

BETREFT
Verslag vergadering
Afdelingshoofdenoverleg (AHO)

DATUM
3 JUNI 2022

TIJD
11.00 – 12.30

LOCATIE
Zoom/zie Outlook

GENODIGDEN

Klaudia Kuiper en/of Guido v.d. Werf ,Peter Verburg (ipv Pieter van Beukering), Matthias Bickelhaupt Majorie van Duursen, Jacqueline Broerse, Ingeborg Brouwer, Jacintha Ellers, Johan Gemser, Bob Rink (ipv Jan Bouwe van den Berg) Esther van den Hengel, Jaap Heringa, Bas Teusink (ipv Holger Lill), Jacqueline van Muijlwijk - Koezen, Mareanne Karssen , Juan Rojo (ipv Johannes de Boer), Monique van de Raapkamp, Maaïke Rooms, Guus Schreiber, Guus Smit, Maaïke Verbree, Cindy Kunne, Linda Straetemans

Afwezig: Monique v.d. Raapkamp, Maaïke Rooms, Cindy Kunne, Mareanne Karssen

Toehoorders: Selda Khodaverdi
Gast: Brett Oliver (agendapunt 5.1), Pamela de Boer (agendapunt 4.1)

0.	Opening en vaststellen agenda Iwan de Esch wordt welkom geheten. Hij is sinds 1 juni jl. directeur valorisatie (director of impact). Er worden vervelende mails ontvangen in het onderzoek naar Microplastics. Wetenschappers worden lastiggevallen door mails en namen worden genoemd in openbare mediakanalen. Dit heeft de aandacht. Ook bij het opvragen door derden van informatie via WOB-verzoeken dient hier extra aandacht voor te zijn. -	
nr.	naam agendapunt	
1. Verslagen en Mededelingen		
1.0	Mededelingen	
1.1	Verslag AHO mei 2022 Het verslag van de AHO-vergadering van 13 mei jl. wordt goedgekeurd en vastgesteld.	Ter goedkeuring en vaststelling
2. Strategische Onderwerpen		
2.1	Faculteitsgevoel behouden in 5 gebouwen	mondeling

	<p>Het AHO wordt gevraagd na te denken over het behoud van het “faculteitsgevoel” nu BETA werkzaam is in vijf gebouwen.</p> <p>De volgende zaken worden genoemd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rouleren locaties bij vergaderingen • Een facultaire inloop eens in de zoveel tijd. Waar iedereen “laagdrempelig” naar toe kan, einde middag. <p>Ingeborg merkt op dat het “gevoel” horen bij een afdeling is verdwenen. Dit komt door een combinatie van diverse gebouwen en doordat we door Corona minder aanwezig zijn is. Een gezamenlijke activiteit zou goed zijn. De banden zijn er wel.</p> <p>Jacintha:</p> <p>Elkaar tegenkomen is iets anders dan georganiseerde activiteiten. Per groep is het verschillend of men het “BETA-gevoel” mist. Af en toe een specifieke groep samenbrengen zou hierbij kunnen helpen.</p> <p>Decaan: we zullen de vergaderingen zoveel mogelijk spreiden over de verschillende gebouwen.</p> <p>Ook het opstarten van de publiekslezingen zal weer opnieuw bekeken worden met C&M.</p>	
2.2	<p>Advies werkgroep tenure track evaluatie</p> <p>De stukken van de evaluatie door de werkgroep TT zijn met het AHO gedeeld. De decaan merkt op dat er een onderscheid gemaakt moet worden in het advies en een overgangsregeling.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jacqueline B laat weten enthousiast te zijn en voorziet geen problemen bij haar TTers. • Peter; Hoe om te gaan met acquisitie eis. Waar baseer je het besluit op na 15 maanden? Wat zijn de afwegingen en eisen? • Matthias: goede aanvragen worden soms niet toegekend. Je kan wel zien of iemand een goede onderzoeker is. • Decaan; als een TT UD2 wil worden, dan moet een heel dossier worden ingediend. Hierin speelt ook acquisitie ook een rol. • Ingeborg; het moet duidelijk zijn dat het een haalbaar traject is. • Guido; wat als blijkt dat na vijf jaar niet aan de voorwaarden wordt voldaan? Kan de arbeidsovereenkomst dan ontbonden worden? • In Groningen worden hier al stappen in gemaakt. Als de careertrack afspraken niet gehaald worden wordt het gesprek aangegaan om te vertrekken. Ook al heeft men een vaste positie. • Bas; het is best lastig om na vijf jaar al aan het UHD profiel te voldoen • Juan; TT na vijf jaar up or out. Wij moeten hulp bieden om potentieel te ontwikkelen en te groeien. Het gaat om performance en motivatie. 	Ter bespreking, bijlagen 2.2 a, b

	<ul style="list-style-type: none"> Jacintha; TT is stressvol voor iedereen. 15 maanden is kort. Een lastige situatie kan zich voordoen met kandidaten die in een bepaalde gezinssituatie zitten (o.a. zwanger, ouderschapsverlof) t.o.v. kandidaten die niet in deze situatie zitten. Hoe korter de termijn, hoe lastiger om dit gelijk te trekken. Ingeborg: doorgaan met iemand tenzij ... moet het uitgangspunt worden. Jaap merkt op dat we nu strenger gaan worden (jaar korter) en dit kan ten koste gaan van jonge vrouwen Decaan; er moeten goede careertrack afspraken gemaakt worden. Dit wordt ook intensiever voor de begeleiders. De onzekerheden moeten benoemd worden en blijven gedurende de looptijd, zodat na 15 maanden de potentie duidelijk is. Bij careertrack afspraken kan men ook nadenken over een ander carrierepad buiten de universiteit. Guus Smit; het is niet makkelijk om iemand te ontslaan. Maar na goede gesprekken leiden ook tot nieuwe kansen in een andere organisatie. Matthias; Scheikunde werkt met een buddy systeem voor nieuwe TT. Dit werkt goed. <p>Door de beperkte tijd in deze vergadering wordt eenieder verzocht verder schriftelijk te reageren v.w.b. de overgangsregeling. Uitgangspunt is gelijkheid. Mocht de regeling hier niet in voorzien, dan zal naar het individuele geval gekeken worden.</p>	
3. Bedrijfsvoering		
3.1	Algemene mededelingen	
3.2	<p>MARS – stand van zaken De evaluatie is rondgestuurd.</p> <p>Volgende week dinsdag spreekt het CvB met alle decanen. We wachten af waar het CvB mee komt. De decaan voelt zich verantwoordelijk naar onze medewerkers toe, vooral over wat er allemaal niet goed is verlopen.</p>	mondeling

3.3	Huisvesting update Geen bijzonderheden.	mondeling
4. Onderwijs		
4.1	Evaluatierapport facultair judobeleid Wegens tijdsgebrek wordt dit agenda onderwerp niet besproken. Eenieder wordt verzocht input aan te leveren aan Pamela. Volgend AHO zal het onderwerp opnieuw op de agenda staan.	Ter bespreking, bijlagen 4.1 a, b
5. Onderzoek		
5.1	RDM-coördinatoren Brett Olivier geeft een presentatie (online) over RDM. De presentatie is bij de stukken van deze vergadering gevoegd.	12.10 Presentatie Brett Oliver
5.2	Eredoctoraat 2022 Eenieder wordt gevraagd na te denken over goede kandidaten zodat we nominaties kunnen doen.	Ter informatie, bijlage 5.2
5.3	Nominaties KNAW 2023 Ook hier wordt eenieder gevraagd na te denken over goede kandidaten. Het is ook mogelijk om kandidaten in portefeuille te houden en later voor te dragen. Suggesties graag aan Maaïke doorgeven.	Ter informatie, bijlage 5.3
6. Valorisatie		
6.1		
7. Rondvraag		
7.1	Esther: in het AMO is gesproken over een projectmanagement pool. Dat is nu nog virtueel. De bedoeling is dat er op reguliere basis werk verdeeld wordt er ervaringen worden uitgewisseld via de afdelingsmanager. Deze pool kan ook helpen aan de voorkant in de acquisitie fase. Het werkbelevingsonderzoek zal op de volgende AHO-vergadering besproken worden.	

	Jacintha: het TT-beleid is herzien. Gaan we nu ook het VIDI-beleid herzien? Hier komt het FB op terug.	
--	---	--