

BETREFT
Verslag vergadering
Afdelingshoofdenoverleg (AHO)

DATUM
1 JULI 2022

TIJD
11.00 – 12.30

LOCATIE
Zoom/zie Outlook

GENODIGDEN

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

Toehoorders: Selda Khodaverdi

0.	Opening en vaststellen agenda	
nr.	naam agendapunt	
1. Verslagen en Mededelingen		
1.0	Mededelingen	
1.1	<p>Verslag AHO juni 2022</p> <p>Het verslag van de AHO-vergadering van 3 juni wordt goedgekeurd en vastgesteld.</p> <p>N.a.v.:</p> <ul style="list-style-type: none"> Jacintha; TT voor 15 maanden geeft negatieve effecten. Mensen komen liever niet voor 1,5 jaar. Een zes jaar contract is aantrekkelijker met evaluatie na 1,5 jaar. 	
2. Strategische Onderwerpen		
2.1	<p>Jaarplan BETA 2023 tijdspad</p> <p>Als bijlage gaat de opzet voor het jaarplan BETA 2023. Dit dient 9 september compleet te zijn. Tot 18 augustus wordt aan de eerste versie gewerkt. Eerstvolgend AHO is na de zomer, dan kunnen geen grote wijzigingen meer opgevoerd worden. Hierbij een oproep aan ieder om in het gedeelde document nu al input te leveren.</p>	
2.2	<p>Starters- en stimuleringsbeurzen t.b.v. Allocatie 2023</p> <p>De minister van OCW stelt extra budget beschikbaar voor de zogenaamde starters- en stimuleringsbeurzen (tot voor kort werden die beurzen nog rolling gants genoemd).</p> <p>Verdeling starters- en stimuleringsbeurzen</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> • Landelijk zijn door OCW 1.000 extra posities beschikbaar gesteld van k€ 300 (in totaal dus m€ 300) voor de starters- en stimuleringsbeurzen. De toekenning van de beurzen gaat overigens niet ten koste van het NWO-budget. • De verdeling over de universiteiten vindt plaats naar rato van het aantal ingeschreven studenten per 1 oktober 2021. De VU ontvangt 93 posities voor in totaal m€ 27,9. • Bij de VU zijn op dezelfde manier de beurzen over de faculteiten verdeeld naar studentenaantallen. BETA ontvangt 27 posities voor in totaal m€ 8,1. <p>Verdeling beurzen BETA</p> <p>In onderstaande tabel is de voorgestelde verdeling van de posities voor BETA opgenomen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Basis: iedere afdeling ontvangt voor twee posities een beurs van k€ 300. • Zes posities zijn toegekend aan afdelingen die een bovengemiddelde (> 10%) onderwijsdruk hebben. Voor de bepaling van de onderwijsdruk is het gemiddelde genomen van de studiepunten, die de afgelopen twee jaar zijn gerealiseerd. • Voor Techniek / Mechanical Engineering is een aparte positie opgenomen. <p>Het FB vraagt aan het AHO wat zij van dit voorstel vinden. Het AHO gaat akkoord met deze lijn.</p> <p>Johan laat weten dat de details nog verder uitgewerkt zullen worden door het ministerie. Het is belangrijk om te weten dat er veel ruimte komt om nieuwe mensen aan te trekken. De decaan hoopt ook dat dit bijdraagt aan werkdrukverlaging.</p> <p>Los van een goede wervingscampagne is het moeilijk om nieuwe mensen te vinden. Het is wel de bedoeling dat nieuwe medewerkers nog dit jaar worden aangesteld.</p> <p>Er is wel een grote rapportage druk mee gemoeid. De details zijn nog niet bekend ten tijde van deze vergadering.</p>	
2.3	<p>Kadernota 2023</p> <p>De kadernota 2023 gaat als bijlage ter informatie. Het stuk wordt niet inhoudelijk besproken deze vergadering.</p>	
2.4	<p>Organisatorische inbedding techniek onderwijs</p> <p>Vanmiddag is de eerste uitreiking van diploma's B ME.</p> <p>Gisteren is ook vernomen dat de nevenvestiging voor "creative technology" is goedgekeurd. Deze opleiding start volgend jaar.</p> <p>Voor ME is het belangrijk dat er meer structureel geregeld wordt. De verbinding tussen onderwijs en onderzoek is een probleem op dit moment. Hiervoor is structurele inbedding nodig.</p> <p>De decaan laat weten dat bij aanvang werd gedacht dat de opleiding te klein zou zijn om een aparte afdeling te starten. De uiteindelijke conclusie is om hiervoor nu toch een aparte unit te creëren. Hier is nog budget voor. Informatica gaat hieraan meedoen. Het zou goed zijn als we</p>	

	<p>binnen de faculteit hier een extra tak voor opzetten. Strategisch is de link met Twente belangrijk. Wij doen veel technische zaken en onze werkplaatsen staan in de top 3 van NL. Het is niet de bedoeling om nu al een beslissing te nemen, maar deze gedachten in de week te leggen.</p> <p>Alleen onderwijs geven gaat niet. We moeten dit ook verbinden met onderzoek.</p> <p>Jaap; Amsterdam is een grote speler op gebied van creative technology.</p> <p>Decaan: er wordt veel gewerkt met mensen uit andere afdelingen die hier gedetacheerd zijn.</p> <p>Kan het AHO meegaan in deze gedachtegang?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jan Bouwe; dit is lastig en het is te klein voor een aparte afdeling • Jachinta; alle afdelingen zijn nu ongeveer van gelijke grootte dus het is niet logisch daar een “kleine” afdeling bij te zetten. Het onderwijs wordt door de verschillende afdelingen verzorgd, dus het is logisch om dit toch onder een afdeling te hangen. • Decaan; het lukt niet om het onderwijs ook onder de afdeling te hangen. Onderwijs wordt nu veel gegeven door juniordocenten. We hebben hier geen UHD's en dit is niet toekomstbestendig. • Jacintha; de opleiding onder een afdeling hangen en geen uitzondering maken voor 1 opleiding. • Jacqueline B vraagt of een sectie binnen natuurkunde mogelijk is. Dat blijkt lastig. • Matthias vraagt of de mogelijkheid onderzocht is om een leerstoel in te stellen. Dit is (nog) niet onderzocht. <p>Het FB gaat zich verder beraden.</p>	
2.5	<p>Wervingscampagne Sectorplan personeel</p> <p>Alle afdelingen moeten zich voorbereiden op het binnen halen van personeel. Eenieder wordt verzocht deze zomer te starten met een wervingscampagne. Ook voor het buitenland.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Johan; afdelingen kunnen worden ondersteund door een interne projectleider voor werving. • Decaan; als er meerdere goede kandidaten zijn, denk er dan over na of je een extra persoon op een andere plek kan aannemen. Probeer breed te werven. Een diverse groep werven is makkelijker dan specifieke functie posities. Er kan een focusgebied benoemd worden. • Jacqueline B laat weten dit inderdaad zo opgezet te hebben. Op één (brede) positie kwamen 100 man/vrouw af. Daar zijn nu 4 kandidaten uit geselecteerd. • Jacintha merkt op dat een brede focus vaak een slechte respons bij vrouwen heeft. Het is belangrijk om hier aandacht voor te hebben. • De decaan gaat samen met HRM kijken hoe dit aandachtspunt ondersteund kan worden. Ook zal een projectleider gezocht worden. 	

3. Bedrijfsvoering		
3.1	Algemene mededelingen	
3.2	<p>MARS – stand van zaken</p> <p>De decaan is uit de stuurgroep Mars gestapt. Hij laat weten geen verantwoording meer te kunnen nemen. Er is/wordt onvoldoende getest en niet op de juiste manier. De RvT is op de hoogte van het besluit van de decaan.</p> <p>Vanuit het Programmateam Esther;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gebruiksvriendelijkheid; takenlijsten, notificaties. Dit dient in Servicenow opgenomen/aangepast te worden. Dat is nog steeds een punt van aandacht. 2. Verbetering van positionmanagement. Dit wordt grotendeels naar hr servicedesk overgeheveld. Er loopt nog discussie over de verschillen binnen de faculteiten 3. Personeelskosten allocatie gaat nog niet goed. Pkaf formulier wordt nu in Mendix gebouwd. <p>Er gaat achter de schermen nog heel veel tijd om in dit proces. Ook al hoort men hier niet veel meer over.</p>	
3.3	<p>Huisvesting update</p> <p>In deze update over huisvesting worden 4 punten benoemd.</p> <ul style="list-style-type: none"> • W&N; er liggen twee scenario's voor. Dit betreft vooral technische keuzes. • SWT; traject hybride werken en inrichting kantoorwerkplekken • O2 ; hybride werken en inpassing ecologie • Verhuizingbewegingen W&N naar SWT en tussentijdse verhuizing <p>Decaan: deze trajecten gaan (verhuis) kosten opleveren. Dit kan nog tot twee jaar na verhuizing doorgaan. Dit kan ook verschillen per afdelingen en zullen we met elkaar moeten oplossen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Holger merkt op dat het erg afhankelijk is van de staat van inhuizing. Als alles op orde is, zal de periode minder lang duren. Maar als zaken niet klaar zijn, gaat dit lang duren, zoals nu het geval is. <p>Er is over het algemeen veel te weinig ruimte. Er wordt nu breder gekeken. Ook naar het Transitorium en in het OZW-gebouw staat veel leeg. De ruimten zijn waarschijnlijk te klein voor ons en een deel is momenteel verhuurd aan het VUMC.</p> <p>.</p>	
3.4	<p>Werkbelevingsonderzoek</p> <p>Ter informatie gaat de bijlage werkbelevingsonderzoek. Er zijn weinig nieuwe aandachtspunten.</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> Jacintha; er is weinig veranderd terwijl we allemaal voelen dat de werkdruk is toegenomen. De acceptabele werkdruk is nu anders dan 10 jaar geleden. Het verschil tussen “wat is acceptabel” is omhoog gegaan. Jacqueline B; Mensen scoren wel hoger op ervaren werkdruk. Van 6.4 naar 8.2 is een sterke stijging. Jacqueline M; m.b.t. wetenschappelijk wangedrag; is dit herkenbaar? Jacqueline B; dat gaat vermoedelijk over “onenigheid over auteurs” 	
3.5	<p>Kennisveiligheid</p> <p>Bij deze agenda zijn stukken toegevoegd m.b.t. kennisveiligheid. Deze zijn ook besproken in de VB (vergadering bedrijfsvoering) en het CvD (College van decanen)</p> <p>Er is veel aandacht voor kennisveiligheid vanuit overheid en media. Vanuit de overheid is de eis neergelegd om risicoanalyse op dit gebied te doen. Dit moet elke universiteit doen. De komende twee maanden kan er informatie worden opgevraagd over bepaalde landen en diensten met wie we samen werken. Voorbeelden van casussen op het gebied van kennisveiligheid; medewerkers uit sanctielanden of universiteiten die op sanctielijst staan. Bv medewerkers uit Iran; er dient hier eerst landelijk een check gedaan te worden.</p> <p>Eenieder wordt gevraagd het bewustzijn over kennisveiligheid te creëren. En bij samenwerking bij bepaalde landen graag kijken over er een risico is.</p> <p>Johannes laat weten dat communicatie hierover lastig is. Johannes had een case aan de hand met een auteur die verbonden is aan een instituut. Johannes zal de casus met Esther delen hoe de zaak in dit geval is aangepakt.</p> <p>Eenieder wordt verzocht aandacht te hebben voor kennisveiligheid.</p>	
4. Onderwijs		
4.1	<p>Evaluatierapport facultair judobeleid</p> <p>Het rapport wordt besproken in het OD-beraad en AHO. Doel van de bespreking is het rapport waar nodig toe te lichten en met de OD's en AHO's te bespreken in hoeverre de aanbevelingen worden gedeeld. Op basis van de besprekingen in het OD beraad en het AHO neemt het FB een besluit over eventuele aanpassingen in het judobeleid en in de implementatie ervan.</p> <ul style="list-style-type: none"> Ingeborg; onderscheid maken tussen “echte” judo's en tijdelijke docent 4 plekken. Decaan: bij verantwoordelijkheid voor academische vakken dient men wel gepromoveerd te zijn. De echte judo's dienen goed begeleid te worden en kunnen een gecombineerd judo promotietraject volgen Jacqueline B heeft minder goede ervaringen met een judopromotietraject. Jan Bouwe; gelijkstellen aan promovendus <p>De decaan merkt op dat de studievoorschotmiddelen definitief zijn toegekend. Er komt dan ook meer duidelijkheid over aanstellingen van TT tot aan Judo's.</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> • Marjorie; juniordocenten behouden is niet in lijn met het beleid. Alleen juniordocenten inzetten is ook een risico voor de kwaliteit van het onderwijs. Iemand hoeft niet gepromoveerd te zijn. In de aanbevelingen staat dat kennis up-to-date behoort te zijn. We hebben ook mensen nodig die het onderwijs draaiende houden. Het UFO-profiel biedt hierin wel ruimte. • Jacintha; een judo staat dicht bij de studenten. Dat is een goede kwaliteit. Er dient een balans te zijn tussen junior en senior docenten. 	
5. Onderzoek		
5.1	<p>WI-klachtenregeling</p> <p>Deze informatie wordt nog vindbaar gemaakt op de website.</p>	
6. Valorisatie		
6.1		
7. Rondvraag		