

Dynamic teacher community: Building bridges to facilitate exchange

Facultair USO project – call 2023

Adviesrapport

Inhoudsopgave

• Management samenvatting	2
• Inleiding & aanleiding project	3
• Hoofdstuk 1: Inventarisatie behoeften en ervaren drempels	4
• Hoofdstuk 2: Deelprojecten – opbrengsten + plan voor implementatie	6
• Afsluiting	9

Projectteam

Liesbeth Bijlsma (projectleider, universitair hoofddocent, dept Farmaceutische Wetenschappen)

Inge The (universitair hoofddocent, dept Biologie)

Matthieu Brinkhuis (universitair hoofddocent, dept Informatica)

Sigrid Jansen (communicatieadviseur, Communicatieafdeling Fac. Bètawetenschappen)

Sabine Prins-de Lucht (communicatie officer, OWBT Fac. Bètawetenschappen)

Dolfine Kusters (beleidsmedewerker onderwijsinnovatie, OWBT Fac. Bètawetenschappen)

Thomas Wind (onderwijskundig adviseur, Science Educate-It)

Minke Brinkman (onderwijskundig adviseur, Science Educate-It)

Esther van Dijk (EMP-adviseur, O&T)

Managementsamenvatting

Onze faculteit heeft een zeer brede onderwijsexpertise en er worden voortdurend relevante initiatieven voor innovatie en verbetering van onze programma's ontplooit. De uitwisseling van inzichten is echter beperkt en bereikt slechts een klein deel van onze docentengemeenschap. Ook wordt op verschillende plekken gesignaleerd dat docenten het lastig vinden de benodigde informatie over onderwijs en de onderwijsorganisatie te vinden. Het doel van dit adviesrapport is concrete handvatten te bieden om de informatievoorziening voor docenten te verbeteren en de docenten community te versterken.

De belangrijkste inzichten en opbrengsten van dit project zijn:

- Overall ervaren docenten gebrekkige informatievoorziening. De meest genoemde problemen zijn dat zij beperkt overzicht hebben van welke informatie waar te vinden is en dat vaak niet helder is wát ze zouden moeten weten.
- De ervaren problemen met informatievoorziening worden het sterkst ervaren door nieuwe medewerkers, internationale medewerkers en onderwijzend personeel met een kleine onderwijstaakstelling.
- Er is grote behoefte aan *just in time* informatie, wat het best gefaciliteerd kan worden door een combinatie van één centraal punt voor relevante informatie ('wegwijzer') én laagdrempelig, persoonlijk contact met meer ervaren collega's ('buddy').
- Nieuwe medewerkers voelen zich tijdens de onboarding overspoeld met informatie die op dat moment nog niet relevant is, dit wordt als overweldigend en niet nuttig ervaren. Op het moment dat docenten de informatie wel nodig hebben, zijn ze deze alweer vergeten en kunnen ze het niet meer terugvinden.
- *Good practices* die naar boven zijn gekomen die goed aansluiten bij bovenstaande ervaringen zijn een buddy voor nieuwe docenten (dept Informatica, dept Farmacie), een uitgebreide handleiding voor docenten (dept Biologie), een checklist voor coördinatoren (dept Biologie/Bachelor MBLS) en een standaard cursuswijzerformat (dept Scheikunde).
 - In aanvulling hierop is binnen dit project de Wegwijzer voor docenten ontwikkeld welke als centraal punt voor informatievoorziening gebruikt kan worden. Deze Wegwijzer is beschikbaar via intranet.
 - Binnen dit project is het buddy systeem voor docenten geëvalueerd en zijn handvatten ontwikkeld voor leidinggevend en buddy's om deze ondersteuning effectiever te laten verlopen.
- Veel docenten hebben meer behoefte aan uitwisseling met collega's. Belangrijkste drempels die ervaren worden zijn gebrek aan tijd, conflicterende onderwijs-verantwoordelijkheden in de agenda's en onbekendheid met de mogelijkheden. Met de Wegwijzer voor docenten is getracht de mogelijkheden tot uitwisseling zichtbaarder te maken.
- Docenten hebben behoefte aan meer uitwisseling op departementaal en facultair niveau, bij voorkeur via fysieke of hybride bijeenkomsten die buiten de onderwijsmomenten worden gepland. Liefst zijn er specifieke thema's verbonden aan deze bijeenkomsten. *Good practices* die hierbij aansluiten zijn departementale onderwijsbijeenkomsten (dept Biologie, dept Farmacie) en een *journalclub* (dept Informatica). Een facultaire onderwijsdag zou invulling kunnen geven aan de behoefte aan meer uitwisseling op facultair niveau.

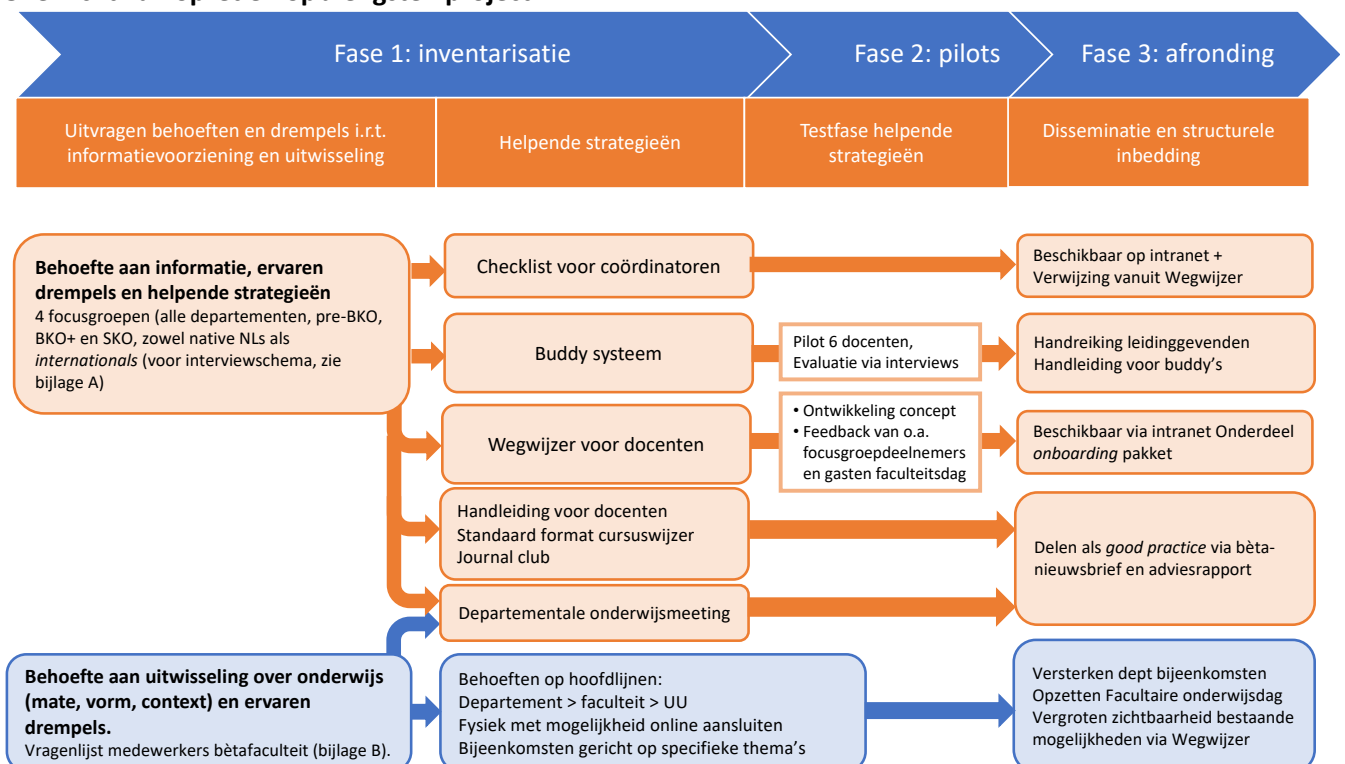
Inleiding

Het doel van dit adviesrapport is concrete evidence-informed handvatten te bieden om de informatievoorziening voor docenten te verbeteren en de docenten community te versterken. De adviezen zijn gebaseerd op de inzichten en opbrengsten van het facultair USO project '*Dynamic teacher community: building bridges to facilitate exchange*'. Het doel van dit project was om te komen tot een concreet voorstel, en actieplan voor duurzame inbedding, van effectievere vormen van communicatie richting docenten en een platform om *good practices* en inzichten uit onderwijsprojecten met elkaar te delen. In dit rapport wordt allereerst de aanleiding en opzet van het project beschreven. Daarna worden de inzichten uit onderzoek naar de behoeften aan informatievoorziening en uitwisseling van docenten beschreven (hoofdstuk 1). Vervolgens worden de opzet en evaluatie van verschillende pilots waarin initiatieven ten behoeve van het verbeteren van de informatievoorziening getest zijn, besproken (hoofdstuk 2). Voor elk van de initiatieven wordt ook een concreet voorstel gepresenteerd voor duurzame implementatie in de faculteit.

Aanleiding project '*Dynamic teacher community*'

Onze faculteit heeft een zeer brede onderwijsexpertise en er worden voortdurend relevante initiatieven voor innovatie en verbetering van onze programma's ontplooit. De uitwisseling van inzichten is echter beperkt en bereikt slechts een klein deel van onze docentengemeenschap. Vooronderzoek liet zien dat docenten binnen onze faculteit een sterke behoefte ervaren aan effectievere informatievoorziening en meer (informele) uitwisseling binnen de docentengemeenschap. Docenten voelen zich verloren in het oerwoud van verschillende informatiebronnen. Verschillende behoeften worden momenteel gedekt door lopende initiatieven, maar worden niet als gestructureerd en interactief ervaren, of worden zelfs niet gevonden. Dit probleem doet zich nog sterker voor bij nieuwe docenten en belemmert de *onboarding* van onderwijzend personeel. Het is momenteel niet duidelijk welke belemmeringen docenten ervan weerhouden toegang te krijgen tot relevante informatie en inzichten uit te wisselen binnen de gemeenschap van docenten. Het verbeteren van de informatievoorziening aan docenten zal hen in staat stellen om hun rol effectiever te vervullen en zal barrières wegnemen die docenten er momenteel van weerhouden om hun onderwijs te verbeteren. Daarnaast zou het uitwisselen van *good practices* en wetenschappelijke inzichten het leven lang leren van docenten beter ondersteunen, docenten helpen elkaar te inspireren en samen relevante projecten op te starten.

Overzicht van opzet en opbrengsten project



HOOFDSTUK 1: INVENTARISATIE BEHOEFTE EN ERVAREN DREMPELS

1.1 Behoeftte en ervaren drempels in relatie tot informatievoorziening (focusgroepen)

Overall ervaren docenten gebrekkige informatievoorziening (voor een samenvatting van belangrijkste behoeftes en drempels, zie onderstaande tabel). De meest genoemde problemen zijn dat zij hebben beperkt overzicht hebben van welke informatie waar te vinden is, intranet slecht doorzoekbaar is en dat gevonden informatie geregeld niet meer up-to-date is. Zeker voor beginnende docenten en coördinatoren is vaak ook niet helder wat ze allemaal zouden moeten weten ("*blind spots*"). De problemen worden het sterkst ervaren door nieuwe docenten, *internationals* en onderzoeksstaf met een kleine onderwijstaakstelling. Nieuwe docenten geven ook aan in de *onboarding* overspoeld te worden met te veel informatie die op dat moment nog geen betekenis heeft en daardoor niet onthouden wordt, maar later ook niet meer teruggevonden wordt.

De meest uitgesproken behoefte is **just in time informatie**. Hierbij is combinatie van een goed benaderbare senior docent als coach/buddy (informeel contact) en één plek waar de docent makkelijk kan vinden waar welk type informatie te vinden is ('wegwijzer') heel belangrijk. Hiernaast krijgen docenten graag meer zicht op hoe de lijnen lopen en bij wie ze moeten zijn voor wat (bv via een organogram van de onderwijsorganisatie, de verschillende rollen en verantwoordelijkheden daarin). Belangrijk inzicht is dat informatievoorziening een harde en zachte kant heeft: informatie goed presenteren is belangrijk, maar dit is niet genoeg. Er is ook verbinding met mensen nodig om dit levend te houden en te kunnen vinden.

De tabel hieronder geeft een beeld van de belangrijkste behoeften, ervaren drempels en helpende strategieën in relatie tot de organisatie van onderwijs, onderwijsvernieuwing en docentontwikkeling.

theme	Needs	hurdles	Helping strategies
Organization and teaching	Just in time information! + clear overview of what information can be found where and who is responsible for what - How is education organized? - Where to arrange what? - Who to contact for..? Keep informed about changes in education (organization, policy, vision, other courses) Being able to look into content of adjacent courses Improved connection to teacher community of research staff with small teaching obligation	- Information on intranet not easy to find and sometimes only in Dutch - Websites often outdated - Keeping informed especially difficult for new teachers, internationals and research staff with only small teaching obligation - 'blind spots': not knowing what you do not know (e.g. timing of course scheduling, being responsible for arranging lab materials).	Personal connection with other teaching staff → senior staff as buddy/coach (important for each new phase in teaching career). → connection with course coordinator, weekly teacher meeting for course. → Organize course together with more experienced coordinator → Teacher meeting at division/department level (DvD, ow-overleg bio) → Standardized teacher manual / course manual → Checklist for course organization
Education renewal/ innovation	Clear framework from UU/faculty/programme, e.g. resources available for small-scale teaching Support from management Checklist of what to think of when developing a new course Support to set up sustainable collaborations with external partners Options to receive feedback from peers on your innovations	- Limited time and space within programmes for innovation - Takes a long time before new developments are translated into formal policy (e.g. chatGTP)	- Teacher meeting at division/department level (DvD, ow-overleg bio) Visible and easily accessible expertise centers (e.g. Educate-It) and other support available Link to CAT, Teaching&Learning collection 'versterk-je-onderwijs-week', - Visibility of funding options
Teacher development	Clarity and transparency about development options after UTQ	Expectations for STQ track not clear and criteria difficult to find. Not clear what different options are out there Information difficult to find on intranet	UTQ/STQ information on 'docentenportal pharmacy' Contact teachers who have already done their UTQ/STQ track UTQ programme contributes to feeling of community

Geformuleerde acties vanuit resultaten inventarisatie (uitwerking en opbrengsten, zie hoofdstuk 2)

- Opzetten pilot buddy systeem
- Ontwikkelen wegwijzer voor docenten
- Inventariseren *good practices* vanuit departementen en deze breder delen binnen faculteit.
 - Checklist voor coördinatoren (BIO)
 - Nieuwe docent koppelen aan senior docent (INF/FAR) → buddy systeem
 - Handleiding voor docenten (BIO)
 - Gestandaardiseerd format cursuswijzer (SCHEI)
 - Departementale onderwijsmeeting (BIO/FAR)
 - Journal Club over onderwijsonderzoek (INF)
- Meenemen verbeterpunten intranet naar verantwoordelijken.

1.2 Behoeftte aan uitwisseling

Om de behoefte aan uitwisseling van docenten nader te onderzoeken, is er een vragenlijst uitgezet onder alle FBW docenten (zie bijlage B). Deze lijst was in te vullen van 8 mei tot 26 juni en is verspreid via mail, mondeling en tijdens de pitch van dit project op de faculteitsdag. Er zijn 85 bruikbare reacties ontvangen, waarbij de populatie kan worden onderverdeeld in departementen, functies, jaren in dienst en bekendheid met het Nederlandse onderwijssysteem.

De belangrijkste resultaten zijn hieronder samengevat (voor een complete beschrijving van de resultaten, zie bijlage C):

- **Niveau van uitwisseling:** De grootste behoefte aan uitwisseling ligt binnen de bètafaculteit en het eigen departement. Momenteel vindt de uitwisseling vooral plaats op departementaal niveau in onderwijsbijeenkomsten en informeel daarbuiten. Dit gebeurt meestal kleinschalig. Ongeveer de helft van de respondenten zou meer uitwisseling willen. Er bestaan al initiatieven voor uitwisseling, zoals de TLL-inspiratiecafés, jong UU, en de *Teaching and Learning Inspiration Days*, maar deze bereiken niet alle docenten en voldoen niet aan de behoefte voor meer uitwisseling op departementaal en facultair niveau. Een platform hiervoor ontbreekt nog.
- **Vorm en invulling van uitwisseling:** Wat betreft de vorm van nieuwe mogelijkheden tot uitwisseling, is er vooral behoefte aan synchrone bijeenkomsten; er is minder behoefte aan een online asynchroon uitwisselingsplatform. Deze synchrone bijeenkomsten zouden volgens de respondenten specifieke inhoudelijke thema's moeten hebben, zoals onderwijsontwerp, toetsing en feedback, en onderwijsinnovatie. Fysieke bijeenkomsten hebben de voorkeur, met een optie voor online deelname.
- **Online platform:** Een derde van de respondenten is geïnteresseerd in een online platform, met functionaliteiten zoals profielpagina's, een evenementenkalender en een kennisplatform. Deze functies bestaan al op platforms zoals het intranet. Daarom is ervoor gekozen om in dit project te focussen op het beter zichtbaar maken van de bestaande informatievoorziening en mogelijkheden tot uitwisseling, in plaats van het toevoegen van een nieuw online platform.
- **Verlagen van drempels voor uitwisseling:** De bestaande mogelijkheden voor uitwisseling worden niet volledig benut door de respondenten, vooral door tijdgebrek en onbekendheid met de opties. Uitwisselingsmomenten zouden bewuster gepland kunnen worden buiten de onderwijsmomenten, bijvoorbeeld in de zomer of onderwijsvrije weken. Voor de tweede drempel die men ervaart, de bekendheid van de uitwisselingsmogelijkheden, is informatievoorziening essentieel. Hier proberen we in dit project met de Wegwijzer aan tegemoet te komen.

Aanbevelingen

Concluderend bestaat er behoefte aan meer uitwisseling op departementaal en facultair niveau, bij voorkeur via fysieke of hybride bijeenkomsten, die buiten de onderwijsmomenten worden gepland. Liefst zijn er specifieke onderwerpen verbonden aan deze bijeenkomsten.

- Implementeer en/of versterk departementale onderwijsbijeenkomsten. Deze bijeenkomsten vormen de belangrijkste vorm van (formele) uitwisseling voor de grootste groep docerende staf.
- Op facultair niveau wordt uitwisseling tussen docenten nog weinig gericht gefaciliteerd, maar wordt momenteel de mogelijkheid voor een jaarlijkse facultaire onderwijsdag wel onderzocht. De uitkomsten van dit project onderschrijven de behoefte hieraan en het wordt dus aanbevolen dit mogelijk te maken.
- De reeds bestaande mogelijkheden voor uitwisseling op departementaal en UU-niveau worden nu al beter zichtbaar gemaakt via de wegwijzer voor docenten, in de toekomst zal deze aangevuld worden met nieuwe (facultaire) mogelijkheden voor uitwisseling.
- Er is contact met het Centre of Academic Teaching and Learning (CAT) om te kijken in hoeverre de inzichten ook relevant zijn voor andere faculteiten en of hier voor CAT ook lessen uitgeleerd kunnen worden in de manier waarop zij uitwisseling faciliteren.

HOOFDSTUK 2: DEELPROJECTEN – OPBRENGSTEN + PLAN VOOR IMPLEMENTATIE

2.1 Wegwijzer Docenten

Aansluitend op de behoeften die naar voren gekomen zijn in Fase 1 van het project is een wegwijzer gemaakt, waarin docenten vanuit vier verschillende doelen (ik wil me ontwikkelen, ik wil mijn cursus organiseren, ik wil mijn onderwijs innoveren, ik wil andere docenten ontmoeten) naar relevante informatiebronnen worden verwezen. Verder bevat de wegwijzer een overzicht van verschillende rollen in het onderwijs en hun primaire verantwoordelijkheden en contactinformatie voor waar zij met verschillende type vragen heen kunnen. Deze conceptwijzer is geëvalueerd aan de hand van een aantal vragen, eerst onder de deelnemers van de focusgroepen uit Fase 1 en later ook onder andere betrokkenen bij de onderwijsorganisatie (COPTER, managementteam onderwijs, en beleidsteam onderwijs). Ten slotte is de concept-wegwijzer gepresenteerd tijdens de Faculteitsdag en is daar aanvullende feedback opgehaald. In totaal is er van 29 medewerkers feedback ontvangen.

Docenten gaven terug dat zij het type en de hoeveelheid informatie op de wegwijzer waardeerden. De informatie werd als waardevol bestempeld voor zowel nieuwe docenten, die hun weg nog moeten leren vinden binnen de organisatie en nog beperkt onderwijservaring hebben, als voor meer ervaren docenten. Hiernaast is de wegwijzer bondig en wordt er goed doorgelinkt naar de meer uitgebreidere informatievoorziening op het intranet. Belangrijkste verbeterpunten waren het opnemen van een checklist met taken voor cursuscoördinatoren en contactinformatie van meer verschillende supportoffices voor onderwijs en uitleg van veelgebruikte afkortingen binnen de onderwijsorganisatie (voor een complete samenvatting van feedback, zie bijlage D. Deze punten zijn meegenomen in de definitieve versie van de wegwijzer. Overall is de impressie dat de wegwijzer bijdraagt aan het versterken van de informatievoorziening voor docenten, dat dit docenten helpt makkelijker hun weg te vinden in de organisatie en dat dit bij kan dragen aan het verlagen van de ervaren werkdruk.

Structurele inbedding wegwijzer

- De wegwijzer is beschikbaar gesteld via intranet, waar zowel de wegwijzer als de daarbij horende 'landingspagina' in zowel Nederlands als Engels beschikbaar is).
NL: <https://intranet.uu.nl/kennisbank/wegwijzer-docenten-faculteit-betawetenschappen>
ENG: <https://intranet.uu.nl/en/knowledgebase/quick-starter-teachers-faculty-of-science>
- Er is een aparte checklist voor coördinatoren opgesteld, welke beschikbaar is op intranet, welke ook beschikbaar is in Nederlands als Engels, en waarnaar verwezen wordt vanaf de wegwijzer.
NL: <https://intranet.uu.nl/kennisbank/verplicht-te-regelen-zaken-voor-aanvang-onderwijsblok>
ENG: <https://intranet.uu.nl/en/knowledgebase/things-to-take-care-of-before-the-start-of-a-course-period>
- Er is een intranetpagina met de rollen in ons onderwijs: 'Wie contact je waarvoor' in het Nederlands en het Engels.
NL: <https://intranet.uu.nl/kennisbank/wie-contact-je-waarvoor-onderwijs>
EN: <https://intranet.uu.nl/en/knowledgebase/who-to-contact-for-what-education>
- Aan alle huidige medewerkers wordt eenmalig bekendheid gegeven aan de wegwijzer en aanvullende informatie op intranet via een bericht op intranet en een item in de bèta-nieuwsbrief.
- De wegwijzer wordt duurzaam onder de aandacht gebracht bij nieuwe medewerkers doordat deze opgenomen wordt in het onboarding-informatiepakket (ism HR-bèta, Nela Rebac) en de handleiding voor docentbuddy's (zie buddy systeem).
- Eigenaarschap en verantwoordelijkheid voor jaarlijkse update ligt bij OWBT (sluit aan bij verantwoordelijkheden communicatie Sabine Prins-de Lucht)

2.2 Pilot buddy systeem

De eerste periode als docent wordt vaak als overweldigend ervaren, met veel organisatorische, didactische en inhoudelijke uitdagingen. Vanuit de inventarisatie kwam naar voren dat het erg waardevol is om een senior collega (buddy) te hebben waar je gemakkelijk terecht kunt met vragen. Om de meerwaarde en behoeften van nieuwe docenten en buddy's te onderzoeken, is bij Farmacie en Biologie een pilot voor een

buddy systeem opgestart. Daarna zijn zowel de docenten als de buddy's geïnterviewd (bijlage E voor gespreksleidraad). De bevindingen zijn te lezen in bijlage F en worden hieronder kort samengevat. Dit project heeft ook geleid tot handreikingen voor zowel leidinggevendenden als buddy's en een plan van aanpak om het buddy systeem in te bedden. Daarnaast zal de docentencommunity in brede zin geïnformeerd worden over de opbrengsten van dit deelproject door deze als '*good practice*' te delen in de nieuwsbrief. Formele communicatie op departementaal niveau is afhankelijk van hoe en wanneer onderwijsdirecteur het buddy systeem verder uitrolt en/of gebruik maakt van het ontwikkelde materiaal.

Meerwaarde

Een buddy biedt de mogelijkheid om laagdrempelig vragen te stellen zonder dat dit als een gunst voelt. Dit voorkomt dat de mate van ondersteuning afhangt van de ervaring en betrokkenheid van directe collega's. Een buddy kan helpen sneller inzicht te krijgen in praktische en organisatorische zaken, zoals het gebruik van ICT-tools, docentenbijeenkomsten of het vinden van de juiste personen. Hiernaast kan een buddy helpen overzicht en structuur te brengen in de taken, waardoor het werk minder overweldigend aanvoelt. Het buddy systeem helpt om de werkdruk te verlichten, vergroot het werkplezier en verkort de inwerkperiode.

De ondersteuning van een mentor of buddy is essentieel voor nieuwe docenten, maar ook zeer waardevol voor ervaren medewerkers die een nieuwe onderwijsrol oppakken, zoals de rol van cursuscoördinator of projectleider. Een buddy kan nieuwe coördinatoren helpen wegwijs te worden in de formele structuren binnen de organisatie, zoals contact met het studiepunt of de examencommissie. Dit zorgt voor een laagdrempelige manier om vragen te stellen zonder direct de formele kanalen te hoeven gebruiken. Daarnaast kan een ervaren coördinator als buddy ondersteuning bieden bij lastige situaties met studenten of docenten binnen een cursus.

Randvoorwaarden

Uit de evaluatie van de buddy pilot kwamen de volgende aanbevelingen om het contact tussen de docent en de buddy effectief vorm te geven: Het belangrijk dat de buddy beschikbaar is bij de start van een nieuwe onderwijsfunctie ('*just in time*') en dat er aan het begin van het traject een startgesprek plaatsvindt waarin de buddy en de nieuwe docent de wederzijdse verwachtingen en behoeften bespreken. De buddy heeft behoefte aan een duidelijke rolafbakening, welke is weergegeven in een 'handleiding' (bijlage G) met daarin stappenplan, belangrijke onderwerpen en advies om ook echte afspraken te plannen. Deze 'handleiding' geeft structuur en zorgt ervoor dat er geen belangrijke dingen vergeten worden. Het is belangrijk dat de buddy behulpzaam, open en benaderbaar is, met aandacht voor het opbouwen van een vertrouwensrelatie. Anderzijds heeft de docent ook verantwoordelijkheid om zelf het initiatief nemen en geen drempel te ervaren om vragen te stellen. Het buddy-systeem moet breed bekend zijn binnen de organisatie, zodat men elkaar makkelijk kan vinden. Een overzicht van beschikbare buddy's kan buddy's helpen om met elkaar te sparren.

Er zijn twee opties voor het toewijzen van een buddy aan een nieuwe docent: iemand binnen of buiten het docententeam van de cursus waarin de docent lesgeeft. De keuze hangt af van de persoonlijke behoeften, ervaring en de fysieke dan wel inhoudelijke nabijheid. Verantwoordelijkheid voor het koppelen van docent met een buddy kan het best belegd worden bij de (onderwijs)leidinggevende (bijlage H). Er is een handvat voor leidinggevendenden opgesteld die helpt bij het maken van de juiste overwegingen bij deze koppeling.

Het project heeft verschillende concrete producten opgeleverd die het buddy systeem ondersteunen:

- Handleiding voor buddy's: geeft handvatten voor het vormgeven van het contact, een overzicht van dingen waar nieuwe docenten vaak mee op weg geholpen willen worden en suggesties voor gespreksonderwerpen (zie bijlage G).
- Handvat voor leidinggevende: geeft inzicht in belangrijke randvoorwaarden en daarbij passende handvatten voor een goede match tussen docent en buddy (zie bijlage H).

De inzichten uit de evaluatie en de producten worden gedeeld met HR-bèta, zodat deze gebruikt kunnen worden om de inzet van buddy's bij de onboarding van nieuwe medewerkers in brede zin versterkt kan worden. Hierbij zal onderscheid gemaakt worden tussen docent-specifieke aspecten en generieke aspecten.

2.3 Good practices delen

Tijdens de focusgroepen deelden deelnemende docenten voorbeelden van initiatieven die zij erg waardeerden en hen hadden geholpen binnen hun departement. We hebben deze 'good practices' geïnventariseerd en per stuk kort beschreven. Desgewenst kunnen anderen hier hun voordeel mee doen. Geïnteresseerden kunnen het projectteam benaderen om in contact gebracht te worden met de initiatiefnemers van deze *good practices*.

- **Coördinatoren checklist:** bij Biologie en MBLS hebben ze een handige checklist die cursus coördinatoren ontvangen per mail, met als doel om duidelijk te maken wat zij moeten aanleveren en doen voor aanvang van een cursus. Inmiddels is er op basis van deze voorbeelden een algemene checklist opgesteld, welke beschikbaar is via intranet: <https://intranet.uu.nl/kennisbank/verplicht-te-regelen-zaken-voor-aanvang-onderwijsblok>.
- **Journal club;** bij Informatica is een leesclub waarin literatuur rondom onderwijs wordt gedeeld en besproken. Leuke manier om over dit onderwerp bij te blijven en kennis en ervaringen met elkaar te delen.
- **Buddy systeem:** nieuwe docent koppelen aan senior docent (INF/FAR): dit wordt binnen enkele departementen al gedaan en blijkt erg waardevol te zijn om snel een beginnende docent 'up to speed' te krijgen. Een ervaren docent wordt gekoppeld en kan helpen met wegwijs maken en als vraagbaak dienen. Deze *good practice* is binnen een pilot systematisch geëvalueerd en heeft geleid tot ondersteunend materiaal voor leidinggevenden en buddy's (zie paragraaf 2.2).
- **Handleiding voor docenten:** bij Biologie wordt gewerkt met een uitgebreide handleiding voor docenten. Het is een uitgebreid document van zo'n 100 pagina's dat jaarlijks geüpdatet wordt. Startende docenten kunnen werkelijk álles hierin vinden wat ze nodig zullen hebben voor hun werk. Deze handleiding zou als voorbeeld kunnen dienen voor een vergelijkbaar document bij andere departementen.
- **Gestandaardiseerd format cursuswijzer:** bij MBLS wordt gewerkt met een standaard format voor de cursushandleiding. Hierdoor kunnen docenten gemakkelijker voor hun eigen cursus de benodigde informatie bijeenbrengen.
- **Departementale onderwijsmeeting:** bij Biologie en Farmacie worden departementale onderwijsbijeenkomsten georganiseerd waar allerlei onderwijsonderwerpen besproken worden. Dit sluit goed aan bij de behoefte aan uitwisseling die docenten primair op departement niveau ervaren en werkt erg goed om op de hoogte te blijven én van elkaar te leren.

2.4 Verbeteren intranet

Uit de inventarisatie naar behoefte aan informatie kwam naar voren dat slechts een deel van de docenten de informatie op intranet over onderwijs weet te vinden. Docenten die intranet wel gebruiken als informatiebron, geven aan dat informatie slecht vindbaar is. De belangrijkste punten van feedback vanuit de focusgroepen waren:

- Informatie niet intuïtief vindbaar, niet helder wat er waar te vinden is, en alleen via omwegen te vinden. Het gaat dan bv om informatie over:
 - Hoe is het onderwijs georganiseerd?
 - Wie is verantwoordelijk voor wat?
 - Ontwikkelmogelijkheden
 - Subsidiemogelijkheden voor bv innovatieprojecten
 - Informatie over SKO slecht vindbaar, alleen als onderdeel van BKO-regeling.
- Zoekfunctie werkt niet (Google wordt gebruikt om de juiste intranetpagina te vinden).
- Niet alle informatie in Engels beschikbaar
- Websites vaak *out dated*

De onderwijspagina's op intranet zijn met name een centrale UU-verantwoordelijkheid, wat het lastiger maakt om daar vanuit bèta een verbeterslag in te maken. Het centrale intranet-team is inmiddels een verbetertraject gestart. Zij hebben hiervoor een survey uitgezet. Bovenstaande punten zijn overgedragen aan dit team. Vanuit dit FUSO project is wel de cursus-checklist aangescherpt en zijn pagina's toegevoegd naar aanleiding van de Wegwijzer voor docenten.

<https://intranet.uu.nl/kennisbank/verplicht-te-regelen-zaken-voor-aanvang-onderwijsblok>

Afsluiting

Samenvattend is er behoefte aan meer helderheid in informatievoorziening en meer uitwisseling met collega docenten. Verbeteringen op deze vlakken zou de onboarding van docenten verbeteren, de ervaren werkdruk van docenten verlichten, bijdragen aan de docentontwikkeling en het werkplezier van docenten vergroten. Belangrijk hierbij is het besef dat informatievoorziening zowel een harde en een zachte kant heeft: informatie goed presenteren is belangrijk, maar dit is niet genoeg. Er is ook verbinding met mensen nodig om dit levend te houden en te kunnen vinden. Docenten hebben met name behoefte aan meer uitwisseling via bijeenkomsten met een inhoudelijk thema. De functionaliteiten die genoemd werden voor een online platform worden reeds ondervangen door het huidige intranet. Daarom is ervoor gekozen om in dit project te focussen op het beter zichtbaar maken van de bestaande mogelijkheden tot uitwisseling, in plaats van het toevoegen van een nieuw online platform. Het organiseren van een jaarlijkse facultaire onderwijsdag zou wel een waardevolle manier zijn om de uitwisseling tussen departementen te versterken.

In dit project hebben we een aantal eerste concrete stappen gezet, door de ontwikkeling van de Wegwijzer voor docenten, het opstellen van evidence-informed handreikingen voor een buddy systeem en het delen van *good practices* die in een aantal departementen al dagelijkse praktijk zijn. Een deel van deze opbrengsten heeft ook al zijn weg gevonden binnen de organisatie, als onderdeel van het onboarding programma en via het kennisplatform op intranet. Ook hier is echter de zachte kant belangrijk, de opbrengsten hebben alleen structureel impact als zij onderdeel worden van het dagelijks handelen van betrokkenen. Laten wij hier binnen de organisatie met elkaar zorg voor dragen!