner, of zeer beknopte, duidelijke instructie zoals de ICT-handleidingen.

“Er moet meer tijd worden gerekend voor de administratie. Het helpt wel als de beoordelingsformulieren goed in elkaar zitten en je ze direct kunt versturen aan de studenten. Dit verschilt per vak.”

4.5. Vakvernieuwing / -onderhoud en –evaluatie

Deze categorie betreft evaluatie van gelopen vakken, (klein) onderhoud tussen semesters en (grootschaliger) vakvernieuwing om het vak relevant en interessant te houden. Deze worden zeer vaak genoemd als werkzaamheden die buiten de beschikbare uren om gedaan moeten worden.

“De faculteit vraagt studenten regelmatig, wat zij van specifieke vakken vinden. Als er kritiek is, dan moeten wij de tijd nemen en krijgen om hier mogelijk met aanpassingen aan het vak op te reageren. Elke vakcoördinator moet hier tijd voor hebben en dit is niet iets voor de late avonduren. Als er eens in de zoveel jaren een vak ingrijpend aangepast wordt, dan moet hier ook genoeg tijd voor staan. Vakvernieuwing is een project, geen bijzaak. Uit mijn ervaring vertaalt zich hierbij extra tijd voor de coördinator direct in minder tijd die de andere docenten nodig hebben voor de begeleiding van het vak.”

“If you have the ambition to write a brief in such a way that it meets the standards of an academic institution, is in line with the topicality of the subject and fits well into the framework of the semester, you will need at least 2-4 times the time for preparation.”

Deze activiteit betreft niet alleen het vormgeven van het vak zelf (syllabus, overig leesmateriaal, thema's definiëren en dit op een inspirerende manier doen), maar ook het up to date blijven met huidige issues / debatten, literatuur en ontwikkelingen in het vakgebied. Deze zaken hebben direct invloed op vakkwaliteit en -relevantie.

“Educational quality depends on updating course materials, keeping in tune with contemporary issues/debates, and offering students an engaging environment to grow and flourish. This takes care, dedication, and time.”

Veel respondenten maken onderscheid tussen klein onderhoud (wat vaak min of meer lukt) en grootschaliger aanpassingen om het vak te vernieuwen (wat meer tijd kost dan beschikbaar is).

“To discuss scope and ambitions of the courses, from the content, not only from the available time. To involve the professors in this discussion, at the coordination meetings.”

Evaluatie & feedback

Evaluatiesessies met de docentengroep na afloop van een vak kunnen waardevolle feedback opleveren waarmee het vak verbeterd kan worden. Deze blijken in sommige gevallen door uiteenlopende en vaak volle roosters en agenda's van docenten moeilijk te plannen en komen

daardoor soms in de avonduren terecht en in andere gevallen worden ze door tijdsgebrek niet meer gehouden.

“This is a real challenge time wise, given how many e-mails we receive every day and how many tasks we have daily. Two ideas for this, maybe obvious, maybe a little controversial: (1) less meetings for coordination of courses (this means more top-down coordination, but that is needed maybe (alternative would be comments and feedback from the different teachers involved in a given large course electronically in written and meet less often, or deliberately limit course coordination meetings to 30 minutes, with a strict agenda).”

Het is dus belangrijk om te voorzien in tijd voor docentenevaluatie na afloop van een vak. Dit helpt vakken efficiënter te onderhouden, verbeteren en vernieuwen, en vermindert werkstress als dingen die minder goed werken op tijd worden gesignaleerd en aangepakt.

Kwaliteit vs. Binnen de uren passen

De afweging die docenten vaak moeten maken tussen kwantiteit (uren) en kwaliteit wordt veel genoemd: ofwel binnen de normuren passen en een middelmatig vak afleveren, of een goed vak maken en geven en meer tijd besteden dan er volgens de normuren voor staat:

“Er is een verschil tussen studenten helpen het leerdoel te behalen (daar staat m.i. de gegeven tijd voor) en studenten helpen zich meer (academisch) te ontwikkelen (daar is eigenlijk geen tijd voor gealloceerd). Die twee vallen soms deels samen, maar meestal gaat het tweede af van andere tijd.”

Deze tijd kan soms aanzienlijk zijn:

“Een vuistregel van een dag voorbereiding voor een college is vaak gehoord.”

Op de vraag hoe je dit het beste zou kunnen meten reageerde een respondent met:

“studentencarières volgen, wie slaagt uiteindelijk en wie haakt af?”

Hoewel het meten van de effectiviteit van onderwijsvormen door het slagen danwel afhaken van de studentenpopulatie natuurlijk lastig is, geeft deze respons wel goed de context van deze categorie aan. Tot slot:

“Zelf heb ik een allergie voor het woord efficiëntie. Dit omdat het in management gebruik vertaald wordt in: ‘iets in een zo kort mogelijke tijd doen, waarbij reflectie en nadenk tijd als inefficiënt gezien worden.’ Het wordt ingezet als zoeken naar het juiste trucje waarbij sneller nog meer studenten van de lopende band af kunnen rollen.”

4.6. Vakorganisatie en –coördinatie

Het informeren en instrueren van docenten valt onder de werkzaamheden van vakcoördinatoren. De tijd die hiervoor benodigd is, lijkt vaak niet ingecalculeerd en vormt dus een extra belasting. Ondanks dat deze activiteit wel degelijk noodzakelijk is en op de docenten zelf een positieve invloed heeft qua werkbelasting. Dit heeft ook raakvlakken met de leercurve voor nieuwe docenten (zie ook sectie Docententraining in hst. 5).

“Als de vakcoördinatie de zaken op Brightspace goed structureert en docenten daarover informeert, werkt dat voor alle docenten in het vak zeer efficiënt. Voorbeeld is het

aanmaken van groep- en subgroeplockers op Brightspace voor het delen van feedback/ documenten met en tussen studenten en hen te informeren via e-mail.”

Sommige docenten noemen regel- en administratiezucht als belastend.

“...causes most of the time wasted due to unreasonable requests (e.g. asking for information without a reason), lack of consultation (e.g. rescheduling Ps at the faculty when some/all don't want it to be there), a lack of flexibility (e.g. denying requests for no reason).”

Anderen daarentegen noemen ‘open’ georganiseerde vakken juist als extra tijd kostend, dit omdat de begeleidend docent daarin veel meer zelf zal moeten uitzoeken en opzetten. Hierin zal voor sommige vakken dus een betere balans moeten worden gevonden.

Ook werd voorgesteld om kennisclusters (bijvoorbeeld vakgroepen) meer in de coördinatie van het bijbehorende onderwijs te betrekken. Hierdoor is er minder overlap tussen verschillende vakken en over de semesters heen, waardoor de werklast ook omlaag gaat.

“Het zou beter zijn om grotere groepen maar minder programma's te hebben, waarin je samen kunt werken.”

4.7. Planning / jaarstructuur

Verreweg het grootste pijnpunt, dat wat de planning en jaarstructuur betreft wordt genoemd, is dat de afronding van het voorgaande kwartaal naadloos overloopt in de voorbereiding van het volgende kwartaal. Dit zorgt dus zowel voor een piek in de werkbelasting, als langere nakijktijden naar de studenten toe.

“de beoordeling / feedback overlapt bij sommige vakken met de beginperiode van andere vakken (voorbereiding). Met name hier is er sprake van hoge werkdruk als begeleider: het voorbereiden op / geven van een nieuwe reeks begeleidingen, en tegelijkertijd het beoordelen van portfolios (soms sneller verwacht dan de gegeven periode van 10 werkdagen voor beoordeling...).”

“With marking the hours most of the time are allocated but not scheduled in our agendas, due to the overlap of ending one quarter while already busy starting up the next.”

“Dit hoge tempo is nodig omdat de afrondingen van het ene kwartaal naadloos overgaat in de voorbereidingen en de start van het volgende kwartaal. Dit zijn de momenten dat docenten omkomen in het werk en overwerk ontstaat.”

4.8. Werkadministratie en –organisatie

Deze categorie roept veel reacties op en kost volgens de respondenten veel meer tijd dan begroot.

“Administration, answering (mail) and mailing information to students always costs quite some time. I wouldnt know how to make this more efficient. These hours should be included in the hour norms.”

Urenregistratie (en ook vakplanning) lijkt zowel via TIM als interne excel-sheets te gebeuren, en is zoals te verwachten valt in het algemeen een minder populaire aangelegenheid.

“TIM, seems totally useless for a teacher. If you only have obligations in teaching and organizing education, there is no use in filling in every month TIM.”

Voor parttime docenten, dit zijn overigens niet noodzakelijk praktijkdocenten, geldt bovendien dat zij ook alle neventaken moeten doen die van voltijdsdocenten wordt verwacht. Bij een kleiner contract legt dit dan een groter relatief tijdsbeslag op de beschikbare uren.

“An important reason for the increase of work in that aspect is the fact that the chairs have become smaller, decreasing the efficiency of the teaching management. Also: part timers have to do all the general stuff 100%.”

Ook de R&O-cyclus wordt een enkele keer genoemd als veel tijd en moeite kostend voor het beoogde effect (zijnde “resultaat en ontwikkeling”). Hoewel dit niet rechtstreeks werkdruk oplevert (maar mogelijk wel bijdraagt aan werkstress), is enkele keren genoemd dat het niet bij iedereen duidelijk is wat de groeimogelijkheden zijn binnen het faculteitsonderwijs. Bovendien wordt er soms een aanzienlijk verschil gevoeld tussen de (beperkte) benoemde werkzaamheden in het UFO-profiel en het werk dat daadwerkelijk verzet wordt.

Vergaderingen

Er zijn ook verschillende klachten over de frequentie en doelgerichtheid van vergaderingen (leerstoel, sectie, afdeling, faculteit, onderwijscoördinatie etc). Ze nemen ook vaak plaats tijdens de lunch, wat door het onderwijsrooster natuurlijk het meest kansrijke moment is om iedereen bij elkaar te krijgen. Zeker bij lange dagen wordt het wegnemen van een (mentale) pauze echter niet als bevorderlijk ervaren voor het werkdruk niveau.

“One things that could be improved are better skills for attending a meeting (see the book: “Bart Groenewoud e.a., Vergader jezelf gelukkig, 2020”).”

4.9. COVID en online onderwijs

Het thuiswerken ten gevolge van COVID lijkt zowel positieve als negatieve effecten te hebben. Doordat Zoomsessies precies (kunnen) eindigen op het aangegeven tijdstip blijven deze precies binnen de tijd.

“Zoomonderwijs heeft veel nadelen, maar ook enkele voordelen: de planning is vaak veel strakker.”

Voor sommige docenten leverde dit bovendien tijdswinst op omdat zij al gewend waren aan het gebruiken van een digitale omgeving (of bijvoorbeeld betrokken bij het maken van MOOCs) en digitale materialen beschikbaar hadden. Voor anderen zat hier een leercurve aan vast en verhoogde het verplichte onderwijs dus juist de werkdruk.

Reistijd, vooral woon-werk, maar ook tussen leslocaties, verdwijnt. Hoewel woon-werkverkeer strikt genomen privé-tijd is en de woonplaats keuze van de docent, neemt het toevoegen van bijvoorbeeld een uur voor en na werktijd, zeker tijdens het spitsuur, rusttijd weg.

Sommige docenten hebben de vrijgespeelde tijd ook gebruikt om bijvoorbeeld online materialen te ontwikkelen.

“We improved the structure and information on Bright Space, made it more clear for students, and lay out the same every week.”

Anderen suggereren dat dit ruimte biedt voor ander, vernieuwend fysiek groepsonderwijs:

“Te overwegen is om een deel van de begeleiding (strak) online te houden en de faculteitslessen juist vrijer te maken, met veel ruimte voor groepsdiscussies en experimenten.”

Het kunnen hergebruiken van opgenomen lezingen en materialen van het voorgaande COVID-jaar heeft ook een positief effect gehad, ook al kostte het maken hiervan in het eerste jaar vaak juist meer tijd.

Online lesmateriaal helpt bovendien de contacturen te focussen op individuele vragen, omdat de algemene lesstof door de studenten zelf kan worden doorlopen.

“With-in Corona we saw some new (renewed) method occurring as instruction movies. This helps a lot I think to optimize individual contact with the student: you present the ‘general’ digitally and keep the contact hours for the ‘individual’ guidance.”

Wellicht kunnen lessen, en sessies die online kunnen, gegroepeerd worden op bepaalde dagdelen of dagen. Dit neemt reistijd weg (en heeft, hoewel niet werkdrukgerelateerd, bovendien een positieve invloed op de CO2-uitstoot van woon-werkverkeer).

Er zijn zeker ook negatieve effecten van online onderwijs op de werkdruk. Communicatie met individuele studenten, zeker e-mail, kost veel meer tijd (zie ook paragraaf 4.3), soms zelfs tot driemaal zoveel als voor COVID.

Tot slot: omdat even fysiek binnenlopen bij bijvoorbeeld de studieadviseur of de onderwijsadministratie niet mogelijk was, voelden sommige docenten extra druk omdat ze het eerste aanspreekpunt vormden en signalen van burn-out en depressie in hun studenten zagen.

4.10. Gezondheid

Enkele respondenten noemen uitval van collega's of henzelf door een burn-out, veroorzaakt door de hoge werkdruk. Zelfs als hoge werkdruk niet direct leidt tot uitval ondervindt men nog steeds negatieve effecten, ook tijdens het geven van onderwijs.

“In onze groep zijn twee collega's vanwege stress uitgevallen afgelopen semester, een is gelukkig weer terug, en een volgt een terugkeertraject nu. Het is dus wat mij betreft een zeer reëel en urgent probleem t.a.v. zorg voor eigen staf, het geven van goed onderwijs, naast onze andere taken.”

Coaching aangeboden door de universiteit wordt ook genoemd. Hoewel de aanwezigheid van deze mogelijkheid in zichzelf positief is, is voorkomen natuurlijk beter dan genezen.

4.11. Onderwijs vs andere taken

Omdat het aantal werkuren in de week een plafond heeft, kan het compenseren van onvoldoende tijd in de onderwijsstaak invloed hebben op andere taken, zoals onderzoek of een eerste/tweede baan. Dit heeft een enkeling (in ieder geval onder de respondenten) zelfs doen besluiten zijn/haar docentenbaan op te zeggen:

“Mijn conclusie was dat je een hele goede baan moet hebben (financieel) met veel vrijheid qua uren zodat je het lesgeven als extraatje er bij kunt doen. Ik zeg dit met pijn in mijn hart omdat ik het lesgeven zelf ontzettend leuk vond en ik ook twee cursussen ontwerp didactiek heb gevolgd. Maar ik vind het onacceptabel hoe de faculteit bouwkunde wat dit betreft niet goed omgaat met zijn werknemers en niet de verantwoordelijkheid neemt om dit op korte termijn op te lossen (hoe lang speelt dit al...?).

Naast het balanceren van de beschikbare tijd tussen onderwijs en andere taken, wordt ook de dominantie van het onderwijs op bijvoorbeeld het roosteren van ruimtes als pijnpunt genoemd. Hoewel dit niet direct de werkdruk in het onderwijs zelf verhoogt, heeft dit wel effect op collega's die zowel onderwijs als onderzoek doen, en daarmee wel het stressgevoel verergert bij wijze van communicerende vaten.

“Onderzoek, valorisatie, funding, en de eigen groeps- afdelingsvergaderingen / overleggen moeten altijd ingepast worden in het dominante schema van het onderwijs.”

Tot slot:

“It is very appreciated that you are asking these questions. I just believe not all the tasks are related to the teaching hours. Most of the staff have also other administrative/ research duties along the teaching hours. So perhaps now that you are doing this investigation it is proper to expand your scope. Many of the tasks we is not even considered as part of our working hours or job description. Often teaching or preparing course requires a certain amount of research behind it which right now summarized in coordination hours, however, it is more than just coordination.”

4.12. Onderwijs vs rust en vrije tijd

Het overlopen van onderwijstaken in de vrije tijd wordt ook genoemd. Dit betreft zowel lunchpauzes als avonden, weekenden en vakantieperiodes.

“Het beperkte uren voor lesgeven heeft ook betrekking tot de voorbereiding ervan, vaak vanwege tijdgebrek is het aller overgrote deel hiervan buiten werktijden.”

Het zelf kunnen inplannen van vakanties (bijvoorbeeld reizen) wordt hierdoor door sommigen als moeilijk ervaren, omdat er vaak voorbereiding nodig is voor de erop volgende periode. Vrije tijd is echter zeer belangrijk om weer 'op te kunnen laden', wat de resulterende stress weer zou verminderen.

Omdat het onderwijs ondertussen doorgaat heeft het soms wel het perverse effect van het 'stuwmeer', omdat voorbereiding, beoordelingen, e-mails en dergelijke op hoog tempo blijven binnenkomen.

Tijdens de interviews werd verschillende keren genoemd hoe werkzaamheden voor het afronden van een vak en het opstarten van een nieuw vak overlappen gedurende een vrij korte periode, en daarmee ook werkdruk opleveren.

5. Wat mist nu?

Bij alle drie de vragen kwamen zaken naar boven die volgens de docenten misten of onduidelijk waren. Gebrek aan inzicht in de meest recente normuren komt zeer veel ter sprake, vooral dat het veel docenten niet echt duidelijk is wat er voor een vak of onderdeel staat.

“Om dat te kunnen aangeven moet ik allereerst weten hoeveel uren beschikbaar staan om het vak te geven in een bepaalde rol en die informatie heb ik niet. Deze heb ik bij geen enkel vak ooit gekregen. Ik weet dat er gewerkt wordt met zgn. ‘Theo van Drunen’ budgetten/uren maar ook die ken ik niet per vak.”

Het is overigens niet zo dat hiermee onterecht over die normuren geklaagd wordt: velen merken simpelweg dat ze meer tijd aan hun onderwijstaken moeten besteden dan hun aanstelling (die immers gekoppeld is aan vakken en daarmee de normuren) toelaat, terwijl ze de kwaliteit proberen te waarborgen (bij gestaag toenemende studentenaantallen of afnemende docenten-FTEs).

Hoewel deze normuren opgezet zijn als verdeelmiddel voor de eerste geldstroom, lijken ze wel degelijk gebruikt te worden om individuele vakken en docenten mee te sturen.

Het verdient daarom aanbeveling om zowel het doel als de toepassing van verdeelmodellen helder publiek te maken. Onbekendheid lijkt onzekerheid te voeden, en dat verhoogt weer het stressgevoel. Het helpt als er duidelijkheid is over wat reële urenbestedingen zijn aan onderhoud, ontwikkeling en vernieuwing van vakken:

“Are there any guidelines on how many hours of development and/or maintenance a course in different stages of development should have?”

Het is zeer belangrijk dat er beter inzicht komt in hoe tijd daadwerkelijk besteed wordt. Dit in ieder geval op vakniveau, maar liefst op taakniveau, bijvoorbeeld door een klein aantal docenten te vragen eenmalig een uredagboek bij te houden, en bijvoorbeeld door een onafhankelijke instantie, om de representativiteit te waarborgen. Hoewel dit de eerste geldstroom niet direct zal beïnvloeden, helpt het zeker om de spreekwoordelijke pijnpunten kwantitatief zichtbaar te maken, en daarmee nog gerichtere oplossingen toe te passen.

“Ik kan dus niet begrijpen dat we niet meten waar onze voornaamste resource – onze arbeidstijd – aan besteed wordt.”

Het is zeker niet de bedoeling dat er structureel gedetailleerd tijdschrijven gevraagd gaat worden in het onderwijs. Dit zou de administratieve last en daarmee de werkdruk weer verhogen (zie ook paragraaf 4.11):

“Daarna kwam het initiatief van hogerop binnen de universiteit, toen ons gevraagd werd om in TIM tijd te schrijven per vakcode. Op zich een goed initiatief. Het werd veel te gedetailleerd uitgewerkt, en het management had geen verstand om ermee om te gaan tijdens de R&O. Het werd één grote ellende, en na drietal jaren afgezwakt tot wat het nu is.”

Wel kan dit een incidentele peiling kunnen vormen waarmee gericht en beter bijgestuurd kan worden.

Docententraining

Docenten zouden ook meer van elkaar moeten kunnen leren. Bijvoorbeeld door tips om hoe iets efficiënter te doen en succesverhalen meer met elkaar te delen.

“ik geloof heel erg dat didactische training, dat af en toe herhalen, of bij collega's gluren, essentieel is om niet vast te roesten. Maar ook om te zien, te delen hoe dingen soms efficiënter kunnen.”

Dit geldt zeker voor nieuwe docenten:

“After teaching for 7 years, I can finally say that I almost manage to do my work within the hours allocated to me. That has been a challenge. Grading papers (not applicable to all my courses) was a nightmare in the past; I could easily spend twice the amount of hours allotted. Preparing lectures for the first several times also could easily take double or triple the amount of time. As does reading mandatory literature for students (sometimes hundreds of pages).”

Hoewel er wel introductiewerkshops zijn, zou bijvoorbeeld een buddysysteem (nieuwe docenten het eerste jaar laten meedraaien in een ander vak) of coaching de inwerktijd drastisch kunnen verminderen, waardoor men sneller binnen de beschikbare uren zou kunnen werken.

Vakvernieuwing

Structureel tijd voor vakvernieuwing wordt gemist (zie ook §4.5). Hoewel grootschalige vernieuwing geen jaarlijkse bezigheid hoeft te zijn, verdient het aanbeveling om hierin periodiek te voorzien, zowel in uren als beschikbare tijd in de roostering (om het geen avond-, weekend- of vakantiewerk te laten worden).

Dit geldt op kleinere schaal, maar jaarlijks ook voor vakonderhoud.

Overig

Docenten die al langer meedraaien hebben over de jaren aanscherpingen en bezuinigingen meegemaakt, en waarschuwen dat de daling van de eerste geldstroom en stijging van de studentenaantallen haaks op elkaar staan. Dit kan uiteraard niet binnen de faculteit worden opgelost, maar heeft wel effect (een docent vroeg zich overigens zelfs af of er wel zoveel Architectuur-studenten moeten worden opgeleid).

Bij grotere wijzigingen in het onderwijs, zowel op afdelings- als faculteitsniveau, wordt door sommigen een goede evaluatie gemist.

“als je een experiment doet, dan evalueer je het. Op Bouwkunde doen we al jaren een onderwijsexperiment dat nooit geëvalueerd wordt.”

Ook wordt genoemd dat het aantal begeleidingsmomenten en peilingen (met twee of drie personen) nogal hoog ligt ten opzichte van andere opleidingen en universiteiten, wat flink beslag legt op de beschikbare tijd van de individuele docent.

Het zou dus zeker helpen om eens kritisch te kijken naar het aantal begeleidingsmomenten en peilingen, en het aantal docenten dat bij elk van deze peilingen aanwezig zou moeten zijn.

5.1. Mogelijke vormen van ondersteuning

De administratieve last relaterend aan het regelen van praktijkdocenten, studentassistenten en 'visiting critics' wordt inefficiënt genoemd. Wellicht kunnen procedures worden gestroomlijnd, en waar mogelijk ondersteuning geboden worden vanuit secretariaten, onderwijsmanagers en onderwijsassistenten.

Tijdens de twee rondes waarin de enquête werd afgenomen waren onderwijsmanagers nog niet zo lang in functie, dus hier kwamen weinig opmerkingen over, hoewel deze wel positief lijken te zijn.

De afdeling Urbanism beschikt over een onderwijsassistent, ook hier kwamen enkele positieve reacties over binnen. Deze functie zou wellicht in alle afdelingen moeten worden ingesteld.

Verder zijn er lichtere zaken die wellicht door studentassistenten kunnen worden uitgevoerd. Hoewel niet alles aan hen kan worden afgedragen, wordt hun beschikbaarheid hier ervaren als een enorme lastenverlichting (of werd, in sommige gevallen zijn ze alweer wegbezuinigd). Een aantal werkzaamheden worden op verschillende plekken al door studentassistenten gedaan:

- Communicatie met en de informatievoorziening naar (praktijk)docenten toe
- Roostering van praktijkdocenten
- Voorbereiding van lezingen en materiaal
- Organiseren van excursies
- Digitale zaken (bijvoorbeeld vakken vormgeven op Brightspace, en het verzamelen van vakinformatie over deadlines en dergelijke)

Zeker voor deeltijd docenten die zulke zaken niet regelmatig uitvoeren, kunnen enkele studentassistenten op sectie- of afdelingsniveau veel tijd vrijmaken voor daadwerkelijk onderwijs.

Online platforms en services

Er zijn verschillende online platforms en services gerelateerd aan het onderwijs. De algemene indruk is dat deze voor de meeste voltijdsdocenten enigszins werkbaar zijn, maar voor die systemen en taken die maar een of enkele keren per jaar worden uitgevoerd (zoals het invoeren van cijfers) het vaak tijd kost om uit te zoeken hoe het betreffende systeem ook alweer werkt. Zoals gezegd geldt dit zeker voor parttime docenten, die immers maar beperkt vakken draaien.

Hoewel niet direct gerelateerd aan de werkdruk van docenten, wordt ook opgemerkt dat bijvoorbeeld cijfers hierdoor vertraagd bij de studenten aankomen.

"A better and more user-friendly 'blackboard' and online examination platform system. sometimes too much time is lost for 'fiddling around' for finding each assignment for each student."

Hoewel dit niet altijd op faculteitsniveau ligt, zou het gebruikersvriendelijker en gestroomlijnder maken van interfaces helpen. Ga hierbij juist niet uit van de ervaren, digitaal meest vaardige docenten maar kijk wie hiermee moeite heeft en waarom.

"I see a bit of redundancy or potential for improvement in the process though. Now I assess directly in Brightspace (downloading files of digital submissions is an extra step I like to avoid), but I communicate the grades to the students outside Brightspace and I give the grades to someone else for registration in Osiris. Could the entire process be handled within

Brightspace? The more steps/environments/people the grades need to pass, the longer it takes until the results are registered and reach the student."

Een betere documentatie van veel uitgevoerde taken zou kunnen helpen (en een betere vindbaarheid op het intranet), vergelijkbaar met hoe ICT handleidingen voor wifi en printen en dergelijke beschikbaar maakt.

"I am also missing easy manuals for using all types of digital platforms for entering grades. Many of these digital platforms are difficult to enter, in particular when the numbers of students are too high."

Het verdient verder aanbeveling om net als bij vakevaluatie door studenten en docenten, structureel evaluatiemomenten van de digitale hulpmiddelen op te nemen. Hier geldt dat het nuttig is om de responsgroep zo breed mogelijk te houden qua digitale vaardigheden.

Zoals eerder genoemd geldt hier dat onderwijs- of studentassistenten op vakgroep- of afdelingsniveau wellicht lastenverlichting kunnen brengen door ondersteuning of het overnemen van (invoer)taken, zeker wanneer het relatief kleine studentenaantallen betreft:

"De nadruk op Brightspace, met name bij de kleine(re) groepen in de MSc, lijkt me enigszins overbodig."

Tenslotte werd gemeld dat MyTimeTable nu niet goed is gekoppeld aan Outlook. Dit zou flink tijd kunnen schelen met zowel het plannen als het naderhand overnemen in de eigen kalender.

"It would be great if the information given to teachers by course coordinators, and the subsequent communication on grades, could be harmonised, automated, or at least made a lot more efficient. Finding out and filling in my contact moments in my agenda manually, for example, takes a lot of time."

6. Conclusies en aanbevelingen (NL)

(for english, see page 24)

Uit de voorgaande antwoorden kan geconcludeerd worden dat werkdruk speelt bij het onderwijzend personeel.

Hoewel voor veel categorieën werkdrukverzwarende factoren (en gelukkig vaak ook suggesties voor oplossingen) zijn genoemd, lijken deze vaker voor te komen bij de coördinerende en organiserende kant. COVID heeft hier de afgelopen twee jaar zeker invloed op gehad, maar de meeste klachten zullen zich ook buiten de pandemie afspelen.

Ervaren docenten lijken een regulier vak vaker binnen de normuren te kunnen uitvoeren dan nieuwe docenten (niet noodzakelijk onervaren docenten). Mogelijke oplossingen:

- Nieuwe docenten 'mee laten kijken' bij ervaren docenten, niet alleen bij de begeleiding maar ook bij voorbereiding en vooral ook beoordeling. Ervaringen en tips delen.
- Docenten langer bij hetzelfde vak betrekken.

Er lijkt verschil te zitten tussen voltijds- en deeltijdsaanstellingen. Een deeltijdsaanstelling betekent dat 'vaste lasten' (zoals vergaderingen) een relatief groter deel in beslag nemen. Bovendien komen overschrijdingen van de normuren (en daarmee de grootte van de aanstelling) vaak in botsing met andere activiteiten, zoals een andere baan bij praktijkdocenten.

Hiermee samenhangend zou er ook goed gekeken moeten worden naar de tijd die praktisch besteed moet worden aan secundaire zaken (t.o.v. de primaire functie van onderwijs), zoals aantal, frequentie, noodzaak en tijdstip van vergaderingen en het verder stroomlijnen van administratieve handelingen (zoals cijfers invoeren, planning van begeleiding en dergelijke).

Het vergaderen zelf zou ook efficiënter kunnen, net als de gebruikte vergadertechnieken.

- Wat is het (beoogde) doel? En zou het bijvoorbeeld ook per e-mail kunnen?
- Welke frequentie is hiervoor nodig? Wekelijks? Maandelijks? Een of twee keer per jaar?
- Bij hoge frequentie, is hiervoor een dringende noodzaak?
- Wie moet hiervoor aanwezig zijn? (en wie dus niet?)
- Is er een duidelijke agenda?
- Wordt deze goed geleid (en op de tijd gelet)?
- Wordt er duidelijk genotuleerd (informatie en actiepunten)?

Het is nuttig om eens te evalueren hoeveel vergaderingen docenten per jaar moeten bijhouden (een eerste ruwe indruk kan met turven), of deze wellicht korter en/of minder kunnen, en de lunchtijd vrijspelen.

Dit geldt voor alle communicatie naar de docenten toe. Een beter onderscheid maken tussen voor de betreffende docentengroep direct nuttige informatie (liefst in korte, gescheiden e-mails) en achtergrond (zoals faculteitsnieuws), kan hen helpen. Een evaluatie van alle gebruikte informatiestromen (aantal platforms (zoals e-mail, Brightspace, mededeling tijdens vergadering, mondeling), frequentie, grootte, duidelijkheid etc) zou zeer nuttig zijn.

De verhoogde werkdruk rond het eind van een kwartaal en aan het begin van het daaropvolgende kwartaal (zie ook §4.7) verdient nadere aandacht. Een oplossing voor deze werkdrukpiek tussen kwartalen in zou kunnen zijn om de collegevrije periode voor de tentamens, de zogenaamde witte week, weer terug te brengen.

Het, waar mogelijk, breder invoeren van plenaire vraagsessies blijkt de hoeveelheid individueel te beantwoorden e-mails sterk te verminderen. Een docent noemde de structuur van een (online) responsiecollege waarbij vooraf vragen kunnen worden ingediend.

Het zou helpen als er, bijvoorbeeld elke vijf jaar, structureel tijd beschikbaar wordt gemaakt om vakken te vernieuwen, zodat ze binding blijven houden met de huidige stand van zaken in het vakgebied. En alle vakexperts in dit proces te betrekken, inclusief de hoogleraren.

Het uitgangspunt van dit onderzoek was kwalitatief. Hoewel er zeker onderwerpen zijn die door een groot aantal respondenten benoemd werden en daarmee zwaarder wegen, verdient het aanbeveling om periodiek een kwantitatief onderzoek naar enkele representatieve vakken te doen, waarbij verder gekeken wordt dan alleen totale uren tellen. Dit zal meer inzichten en verbetergebieden opleveren dan het faculteitsbrede TIM-urenregistratiesysteem.

Net als bij het aantal taken (zoals vergaderingen) en bijbehorende uren zou het voor de administratieve werklust goed zijn om eens te turven welke formulieren er ingevuld moeten worden, en hoeveel tijd ze kosten. Dit lijstje kan dan beoordeeld worden op noodzaak (en vooral het beoogde doel). Wellicht kan er vereenvoudigd en gecombineerd worden.

Er lijkt ook veel onbekendheid te zijn met onderwijsondersteunende systemen. Mogelijk advies: concentreer dit bij enkele medewerkers die goed op de hoogte zijn van de werking van dit soort systemen of zorg voor zeer goede (korte, direct relevante) handleidingen.

Bepaalde categorieën van ondersteuning kunnen ook meer bij studentassistenten gelegd worden. Dit maakt het mogelijk om dezelfde ondersteunende werkzaamheden kosteneffectiever uit te voeren, terwijl dit tegelijkertijd tijd en aandacht van docenten vrijspeelt. Dit is uiteraard wel afhankelijk van het beschikbaar budget.

Hoewel de wereld dit jaar hopelijk terug zal keren naar een normalere situatie, is het verstandig om, als de situatie voortduurt in het volgende academische jaar, korte instructies te verspreiden over herkenning van burn-out en depressie, en doorverwijzing naar de studieadviseurs.

Als laatste moet het onderwijsbudget genoemd worden – hoewel de grootte van de eerste geldstroom, van Rijngelden en WVS-gelden niet in handen van de faculteit is, heeft een aantal respondenten genoemd dat het aantal studenten blijft groeien zonder dat er een evenredige compensatie in onderwijsuren tegenover staat. Dit probleem zal echter op politiek niveau aangepakt moeten worden. Als eenvoudige maatstaf kan gebruikt worden hoeveel tijd docenten daadwerkelijk kwijt zijn aan al hun onderwijstaken, ten opzichte van de grootte van hun aanstelling. Dit verdient dan ook nader onderzoek.

De OdC wil tenslotte alle deelnemers hartelijk bedanken voor hun bijdragen en inzichten, en hoopt dat dit onderzoek kan bijdragen aan een verbetering van de werkdruk in het onderwijs.

Conclusions and recommendations (EN)

From the answers given, it can be concluded that work pressure is considered an issue for the teaching staff.

Although for many categories work pressure increasing factors (and fortunately, also often suggestions for solutions) have been named, these appear to occur more often for coordinating and organisational tasks. COVID has certainly influenced these the past two years, however most complaints are expected to also occur outside of the pandemic.

Experienced teachers seem to be able to teach a regular course more often within the norm hours than new (but not necessarily inexperienced) teachers. Possible solutions:

- Have new teachers work together with experienced teachers, not just in tutoring, but also in preparation and especially grading. Sharing experiences and tips.
- Keep teachers involved in the same courses longer.

There seems to be a difference between full-time and part-time positions. A part time position means that the 'baseload' (like meetings) take up relatively more time. Furthermore, overtime (compared to the norm hours and therefore the size of the position) often collides with other activities, like a second job for teachers of practice.

For this reason it would be highly useful to investigate how much time is spent in practice on *secondary* tasks (as opposed to the *primary* task of teaching), such as the number, frequency, necessity and scheduling of meetings, and the further streamlining of administrative tasks (such as entering grades, tutoring planning etc).

Meetings themselves could also be conducted more efficiently, including the used meeting techniques.

- What is the (intended) goal? Could this for example also be sent by e-mail?
- Which frequency is required for this goal? Weekly? Monthly? Once or twice per year?
- If the frequency is currently high, is there a pressing reason for this?
- Who needs to be present for this goal? (and conversely, who can miss this?)
- Is there a clear agenda?
- Is the meeting lead well (and does it stay within the allotted time)?
- Are clear, concise notes being distributed (information and action points)?

It would be useful to evaluate how many meetings teachers have to attend per year (for example with a simple tally), if the ones attended could be shorter or less frequent, and if they can be kept clear from lunch time.

This applies to all communication towards teachers. Making a better distinction between information that is directly useful to the intended teacher group (preferably in short, separate e-mails), and background information (like faculty news) could help them. An evaluation of all information channels currently in use (number of platforms (like e-mail, Brightspace, mentions during meetings, oral communication), frequency, size, clarity etc) would be very helpful.

The increase in work pressure around the end of one term and the beginning of the next (see also § 4.7) deserves close attention. A possible solution for this work pressure peak between terms could be to reintroduce the lecture free period before exams, the so-called white week.

Introducing plenary Q&A sessions, where this is possible, turns out to strongly reduces the time spent on individual e-mail replies. One teacher mentioned the setup of an (online) seminar for which students can submit questions on beforehand.

It would help if, for example every five years, time is structurally made available to renew courses, so they can stay connected to the state of the art. This process should additionally involve all subject matter experts, including the professors.

The starting point of this study was qualitative. Although there are certainly subjects which were named by a large number of respondents, and therefore could be deemed more important, it would be useful to periodically do a *quantitative* study on a few representative courses, where the focus goes beyond simply counting the total number of hours. This will yield more insights and areas of improvement than just the faculty wide TIM hour registration system.

As with the number of tasks (such as meetings) and their associated hours, it would be good for the administrative workload to do a tally on how many forms have to be filled out, and how much time they cost. This list could then be assessed on necessity (and most of all the intended goal). Perhaps some can be simplified and combined.

There also seems to be a lot of unfamiliarity with education support systems. Possible advice: concentrate this with a small number of staff who are well informed on how to operate these systems, or provide very good (short and to the point) manuals.

Certain categories of support could also be assigned more to student assistants. This makes it possible to carry out the same support activities more cost effective, while this simultaneously frees up both time and attention of teachers. This measure is of course dependent on the available budget.

Although the world will this year hopefully return to a more normal situation, it would be prudent to, if the situation continues into the next academic year, distribute short instructions on how to recognise burn-out and depression, and how to refer to study advisors.

Finally the education budget has to be mention – although the size of the government budget, van Rijn funds and WVS-funds are not in the hands of the faculty, a number of respondents have mentioned that the number of students continues to grow without a proportionate increase in available teaching hours. This problem will however need to be addressed at the political level. A simple indicator could be the number of hours teachers are spending in reality on their education tasks, compared to the size of their contract. Therefore, a study into this discrepancy is recommended.

Finally, the OdC would like to thank all participants for their contributions and insights, and hopes that this study can contribute to an improvement of work pressure in education.