

Reflectie door de Hogeschoolraad op SVM en NPO

Het algemene beeld dat de zeggenschap schetst is dat het proces rond de verdeling van de SVM en NPO middelen afgelopen jaar constructief lijkt te zijn verlopen met de betrokken medezeggenschapsorganen. Aan de HR geven de opleidingscommissies en faculteitsraden aan betrokken te zijn geweest in dit proces. Van alle plannen is er ook een uitgebreid algemeen overzicht gemaakt.

Het is goed om te zien dat de zeggenschap in haar laatste reflectie zelfkritisch en open is over de probleempunten. Zo ziet ze onder andere dat de middelen over teveel plannen worden verdeeld. Dit ondergraaft de executiekracht.

Er lijken geen grote problemen te zijn geweest, maar de zeggenschap spreekt nog wel wat zorgen uit, die bij de toekomstige beleidsvorming rond dit proces, van belang zijn.

De HR kan zich vinden in de geconstateerde aandachtspunten, maar mist een aantal die cruciaal zijn. In de SVM/NPO reflecties van de voorgaande jaren heeft de HR deze ook al aangegeven, te weten:

- 1 - De HR weet dat de verantwoording richting het ministerie van OC&W strikt vraagt om het verloop van de samenwerking met de medezeggenschap. De HR heeft eerder aangegeven dat de crux voor de uitvoering niet zozeer ligt in het betrekken van de medezeggenschap, als wel het actief laten participeren van o.a. onderwijsteams en faculteitsbureaus bij het maken van deze plannen. Dat geeft maximaal begrip en draagkracht bij uitvoering van de plannen, die aansluiten op al dan niet aanwezige (opleidings)plannen.
- 2 - De manier waarop plannen wordt gemaakt verdient ook aandacht om de executiekracht te vergroten. Situatianalyses op basis van data, SMART doelen, heldere definiëring en prioritering van en keuzes in acties en toewijzing aan mensen, lijken niet altijd helder.
- 3 - Tezamen met de reeds hoge werkdruk leidt het ertoe dat het lastig is om binnen de beschikbare urenplaatjes (als deze er tijdig en goed doorgerekend zijn) ruimte voor de uitvoering van deze plannen te vinden.

Dit lijkt een patroon in de beleidsvorming binnen onze instelling. Overigens is dit bij meer instellingen aan de hand (NRO 2023). Het geeft ons een kans om ons te kunnen gaan onderscheiden. Belangrijker, hier ligt de sleutel om de werkdruk te verlagen o.a. door mensen te betrekken, beter samen te werken en daardoor te blijven motiveren en door processen te vereenvoudigen en te borgen. Zo bouwen we gezamenlijk aan een lerende organisatie die het verschil kan maken naar een eerlijker, inclusiever en duurzamere wereld.

De Hogeschoolraad

Mei 2023