

**BETREFT**

Verslag vergadering

**Afdelingshoofdenoverleg (AHO)**

**DATUM**

2 DECEMBER 2022

**TIJD**

11.00 – 12.30

**LOCATIE**

Zoom/zie Outlook

**GENODIGDEN**

Aletta Kranenveld,  
Klaudia Kuiper en/of Guido v.d. Werf ,Pieter van Beukering,  
Matthias Bickelhaupt Majorie van Duursen, Jacqueline  
Broerse, Judith Bosmans (ipv Ingeborg Brouwer), Rien Aerts  
(ipv Jacintha Ellers), Johan Gemser, Jan Bouwe van den  
Berg, Esther van den Hengel, Jaap Heringa, Holger Lill,  
Jacqueline van Muijlwijk - Koezen, Mareanne Karssen ,  
Johannes de Boer, Monique van de Raapkamp, Maaïke  
Rooms, Guus Smit ,Maaïke Verbree, Cindy Kunne, Linda  
Straetmans

Toehoorders: Mabel Hoekstra, Hiran Rasi

0.	Opening en vaststellen agenda Welkom Hiran Rasi (studenttoehoorder)	
	Een korte voorstelronde volgt.	
	-	
nr.	naam agendapunt	
<b>1. Verslagen en Mededelingen</b>		
1.0	Mededelingen	
	De Richtlijnen Arbo- en Biologische veiligheid zijn hedenmorgen door het FB vastgesteld. Ingangsdatum 1 januari 2023. De documenten zullen vanmiddag worden gedeeld en op het volgende AHO worden besproken.	
1.1	Verslag AHO november 2022	
	Het verslag van het AHO van 4 november wordt, met een tekstuele aanpassing, goedgekeurd en vastgesteld.	
<b>2. Strategische Onderwerpen</b>		
2.1		
2.2		
<b>3. Bedrijfsvoering</b>		
3.1	Huisvesting update	mondeling
	Algemeen Swt loopt op planning. Wel kunnen we te maken krijgen met langere	

	<p>wachttijden/levertijden van materiaal. Tussendoor zijn nog aanpassingen gevraagd voor de labs. Na januari 2024 is oplevering gepland.. Een aanbestedingsprocedure voor het meubilair is gedaan.</p> <p>O2 De ruimte Eat Meet Work wordt nader onderzocht om als flexruimte te kunnen dienen. Het hybride werken loopt. Er wordt onderzocht of bepaalde labruimten met elkaar gedeeld kunnen worden.</p> <p>MF Voor de vissen en slakken is eind december huisvesting klaar. Er worden op dit moment geen problemen in totale huisvesting planning verwacht.</p> <p>W&amp;N Het blijft een gepuzzel met onderwijsruimten. Er is een werkgroep die samen met FCO de situatie in beeld brengt. De knelpunten in roostering zijn bekeken voor de nieuwe situatie in semester 1. Als tussenschuif zullen labs verplaatsen. Wie wanneer naar andere plek gaat is nog niet duidelijk.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Huib; kan de sloop worden uitgesteld met drie maanden?</li> <li>• Esther; hier wordt wel op ingezet.</li> <li>• Rien; de werkgroep heeft behoefte aan een tijdschema. Esther zal dit delen.</li> <li>• Jacintha vraagt naar de speciale labs op 5<sup>e</sup> verdieping. Esther laat weten dat deze blijven bestaan totdat er gesloopt wordt</li> <li>• Majorie vraagt naar de roosterplanning en ruimte. Het gaat om een ander soort roostering op bepaalde momenten dat labs leeg staan. Dus slimmer roosteren en niet het curriculum veranderen.</li> <li>• Pieter vraagt naar een reserveringssysteem en zoomcellen in Nu.</li> <li>• Esther laat weten dat de zoomcellen die getest zijn waarschijnlijk wel gebruikt kunnen worden. Voor een reserveringssysteem loopt een pilot bij gezondheidswetenschappen. Dit reserveringssysteem wordt eveneens besproken in de medezeggenschap.</li> </ul>	
3.2	<p>Begroting</p> <p>Er is een bijlage gedeeld. Het besluitvormingsproces is VU breed nog niet doorlopen. Johan geeft een korte samenvatting over de presentatie die is bijgevoegd. Het sectorplanmiddelen- bedrag is niet correct. Op het AHO van februari 2023 zal de begroting voorliggen. Sectorplan middelen bedrag klopt op dit niet.</p> <p>Rapportages vinden elke 2 maanden plaats maar worden niet meer met iedereen besproken. Majorie vraagt of er al meer bekend is over de investeringsbegroting. Johan laat weten dat dit opgerekt is naar een nivo van 4,5 miljoen. Structureel mogen we nu in apparatuur investeren voor de hele faculteit. Voor investeringen onder de ton is een korte procedure van kracht. Het gaat</p>	bijlage

	<p>daarbij om 1<sup>e</sup> geldstroom. Voor 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> geldstroom gaat het verzoek ook langs de investeringscommissie. De uitgebreide procedure gaat via de investeringscommissie en het CvB. Hier zit een langer tijdspad aan verbonden.</p> <p>Majorie; wij hebben plannen ingediend. Is al bekend waarop we kunnen rekenen. Johan; Er wordt onderling overlegt wat we wel en niet doen. Dit word met de afdelingsmanagers besproken.</p> <p>Rien; er is een groei van 200 fte voorzien; is daar huisvesting voor? Esther; nee, campusplan wordt op dit moment herzien. Beta zit in veel gebouwen. Er is geen rekening gehouden om mensen te huisvesten ondanks extra gelden.</p> <p>Guido; hoe gaat het met het starterspakket? Johan; advies is om niet te wachten als je kandidaten hebt om aan te stellen maar afspraken te maken. Hiervoor wordt een aparte projectadministratie ingericht, 1<sup>e</sup> geldstroom project .</p> <p>Jaap; kunnen we zelf investeringen doen? Johan, ja tot 25 k. Wat niet mag is één apparaat in meerdere fasen.</p>	
<b>4. Onderwijs</b>		
4.1		
<b>5. Onderzoek</b>		
5.1	<p>Onderzoeksevaluaties</p> <p>Binnen het FB is gesproken om de onderzoeksevaluaties anders te gaan inrichten.</p> <p>Er is een aantal ontwikkelingen die vragen om een herziening van de onderzoeksevaluaties van onze faculteit:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. er zijn steeds meer universiteiten die kiezen voor een visitatie op instellingsniveau. Daardoor zijn er voor sommige disciplines minder mogelijkheden voor nationale discipline evaluaties.</li> <li>2. er zijn sectorplanevaluaties bij gekomen die een soort jaarlijkse 'mini-discipline-visitaties' zijn.</li> <li>3. de insteek van het SEP is gewijzigd, waardoor er veel meer naar organisatorische aspecten wordt gekeken.</li> </ol> <p>Gezien het uitgangspunt van het FB dat we geen afzonderlijke visitaties voor afdelingen willen, gaan we een herindeling van het visitatierooster voorstellen aan het AHO en voorleggen aan de rector</p> <p>De afdeling S&amp;F is in voorbereiding van een visitatie. Dit wordt zal apart worden besproken met de afdeling en niet in dit AHO overleg worden meegenomen.</p>	mondeling

	<p>Er wordt een voorbeeld genoemd uit Utrecht. System Life Sciences en Natural Sciences gaan samen in visitatie. Behalve Wiskunde en Informatica die worden landelijk gevisiteerd. Dit model wordt in Utrecht als positief ervaren en zou mogelijk een model kunnen zijn voor de mogelijkheden binnen onze faculteit.</p> <p>Jaap laat weten dat de landelijke visitatie goed werkt. Er zijn twee universiteiten die hier niet bij aansluiten en dit zelf doen</p> <p>Judith laat weten dat gezondheidswetenschappen nu deels samen gaat met Amsterdam Public Health in de visitatie. Ook een deel VUMC, AMC en een stukje van Athena worden hierin meegenomen. De decaan laat weten dat dergelijke opties ook mogelijk zijn.</p> <p>Majorie vraagt om een mogelijkhedenoverzicht. Er zijn nu allerlei deelnames. Maaïke laat weten dat er veel meerwaarde voor de afdelingen te behalen is. Het beleidsteam zal een voorzet maken en uitzoeken hoe nader te clusteren.</p> <p>Jaap laat nog weten dat als elke afdeling apart gaat het beoordelingsniveau verschillend is. Op hoger niveau wordt dit iets algemener, minder details en dus minder risico.</p> <p>Actie Maaïke; het rooster voor de visitaties zal bekeken worden. Conclusie van dit overleg is het liefst in een wat groter verband of landelijk te visiteren. Er zal worden bekeken welke grote clusters er nu zijn en naar de mogelijkheden.</p> <p>Aletta zal e.e.a. ook bespreken in het landelijke Beta decanen overleg.</p>	
5.2	<p>Beleidsvoorstel voor grote (persoonsgebonden) subsidies</p> <p>De faculteit heeft beleid rondom de inbeddingsgaranties voor VENI en VIDI aanvragen in lijn met beleid van NWO. Voor andere vergelijkbare grote (persoonsgebonden) subsidies (zoals ERC Stg) zijn geen formele inbeddingsgaranties nodig van de financier, maar soms wel bijvoorbeeld een host institute letter.</p> <p>Het aanvragen van deze subsidies, die zijn gericht op groepsleiders/PI's waarbij het subsidievoorstel inhoudt dat de aanvrager als projectleider een team junior onderzoekers (promovendi, postdocs) aanstuurt, wil het FB voorbehouden aan medewerkers met een vaste/TT aanstelling. NB: Subsidies die zijn bedoeld voor gepromoveerde onderzoekers (zoals Marie Curie) vallen hier buiten. Dit beleidsvoorstel is in lijn met 1) de principes van Erkennen en Waarderen, 2) de UFO profielen en 3) de aanvraagdruk in het wetenschapssysteem:</p>	Ter bespreking, bijlage 5.2

	<p>1. De faculteit wil kandidaten selecteren die niet alleen excellente onderzoekskwaliteiten hebben, maar ook over uitstekende onderwijs- en leiderschapskwaliteiten of valorisatiekwaliteiten beschikken en bijdragen aan een diverse personeelssamenstelling (w.o. genderdiversiteit, academisch profiel en internationalisering). De faculteit wil niet dat personele aanstellingen worden bepaald/afgedwongen door onderzoeksfinanciers.</p> <p>2. De omvang van deze subsidies, waarbij de aanvrager wordt geacht als projectleider een team van junior onderzoekers aan te sturen, vraagt om verantwoordelijkheden die minimaal horen bij het UFO-functieprofiel UD2. Het is daarom niet wenselijk dat postdocs of andere medewerkers met een tijdelijke aanstelling dergelijke omvangrijke subsidieaanvragen doen.</p> <p>3. In het kader van de algehele aanvraagdruk in het wetenschapssysteem is het wenselijk dat we de subsidieaanvragen afstemmen op ons eigen personeelsbeleid.</p> <p>Het gaat om onderzoekers die een vaste of TT aanstelling hebben, vanaf UHD2. Matthias laat weten het eens te zijn met het voorstel. Bij de werving kan e.e.a. al duidelijk worden gemaakt voor het schrijven van een grant.</p> <p>Johan; de host institute letter gaat om een vijf jaar tijdelijk contract. Veni Vidi is vast.</p> <p>Voorbeeld Er wordt een persoon aangenomen die een starting ERC grant mee neemt. We kunnen geen ERC grants laten schrijven voor de VU en om bij andere instituten aan de slag te komen. We willen jonge onderzoekers de kans geven om een grant binnen te halen en af te maken. Als de afdeling dit niet kan garanderen is dit wel een goede boost voor de carrière van de kandidaat. De grant is persoonsgebonden.</p> <p>Ilse; we kunnen niet langdurig tijdelijk blijven aanstellen als UD. Wel als onderzoeker. In de nieuwe cao zijn geen tijdelijke contracten van 5 jaar meer mogelijk. Bij Beta is geen sprake van een tenure track maar career track. Er is een ontwikkelperiode en zo kan iemand laten zien dat er potentie is voor een vaste positie. Judith; ik kan niet van te voren te zien dat iemand leiderschapskwaliteiten heeft.</p> <p>Met de nieuwe CAO zijn al die tijdelijke aanstellingen niet meer mogelijk.</p> <p>Er zal ook met de ODC gesproken worden en daarna zal een beleidsnotitie via het FB worden vastgesteld.</p>	
5.3	<p>RDM beleid</p> <p>In februari 2020 heeft de VU haar RDM-beleid vastgesteld, zoals vermeld in</p>	<p>Ter advisering, Bijlagen 5.3 a, b</p>

	<p>Research Data Management Policy. In lijn met deze actualisatie zijn ook de facultaire richtlijnen voor RDM uit 2016 geactualiseerd.</p> <p>De belangrijkste wijzigingen t.o.v. de versie uit 2016 betreffen, naast redactionele wijzigingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De toevoeging van een paragraaf over FAIR principes, inclusief verwijzingen naar relevante documenten;</li> <li>- De toevoeging van een paragraaf over het facultaire netwerk van RDM-coördinatoren, inclusief een omschrijving van taken;</li> <li>- De toevoeging van een bijlage met daarin een specificatie van de huidige RDM-rollen binnen de faculteit, te weten die van data stewards en RDM-coördinatoren;</li> <li>- Het achterwege laten van het voornemen om het faculteitsbestuur eens per jaar (voorafgaand aan een BO) één publicatie per afdeling te laten selecteren om het gebruik van RDM te beoordelen. Het voornemen laten we achterwege omdat het sinds 2016 niet heeft plaatsgevonden en we niet verwachten dat het op korte termijn wel zal plaatsvinden. Het voornemen gaat in essentie over hoe RDM gemonitord kan worden, en is typisch een taak voor het RDM-netwerk.</li> </ul> <p>Er is een Netwerk met RDM coördinatoren. Data stewards worden belangrijk.</p> <p>Er wordt een vacature voor data steward opgesteld.</p>	
<b>6. Valorisatie</b>		
6.1		
<b>7. Rondvraag</b>		

Dit is het laatste AHO voor Majorie, Pieter en Holger. Allen worden van harte bedankt voor hun inzet als afdelingshoofd.

Dit is het laatste AHO van 2022. De decaan wenst een ieder fijne feestdagen.