

FREET

Agenda vergadering

Afdelingshoofdenoverleg (AHO)

DATUM

3 NOVEMBER 2023

TIJD

11.00-12.30

LOCATIE

Zoom/zie Outlook

GENODIGDEN

Aletta Kraneveld, Klaudia Kuiper , Matthias Bickelhaupt, Wouter Botzen, Jacqueline Broerse, Judith Bosmans (i.p.v. Ingeborg Brouwer), Jacintha Eilers, Johan Gemser, Jan Bouwe van den Berg, Esther van den Hengel, Jaap Heringa, Pieter van Beukering, Jacqueline van Muijlwijk - Koezen, Mareanne Karssen , Johannes de Boer, Maaïke Rooms, Guus Smit ,Maaïke Verbree, Cindy Kunne, Danielle Cohen (i.p.v. Monique van de Raapkamp), Linda Straetemans

Toehoorder: Anne Linnartz, Brecht Reintsema

0.	Opening en vaststellen agenda Welkom Brecht!	
nr.	naam agendapunt	
1.		
	<ul style="list-style-type: none"> - Vraag van FGOV; is het mogelijk om de concept notulen AHO te ontvangen? (Dus voordat deze in een volgend AHO worden vastgesteld) - De vergadering gaat akkoord. De notulen zullen per email worden rondgestuurd met het verzoek voor een bepaalde datum te reageren om deze vast te stellen. 	
2. Strategische Onderwerpen (35 minuten)		
2.1	<p>Napraten Heidag</p> <p>Er is veel informatie gedeeld met de afdelingshoofden en opleidingsdirecteuren op de heidag. Er is uitgelegd waar de financiële problematiek vandaan komt en de urgentie is duidelijk gemaakt dat er acties vereist zijn.</p> <p>De opleidingsdirecteuren, m.n. die in het duurzaamheidsdomein, zijn geschrokken van de boodschap. Nazorg bieden is nodig. De afdelingshoofden wordt dan ook gevraagd om dit op te pakken.</p> <p>Opgemerkt wordt dat de presentatie van PWC niet goed uit de verf kwam. Het onderliggende rapport daarentegen was wel van goede kwaliteit. Er is gekeken naar mogelijke bezuinigingen van OCW. Bezuinigingen die we zeker weten en waar we wat mee moeten doen. Het 2^e deel is een voorlopige, en naar onze inschatting realistisch beeld, van bezuinigingen door OCW.</p>	mondeling

	<p>Opgemerkt wordt dat de bezuinigingen in de context van de tijd gepland moeten worden. Dus nu al maatregelen nemen met wat we zeker weten.</p> <p>Het FB blijft open staan voor suggesties op afdelingsniveau. Een lijst met mogelijk maatregelen dient ook op afdelingsniveau vastgelegd te worden. Maatwerk is belangrijk. Dit zal in de komende BO's besproken worden. Deze maatregelen worden in januari 2024 vastgelegd en daarna volgt een facultair plan.</p> <p>Met betrekking tot kruissubsidiering van onderzoek met onderwijsbaten (onderwijs bekostigd onderzoek) wordt door de afdelingshoofden opgemerkt dat dit zorgvuldigheid vraagt m.b.t. de communicatie.</p> <p>Pas in juli 2024 is er meer duidelijkheid over de financiële situatie in 2025. Hoe kan men op lange termijn naar een begroting kijken als er pas een half jaar van tevoren informatie beschikbaar komt?</p> <p>De bezuinigingsopgave van 25 miljoen groeit naar 35 miljoen. Dat is in de presentatie deels verwerkt.</p> <p>Voor Beta betekent dit een taakstelling van 6 miljoen euro plus 6 miljoen euro door achter blijven van loonsverhoging compensatie. Dus minimaal een totaal van 12 miljoen euro bezuinigingen voor 2025. Daarbovenop is een realistische inschatting gemaakt van OCW-bezuinigingen die we verwachten van 2 miljoen euro.</p> <p>De loonsverhoging van 9% werkt door in de achterblijvende compensatie op 1^e, 2^e en 3^e geldstroom. Bij elkaar is dit 6 miljoen aan extra kosten. Op termijn gaat de 3^e geldstroom private weer quitte spelen door nieuwe projecten en uitfasen van oud naar nieuw. Voor andere subsidies blijven we met achterlopende loonkosten zitten.</p> <p>De vaste subsidies van NWO gaan niet omhoog. NWO en UNL zijn hier niet uitgekomen. De afdelingshoofden vinden dit niet acceptabel. Het idee wordt geopperd om geen reviews en commissieleden meer te leveren als dit standpunt gehandhaafd blijft. De decaan zal dit onderwerp en suggestie meennemen naar het Bètadecanen overleg.</p> <p>De opleidingsdirecteuren zijn overvallen dat het exploitatiebudget van de opleidingen nu zo concreet zijn gebruikt voor het opstellen van mogelijke bezuinigingsmaatregelen. De opleidingen zijn nooit op deze manier uitgevraagd in het verleden. Gevraagd wordt de modellen meer relatief te bekijken.</p> <p>In de jaargesprekken met de opleidingsdirecteuren zal onder andere worden gesproken aan welke knoppen je kan draaien. Er is bijvoorbeeld veel vertraging door het gebrek aan stageplekken en uitval in het eerste jaar. Daar helpt een model wel bij.</p> <p>De opleidingsdirecteuren van Informatica zijn nog niet gesproken over het exploitatiemodel van hun opleidingen door het team die het model heeft opgesteld.</p>	
--	---	--

	<p>De regie over de opleidingen gaat langs de afdelingen. Soms geeft een opleidingsdirecteur aan een extra vak te willen starten of schrappen, terwijl de/een afdeling iets anders wil. De opleiding valt formeel onder de portefeuillehouder onderwijs. De samenwerking AHO en opleidingsdirecteur zal worden geagendeerd in een volgend AHO.</p> <p>Het rekenmodel voor de opleidingen wordt nu verder uitgewerkt. Alle reële onderwijskosten worden uitgesplitst en toegewezen aan de afdelingen. Best practices kunnen gedeeld worden.</p> <p>Bij Athena zijn voor de opleidingen al modellen ontwikkeld. De uitkomsten zijn echter verschillend per vak. Deze kloppen voor de ene opleiding wel en de andere niet. Op scripties, stages en bezetting cursus zijn acties ondernomen en dat gaf verandering in het rendement.</p> <p>KDM-kosten blijft een lastig onderwerp. De afdeling is verplicht om iets af te nemen maar er is geen grip op de kwaliteit. Hoe kan daarop worden gestuurd?</p> <p>De decaan begrijpt het signaal en er wordt ook over gesproken. Maar op dit moment zijn er nog geen concrete acties.</p> <p>Opgemerkt wordt dat het KDM nu bepaalt hoe wij onze faculteit inrichten. Daardoor staan de experimentele afdelingen nu bovenaan m.b.t. kosten. Kan dit heroverwogen worden?</p> <p>Stap 3 in het allocatiemodel is om zaken gelijk te trekken. We hanteren vooralsnog een solidariteitsprincipe. Hoe willen we dit doen?</p> <p>Op 11 januari komt de allocatiecommissie weer bijeen om hier verder over te spreken.</p> <p>Op 14 november a.s. zal er een faculteitsbijeenkomst zijn voor alle werknemers van Beta. Hier zal worden uitgelegd waarom we bezuinigingsstappen nemen. Johan en Aletta zullen deze presentatie verzorgen. De oplossingsrichtingen zullen samen met de afdelingshoofden, de opleidingsdirecteuren en het faculteitsbestuur worden ingezet. Mochten afdelingen hulp nodig hebben bij de communicatie binnen hun afdelingen dan is het FB uiteraard bereid deze te bieden.</p> <p>Afgesproken wordt dat communicatie binnen de eigen afdeling na 14 november zal plaatsvinden. Het MT en de afdelingsmanagers kunnen eerder op de hoogte gebracht worden zodat zij goed voorbereid zijn.</p>	
2.2	<p>Vuture (zie ook VUture - YouTube)</p> <p>Gevraagd is om vooraf een filmpje te bekijken.</p> <p>Op dit moment dient de OR advies uit te brengen over de voorgestelde oplossingsrichtingen. De OR heeft aangegeven hier meer tijd voor nodig te hebben dan gebruikelijk waardoor we niet verder kunnen,</p>	mondeling

	Aan de rector is gevraagd hoe het tempo er weer in te krijgen. Formeel kunnen we nog weinig.	
3. Bedrijfsvoering (20 minuten)		
3.1	<p>Kennisveiligheid</p> <p>Per 1 september is het VU-kader Kennisveiligheid in werking getreden. Om de afdelingen hierbij te ondersteunen is een facultaire procedure opgesteld met een samenvatting van het VU-kader Kennisveiligheid. Dit document vervangt het eerder opgestelde “Guidelines Foreign Interference” dat als voorloper van het VU-kader Kennisveiligheid diende.</p> <p>Opmerkingen: De omschrijving/definitie wat “samenwerking” is in dezen is niet helder. Dit is heel breed en op deze manier onwerkbaar. Gevraagd wordt om beter de definiëren welke samenwerkingen het betreft.</p> <p>Gesproken wordt over dienstverbanden, gastvrijheid en ook over samenwerkingen in projecten met bepaalde organisaties evenals publicatie/data uitwisseling. Gekeken dient te worden wat “werkbaar” is. Dus dienstverbanden, gastvrijheden, risicoland en corresponding author. Het is niet de bedoeling om alle co-auteurs door de molen te halen.</p>	Ter informatie Bijlage 3.1 a,b
3.2	<p>Onkostenvergoeding promovendi</p> <p>Het Afdelingshoofdenoverleg (AHO) wordt gevraagd advies te geven over de voorgestelde regeling voor onkostenvergoeding van promovendi, waaronder type onkosten en de voorgestelde vergoeding. Zijn er nog zaken die ontbreken?</p> <p>Opgemerkt wordt dat er een onderscheid gemaakt moet worden tussen algemeen en afdelingsniveau. De vergoedingen rondom verdediging en printen proefschriften. Dat was eerst facultair ingeregeld en nu loopt dat via de afdeling. Destijds is door het FB afgesproken dat de afdeling dit zelf mocht invullen. Bij IVM zijn deze kosten niet begroot maar in projecten bekostigd. Mocht deze voorgestelde regeling ingevoerd worden, dan zal dat ongeveer een ton meer aan kosten opleveren op de eerste geldstroom.</p> <p>De printkosten zijn lager dan de vergoeding. De huurkosten voor een pak worden ook minder noodzakelijk geacht. Het is de bedoeling e.e.a. binnen de faculteit gelijk te trekken.</p>	Ter advies, Bijlage 3.2 a,b

	Het stuk zal verder worden aangepast en komt nog een keer terug op de agenda.	
4. Onderwijs		
4.1		
5. Onderzoek (30 minuten)		
5.1	<p>Coördinatie wetenschappelijke integriteit</p> <p>Bestuurszaken heeft gevraagd of wij bij alle afdelingen Wetenschappelijke Integriteits-coördinatoren kunnen aanwijzen. Op dit moment ligt dit bij de decaan en niet bij de afdelingen. Voor afdelingen zou dit een portefeuillehouder onderzoek kunnen zijn, maar niet iedere afdeling heeft een portefeuillehouder.</p> <p>Gevraagd wordt aan het AHO hoe we dit bij de afdelingen kunnen beleggen en wie hiervoor uitgenodigd kunnen worden.</p> <p>Het gaat vooral over casussen op de werkvloer. Aletta zal een mail versturen waarin een oproep wordt gedaan om namen aan te leveren.</p>	mondeling
5.2	<p>Samenstelling proefschriften</p> <p>Het Afdelingshoofdenoverleg (AHO) wordt gevraagd het voorstel Samenstelling proefschriften te bespreken en te adviseren over:</p> <ul style="list-style-type: none"> -aantal main chapters en 'alternative chapters' met ruimte voor disciplinaire verschillen -procedure m.b.t. afwijking van maximale aantal hoofdstukken onder andere gebaseerd op duur van het promotietraject (realiseerbaar binnen 4 jaar) (timing aanvraag bij afdelingshoofd) <p>Een aantal verklarende vragen wordt gesteld. Het verzoek is om eventuele suggesties per email aan te leveren. De definitieve versie zal hierna in het FB worden vastgesteld, na bespreking in de FGOV.</p>	Ter advies, Bijlage 5.2 a,b
5.3	<p>Survey promovendi</p> <p>Het Afdelingshoofdenoverleg (AHO) wordt gevraagd de uitslagen van de survey onder promovendi van 2023 te bespreken en te adviseren over:</p> <ul style="list-style-type: none"> -de belangrijkste uitkomsten van de survey samenvatten -punten die we prioriteit moeten geven binnen de faculteit -suggesties voor verbeteringen <p>Resultaten op faculteitsniveau geven onvoldoende inzicht. Graag een volgende keer vragen dit op afdelingsniveau te laten rapporteren.</p> <p>TSP wordt niet als positief beschouwd.</p> <p>In het percentage onderwijs van 20% zijn ook ontwikkeltaken opgenomen. 80 procent onderzoek en 20 procent onderwijs is inclusief ontwikkeltijd. Er gaat 5 procent af van onderzoek- en onderwijstijd. 75 procent van de tijd wordt besteed aan onderzoek.</p>	Ter bespreking,

	<p>M.b.t. samenstelling proefschriften wordt het volgende opgemerkt. Het gaat hier om de richtlijnen over tijdsbesteding aan onderwijs. Het uitlopen bij het maken van het proefschrift is bekend maar wordt hier nu ook gekeken waar dit door veroorzaakt wordt en hoe dit kan worden aangepakt?</p> <p>Dit is discipline afhankelijk en de afdelingshoofden worden dan ook gevraagd dit te onderzoeken en terug te koppelen.</p> <p>Bij de afdeling Neurowetenschappen wordt dit ook onderzocht maar worden meer vragen gesteld dan deze survey weergeeft. Dit is een vrij algemene enquête. Het heeft meer zin dit per afdeling te bekijken, dat levert meer op. Guus zal de vragenlijst waar zijn afdeling mee werkt delen als best practice.</p> <p>De vergadering gaat ermee akkoord met dit in de eigen afdeling aan een nader onderzoek te onderwerpen.</p> <p>Opgemerkt wordt dat de ervaringen op het gebied van ongewenst gedrag zorgelijk zijn.</p> <p>Er zijn voor Beta en VU breed vertrouwenspersonen aangesteld en de instelling van PhD candidate advisors moet hieraan ook gaan bijdragen.</p>	
6. Rondvraag		
6.1	<ul style="list-style-type: none"> - de "ondervolmacht" voor de afdelingsmanagers is gereed en zal volgende week geïmplementeerd worden. - Er is in het kader van "erkennen en waarderen" een nieuw kader voor academische loopbaanpaden binnen de VU. In de Betazine zal een presentatie volgen over hoe we dit binnen de faculteit implementeren. - Er is een tool in de maak voor jaargesprekken om dit te ondersteunen. Een vraag over een pilot zal nog langskomen. 	
7. ter informatie		
7.1	<p>Verslag AHO oktober 2023</p> <p>Opmerkingen/aanpassingen graag via email aan L.j.straetemans@vu.nl</p>	Ter goedkeuring en vaststelling
7.2	<p>Beta wegwijzer en research support portal</p> <p>https://vu.nl/nl/medewerker/beta-wegwijzer/beta-wegwijzer</p> <p>https://vu.nl/en/employee/research-support-portal-science</p>	Ter informatie