

## Aanbevelingen voor het aanpassen van het facultaire judobeleid

Pamela de Boer, 19 september 2022

### Achtergrond en doel

Sinds 2019 worden studievoorschotmiddelen (SVM) ingezet voor de bekostiging van juniordocenten (judo's) binnen de bètafaculteit. In 2020 is – op basis van de ervaringen met judo's tot dan toe - het facultaire beleid voor het aanstellen en professionaliseren van judo's geconcretiseerd. Begin 2022 is dit judobeleid, in opdracht van de Onderwijsdirecteur, geëvalueerd en hiervan is in mei 2022 een rapport opgeleverd (bijlage 1). Het rapport geeft een beschrijving van de evaluatie, de bevindingen, en aanbevelingen.

Het evaluatierapport is besproken met de opleidingsdirecteuren in het onderwijsberaad (OD beraad, 24 mei 2022) en in het overleg van het Faculteitsbestuur met de afdelingshoofden (AHO, 1 juli 2022). Tijdens de overleggen is gevraagd in hoeverre de aanbevelingen worden gedeeld. De feedback die werd gegeven geeft aanleiding om de aanbevelingen op een aantal punten aan te passen. In dit document wordt een korte beschouwing van de bespreking gegeven en worden de aanbevelingen uitgewerkt.

De hieronder gegeven aanbevelingen hebben als doel om concrete input te geven om het facultaire judobeleid te actualiseren en implementeren.

### Verwerkte feedback uit OD beraad en AHO

Tijdens de overleggen van het OD-beraad en het AHO werd duidelijk dat de aanbevelingen in het evaluatierapport in algemeen goed zijn ontvangen. Met name de aanbevelingen om judo's carrièreperspectief te kunnen bieden en om getalenteerde judo's te behouden vinden bijval. Maar ook de andere aanbevelingen, zoals die over professionalisering, begeleiding en afspraken over het takenpakket, worden onderschreven.

De aanbevelingen in het evaluatierapport roepen ook discussie op. De discussie concentreerde zich rond het onderwerp van de tweebevigheid van wetenschappelijke functies binnen de universiteit, en het al dan niet aanbieden van vaste contracten aan niet gepromoveerde docenten. Het valt niet te verwachten dat deze discussie op aanzienbare termijn kan worden beslecht. Daarmee is de aanbeveling in het evaluatierapport over een vaste contract voor een docentfunctie niet meer actueel en deze aanbeveling is daarom afgefallen.

Het bieden van carrièreperspectief aan judo's wordt, zoals al aangegeven, als belangrijk speerpunt gezien. Een promotie lijkt voorts nog de enige oplossing voor een perspectief naar een vast contract binnen de academische omgeving. Om die reden werd in zowel het OD-beraad en het AHO aangestuurd om mogelijkheden te verkennen hoe de functies van docent en promovendus worden gecombineerd, dan wel opeenvolgend zijn. Daarnaast bleek aanscherping van een aantal andere aanbevelingen gewenst. Dit betreft begeleiding, takenpakket en (bekostiging van) professionalisering. Ook is gevraagd te kijken naar de indeling van de aanbevelingen. Dit is in het aangepaste overzicht met aanbevelingen meegenomen.

### Aanbevelingen facultair judobeleid

Op basis van het rapport Evaluatie facultair judobeleid (bijlage 1) en de bespreking ervan tijdens de bijeenkomsten van het OD-beraad en het AHO wordt een aantal aanbevelingen gegeven. Hieronder zijn deze per thema uitgewerkt.

#### Aanstelling

Het huidige judobeleid is specifiek opgesteld voor judo's die worden gefinancierd vanuit de SVM. Zij hebben een aanstelling als docent 4 voor de looptijd van 50 maanden en met een omvang minimaal 0,8 fte. Om ook de positie van andere docenten met een tijdelijke aanstelling te verbeteren, wordt aanbevolen om de toepassing van het judobeleid te verbreden en ook te betrekken op alle - al dan niet uit de SVM bekostigde- :

- Aanstellingen met een contractduur van 6 jaar welke is gekoppeld aan de combinatiefunctie judo/promovendus.
- Docent 4 aanstellingen, van 50 maanden of korter, met een nader te bepalen minimum (bijvoorbeeld 24 maanden) en een omvang van 1 fte of minder, met een nader te bepalen minimum (bijvoorbeeld 0,6 fte).

Voor personen met een aanstelling die hiervan afwijkt is het raadzaam om hiervan expliciet aan te geven dat zij geen judo zijn.

Geadviseerd wordt om de HRM adviseur een seintje te laten geven als er een judo/docent 4 of promovendus/judo wordt aangesteld zodat er een administratie kan worden bijgehouden van alle judo's aan de bètafaculteit. Dit vergemakkelijkt enerzijds het zicht op de bekostiging en daarnaast de informatievoorziening richting judo's over het professionaliseringstraject.

#### Begeleiding

Geadviseerd wordt om in het facultaire judobeleid de volgende richtlijnen over begeleiding en aansturing op te nemen :

- de leidinggevende en judo afspraken maken over de begeleiding en aansturing van de judo, deze afspraken worden vastgelegd (met een kopie in het personeelsdossier van de judo);
- beginnende judo's schriftelijke instructies krijgen voor het onderwijs dat ze zullen verzorgen, dit kan goed gedaan worden door meer ervaren judo's;
- een judo aan het begin van de aanstelling intensievere begeleiding wordt geboden.

#### Takenpakket en inzet

Geadviseerd wordt om in het facultaire judobeleid een kader op te nemen voor het takenpakket en de inzet van judo's en daarin in ieder geval het volgende op te nemen:

- De leidinggevende maakt een duidelijke beschrijving van het takenpakket, specifiek voor het onderwijs van de afdeling(en) en/of opleiding(en) waaraan de judo is toegewezen, met heldere richtlijnen omtrent de taken en verantwoordelijkheden. Dit wordt vastgelegd in het opleidings- en begeleidingsplan. Documenten van de afdelingen Wiskunde en IVM kunnen dienen als voorbeeld.

- Er worden afspraken gemaakt over de inzet bij onderwijsinnovatieprojecten. Het wordt aanbevolen om de inzet van het innovatiepotentieel van een judo te vergroten door:
  - a. judo's aan het begin van de aanstelling te betrekken in het proces van een onderwijsinnovatie, in plaats van pas vanaf het derde contractjaar;
  - b. judo's te stimuleren en tijd te geven (bijvoorbeeld een geormerkte 0,2 fte) om zich tijdens werktijd bezig te houden met onderwijsinnovatie(projecten).
- Er worden afspraken gemaakt over tijdverdeling van onderwijs- en onderzoekstaken. Dit is met name van belang voor de combinatiefuncties judo/promovendus. Het is aan te raden om richtlijnen in het kader op te nemen.
- Om de functie interessant te houden wordt geadviseerd om judo's (die daar behoefte aan hebben) gedurende hun aanstelling meer taken en verantwoordelijkheden te geven.
- Het takenpakket wordt besproken met de judo en gecommuniceerd met alle betrokkenen.
- De leidinggevende zorgt ervoor dat de judo regelmatig feedback krijgt, bijvoorbeeld door middel van (functionerings)gesprekken met leidinggevende en cursuscoördinatoren
- De leidinggevende en de judo bespreken het takenpakket met enige regelmaat, bijvoorbeeld in halfjaarlijks gesprekken, en zorgt ervoor dat de judo makkelijk naar een begeleider kan stappen zodat de judo dan op een laagdrempelige manier kleinere en grotere issues kan aankaarten.

#### Professionalisering, loopbaanmogelijkheden en carrièreperspectief

De faculteit is destijds met het judo-traject gestart om het carrièreperspectief van docenten met een tijdelijk contract te verbeteren. Omdat niet elk judo op dit moment zo'n traject krijgt aangeboden, c.q. de tijd krijgt om zo'n traject te volgen, wordt aanbevolen het traject voor professionalisering, loopbaanontwikkeling, doorgroeimogelijkheden en oriëntatie op de arbeidsmarkt te herijken. De volgende specifieke aanbevelingen gaan daar op in.

- Neem in het facultair beleid op dat voor elke judo een loopbaanplan wordt opgesteld waarin afspraken over professionalisering worden opgenomen.
- Versterk het belang van het professionaliseringstraject zodat er meer prioriteit wordt gegeven aan de deelname ervan. Dit kan bijvoorbeeld door (tijd voor het volgen van) het professionaliseringstraject op te nemen in de afspraken van het loopbaanplan. Maar ook meer gerichte communicatie vanuit de faculteit kan bijdragen.
- Geef duidelijkheid over de bekostiging van professionaliseringsactiviteiten.
- Geef judo's tools waarmee zij zich weerbaar kunnen maken en kunnen omgaan met de sociale problemen van studenten, bijvoorbeeld door het (facultair) aanbieden van trainingen, instructies en/of een verwijkskaart. Op dit moment loopt er een pilot met een training gericht op coachen van studenten, specifiek voor judo's. Aanvullende aanbeveling is om deze pilot te evalueren en bij positieve uitkomst de training regulier aan te bieden.

- Onderzoek mogelijkheden om docenten te laten instromen in een promotietraject, hoe de functies van docent en promovendus kunnen worden gecombineerd, dan wel opeenvolgend kunnen zijn. De combinatiefunctie judo/promovendus met een contractduur van 6 jaar is een goede bestaande optie, maar er is behoefte aan meer van dit soort constructies.
- Onderzoek mogelijkheden voor de uitbreiding van loopbaanbegeleiding en individuele coaching gericht op carrière oriëntatie voor judo.
- Vergroot het zicht op toekomstige banen. Bijvoorbeeld door activiteiten gericht op uitwisseling tussen judo's en oud-judo's te bevorderen dan wel te intensiveren, en door een overzicht te geven van de vervolgfuncties van oud-judo's.

# Evaluatie facultair judobeleid

Faculteit der Bètawetenschappen

Pamela de Boer en Kiran Mungra

13 mei 2022

## Inhoudsopgave

|                                          |    |
|------------------------------------------|----|
| 1. Introductie .....                     | 2  |
| 2. Doelstelling .....                    | 2  |
| 3. Aanpak .....                          | 3  |
| 4. Bevindingen .....                     | 3  |
| 4.1 Algemeen .....                       | 3  |
| 4.2 Aanstelling .....                    | 4  |
| 4.3 Begeleiding .....                    | 9  |
| 4.4 Taken en verantwoordelijkheden ..... | 11 |
| 4.5 Feedback .....                       | 12 |
| 4.6 Professionalisering .....            | 13 |
| 4.7 Onderwijsinnovatie .....             | 15 |
| 4.8 Carrière oriëntatie .....            | 16 |
| 5. Samenvatting aanbevelingen .....      | 17 |
| 6. Bijlagen .....                        | 19 |

### 1. Introductie

Vanaf 2019 worden studievoorschotmiddelen (SVM) ingezet voor de bekostiging van juniordocenten (judo's) binnen de bètafaculteit. In 2020 is het judobeleid opgesteld, in bijlage 1 staat de laatste versie van dit beleid.

Signalen van judo's, maar ook van de begeleiders van de professionaliseringstrajecten impliceerden dat het judobeleid in de praktijk regelmatig anders uitpakt dan beoogd. Om die reden heeft de onderwijsdirecteur in het najaar van 2021 aan Pamela de Boer en Kiran Mungra de opdracht gegeven het judobeleid én de uitvoering ervan te evalueren.

In dit rapport wordt de opdracht beschreven (2. Doelstellingen), hoe er is geëvalueerd (3. Aanpak), wat de bevindingen zijn en worden er aanbevelingen gedaan om het judobeleid te verbeteren (4. Bevindingen). Aan het einde van het rapport worden de aanbevelingen op een rij gezet (5. Samenvatting aanbevelingen).

Degene die liever niet het hele rapport wil doornemen, maar wel een (eerste) indruk wil krijgen van de resultaten en aanbevelingen wordt geadviseerd om de delen 4.1 Algemeen en 5. Samenvatting aanbevelingen te lezen.

### 2. Doelstelling

Het doel van de evaluatie is na te gaan of er, en zo ja welke, discrepantie bestaat tussen wat er is vastgelegd in het judobeleid en hoe in de praktijk de rol van een judo wordt vormgegeven. Hierbij wordt zowel het perspectief van de judo's als van de leidinggevenden (hiërarchisch- en dagelijks begeleider) meegenomen. Op grond van de uitkomst van de evaluatie zal een advies worden opgesteld over eventuele aanpassingen in het judobeleid en/of een betere uitvoering van het beleid.

In de evaluatie van het judobeleid wordt er naar het volgende gekeken:

- De aanstelling van judo's en hoe de tijdelijkheid van de contracten wordt ervaren.
- De begeleiding van judo's bij de afdeling waar ze zijn aangesteld, waarbij specifieke aandacht is voor de taken en verantwoordelijkheden die de judo heeft en de feedback die de judo ontvangt.
- Hoe de combinatie tussen het geven van onderwijs/onderzoek en professionalisering wordt ervaren.

- Het professionaliseringstraject.
- De innovatieprojecten waar judo's bij betrokken zijn.
- De voorbereiding van de judo's op hun volgende carrièrestap.

### 3. Aanpak

Voor de evaluatie zijn twee methoden ingezet: een enquête en interviews.

Ingegeven door de doelstelling zijn er voor de enquête en interviews zeven hoofdthema's opgesteld. De onderwerpen zijn: aanstelling, begeleiding, taken en verantwoordelijkheden, feedback, professionaliseringstraject, onderwijsinnovatie en carrière-oriëntatie. Er is begonnen met een enquête. Hiervoor is een Nederlandstalige en een Engelstalige vragenlijst ontwikkeld (zie bijlage 2). Vragen voor de enquête betreffen algemene vragen en vragen over de eerdergenoemde hoofdthema's. Een uitnodiging om de vragenlijst in te vullen is verstuurd naar 80 medewerkers van de bètafaculteit met een tijdelijke aanstelling als docent 4, en met een contractduur van minimaal 6 maanden en maximaal 50 maanden. Daarnaast zijn ook 2 medewerkers uitgenodigd waarvan bekend was dat zij een combinatie promovendus/judo aanstelling hebben. De enquête is afgenomen tussen 10 december 2021 en 15 januari 2022.

Volgend op de enquête zijn er semigestructureerde interviews afgenomen onder judo's en judobegeleiders. Op basis van de eerdergenoemde hoofdthema's en de resultaten van de enquête zijn de interviewvragen ontwikkeld. Vervolgens zijn 10 judo's, 1 oud-judo en 2 promovendus/judo's benaderd voor een interview. Naast judo's zijn er 10 judobegeleiders benaderd voor een interview. Twee van hen hebben ook een rol als coördinator van het (facultaire of centrale) professionaliseringstraject. De keuze voor de judo's en judobegeleiders is enerzijds ingegeven door de antwoorden in de enquête. Anderzijds is er rekening gehouden met een enigszins evenwichtige afvaardiging uit de verschillende afdelingen binnen de faculteit.

De vragen die tijdens de interviews aan judo's werden gesteld werden ingegeven door de antwoorden die zij eerder hadden gegeven in de enquête. Voor de judobegeleiders is een algemene vragenlijst ontwikkeld die tijdens de interviews zoveel mogelijk werd gevolgd (bijlage 3). De interviews vonden plaats tussen 1 februari en 8 april.

Naast de enquête en interviews zijn gegevens verzameld over zowel alle docent-4 aanstellingen binnen de bètafaculteit als de judo's waarvan de aanstelling wordt bekostigd vanuit SVM. De resultaten zijn verwerkt in de volgende sectie "Bevindingen".

## 4. Bevindingen

### 4.1 Algemeen

De vragenlijsten van de enquête zijn door 42 medewerkers ingevuld. Het responspercentage is daarmee 51%. De antwoorden zijn verwerkt in een tussenrapport (bijlage 2). Iedereen die is benaderd voor een interview stond daar welwillend tegenover en is geïnterviewd. Er zijn in totaal 23 interviews afgenomen.

De resultaten van de enquête, de interviews met de judo's, oud-judo en judobegeleiders geven een divers beeld over het functioneren van het judobeleid. Er is een zekere tevredenheid over het judobeleid, maar er zijn ook duidelijke punten die aandacht verdienen. Een aantal judo's geeft aan dat de baan leuk is en/of goed bevalt. Over het algemeen zien zij een belangrijke taak weggelegd in het geven van onderwijs. Dat wordt ook door de judobegeleiders opgemerkt.

Een algemene vraag om voor- en nadelen van de inzet van judo's en het judobeleid te noemen, leverde een verscheidenheid aan antwoorden. De volgende voordelen worden genoemd:

- De inzet van judo's is nodig om het onderwijs te kunnen geven.
- De inzet van judo's levert efficiency en continuïteit in het onderwijs.
- Judo's hebben kennis over (grote delen van) de opleiding, waardoor zaken als overlap en tekortkomingen in het (eerstejaars) programma worden opgemerkt.
- Judo's staan dicht bij de studenten wat vertrouwen schept, waardoor ze voor studenten heel benaderbaar zijn en tevens een tussenlaag vormen naar de meer senior docenten.
- Judo's katalyseren onderwijsinnovaties.
- Judo's verbeteren de sfeer in het onderwijs.
- De judo positie is een leuke functie voor degenen die onderwijs willen geven en/of er zich in willen oriënteren.
- Het is positief dat er überhaupt iets geregeld is en dat er een beleid is.
- Professionaliseringstraject.
- Door de tijdelijkheid van de contracten blijft het judoteam jong en fris.
- De judo functie geeft mogelijkheden tot leiderschapsontwikkeling.

Nadelen die werden genoemd zijn:

- Door het tijdelijk contract raak je na een paar jaar kennis en talent kwijt en geeft een judo te weinig inkomenszekerheid.
- Het gebrek aan doorgroeimogelijkheden voelt voor sommigen onethisch, maakt de functie minder aantrekkelijk en versterkt het idee dat een onderwijsfunctie minder wordt gewaardeerd dan een onderzoeksfunctie.
- Door het tijdelijk contract en gebrek aan doorgroeimogelijkheden wordt de judofunctie als tussenfunctie gezien en vaak al na een paar jaar ingeruild voor een andere functie, waardoor het potentieel van de judo niet geheel kan worden ingezet (op onder andere onderwijsinnovatie).
- Begeleiding van judo's vergt tijd en die wordt niet altijd voldoende gegeven.
- Judo's hebben vaak het gevoel aan het begin in het diepe te worden gegooid.
- De combifunctie judo/promovendus vraagt veel van iemand.
- De financiering van een judo is ingewikkeld als bekostiging uit meerdere potjes moet komen.

Naast de algemene vraag om voor- en nadelen te noemen werden meer specifieke vragen gesteld, gericht op de hoofdthema's. In de volgende paragrafen worden voor elk hoofdthema de bevindingen en aanbevelingen beschreven.

#### 4.2 Aanstelling

Het judobeleid beschrijft de volgende randvoorwaarden voor een standaard judoaanstelling:

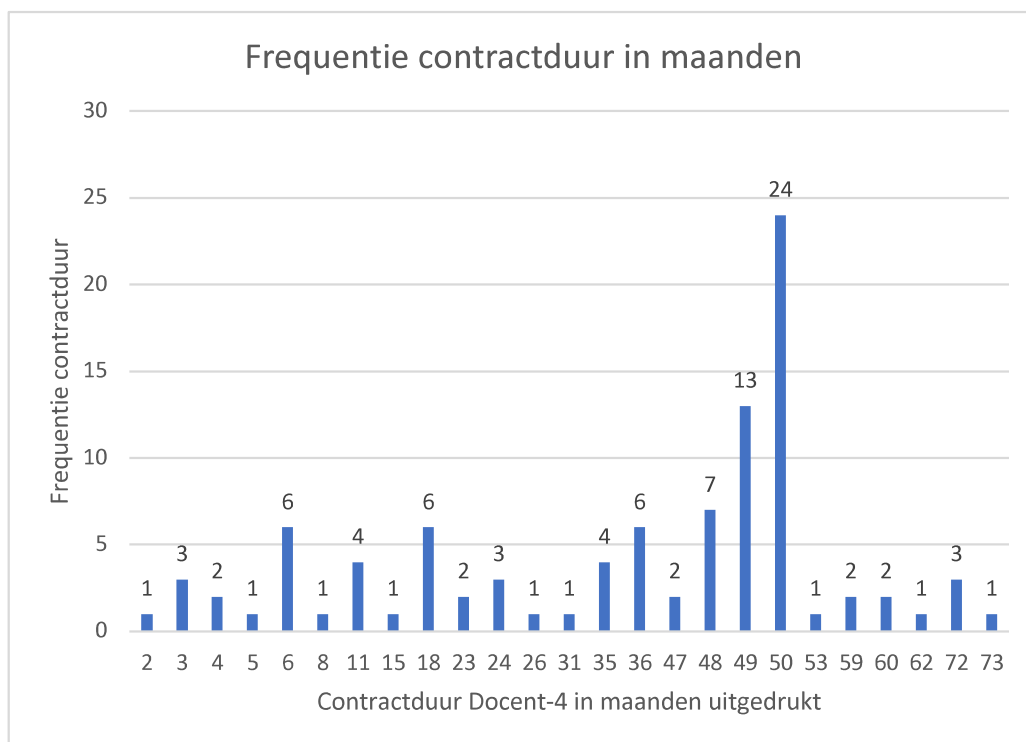
- Tenminste 0,8 fte;
- Voor een periode van 50 maanden;
- In de rang van docent 4.

Voor een promovendus die na afronding van de promotie belangstelling heeft voor een aanstelling kan, mits het FB dat goedkeurt, van de 50 maanden worden afgeweken.

Omdat er op dit moment geen waterdichte administratie van alle judoaanstellingen binnen de bètafaculteit bestaat<sup>1</sup> is er een uitdraai gemaakt van alle personen met een tijdelijke aanstelling als docent 4 (met een maximum van 73 maanden), ongeacht de kostenplaats waarop de medewerker was doorbelast. Dit waren er in november 2021 98 en dit zijn dus judo's die zowel door SVM als door de afdeling zelf worden bekostigd.

De onderstaande grafieken geven de verschillende lengtes (Figuur 1) en omvang van de contracten weer (Figuur 2). Zoals uit de grafieken blijkt, heeft een deel een aanstelling die niet correspondeert met het judobeleid. Dat beleid gaat uit van een aanstelling van 50 maanden met een omvang van 0,8 fte. Het is met name de contractduur die in praktijk afwijkt van het gestelde beleid (Figuur 1). Naast aanstellingen die (veel) korter zijn dan 50 maanden, zijn er ook aanstellingen die aanzienlijk langer zijn. Dit kunnen de combinatiefuncties van promovendus/judo zijn, wat een contractduur van 6 jaar (72 maanden) heeft.

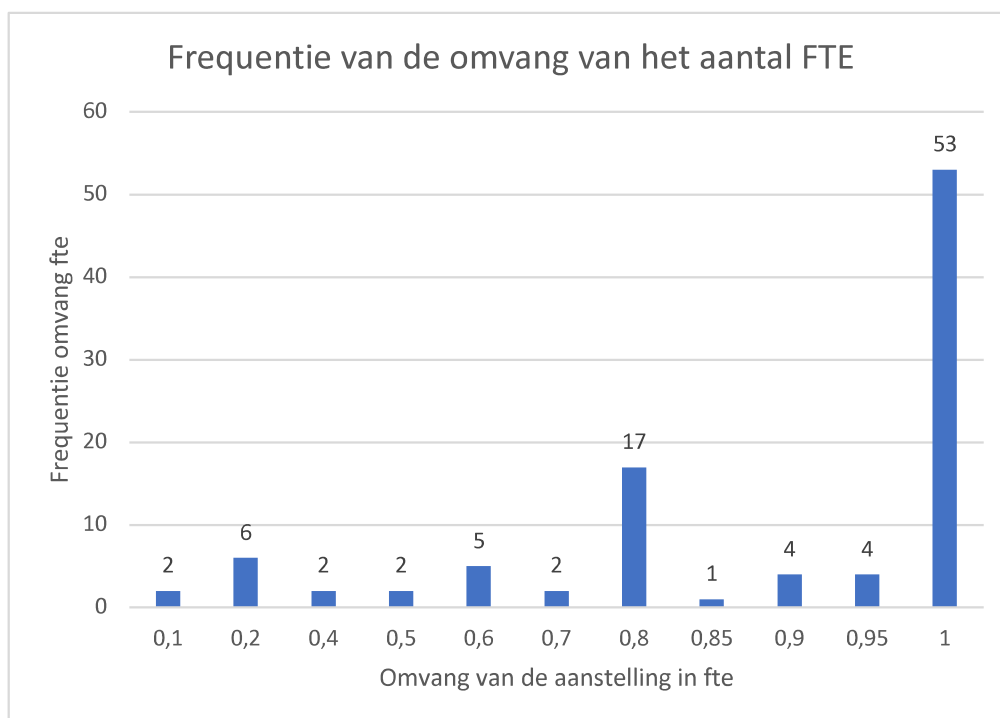
**Figuur 1**  
*Contractduur tijdelijke Docent 4 aanstellingen*



<sup>1</sup> Dit heeft er mee te maken dat afdelingen niet altijd doorgeven wanneer een judo wordt aangesteld. De judo's die worden bekostigd vanuit SVM worden uiteindelijk zichtbaar als deze worden doorbelast op het kostenplaatsnummer voor SVM. Judo's die door de afdelingen zelf worden bekostigd worden zelden door afdelingen doorgegeven.

**Figuur 2**

*Contractomvang tijdelijke Docent 4 aanstellingen*



Dat de aanstelling korter dan 50 maanden en/of kleiner dan 0,8 fte is, heeft er meestal mee te maken dat de afdeling de aanstelling zelf bekostigt, en niet vanuit de toebedeelde SVM. De afdelingen maken dan een eigen afweging voor de omvang en lengte van de aanstelling, doorgaans ingegeven door het acute karakter van de inzet. Wat soms (mee)speelt is onzekerheid over toekomstig budget: zolang er geen garantie is voor financiering in de toekomst, worden kortere contracten afgesloten.

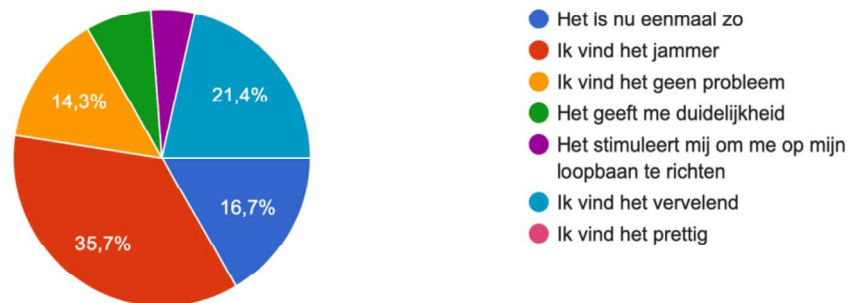
Tijdens de enquête en de interviews is aan betrokkenen gevraagd hoe de tijdelijkheid van het contract wordt ervaren en of het anders zou moeten. In Figuur 3 worden de antwoorden van de judo's in de enquête weergegeven. Geen van de respondenten heeft geantwoord dat het prettig is om een tijdelijk contract te hebben.

**Figuur 3**

*Beleving tijdelijkheid contract door judo's*

3. Wat vind je ervan dat je een tijdelijk contract hebt? Kies een antwoord dat het beste past bij jouw beleving:

42 antwoorden



Er is gekeken naar de relatie tussen contractduur en het antwoord op de vraag in Figuur 3 (zie hiervoor de grafieken in Bijlage 2 Resultaten judo enquête). Het blijkt dat judo's met een langer contract (3 jaar of langer) de tijdelijkheid ervan iets negatiever ervaren dan judo's die een korter contract hebben (<3 jaar).

Tijdens de interviews worden verschillende voor- en nadelen van het tijdelijk contract genoemd. Sommige begeleiders noemen als voordeel van een tijdelijk contract dat het team jong blijft. Opvallend is dat meerdere begeleiders aangeven dat het beleid duidelijkheid geeft dat het contract tijdelijk is terwijl dat onder judo's wat minder wordt ervaren. Benadrukt moet worden dat het zeker niet voor alle judo's geldt, een aantal judo's heeft namelijk aangegeven het tijdelijke contract geen probleem te vinden. Daarnaast geven een paar judo's aan dat zij aan het begin de tijdelijkheid van de aanstelling nog geen probleem vonden, maar dat zij er gedurende hun aanstelling meer moeite mee kregen. Dit heeft er mogelijk mee te maken dat judo's veelal het gevoel ontwikkelen dat een onderwijsfunctie minder wordt gewaardeerd, omdat zij voor niet-gepromoveerden die in het onderwijs willen blijven geen carrièremogelijkheden binnen de VU zien.

Een aantal begeleiders vindt het vervelend om te zien dat mensen die goed functioneren en prijzen winnen toch na 4 jaar weg moeten. Zowel de judo's als de begeleiders merken op dat hierdoor veel kennis en talent verloren gaat. Dit betekent dat elke paar jaar weer nieuwe mensen moeten worden opgeleid voor het onderwijs. Anderzijds werd door enkelen opgemerkt dat het soms goed is dat een judo iets anders gaat doen.

Een aantal keren werd aangegeven dat het gebrek aan doorgroeimogelijkheden de functie niet aantrekkelijk maakt. Een paar judo's merkt op dat de functie na verloop van tijd steeds minder uitdagend is. Ze hebben na een paar jaar behoefte aan meer verantwoordelijkheid en uitdaging, wat volgens hen binnen de functie ontbreekt. Een begeleider geeft aan dat de judo's bij hen niet vroegtijdig weg gaan, wellicht omdat ze proberen de functie interessant te houden en aan de judo's te laten zien dat ze worden gewaardeerd.

Aangezien er geen zicht is op doorgroeimogelijkheden wordt de functie door judo's ook wel gezien als tussenfase naar een volgende functie. De judo's zoeken, en vinden, een nieuwe functie vaak eerder dan de beoogde einddatum van het contract en verdwijnen dan voortijdig. Sommige judo's gaan dus eerder weg omdat ze zekerheid willen hebben die deze

functie niet biedt. Een aantal begeleiders noemt het zonde van de investering als judo's eerder vertrekken en jammer dat de judo dan nog weinig bijdrage heeft kunnen leveren aan innovatie van het onderwijs.

De geïnterviewden zijn het erover eens dat de judofunctie aantrekkelijker zou kunnen worden als er voor getalenteerde judo's doorgroeimogelijkheden worden gecreëerd. Voor uitzonderlijke judo's kunnen doorstroommogelijkheden worden gemaakt. Aan judo's en begeleiders is gevraagd of dit de vorm van een vast contract moet krijgen, maar daar waren de meningen over verdeeld. Er is door een aantal geïnterviewden aangegeven dat een vast contract wenselijk is. Een vast contract geeft namelijk zekerheid. Een judo in een vaste aanstelling kan meer bijdragen aan verbeteringen, omdat ze er dan langer de tijd voor krijgen om die te ontwikkelen. Daarnaast benadrukt een vast contract voor docenten het belang van een onderwijsfunctie, en daarmee vergroot het de waardering. Echter worden er ook dilemma's genoemd. Een aantal keren werd genoemd dat bij medewerkers met een vast contract het risico bestaat dat zij hun kennis na verloop van tijd onvoldoende bijhouden. Een vast contract moet dan als randvoorwaarde hebben dat kennis up-to-date wordt gehouden. Dit kan worden georganiseerd door de functie te koppelen aan, of in te bedden in, een onderzoeksgroep, om zo de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen.

Een ander beletsel wordt gezien in het huidige VU-beleid dat tweebezigheid (onderwijs en onderzoek) in vaste aanstellingen voorschrijft. Iemand merkte op dat het onderzoeksaspect mogelijk met een onderzoek aan onderwijs kan worden ingevuld. Tegelijkertijd werd door meerdere geïnterviewden aangegeven om te overwegen de tweebezigheid los te laten. Argument hiervoor is enerzijds de grote behoefte aan bemensing in het onderwijs en anderzijds onderzoekers die naast onderwijstijd ook substantiële onderzoekstijd willen overhouden.

Als laatste dilemma worden doorgroeimogelijkheden genoemd. Als er al een vast contract kan komen, dan moeten daarbinnen voldoende doorgroeimogelijkheden zijn, zoals het kunnen doorstromen naar docent 3 of 2. In dit verband wordt de koppeling aan een onderzoeksgroep een aantal keren genoemd. Een van de geïnterviewde suggereerde om judo's met een vast contract elke paar jaar uit te wisselen met andere organisaties als er bijvoorbeeld minder mankracht op hun huidige werkplek nodig is, of omdat een judo zich op een ander gebied wil ontwikkelen.

Een paar judo's heeft een gecombineerde judo/promovendus functie. Deze combinatiefunctie wordt niet specifiek in het huidige beleid genoemd en lijkt niet erg gangbaar binnen de faculteit. Vele 'gewone' judo's kenden de mogelijkheid niet. De meningen over de combinatiefunctie zijn verdeeld. De functie biedt meer voorbereiding op de arbeidsmarkt dan de judobaan en het contract duurt langer, waardoor er meer zekerheid is voor een stabiele bron van inkomen. Bovendien biedt de functie een beter toekomstperspectief. De combinatie onderwijs en promotieonderzoek vraagt echter veel van een persoon en valt soms zwaar. Beide taken binnen de combifunctie kosten veel tijd en het gevoel bestaat bij de judo/promovendus beide niet goed te kunnen doen. Vaak krijgt het onderwijs voorrang, omdat daar meestal meer urgentie ligt: onderwijs deadlines zijn eerder dan de onderzoek deadlines. Dit vergroot het risico dat het promotieonderzoek vertraging oploopt. Een judo die bezig is met de afronding van promotieonderzoek vertelde het weekend te moeten gebruiken om hieraan te kunnen werken.

Begeleiders zien voor- en nadelen aan een gecombineerde judo/promovendus functie. Enerzijds vraagt de functie (te) veel omdat binnen een beperkte tijd zowel onderwijs moet

worden gegeven als onderzoek moet worden afgerond. Bijkomend nadeel is dat er onderzoeksbudget moet zijn. Anderzijds wordt het betere toekomstperspectief gewaardeerd en wordt aangegeven dat het probleem van de tijdsbesteding kan worden opgelost door de taken in tijd te scheiden: eerst 3 jaar onderwijs, dan 3 jaar promotieonderzoek. Daarnaast blijkt een gecombineerde judo/promovendus functie binnen sommige domeinen aantrekkelijker dan een 'gewone' judofunctie. Een enkele afdeling kiest er dan ook juist bewust voor om een 6-jarige combinatiefunctie aan te bieden, omdat dit meer kans geeft dat de onderwijs vacature überhaupt wordt ingevuld.

#### *Aanbevelingen met betrekking tot de aanstelling*

- Voor het gelijktrekken van de judoaanstellingen is het nodig om het bestaande beleid duidelijk door te trekken naar alle tijdelijke aanstellingen van docent 4, en niet specifiek voor SVM gefinancierde aanstellingen. Overweeg daarom of alle docent 4 aanstellingen, en niet alleen de SVM bekostigde, onderdeel moeten worden van het judobeleid. Een alternatieve overweging is om het judobeleid door te trekken op alle docent 4 aanstellingen met een omvang tussen een bepaalde minimum en maximumlengte en omvang, bijvoorbeeld 24 – 50 maanden, 0,6-1,0 fte. Een voorwaarde is hierbij dat de overige docent 4 aanstellingen dan geen aanduiding judo meer krijgen.
- Overweeg of de combinatiefunctie judo/promovendus, inclusief richtlijnen over tijdverdeling over onderwijs- en onderzoekstaken, onderdeel moet worden van het facultaire judobeleid.
- Creëer doorgroeimogelijkheden voor getalenteerde judo's. Een oplossing wordt gezien in een vaste aanstelling waarbinnen ontwikkelmogelijkheden bestaan zoals doorgroeimogelijkheden naar docent 3 of 2, maar wel met een verplichting tot het up-to-date houden van kennis. Een voorwaarde voor een vast contract als docent is dat ofwel tweebeëindiging wordt losgelaten, ofwel dat er een onderzoekscomponent wordt toegevoegd aan de functie en de docent wordt gekoppeld aan een onderzoeksgroep.
- Geef judo's die daar behoefte aan hebben gedurende hun aanstelling meer taken en verantwoordelijkheden om de functie interessant te houden.
- Laat de HRM adviseur een seintje geven als er een judo/docent 4 of promovendus/judo (6-jarig contract) wordt aangesteld zodat er een administratie kan worden bijgehouden van alle judo's aan de bètafaculteit. Dit vergemakkelijkt het zicht op de bekostiging

#### *4.3 Begeleiding*

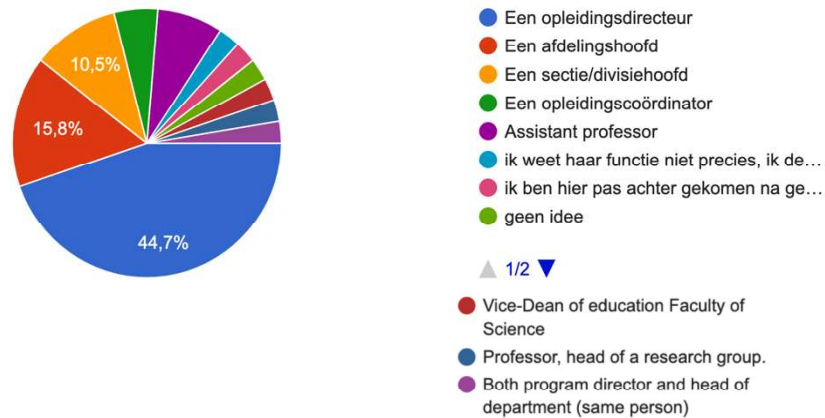
Voor de meeste judo's is het duidelijk wat de taken en opdrachten zijn en wie hen aanstuurt. Meestal is een opleidingsdirecteur de hiërarchisch leidinggevende (zie Figuur 4) en heeft een judo daarnaast een of meer functioneel leidinggevende(n), veelal zijn dit opleidingscoördinatoren en cursuscoördinatoren. Een paar judobegeleiders gaf aan dat voor de aansturing van judo's afspraken zijn gemaakt die ook zijn vastgelegd.

**Figuur 4**

*Antwoorden enquête op vraag over functie hiërarchisch leidinggevende*

Indien Ja bij vraag 8 geantwoord: Welke functie heeft je hiërarchisch leidinggevende?

38 antwoorden



De begeleiding is in het algemeen voldoende, de meeste judo's zijn redelijk tevreden. Een aantal judo's geeft aan goed en regelmatig contact te hebben met de begeleider. In het algemeen zijn er naast formele contacten middels (half)jaarlijkse gesprekken ook informele contactmomenten.

Soms is de begeleiding niet optimaal. Dit kan komen doordat het niet klikt tussen judo en begeleider, de begeleider onvoldoende vaardigheden heeft, of omdat er verschil in wederzijdse verwachtingen bestaat. Daarnaast geven meerdere judo's aan dat ze aan het begin van hun aanstelling intensievere begeleiding hadden gewild. Een paar van hen heeft het gevoel gehad in het diepe te worden gegooid. Bij begeleiders wordt dit (deels) herkend. De problematiek ligt veelal in de inwerkperiode: vaak moeten judo's voor de start van het academisch jaar worden ingewerkt, maar dan zijn vele collega's nog op vakantie en niet beschikbaar. Het kan al veel uitmaken als er instructies zijn voor beginnende judo's. Deze kunnen worden opgesteld door meer ervaren judo's. Overigens kwamen tijdens de interviews ook voorbeelden voorbij waar de begeleiding juist intensief is aan het begin van het judoschap, waarbij soms dagelijks contact met de begeleider plaatsvond. Een paar begeleiders gaven aan dat het belangrijk is bereikbaar te zijn voor judo's en dit ook kenbaar te maken zodat judo's makkelijker naar begeleiders toestappen. Dit zijn voorbeelden van good practice.

Judo's met meerdere leidinggevendenden ondervinden hiervan in het algemeen niet al te veel problemen. Soms is het onduidelijk bij wie van de verschillende leidinggevendenden de judo terecht kan. Een paar judo's stuit op verschillende belangen en visies van hun verschillende begeleiders. In het ene geval is de judo ook promovendus en heeft voor beide aanstellingen verschillende begeleiders. De andere judo werkt voor meerdere opleidingen en afstemming tussen de begeleiders onderling over de taken van een judo kunnen daarom onduidelijkheden voorkomen.

#### *Aanbevelingen met betrekking tot de begeleiding*

- Maak afspraken over de begeleiding en aansturing van judo's en leg deze vast.
- Stel instructies op voor beginnende judo's, dit kan goed gedaan worden door meer ervaren judo's.
- Biedt een judo aan het begin van de aanstelling intensievere begeleiding.
- Neem richtlijnen over begeleiding op in het facultaire judobeleid

#### 4.4 Taken en verantwoordelijkheden

Uit de enquête kwam naar voren dat het voor de meeste judo's duidelijk is wat de taken en opdrachten zijn. Tijdens de interviews werd door zowel judo's als begeleiders bevestigd dat deze duidelijkheid belangrijk is en dat voorkomen moet worden dat judo's te veel taken of verantwoordelijkheden krijgen. Zo is het bijvoorbeeld niet de bedoeling dat een judo een taak in de eindbeoordeling van studenten krijgt terwijl de judo daar nog onvoldoende voor geëquipeerd is. Bovendien is het niet wenselijk dat judo's gaten moeten opvullen en alle "rotklusjes" toegeschoven krijgen.

Onduidelijkheid over het takenpakket komt vaker voor bij judo's die meerdere rollen hebben, en daarmee ook met meerdere begeleiders te maken hebben. Als er geen heldere afspraken zijn kan er discussie ontstaan over welke taken de judo wel of niet mag worden toegewezen. Een judo met een gecombineerde aanstelling als promovendus en judo benoemt dat onderzoeks- en onderwijstaken soms botsen.

Naast te veel taken en verantwoordelijkheden noemen enkele judo's die al wat langer in dienst zijn juist het gebrek aan verantwoordelijkheid of meer op de judo's afgestemde taken (zie ook 4.2 Aanstelling).

Niet alle judo's kaarten problemen meteen aan. Dit kan komen omdat zij bepaalde druk voelen het gevraagde toch te doen, of het juist als compliment zien dat hen bepaalde verantwoordelijkheden worden toegeschoven, of niet kunnen overzien dat dit te veel van hen vraagt.

Bij afdelingen waar de problematiek over taken en verantwoordelijkheden minder of niet speelt zijn er vaak regelmatig, soms wekelijkse, gesprekken tussen de judo en de leidinggevende of begeleider waar taken worden besproken. Als een judo te veel taken toegewezen krijgt, dan spreekt de leidinggevende de persoon aan die een judo te veel taken en/of verantwoordelijkheden wil geven. Deze aanpak bevalt de betrokken judo's en begeleiders goed.

Verder kwam tijdens de interviews naar voren dat judo's steeds vaker te maken krijgen met studenten met sociale problematieken. Dit heeft ermee te maken dat judo's studenten relatief vaak, in een kleine groep, zien. Verder staan de judo's vanwege hun leeftijd dichtbij de studenten. Hierdoor ontwikkelen studenten vertrouwen in de judo's waardoor ze makkelijker hun sociale problemen aan judo's voorleggen. De meeste judo's vinden het belangrijk dat ze er als laagdrempelig contact voor de studenten zijn. De meeste begeleiders vinden het goed dat de judo's een laagdrempelig aanspreekpunt zijn voor de studenten, maar geven ook aan dat de judo's moeten doorverwijzen wanneer de problemen problematisch worden. Hoewel veel judo's aangaven dat ze wel weten wanneer ze moeten doorverwijzen, en zelf goed met de studentproblematiek kunnen omgaan, is het belangrijk dat ze goede tools hiervoor krijgen.

#### *Aanbevelingen met betrekking tot taken en verantwoordelijkheden*

- Maak een duidelijke beschrijving van het takenpakket van de judo, specifiek voor het onderwijs van de afdeling(en) en/of opleiding(en) waaraan de judo is toegewezen, met heldere richtlijnen omtrent de taken en verantwoordelijkheden, en communiceer dat met alle betrokkenen.
- Bespreek het takenpakket met enige regelmaat, bijvoorbeeld in halfjaarlijks gesprekken, en zorg ervoor dat de judo makkelijk naar een begeleider kan stappen, zodat de judo dan op een laagdrempelige manier kleinere en grotere issue kan aankaarten.
- Neem het opstellen van het takenpakket en de periodieke bespreking ervan op in het facultaire judobeleid.
- Overweeg nadere richtlijnen voor verdeling van de onderwijs- en onderzoektaken binnen de combinatiefunctie van judo/promovendus.
- Geef judo's tools waarmee zij zich weerbaar kunnen maken en kunnen omgaan met de sociale problemen van studenten, bijvoorbeeld door het aanbieden van trainingen, instructies en/of een verwijkskaart.

#### *Best practices met betrekking tot taken en verantwoordelijkheden*

Bij de afdeling Wiskunde is er een document opgesteld met daarin een raamwerk voor onderwijs, over de taken en handvatten voor onderwijs (zoals efficiënt nakijken etc.). Dit document is bedoeld om duidelijkheid te geven aan alle docenten en als hulpmiddel voor startende judo's.

Bij de afdeling IVM heeft de opleidingsdirecteur en afdelingshoofd een document opgesteld over de rol van judo's binnen de afdeling.

#### 4.5 Feedback

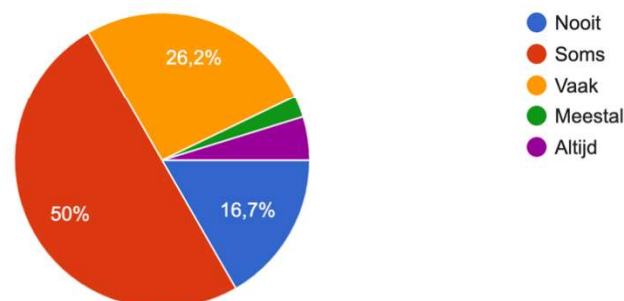
Onderstaande figuren geven de antwoorden uit de evaluatie op de vragen over feedback. (Zie ook bijlage 2).

##### **Figuur 5**

*Antwoorden op enquêtevraag: Krijg je feedback op hoe jij onderwijs geeft?*

12. Krijg je feedback op hoe jij onderwijs geeft?

42 antwoorden

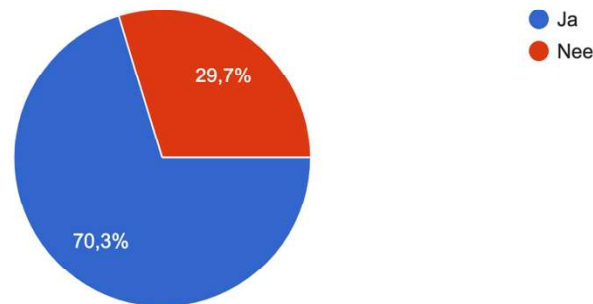


**Figuur 6**

*Antwoorden op enquêtevraag: Indien je feedback krijgt, vind je die feedback voldoende?*

Indien je feedback krijgt, vind je die feedback voldoende?

37 antwoorden



Het beeld dat uit de enquête naar voren komt is dat er over het algemeen niet vaak feedback wordt gegeven, maar dat de geleverde feedback meestal wel voldoende is. Zowel in de enquête als tijdens de interviews is verder ingegaan op de feedback. Judo's en begeleiders geven aan dat er vaak geen tijd is, of wordt gemaakt, om persoonlijke feedback te geven. Daarbij wordt overigens ook wel aangegeven dat het begrijpelijk is als een cursusbegeleider geen tijd heeft om feedback te geven. Wel is er consensus dat het belangrijk is dat judo's feedback krijgen.

Judo's die de feedback onvoldoende vinden noemen daarvoor als redenen dat de feedback te weinig is, te algemeen, of dat de feedbackgever het niveau niet heeft om goede feedback te geven. Er is, vooral aan het begin van de aanstelling, behoefte aan praktische feedback, bijvoorbeeld over manieren van lesgeven, hoe een oefening uitpakte, of hoe je studenten aanspreekt. Meerdere keren werd aangegeven dat er vaker feedback kan worden gegeven, ook in andere vormen zoals in de vorm van brainsstormen en/of sparren. Een paar judo's die de BKO hadden gedaan, gaven aan dat ze de feedback die ze daar ontvingen erg nuttig vonden. Ze hadden deze feedback graag vaker gehad, vooral ook tijdens het begin van de aanstelling en van hun eigen leidinggevende of cursuscoördinator.

#### *Aanbevelingen met betrekking tot feedback*

Zorg ervoor dat een judo regelmatig feedback krijgt. Naast (functionerings)gesprekken met leidinggevend en cursuscoördinatoren kan dat ook andere vormen krijgen. Zo zijn er bijeenkomsten van het facultaire professionaliseringstraject waar dat aan de orde komt. Judo's gaan echter niet altijd naar deze bijeenkomsten (zie hierover meer onder 4.6 Professionalisering) en moeten daarom worden gestimuleerd om deze bijeenkomsten te bezoeken. Daarnaast biedt Learn!Academy mogelijkheden zoals teamdagen en uitbreiding van de start-to-teach day aan het begin van het academisch jaar.

#### 4.6 Professionalisering

In het judobeleid is opgenomen dat judo's als onderdeel van hun aanstelling een opleidingstraject volgen. Voor de judo's van de bètafaculteit kan dat een van de twee volgende vormen hebben:

- Het Beta Judo traject;
- Het VU-brede Judo traject.

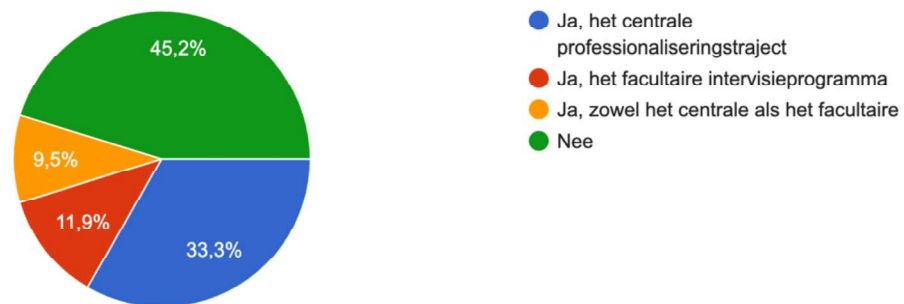
Het grootste deel, ongeveer 55%, van de respondenten van de enquête geeft aan deel te nemen aan een judo-professionaliseringstraject. Dit is weergegeven in Figuur 7.

### Figuur 7

*Antwoorden op enquêtevraag: Neem je deel aan een VU-professionaliseringstraject voor judo's?*

13. Neem je deel aan een VU-professionaliseringstraject voor judo's, en zo ja welke?

42 antwoorden



Uit een verdere analyse blijkt dat de nee-stemmers voornamelijk judo's zijn die een 1-jarig contract, of korter, hebben. Op de vraag waarom niet wordt deelgenomen aan het professionaliseringstraject gaf 50% als antwoord niet bekend te zijn met het bestaan ervan. Daarnaast gaf 25% aan geen tijd te hebben om deel te nemen aan een professionaliseringstraject.

Tijdens de interviews kwam er een genuanceerder beeld naar voren. De meeste judo's hadden er namelijk van gehoord of deden eraan mee. De meeste begeleiders wisten er ook van, hoewel er een paar begeleiders waren die alleen wisten van het centrale professionaliseringstraject en niet het facultaire.

Dat de trajecten niet bij iedereen bekend zijn heeft waarschijnlijk te maken met de informatievoorziening. Zowel het centrale als het facultaire project worden genoemd in het beleidsdocument dat specifiek is opgesteld voor judo's met een aanstelling van 0,8 fte voor 50 maanden, bekostigd vanuit SVM. Een van de begeleiders gaf aan dat hierdoor werd gedacht dat de trajecten alleen voor deze, SVM gefinancierde, judo's waren bedoeld. Voor het centrale traject bestaat er een voorlichtingspagina. Kandidaten vinden deze pagina zelf of komen er via mond-op-mond reclame terecht. De coördinator van het facultaire project heeft geen duidelijk beeld van wie er judo is en in aanmerking komt voor het traject en kan daardoor ook niet de juiste personen uitnodigen.

Positief is dat veel judo's de trajecten wel kennen. Een deel van hen doet echter niet mee omdat ze er geen tijd voor hebben. Tijdens de interviews gaven een aantal judo's aan dat zij door de hoge werkdruk keuzes moeten maken en dan vaak niet naar de bijeenkomsten gaan. Andere judo's gaven ook aan dat ze wel van plan waren om een bijeenkomst bij te wonen, maar dat er vervolgens een onderwijsdeadline tussen kwam en die dan de voorrang had gekregen. Judo's die wel naar de bijeenkomsten gaan noemen het traject nuttig, niet alleen op professioneel gebied maar ook om andere judo's te leren kennen. Bovendien hebben de bijeenkomsten waar ervaringen kunnen worden uitgewisseld en de deelname aan het BKO-traject veel voor de judo opgeleverd. Wel zouden de onderwerpen van het

centrale professionaliseringstraject misschien wat sterker kunnen worden toegespitst op de exacte wetenschappen.

Judobegeleiders vinden het professionaliseringstraject belangrijk, vooral omdat de judobaan tijdelijk is. Daarnaast noemen begeleiders de community vorming ook als pluspunt.

Judobegeleiders laten het vaak aan de judo zelf over om wel of niet deel te nemen aan het professionaliseringstraject, of deelactiviteiten daarvan. Hiermee wordt het belang van professionalisering in het algemeen, en de professionaliseringstrajecten in het bijzonder, niet versterkt. Door een loopbaanplan op te stellen, het professionaliseringstraject hierin op te nemen, en dit ten minste elk jaar te bespreken, wordt het belang van professionalisering benadrukt en dat kan de prioritering om tijd te besteden aan het professionaliseringstraject versterken.

#### *Aanbeveling ten aanzien van het professionaliseringstraject*

- Om judo's actief te kunnen benaderen voor deelname aan het professionaliseringstraject moet de administratie van aanstellingen worden verbeterd. Dit zou bijvoorbeeld kunnen door de HRM adviseur een seintje te geven als er een judo/docent 4 of promovendus/judo (6-jarig contract) wordt aangesteld aan de bètafaculteit.
- Neem in het facultair beleid op dat voor elke judo een loopbaanplan wordt opgesteld waarin afspraken over professionalisering worden opgenomen.
- Versterk het belang van het professionaliseringstraject zodat er meer prioriteit wordt gegeven aan de deelname ervan. Dit kan bijvoorbeeld door het professionaliseringstraject op te nemen in de afspraken van het loopbaanplan van de judo.

#### *4.7 Onderwijsinnovatie*

Volgens het judobeleid is het werken aan een onderwijsinnovatieproject onderdeel van de judo opleiding. Judo's werken veelal aan onderwijsinnovatie in hun eigen tijd. Hierdoor ervaren zij dat de meerwaarde van innovatieprojecten niet altijd wordt gezien. Iemand met een promovendus/judo functie gaf aan dat zo een project tijd kost, wat er vaak niet is, omdat er al te veel tijd zit in alle onderwijs- en onderzoekstaken. Begeleiders geven aan dat judo's juist belangrijk zijn om onderwijsinnovaties te starten en vorm te geven. Sommige begeleiders geven aan dat er te weinig tijd is voor onderwijsinnovatie. Een enkele vindt dat het geven/ondersteunen van onderwijs belangrijker is dan tijd besteden aan onderwijsinnovatie. Een ander begeleider maakt juist nadrukkelijk tijd voor de judo vrij om eraan te werken.

Een judo die eerder is gestopt heeft doorgaans helemaal geen of weinig tijd kunnen besteden aan innovaties, want dat gebeurt meestal vanaf het derde contractjaar. Dit wordt gezien als een tegenvaller. Daarnaast hebben judo's de behoefte om vanaf het begin betrokken te worden bij de planning van onderwijsinnovatietrajecten, in plaats van hen pas te betrekken bij de uitrol. Door judo's aan het begin van de aanstelling te betrekken in het proces van een onderwijsinnovatie kan het innovatiepotentieel van een judo beter worden ingezet.

#### Aanbeveling ten aanzien onderwijsinnovatie

- Verhoog de inzet van het innovatiepotentieel van een judo door:
  - judo's aan het begin van de aanstelling te betrekken in het proces van een onderwijsinnovatie, in plaats van pas vanaf het derde contractjaar;
  - judo's te stimuleren om zich tijdens werktijd bezig te houden met onderwijsinnovatie(projecten).

#### 4.8 Carrière oriëntatie

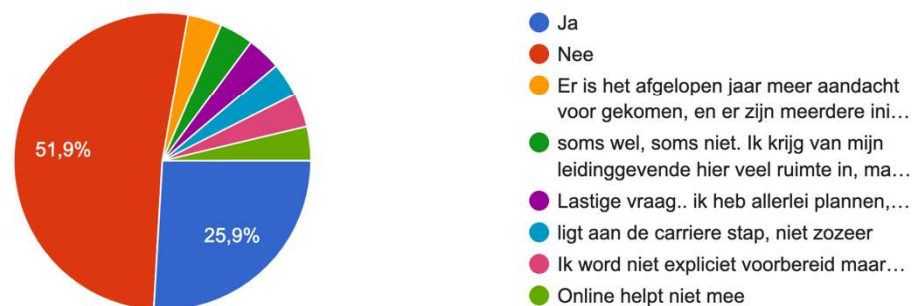
In de enquête gaf een meerderheid van de respondenten aan dat zij niet worden voorbereid op een vervolgstap in hun carrière. Van degenen die wel voorbereid wordt vindt ruim de helft dat dit niet voldoende is. Dit laatste wordt weergegeven in Figuur 8.

##### Figuur 8

*Antwoorden op enquêtevraag: Als je wordt voorbereid op een vervolgstap in je carrière na je judobaan, vind je die voorbereiding voldoende?*

Indien Ja bij vraag 17 geantwoord: Vind je die voorbereiding voldoende?

27 antwoorden



Tijdens de interviews gaven judo's ook aan dat er weinig ondersteuning is op de oriëntatie van een vervolgfunctie. Dit heeft verschillen redenen. Ten eerste kost loopbaanbegeleiding tijd, die er niet altijd is. Een paar begeleiders geeft aan dat coaching suboptimaal is, omdat er nog onvoldoende zicht is op de mogelijke vervolg carrières van judo's. Tijdens het jaargesprek komt de volgende stap in de loopbaan meestal wel ter sprake, maar het gevoel bestaat weinig te 'kunnen bieden'. Er is zowel onder judo's als begeleiders behoefte aan meer carrièremogelijkheden voor judo's binnen de universiteit (zie ook paragraaf Aanstelling). Een aantal judo's ziet daarnaast nut in een bredere communicatie over de carrièremogelijkheden voor gecombineerde promovendi/judo functies en het delen van ervaringen. Positieve waardering is er voor activiteiten die er op dit vlak al zijn, waaronder het evenement, georganiseerd door de coördinatoren van het facultaire en centrale professionaliseringstraject, waar oud-judo's vertellen over hun loopbaan en de LinkedIn-pagina voor judo's en oud-judo's.

Een deel van de begeleiders ziet begeleiding naar een volgende carrièrestap niet als hun taak, terwijl anderen er juist extra gesprekken met de judo over houden. Daarnaast heeft de vraagstelling van judo's vaak een persoonlijk karakter. Individuele trajecten en/of coaching sluiten dan beter aan dan groepstrajecten. Om die reden wordt door een aantal begeleiders de suggestie gedaan om specifieke begeleiding op te zetten, wat bijvoorbeeld georganiseerd is vanuit Learn!Academy.

### *Aanbevelingen met betrekking tot carrière oriëntatie*

- Onderzoek mogelijkheden voor de uitbreiding van loopbaanbegeleiding en individuele coaching gericht op carrière oriëntatie voor judo's.
- Vergroot het zicht op toekomstige banen. Bijvoorbeeld door activiteiten gericht op uitwisseling tussen judo's en oud-judo's te bevorderen dan wel te intensiveren, en door een overzicht te geven van de vervolgfuncties van oud-judo's.

## 5. Samenvatting aanbevelingen

1. Voor het gelijktrekken van de judoaanstellingen is het nodig om het bestaande beleid duidelijk door te trekken naar alle tijdelijke aanstellingen van docent 4, en niet specifiek voor SVM gefinancierde aanstellingen. Overweeg daarom of alle docent 4 aanstellingen, en niet alleen de SVM bekostigde, onderdeel moeten worden van het judobeleid. Een alternatieve overweging is om het judobeleid door te trekken op alle docent 4 aanstellingen met een omvang tussen een bepaalde minimum en maximumlengte en omvang, bijvoorbeeld 24 – 50 maanden, 0,6-1,0 fte. Een voorwaarde is hierbij dat de overige docent 4 aanstellingen dan geen aanduiding judo meer krijgen.
2. Overweeg of de combinatiefunctie judo/promovendus, inclusief richtlijnen over tijdverdeling over onderwijs- en onderzoekstaken, onderdeel moet worden van het facultaire judobeleid.
3. Creëer doorgroeimogelijkheden voor getalenteerde judo's. Een oplossing wordt gezien in een vaste aanstelling waarbinnen ontwikkelmogelijkheden bestaan zoals doorgroeimogelijkheden naar docent 3 of 2, maar wel met een verplichting tot het up-to-date houden van kennis. Een voorwaarde voor een vast contract als docent is dat ofwel tweebeëdiging wordt losgelaten, ofwel dat er een onderzoekscomponent wordt toegevoegd aan de functie en de docent wordt gekoppeld aan een onderzoeksgroep.
4. Geef judo's die daar behoefte aan hebben gedurende hun aanstelling meer taken en verantwoordelijkheden om de functie interessant te houden.
5. Laat de HRM adviseur een seintje geven als er een judo/docent 4 of promovendus/judo (6-jarig contract) wordt aangesteld zodat er een administratie kan worden bijgehouden van alle judo's aan de bètafaculteit. Dit vergemakkelijkt enerzijds het zicht op de bekostiging en daarnaast de informatievoorziening richting judo's over het professionaliseringstraject.
6. Maak afspraken over de begeleiding en aansturing van judo's en leg deze vast.
7. Stel instructies op voor beginnende judo's, dit kan goed gedaan worden door meer ervaren judo's.
8. Biedt een judo aan het begin van de aanstelling intensievere begeleiding.
9. Neem richtlijnen over begeleiding op in het facultaire judobeleid
10. Maak een duidelijke beschrijving van het takenpakket van de judo, specifiek voor het onderwijs van de afdeling(en) en/of opleiding(en) waaraan de judo is toegewezen, met heldere richtlijnen omtrent de taken en verantwoordelijkheden, en communiceer dat met alle betrokkenen. Zet de documenten van de afdelingen Wiskunde en IVM in als voorbeeld.

11. Bespreek het takenpakket met enige regelmaat, bijvoorbeeld in halfjaarlijks gesprekken, en zorg ervoor dat de judo makkelijk naar een begeleider kan stappen, zodat de judo dan op een laagdrempelige manier kleinere en grotere issues kan aankaarten.
12. Neem het opstellen van het takenpakket en de periodieke bespreking ervan op in het facultaire judobeleid.
13. Geef judo's tools waarmee zij zich weerbaar kunnen maken en kunnen omgaan met de sociale problemen van studenten, bijvoorbeeld door het aanbieden van trainingen, instructies en/of een verwijkskaart.
14. Zorg ervoor dat een judo regelmatig feedback krijgt door middel van (functionerings)gesprekken met leidinggevend en cursuscoördinatoren, en het stimuleren van deelname aan het facultaire professionaliseringstraject en specifiek op feedback gerichte activiteiten van Learn!Academy.
15. Neem in het facultair beleid op dat voor elke judo een loopbaanplan wordt opgesteld waarin afspraken over professionalisering worden opgenomen.
16. Versterk het belang van het professionaliseringstraject zodat er meer prioriteit wordt gegeven aan de deelname ervan. Dit kan bijvoorbeeld door het professionaliseringstraject op te nemen in de afspraken van het loopbaanplan van de judo.
17. Verhoog de inzet van het innovatiepotentieel van een judo door:
  - a. judo's aan het begin van de aanstelling te betrekken in het proces van een onderwijsinnovatie, in plaats van pas vanaf het derde contractjaar;
  - b. judo's te stimuleren om zich tijdens werktijd bezig te houden met onderwijsinnovatie(projecten).
18. Onderzoek mogelijkheden voor de uitbreiding van loopbaanbegeleiding en individuele coaching gericht op carrière oriëntatie voor judo.
19. Vergroot het zicht op toekomstige banen. Bijvoorbeeld door activiteiten gericht op uitwisseling tussen judo's en oud-judo's te bevorderen dan wel te intensiveren, en door een overzicht te geven van de vervolgfuncties van oud-judo's.

## 6. Bijlagen

Bijlage 1 210205 werkdocument judobeleid Bèta

Bijlage 2 Resultaten judo enquête v02 20220131

Bijlage 3 Vragenlijst Judobegeleiders