

FREFT

Agenda vergadering

Afdelingshoofdenoverleg (AHO)

DATUM

12 MEI 2023

TIJD

11.00-12.30

LOCATIE

Zoom/zie Outlook

AANWEZIG

Aletta Kraneveld, Klaudia Kuiper, Matthias Bickelhaupt, Wouter Botzen, Jacqueline Broerse, Ingeborg Brouwer, Jacintha Ellers, Johan Gemser, Sandjai Bhulai (i.p.v. Jan Bouwe van den Berg) Esther van den Hengel, Jaap Heringa, Jacqueline van Muijlwijk - Koezen, Johannes de Boer, Guus Smit, Maaïke Verbree, Cindy Kunne (online), Daniëlle Cohen, Linda Straetemans

Afwezig: Mareanne Karssen, Maaïke Rooms

Toehoorders: Mabel Hoekstra, Hira Rasi

0.	Opening en vaststellen agenda	
	-	
nr.	naam agendapunt	
1. Verslagen en Mededelingen		
	- Websites afdelingen en persoonlijke profilering n.a.v. rapport valorisatie	
	Er is een "rapportage valorisatie" gemaakt na een bezoek aan de afdelingen. Branding is heel belangrijk voor de faculteit en de VU. Dat verdient de aandacht. Dit zal binnenkort nader worden opgepakt. Het FB is zich ook bewust van de beperkingen vanuit het VU perspectief. Vanuit de afdelingen moet aangegeven worden hoe men zich wil profileren. De afdeling van Ingeborg is momenteel bezig met een nieuwe website. Het is zeer wenselijk een communicatieadviseur hierbij te betrekken.	
1.1	Verslag AHO april 2023 Het verslag wordt goedgekeurd en vastgesteld.	
2. Strategische Onderwerpen		
2.1		
3. Bedrijfsvoering		
3.1	Bijsturing begroting 2024	
	De decaan spreekt haar waardering uit over het oppakken m.b.t. bijsturing begroting door de afdelingen. Het is belangrijk om hierover regelmatig met elkaar over in gesprek te blijven.	

	<p>In 2027 is de taakstelling voor de hele VU 35 miljoen. Voor 2024 is dat op 25 miljoen gesteld. Voor onze faculteit zal dat in 2024 5 miljoen zijn. Het eerste jaar start dus in 2024 en stijgt met de jaren. Het is nog onduidelijk hoe snel deze stijging is en met welke bedragen, en of dit eventueel nog meer gaat worden.</p> <p>De komende maanden zullen gebruikt worden om te bezien hoe deze bedragen binnen de afdelingen verdeeld worden. Als de kadernota uitkomt (verwachting is eind juni/begin juli) dan volgt meer duidelijkheid. Vooralsnog zijn we begonnen met een vacaturestop op eerste geldstroom.</p> <p>Het uitstellen van investeringen is niet genoeg. Er wordt ook gekeken naar de eigen bijdragen per begroting. Hierover is het FB in gesprek met financiën. Een deel van de maatregelen zal ook breed opgepakt moeten worden. Als voorbeeld hiervoor worden de integrale tarieven voor “lab-overhead” genoemd. Dit wordt nader voorbereid.</p> <p>Wouter vraagt hoe om te gaan met extern onderwijs (buiten de VU). Het gaat hierbij om strategische posities. Als de loonkosten gedekt zijn, is dit mogelijk. Start-beurzen kunnen hier ook voor gebruikt worden.</p> <p>NWO neemt salarisstijgingen niet mee in haar financiering. Daar hebben alle universiteiten last van. Dat is een probleem, maar daar kunnen wij zelf niets aan doen. De verwachting is wel dat dit centraal zal worden opgepakt.</p> <p>Ingeborg geeft de mogelijkheid aan om standaard iets hoger in te schalen. Esther is hierover in gesprek met projectmanagement en komt hierop terug.</p> <p>Jacintha laat weten zich zorgen te maken over de effecten die MARS heeft veroorzaakt. Bepaalde projecten konden daardoor niet goed gemonitord worden en het afsluiten hiervan staat al in de planning. Er is nog steeds geen inzicht. Ook deze vraag staat uit.</p> <p>Voor updates/tijdslijn wordt nu gewacht op de kadernota waarin het advies van de projectgroep is verwerkt.</p> <p>Ook wordt van het College van Bestuur verwacht om in actie te komen en leiderschap te tonen.</p>	
3.2		
4. Onderwijs		
4.1	<p>Met betrekking tot huisvesting studieverenigingen kan worden gemeld dat FCO aan de slag is om een mooi plan op te tuigen. Niet alleen de AB vleugel maar ook andere opties worden onderzocht.</p> <p>Ingeborg vraagt waarom er op dit moment tellingen plaatsvinden. De reden hiervoor is dat er na een paar jaar corona naar het totaal beeld wordt gekeken. Het idee is dat we als VU naar een flexfactor van 0,8 gaan. Om te kijken of dit haalbaar is, wordt er geteld. De onrust die dit op de afdeling geeft is niet nodig. E.e.a. wordt VU breed bekeken. Voor de labs is een andere benadering nodig. Hier wordt apart naar gekeken.</p>	

5. Onderzoek	
5.1	<p>Duur promotietrajecten</p> <p>De duur van promotietrajecten varieert per Nederlandse universiteit en per domein. In 2018 is voor het laatst de promotieduur in kaart gebracht (Bron UNL). De gemiddelde promotieduur was destijds ruim vijf jaar (61 maanden), waarbij de promotieduur aan de VU het hoogste was (67 maanden). De promotieduur was in domeinen Natuur en Techniek relatief het laagst met 58 maanden.</p> <p>Het AHO wordt gevraagd kennis te nemen van de promotieduur van promovendi die in 2021 en 2022 zijn gepromoveerd en bespreken welke maatregelen er zijn (te nemen) om de promotieduur binnen het landelijk gemiddelde te houden</p> <p>Een lange promotieduur past niet bij goed werkgeverschap en heeft negatieve gevolgen voor het welzijn van promovendi. Bovendien heeft een langere promotieduur dan het landelijk gemiddelde een negatief effect op de begroting van de universiteit en faculteit, omdat de promotievergoeding is gebaseerd op een nominaal promotietraject.</p> <p>Het overzicht betreft alle aio's inclusief buitenpromovendi.</p> <p>De goedkeuring van de promotiecommissie laat vaak lang op zich wachten. Bij de VU is er een groot verschil met andere universiteiten.</p> <p>Jacintha vraagt om e.e.a. iets verder uit te diepen en nuance aan te brengen. Gedacht wordt hierbij aan verlenging wegens zwangerschap of een parttime aanstelling. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van aio en begeleider.</p> <p>Ingeborg laat weten dat het signaal van de loopbaanadviseur niet klopt m.b.t. het afschrijven van het proefschrift als de aanstelling verlopen is. Voorbeelden hiervan zullen teruggekoppeld worden aan HR via Danielle.</p> <p>Guus laat weten dat er maatregelen zijn genomen om een korter traject te stimuleren, ook met bonussen. Maar voor alle instituten bleef dit ongeveer gelijk, 5,3 jaar.</p> <p>Guus is het niet eens dat een langere promotieduur niet bij goed werkgeverschap zou passen. Opgemerkt wordt dat als aan de voorkant al een afspraak gemaakt wordt dat het traject vijf jaar gaat duren, dan kan dat. Er dient dus inderdaad meer genuanceerd te worden.</p> <p>De suggesties en nuanceringen worden opgepakt en verder uitgewerkt.</p>
5.2	<p>Training begeleiding van promovendi</p> <p>Op 11 mei 2022 zijn de decanen geïnformeerd over de vernieuwde VU-training Begeleiden van promovendi (zie bijlage). Eén van de vernieuwingen was een uitbreiding naar twee varianten: een verplichte training voor supervisors met 0-5 jaar begeleiderservaring en een facultatieve en verkorte training voor supervisors met meer dan 5 jaar begeleiderservaring</p> <p>Op 8 september 2022 heeft het College van Decanen besloten om het onderscheid tussen twee varianten te laten vervallen.</p>

	<p>In plaats daarvan zal de training in het instrumentarium rondom erkennen en waarderen worden ingevoegd en bij het kader van het raamwerk leiderschap worden aangesloten. Voor alle (nieuwe) begeleiders van promovendi en UHD's die het promotierecht verkrijgen of al hebben verkregen, geldt dan een verplichting om de training te volgen, waarbij wordt voldaan aan de ingangseisen. N.a.v. de door decanen uitgesproken behoefte om een uitzondering te kunnen maken voor reeds in dienst zijnde medewerkers (bijv. medewerkers met veel begeleiderservaring), wordt het principe comply or explain gehanteerd. De deelname aan de cursus wordt geregistreerd in de HR-systemen. HR-team maakt een overzicht van HL-en en UHD's die de cursus nog niet hebben gevolgd.</p> <ul style="list-style-type: none"> • HL-en die de cursus nog niet hebben gevolgd krijgen een attentiemail van de decaan hierover, en kunnen dan toelichten of ze een vergelijkbare cursus hebben gevolgd of de cursus nog zullen volgen. • Voor de UHD's die de cursus nog niet hebben gevolgd, wordt de afdelingshoofden gevraagd een attentiemail te sturen. Een conceptmail wordt opgesteld door het beleidsteam. • Het volgen van de cursus 'Begeleiden van promovendi' wordt verplicht bij bevordering tot UD1, dit wordt meegenomen in het nieuwe Career Track beleid van de faculteit <p>Opgemerkt wordt dat de registratie van de training niet in orde is. Alleen voor mensen die de nieuwe training volgen is registratie correct.</p> <p>Bij bevorderingen zal gekeken worden of de training gevolgd is of dat er nieuwe afspraken gemaakt moeten worden.</p> <p>Voor toekomstige UHD bevorderingen is de training verplicht. Geadviseerd wordt om dat als UD al op te pakken. De werkgroep careertrack zal dit in haar beleid meenemen.</p> <p>Opgemerkt wordt dat er niet genoeg capaciteit is om de training te doen. De LEARN ACADEMY is ook bezig met een verkort traject. Dit wordt nader onderzocht.</p>	
5.3	<p>Profiel procedure PhD candidate advisors</p> <p>Het AHO wordt gevraagd advies te geven op de taken, profiel en procedure voor de PhD candidate advisor.</p> <p>Het stuk is vandaag als voorgenomen besluit in het FB besproken.</p> <p>Er wordt gesproken over Phd vertrouwenspersonen en phd advisor. Dit kan verwarrend zijn en zou één persoon moeten zijn.</p> <p>Er vinden veel verschillende soorten gesprekken plaats met promovendi. Er wordt gekeken of bepaalde gesprekken gecombineerd kunnen worden.</p> <p>Een adviseursfunctie wordt soms in een extern project meegenomen. Dan is een phd advisor niet nodig.</p> <p>Het voorstel overlapt veel taken van de Phd coordinator. Nog meer extra taken zorgt voor nog meer werkdruk.</p> <p>Afdelingen hebben vaak een eigen structuur gemaakt voor oplossingen. Per afdeling zou gekeken moeten worden wat de beste vorm is.</p>	

	<p>Het College van Bestuur legt deze wijziging op. We kunnen de overlap bekijken en zien wat we daar uit kunnen schrappen. Het is niet wenselijk om nog een rol erbij te krijgen. Gevraagd wordt of de rapportage uitgebreid is en of hier veel tijd mee gemoeid is. Er zal een format aangeboden worden. De tijdsinvestering betreft niet alleen het rapport. E.e.a. komt over als een studie adviseur functie. Waarom is dit een WP functie? Het zou goed zijn om hiervoor iemand te hebben die hiervoor getraind is, en niet specifiek een WP'er. De decaan laat weten dat nader bekeken zal worden wat er in de graduate schools geregeld is en binnen de afdelingen. Dit zal worden toegevoegd.</p>	
5.4	<p>Verwerkingsregister</p> <p>Er is een (wettelijke) registratieplicht die geldt ten aanzien van nieuwe onderzoeksprojecten en lopende longitudinale en/of privacygevoelige onderzoeken waarbij op grote schaal bijzondere persoonsgegevens worden verwerkt en die een terugkerend karakter hebben. De afdelingshoofden en afdelingsmanagers worden verzocht om onderzoekers van de afdelingen te informeren over de registratieverplichting voor onderzoek onder de AVG. Wat wordt van de onderzoekers verwacht?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nieuw onderzoek met persoonsgegevens dient vanaf 1 januari 2023 in het verwerkingsregister opgenomen te worden. 2. Terugkerend onderzoek van lopende longitudinale en/of privacygevoelige onderzoeken waarbij op grote schaal bijzondere persoonsgegevens worden verwerkt en (en gestart zijn voor 1 januari 2023) dienen in het verwerkingsregister opgenomen te worden. 3. Privacygevoelig onderzoek dat gestart is voor 1 januari en dat eenmalig is (geen terugkerend karakter) behoeft op dit moment geen aparte registratie. 4. Onderzoekers die (nog) geen gebruik maken van DMP online dienen hun onderzoek (vanaf 1 januari 2023) via DMP online te registreren. <p>In de self-check van de Béta ethische toetsingscommissie (BETCHIE) zal aangegeven moeten worden dat de onderzoeker het onderzoek geregistreerd heeft in DMPonline. De tekst van de self-check zal daartoe op korte termijn aangepast worden. Daarnaast zal op de webpagina van de BETCHIE mbt de review procedure de vereiste registratie genoemd worden met een link naar DMPonline.</p>	
5.5	<p>Uitvraag kandidaten wetenschappelijke prijzen</p> <p>De uitvraag vanuit centraal voor voordracht kandidaten komt vaak laat binnen. Het is prettig als we goed zijn voorbereid. Het gaat om kandidaten voor (prestigeuse) prijzen. Jacintha merkt op dat het veel werk is om een aanvraag te doen. Er is behoefte aan een overzicht om te zien hoe succesvol we zijn. En wat voor type kandidaten worden uitgekozen. Als er geen prijs is, is er ook geen terugkoppeling. Dit zal worden opgepakt.</p>	
6. Valorisatie		

6.1	<p>Voordrachten gesponsorde MBA's BETA</p> <p>Jaarlijks sponsoren Bèta en SBE gezamenlijk één beurs voor een van de twee part-time MBA-programma's van de VU. Het gaat om de MBA in International Business en de Executive MBA: Leading with Purpose. In deze opleidingen leren deelnemers uitdagingen aan te gaan die van grote invloed zijn op organisaties en onze maatschappij. De programma's zijn ontwikkeld voor ondernemende mensen, die hun leiderschapskwaliteiten en -vaardigheden verder willen ontwikkelen én die willen leren hoe zij hun organisatie het beste kunnen leiden tijdens tijden van verandering en onzekerheid.</p> <p>Er is nog een beurs beschikbaar voor een medewerker van Bèta voor 2023. De afdelingshoofden worden gevraagd of ze nog kandidaten weten die hiervoor in aanmerking komen. De programma's starten in september.</p> <p>Selectie geschiedt op basis van verschillende criteria, waaronder CV, ervaring, motivatie en diverse referenties. De selectiecommissie bestaat uit in totaal 4 personen, waaronder de directeur valorisatie en de beleidsmedewerker valorisatie vanuit BETA. Suggesties voor kandidaten kunnen gemaild worden naar onderzoek.beta@vu.nl</p>	
6.2	<p>Nevenwerkzaamheden</p> <p>Vorig jaar is gebleken dat de registratie van nevenwerkzaamheden door (bijzonder) hoogleraren van de VU niet op orde is. Nevenwerk is een waardevolle invulling van de kerntaak valorisatie. Voor het waarborgen van de academische onafhankelijkheid is volledige transparantie over nevenwerk echter essentieel. De VU neemt daarom diverse maatregelen om de registratie van nevenwerk te verbeteren.</p> <p>Een van de maatregelen is een jaarlijkse taak, waarin medewerkers wordt gevraagd hun nevenwerk te controleren en indien nodig te actualiseren. Het heeft ook een systeemtechnische component;</p> <p>Er is een aantal medewerkers die hun nevenwerk wel hebben aangepast n.a.v. de taak, maar die de taak niet hebben afgerond. De taak blijft dan open staan, zonder de verklaring van de medewerker over het nevenwerk.</p> <p>De afronding van die taak is nodig om te kunnen monitoren en rapporteren, o.a. aan UNL. Het AHO wordt gevraagd medewerkers te vragen hun nevenwerk te controleren en indien nodig te actualiseren. En als een medewerker het nevenwerk wel heeft gecontroleerd en/of aangepast, dan is het alsnog van belang om de taak af te ronden.</p> <p>Jacintha; bij geen nevenwerkzaamheden komt dit niet langs bij de leidinggevende. De taak wordt op dat moment wel afgerond en geregistreerd.</p> <p>Het is onoverzichtelijk dat taken blijven staan, ook bij andere soorten taken.</p> <p>Het is wenselijk om een overzicht te hebben wie nog niet heeft geregistreerd. Het aanspreken kan dan beter. HR pakt dit op.</p>	
6.3	<p>Impact award 2023</p> <p>De Impact Award 2023 is een pan-Amsterdamse oeuvre-prijs op initiatief van IXA voor onderzoekers of onderzoeksgroepen die een betekenisvolle maatschappelijke bijdrage</p>	

hebben geleverd via hun onderzoek en innovaties. Faculteiten kunnen voordrachten leveren voor 3 categorieën: Society, Health en Environment & Climate.

Het gaat specifiek om onderzoekers of groepen, die

- has a link with one of the Amsterdam knowledge institutes
- has achieved a significant innovation
- with a major social or economic impact
- in a successful collaboration with an external party (company, knowledge institute, societal organization)

Afdelingshoofden wordt gevraagd uiterlijk ma 22 mei voordrachten inleveren via onderzoek.beta@vu.nl. Er is geen maximum voor het aanleveren van voordrachten vanuit de faculteiten. Let op: het is niet de bedoeling dat genomineerden weten dat ze genomineerd worden. Voor de voordrachten is een naam en een korte motivatie voldoende. Per categorie wordt uiteindelijk 1 kandidaat geselecteerd en genomineerd door IXA-GO. De volledige selectieprocedure is terug te lezen in de powerpoint in de bijlage.