

FREET

Agenda vergadering

Afdelingshoofdenoverleg (AHO)

DATUM

3 FEBRUARI 2023

TIJD

11.00 – 12.30

LOCATIE

Zoom/zie Outlook

GENODIGDEN

Aletta Kraneveld, Klaudia Kuiper en/of Guido v.d. Werf, Eelco Ruiters (i.p.v. Matthias Bickelhaupt), Wouter Botzen, Jacqueline Broerse, Ingeborg Brouwer, Jacintha Ellers, Johan Gemser, Jan Bouwe van den Berg, Esther van den Hengel, Jaap Heringa, Jacqueline van Muijlwijk - Koezen, Mareanne Karssen, Juan Rojo (i.p.v. Johannes de Boer), Maaïke Rooms, Guus Smit (afwezig), Maaïke Verbree, Cindy Kunne, Daniëlle Cohen, Cas Evers (i.p.v. Linda Straetmans)

Toehoorders: Mabel Hoekstra, Hira Rasi

0.	Opening en vaststellen agenda	
	Agenda wordt vastgesteld.	
nr.	naam agendapunt	
1. Verslagen en Mededelingen		
1.0	<p>Mededelingen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welkom Daniëlle Cohen (tijdelijke vervanger van Monique van de Raapkamp) & kort voorstel rondje - Wat te doen met bij een datalek. Procedure wat te doen bij een datalek is gedeeld. Verzoek is dit te verspreiden binnen de afdelingen. - Werkwijze benoemen commissieleden voor onderzoeksrollen. Procedure is dat afdelingen voorstel doen voor een benoeming bij het bestuur en het bestuur bekrachtigt de benoeming dan. - Aletta: binnen afdelingen meerdere personen aangewezen als PHD coördinator, volgt communicatie over. Als er mensen de phd coördinator ondersteunen, dan graag niet dezelfde benaming gebruiken. - Neurologie niet vertegenwoordigd dit overleg. 	
1.1	<p>Verslag AHO december 2022</p> <p>Het verslag wordt vastgesteld.</p>	Ter goedkeuring en vaststelling
2. Strategische Onderwerpen		
2.1	<p>Erkennen en Waarderen</p> <p>Bedoeling is input ophalen bij de FBs op het voorstel en we zijn benieuwd hoe AHO hier tegenaan kijkt.</p> <p>Ingeborg: valorisatieprofiel: wat wordt er dan nog verwacht op gebieden onderwijs en</p>	Ter informatie, bijlage 2.1

	<p>onderzoek? Zou fijn zijn dat tekstueel toegevoegd te krijgen aan het stuk.</p> <p>Maaïke: vergelijkbaar, je houdt dan minimum van 30% onderwijs en onderzoek. Dan houdt je dus 40% over voor valorisatie.</p> <p>Jan Bouwe: het zou fijn zijn als afdelingen wat dichterbij de ontwikkeling van het beleid en de implementatie betrokken te zijn. Er zou iets meer connectie met de werkvloer moeten zijn.</p> <p>Maaïke: dit is nog VU breed vast te stellen beleid, het is de bedoeling dat we in de volgende fase de faculteiten/werkvloer betrekken voor de implementatie.</p> <p>Jacqueline Broerse: bij athena is eerder al nadruk gelegd op de soft skills. Ligt in lijn met het document van 14 pagina's.</p> <p>Maaïke: zou fijn zijn als die gedeeld worden, doet Jacqueline.</p> <p>Jacintha: zou fijn zijn als het iets minder aansluit bij de visitatieprotocollen en meer hoe we het zelf beleven. De balans van te stellen kpi's en soft skills kan in het beoordelingsportfolio wat meer gezocht worden.</p> <p>Maaïke: kwantitatieve normen liggen bij de faculteit. Daar moeten we het AHO en de rest van de werkvloer dan in meenemen. Een aantal modules is verplicht en de rest is keuze. Kunnen we wat in de lay out aan doen.</p> <p>Wouter: sluit me aan bij voorgaande punt. Verder inspirerend stuk en goed om aandacht voor te hebben.</p> <p>Jaap: in hoeverre hebben afdelingen zelf zeggenschap over de doelstellingen/kpi's? Is nogal wat diversiteit tussen afdelingen?</p> <p>Aletta: daar moeten we met elkaar goed naar kijken.</p>	
2.2	<p>Profiel AHO inclusief samenstelling MT's en wervingsprocedure AHO</p> <p>Ingeborg: hoe zit het met de samenstelling van het MT?</p> <p>Maaïke: staat aan het begin van het stuk, onder functie.</p> <p>Jan Bouwe: geen bezwaar tegen het stuk, was wel handig geweest om inzichtelijk te hebben wat er veranderd was.</p> <p>Maaïke: er was voorheen niet echt een stuk. Stond enkel een stukje in het faculteitsreglement.</p> <p>Wouter: helder stuk. Kan eerste punt bij functie-eisen wat anders geformuleerd worden? Ligt wat lastig bij multidisciplinaire afdelingen wat anders en de vraag is hoe het strookt met erkennen en waarderen?</p> <p>Maaïke: kunnen we van maken "als hoogleraar in een relevant domein".</p> <p>Ingeborg: wat te doen als je binnen je afdeling geen geschikte kandidaat kan vinden? Kun je dan buiten de deur werven? Want dan moet je een HGL aanstellen die niet binnen je begroting valt.</p> <p>Esther: wel goed het profiel zo te maken dat je wel breder kan kijken.</p>	<p>Ter bespreking, Bijlagen 2.2</p>

	<p>Ingeborg: voorzie dat er gezegd gaat worden dat er weer een procedure van bovenop opgelegd worden</p> <p>Jacintha: laatste punt onder “plaats in de organisatie” past niet helemaal. HGL enkel als leerstoelhouder is niet langer het geval. Afdelingshoofd voert jaargesprek met sectiehoofden. Sectiehoofden met leden sectie, kunnen ook hoogleraren zijn. Bij Athena zijn geen secties.</p> <p>Maaïke/Esther: zin kan er uit, want doet eigenlijk niet ter zake.</p> <p>Jacintha: moeten we ook vermelden hoeveel tijd we verwachten dat iemand aan de taak afdelingshoofd kwijt is?</p> <p>Aletta: goed punt, we geven aan dat we daar naar gaan kijken. Verschilt per afdeling. Afstemming vindt plaats in MT afdeling.</p> <p>Guido: portefeuillehouder onderwijs en OD, lijkt een zware belasting die dubbele rol. Heeft voor- en nadelen.</p> <p>Aletta: dit is bij voorkeur, dus is niet bindend. Kan een afdeling zelf een afweging in maken.</p>	
2.3	<p>Jaarrapportage 2022</p> <p>Vraag is er naar te kijken en aan te vullen/suggesties te doen waar nodig. Graag uiterlijk volgende week woensdag commentaar aanleveren. We sturen een reminder per mail.</p> <p>Jacintha: zitruimte stagestudenten wordt een probleem.</p>	<p>Ter advisering Bijlage 2.3</p>
2.4	<p>SPP format</p> <p>Jan Bouwe: we gaan het doen, opmerking is wel dat er altijd iets bij komt.</p> <p>Johan: proberen we op te letten.</p> <p>Wel fijn dat het grotendeels hetzelfde is als vorig jaar.</p> <p>Jacqueline Broerse: wetenschappelijke integriteit hoeft niet per se in SWOT tabel. Wel goed dat het er in staat.</p>	<p>Ter informatie Bijlage 2.4</p>
3. Bedrijfsvoering		
3.1	<p>Huisvesting update</p> <p>SWT: loopt op planning, echter wel verzoeken tot wijziging ingediend en dat zorgt voor verschuivingen. Een aantal zaken zal dan pas na oplevering gerealiseerd kunnen worden. Dit kan gevolgen hebben voor inhuizing van bepaalde afdelingen. Stemmen we met ze af.</p> <p>W&N: UPC is uitgehuist. Koudbloedigen gaan later deze maand naar MF. Vanaf Q3 zijn er interne verhuizingen naar GKN+ vleugel.</p> <p>In juni 2024 wordt AB vleugel losgekoppeld. Heeft gevolgen voor nutsvoorzieningen en</p>	<p>mondeling</p>

	<p>onderzoeksactiviteiten. Alle noodzakelijke activiteiten voor de tussenschuif passen, het is wel aanpassen en passen en meten.</p> <p>AB: gesprekken over inpassen klimaatkamers zijn geweest. Niet alles meer in de kelder, ook een deel op de eerste verdieping. Gevolg is dat de studieverenigingen ongeveer gehalveerd worden in AB, komen op 350 m2 uit. Hebben we contact over met ze.</p> <p>O2: gesprekken over de rest van A-life daar inhuizen zijn gaande samen met S&F. Eat, meet, work wordt uitgerust met 60 extra aanlandplekken voor studenten.</p> <p>Ingeborg: groene kastjes met noodknop, makkelijk te gebruiken om deuren open te maken die eigenlijk dicht zouden moeten blijven.</p> <p>Esther: graag bij Paul Goossens melden. In W&N ook af en toe bij studieverenigingen. Verder: Na MARS is het mogelijk medewerkers zelf aan te laten geven waar ze toegang toe moeten hebben. Willen we niet, moet de leidinggevende of secretariaat doen. Bespreken we met FCO.</p>	
3.2	<p>Vastgestelde Arbo richtlijnen/procedures</p> <p>Ter informatie.</p>	<p>Ter informatie, 3.2</p>
3.3	<p>Afdelingsbudgetten 2023</p> <p>Een aantal budgetten moet nog bevestigd worden door centraal (SSB en sectorplannen), maar dit zijn de budgetten waar we van uit gaan. Sectorplannen AW en biologie staan nog bij FB en worden na bevestiging verdeeld.</p> <p>OGO staat voor onderwijsgebonden onderzoeksopslag.</p> <p>Jacqueline: wat valt er onder beleid FB? Johan: dit zijn de bedragen uit stap 3 zoals ontstaan na invoering nieuwe allocatiemodel.</p> <p>We starten dit jaar een evaluatie van het allocatiemodel ook met het oog op de discussies rondom overhead.</p> <p>Er wordt €3,5 M wordt minder afgeroomd van het budget dat over de afdelingen wordt verdeeld. Dit zijn de labkosten en die brengen we via 2^e en 3^e geldstroom in rekening bij de labafdelingen (tarief van 30k per fte). Dit leidt tot een herverdelingseffect. Wiskunde en athena gaan er op vooruit en neuro en natuurkunde ervaren de grootste achteruitgang. Bij de andere afdelingen is het verschil 0 of beperkt. In de evaluatie willen we bekijken hoe hier mee om te gaan.</p> <p>Sinds deze week is er een nieuwe controller in dienst die zich gaat verdiepen in 2^e en 3^e geldstroom en hoe de financiering en overhead systematiek doorwerken bij BETA.</p> <p>Overheaddiscussie zorgt op de afdelingen wel voor onrust omdat men zich zorgen maakt dat de hoge overheadkosten ze uit de markt prijst.</p> <p>Samen met de UvA is er, in opdracht van beide CvB's, een onderzoek gestart met PWC</p>	<p>Ter bespreking, 3.3</p>

	<p>als partner om de bekostiging van beta onderwijs en onderzoek in kaart te brengen.</p> <p>Wouter: in hoeverre wordt er in deze budgetten rekening gehouden met eventuele salarisverhogingen na de CAO onderhandelingen? Bij bepaalde projecten wordt er al rekening mee gehouden door hoger in te zetten op salariskosten bij voorstellen.</p> <p>Johan: nog niet, maar die discussie wordt landelijk als het grote verhogingen zijn.</p> <p>Guido: SSB verdeling is nog niet bevestigd, maar daar zijn al wel veel vragen over. Weten we wanneer we duidelijkheid krijgen en kunnen we al gaan inzetten hierop.</p> <p>Johan: zeker doen, doet men ook al bij andere afdelingen. Wordt dus in de begrotingen ook al rekening mee gehouden. Definitieve bevestiging van het CvB kan nog een paar maanden duren.</p> <p>Ivo: hoeveel afdelingen hebben een tekort in 2023 met deze begrotingen?</p> <p>Johan: er zijn 2 afdelingen met een tekort, bij 1 is het stevig en bij 1 niet.</p>	
4. Onderwijs		
4.1	<p>Career track en bijdrage aan onderwijs</p> <p>Gaat niet enkel om het onderwijsaccent. Als na 15 maanden besloten moet worden of een contract met UD's verlengd moet worden dat er ook goed naar de onderwijsprestatie wordt gekeken en niet enkel naar de onderzoeksprestatie. Bedoeling is dus de tweebeinigheid gelijk te trekken. We gaan ook nadenken over de stap aan het eind, dus van UD2 naar UD1.</p> <p>Jacintha en Ingeborg: onderwijs is bij ons al stevig meegenomen in de beoordeling. Graag delen met Maaike.</p> <p>Willen we in een werkgroep over nadenken, graag suggesties vanuit AHO voor een OD of portefeuillehouder onderwijs.</p>	mondeling
5. Onderzoek		
5.1	<p>Standpunt FB samenwerking fossiele brandstofindustrie</p> <p>Stappenplan universiteit: Consultatiefase, discussie en besluitvorming van CvB.</p> <p>Dit stuk betreft de bijdrage in stap 1 van het FB. We trekken het breder dan enkel fossiele brandstoffen, want dit speelt op meer gebieden. We zetten daarbij ons stappenproces uiteen. AHO waardeert dat het breder wordt getrokken.</p> <p>Consensus is nu niet het doel, afwijkende ideeën moeten ook worden opgeschreven en bij Davide Ianuzzi worden aangeleverd als input voor de discussie.</p> <p>Aletta: nog onduidelijk hoe de discussie eind februari wordt ingericht en wat er in aanloop daar naartoe waar en hoe wordt opgehaald.</p> <p>Wouter: bij IVM een levendige discussie onder de staff en die is op papier gezet en naar</p>	Ter informatie, Bijlage 5.1a-b

	<p>Davide gestuurd. Discussie onder studenten is activistisch. Coördinatoren van de opleidingen hebben daar contact over met de studenten. Belangrijk punt van aandacht is de adviserende rol die bepaalde industrieën hebben in curricula.</p> <p>Vraag: hoe past dit in science en sustainability ambitie van de VU?</p> <p>Iwan: samenwerkingen moeten daar per project in beoordeeld worden. We willen proberen deze discussie breder te trekken naar hoe we met dit soort vraagstukken in zijn algemeenheid om moeten gaan.</p> <p>Jaap: hoe gaan we om met de risico's van activisme?</p> <p>Iwan: we zouden graag hebben dat het wat sneller gaat qua besluitvorming, maar de vraag is hoe men gaat acteren nadat het besluit eenmaal is genomen en we het uit moeten dragen. Die verantwoordelijkheid ligt primair centraal.</p> <p>Activisme zorgt wel voor ongemak, want in de samenwerkingen die er zijn, zijn veel nuances aan te brengen.</p>	
5.2	<p>Verwerkingsregister: registratieplicht bij onderzoek met persoonsgegevens</p> <p>Ter informatie. Vraag aan AHO is na te denken over hoe dit in de afdelingen onder de aandacht te brengen.</p> <p>En hoe kijkt men aan tegen het voorstel om het bij de RDM coördinatoren onder te brengen?</p> <p>Jacintha: weten we hoe ons dit raakt binnen de faculteit? Goede vraag. Meeste afdelingen niet, informatica en gezondheidswetenschappen zijn dat aan het nagaan.</p>	Ter informatie, Bijlage 5.2
6. Valorisatie		
6.1	<p>Mededelingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nieuwe Business developer. Is deze week begonnen en gaat de komende weken kennis maken. Verzoeken kunnen naar IXA GO en zij pakken het dan op. Als ze aangeven dat dat niet kan, graag melden bij Iwan. - Opleiding impact. Lopen goed. Er komt een nieuwe ronde aan. 	
7. Rondvraag		
<p>Esther/Maaïke: op de beta wegwijzer is het overzicht te vinden van nieuwe afdelingsmanagers.</p> <p>Jacintha: veel verloop, dus is wat ons betreft een teken aan de wand.</p> <p>Esther: heeft ook te maken met andere zaken als pensioen, etc.</p> <p>Jaap: goed om na te denken over aanbieden van leiderschapstrainingen.</p> <p>Maaïke: die worden vervangen, maar is nu even niets.</p>		