

FREFT
verslag vergadering
Afdelingshoofdenoverleg (AHO)

DATUM
17 MEI 2024

TIJD
11.00-12.30
LOCATIE
Zoom/zie Outlook

GENODIGDEN

Aletta Kraneveld, Klaudia Kuiper, Matthias Bickelhaupt, Wouter Botzen, Ingeborg Brouwer, Jacintha Ellers, Johan Gemser, Jan Bouwe van den Berg, Iwan de Esch, Esther van den Hengel, Jaap Heringa, Pieter van Beukering, Jacqueline Broerse, Mareanne Karssen, Johannes de Boer, Maaïke Rooms, Guus Smit, Maaïke Verbree, Cindy Kunne, Monique van de Raapkamp, Linda Straetemans (n)

Toehoorder: Anne Linnartz, Brecht Reintsema verhinderd

0.	<p>Opening en vaststellen agenda</p> <p>Rond 12.00 zijn er protesten aangekondigd op de Campus. Iedere dag is er overleg met CvB en decanen inzake de protesten. De politie is al op de hoogte. Verwachting is dat het rustig blijft maar dat kan later op de dag zich anders ontwikkelen. De beveiliging is goed voorbereid.</p> <p>Andere (buitenlandse) universiteiten geven onder druk al openingen. Zo heeft de Spaanse UNL al samenwerkingen met Israël stopgezet. Ons college is niet van plan om samenwerkingen stop te zetten. Het college voert veel gesprekken met verschillende groepen.</p> <p>Krijgen de AHO's signalen uit de afdeling dat medewerkers zich zorgen maken? Ja die zijn er zeker. Er lopen al verschillende gesprekken met medewerkers, ook al voor dit conflict escaleerde. Advies is dan ook om het gesprek aan te blijven gaan met de medewerkers.</p> <p>Sommige medewerkers willen graag bij een protest aanwezig zijn. Zij hebben vrij gevraagd en krijgen daar van de afdeling toestemming voor. Andere afdelingen hebben hun medewerkers uit veiligheidsoverwegingen naar huis gestuurd.</p> <p>Pagina met info op website beter vindbaar maken.</p> <p>Het is belangrijk om als AHO oog te hebben voor je medewerkers en het gesprek aan te gaan.</p> <p>De VU (CvB) heeft het standpunt over institutionele relaties met banden met Israël dat deze informatie bekend is en openbaar. Daar ligt de grens. Op persoonlijke relaties word niet ingegaan.</p>	
nr.	naam agendapunt	
1. Opening/mededelingen		
	<ul style="list-style-type: none"> Afscheid W&N 	

	<p>Er is een oproep gedaan aan medewerkers die het leuk vinden om afscheidsactiviteiten te organiseren. Er zijn al reacties binnengekomen van voornamelijk oud-medewerkers. Binnen jullie afdelingen moet worden gekeken wie hiervoor benaderd kunnen worden. Reacties kunnen per mail worden gestuurd aan het bestuurssecretariaat.</p> <p>Opening Onderzoeksgebouw:</p> <p>Er is besproken of we iets willen organiseren voor de opening van het nieuwe onderzoeksgebouw. FCO is hier al mee bezig. Het is belangrijk om de betrokken afdelingen hierbij te betrekken. We willen nu al goede sprekers vragen, en we staan open voor suggesties. Ideeën voor mogelijke sprekers kunnen worden doorgegeven.</p> <p>Betrekken van Studenten:</p> <p>De studieverenigingen zijn uit het overleg gestapt over de nieuwe ruimtes. Ze hebben hierover brieven aan het College van Bestuur gestuurd. Er zijn werkgroepsessies georganiseerd, maar ze komen niet meer opdagen. De Facultaire Studentenraad (FSR) wordt nu gebruikt als spreekbuis. De deur staat altijd open bij de decaan, en we gaan verder met de plannen.</p> <p>Alumni:</p> <p>Ook alumni moeten een binding krijgen met het nieuwe gebouw, evenals afscheid van W&N. Dit wordt geregeld via DURF.</p>	
Strategische onderwerpen		
2.1	<p>Reflectie Bijsturingsstijl: Top-Down & Bottom-Up (Rol van Solidariteit) & Proces van BO's en Bijsturingsplannen</p> <p>Opening door FB: FB vindt het belangrijk om stil te staan bij de bijsturingsstijl, waarbij uit verschillende hoeken wordt ervaren dat het bijsturen als top-down wordt gezien. Alle gesprekken over de bijsturingsplannen moeten leiden tot een “gezonde” faculteit.</p> <p>In maart vorig jaar werd top-down bijgestuurd, met betrekking tot vacaturebeheersing op de eerste geldstroom. De tweede stap was de taakstelling die werd neergelegd bij de afdelingen. Het doel is om helder te hebben hoe de bezuinigingen ingericht moeten worden, zodat vacaturebeheersing kan worden losgelaten en bij het MT kan worden gelaten. Sommige zaken worden als micromanagement ervaren; hier is het</p>	mondeling

	<p>FB zich van bewust en dit wordt tijdelijk gedaan vanwege forse bijsturing die nodig is.</p> <p>Voorbereidingen BO: Er wordt nu gewerkt aan de kadernota VU, waar nog meer taakstelling bovenop komt. Dit is niet leuk om te delen, maar het FB wil hier open over zijn. Complimenten aan iedereen, over de voorbereidingen van de BO's waarin veel zaken goed zijn opgepakt. We ontkomen niet aan pittige beslissingen. Het is belangrijk om positief te blijven en te benadrukken dat we het samen kunnen fixen. We moeten mooi onderzoek en onderwijs behouden en de balans daartussen vinden, zonder het grote geheel uit het oog te verliezen.</p> <p>Discussiepunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Johannes: Hoe kunnen we bewerkstelligen dat de vacaturebeheersing wordt losgelaten? Dat kan met een overzicht van alle afdelingsplannen inclusief faculteitsbureau voor de begroting tot 2029 die vertrouwen geeft dat we de facultaire taakstelling halen. Er komt nog een kaderbrief op 6 juni. • FB: Het is belangrijk om het samen op te lossen. We moeten de omvang van de opgave goed inzien en elkaar niet uit het oog verliezen. Het doel is om samen met de afdelingen een zo gezond mogelijke faculteit te delen, ondanks af en toe "gedoe". • Ingeborg: Tevredenheid over de lijn van FB voor haar afdeling. Nu is er inzicht en op tijd, zodat we kunnen bijsturen. We kunnen niet anders dan maatregelen zoals nu inzetten. Steun is uitgesproken. • Matthias: Het is heel zuur, waardoor mensen zich bedreigd voelen en zo reageren. We hebben vertrouwen dat FB het beste met ons voor heeft. • Guus: Mee eens. Er is een grens aan waar we zelf verantwoordelijkheid zoeken. Niet alleen bij ons bezuinigen maar ook elders. Tot hoever kunnen we als faculteit gaan? • Jacintha: Vanuit A-life blij met duidelijkheid over financiën, ook al is het geen fijne boodschap. Dit sluit aan bij de uitgesproken steun. Emoties komen af en toe op, maar is meer een soort wanhoopskreet. We moeten het samen oplossen en de consequenties begrijpen. • Johannes: Blij met vroegtijdig signaleren van problemen. Er zijn ook een paar problemen, bijvoorbeeld onder toezicht stellen van onze afdeling, dat wantrouwen uitsprekt. We zijn ons goed bewust van de financiële taakstelling. KDM problematiek is ook aanwezig. Er wordt niet altijd teruggekoppeld over memo's, wat beter kan. AMO moet meer betrokken worden. • Decaan: Sommige afspraken zijn herzien vanuit OCW, zoals start- en stimuleringsinitiatieven, niet op FB-niveau. Het Er is geen sprake van wantrouwen van het bestuur richting de afdeling, maar als dat idee 	
--	---	--

	<p>er is moeten er vaker gesprekken zijn tussen FB en MT-natuurkunde omdat te herstellen. We maken graag gebruik van de expertise van de afdelingsmanagers.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jan Bouwe: Steunt de vacaturebeheersing en ziet micro-management als een ingesloten probleem. Het moet genuanceerd gebracht worden. We steunen FB, maar er moet ook ruimte zijn voor kritiek. FB trekt veel naar zich toe, maar we moeten een gezamenlijk gevoel/doel creëren. • Johan: Er is voor gekozen om op minder momenten cijfers te verspreiden, omdat er voortdurend veranderingen zijn. Dat zorgt voor veel (extra) werk. • Esther: We moeten de hoofdlijnen vasthouden. Het is een feit dat de workload toeneemt, maar we moeten niet continu in details duiken. Dat veroorzaakt irritatie door te veel micro-management. • Wouter: Algemene steun uitgesproken. In een proces als dit moet je top-down beginnen, het is een intensief proces. Het is logisch dat alle AHO's bottom-up willen opstellen en implementeren. Solidariteit is belangrijk. De taak van FB is om ervoor te zorgen dat afdelingen elkaar niet aanwijzen. • Decaan: Uiteraard bottom-up, want afdelingen hebben hun eigen expertise. Dit is ook de bedoeling. We missen soms wel strategische keuzes die afdelingen maken om veerkrachtig te worden. • Jacqueline: Voor MT was het geen verrassing dat dit ging spelen. Waardering voor het vroege ingrijpen van FB. Als MT verder gaat, dan is dat ook top-down en daarna bottom-up, wat niet goed valt binnen de afdeling. Deel van de staf is daardoor tegen MT. Er is geen vertrouwen in werkdrukverlaging. We moeten ook intern aan de slag binnen afdelingen, hetgeen pittig is. • Vraag over Solidariteit: Blijft iedereen dit doen? We moeten verder met elkaar. AHO en MT moeten het oplossen. Sommige besluiten zijn lastig. Het FB wil daar graag apart voor in overleg (één op één) waar nodig. We bespreken hier de hoofdlijnen. • Guus: Het is fijn om een grens te stellen met elkaar. Getallen en maatregelen veranderen na een paar maanden, hetgeen irritatie veroorzaakt bij medewerkers. • Esther: De overheid gaat bezuinigen en legt dit bij de universiteit neer. Dit is een component vanuit de overheid waar we niets aan kunnen doen. Het eerste deel waar we nu over spreken is nog niet afgerond. Hier moeten VU en CvB verantwoordelijkheid nemen. • Decaan: Bij CvB aangeven dat de rek er op een gegeven moment uit is. Hier zitten ook grenzen aan, en dit moeten we ook aangeven bij CvB. 	
2.2	Projecten en personele aanstellingen	Ter bespreking Bijlage 2.2 a, b

	<p>Het nu invullen van tijdelijke posities op de eerste geldstroom ligt midden in de bijsturingsplannen, dus dit is niet het moment om dergelijke beslissingen te nemen. We moeten voorzichtig zijn met het aannemen van personeel totdat de plannen op orde zijn.</p> <p>Tot een bepaald percentage doorbelasten is afhankelijk van het type opdracht. Het is belangrijk om te kijken wat haalbaar is, zodat er ruimte blijft voor andere zaken. Zolang een afdeling verlies lijdt, is het niet verstandig om tijdelijke aanstellingen in te vullen op de eerste geldstroom.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jacintha: Het is verstandig om voorzichtig en strategisch met geld om te gaan. Als je talentvolle onderzoekers verliest omdat hun salaris en labkosten niet gedekt zijn, mis je de komende jaren waardevol talent. Bezuinigingen moeten niet uniform zijn, maar specifiek per situatie. We moeten deze mensen ook willen behouden. Het is beter om dit memo niet te letterlijk te nemen en per afdeling een soort incentive voor talenten te overwegen. • FB: Voor dit moment is het nog niet duidelijk hoe we verder moeten. Dit wordt pas duidelijk als alle plannen er liggen. • Jacintha: Tijdens het wachten, hoe lang gaan we wachten? Plannen moeten snel concreet en goed zijn. • Jaap: Er zijn zorgen over het verdienvermogen van onderzoek. Het is moeilijk om mensen aan te nemen omdat elders de voorwaarden beter zijn. Dit wordt nu gedreven door bezuinigingen. • Wouter: Cultuur en situatie verschillen per afdeling. Er zijn altijd verschillen op individueel niveau. Bijvoorbeeld, als iemand voordeel heeft bij minder onderwijs en meer onderzoek, moet de balans binnen de afdeling gevonden worden. • Jacqueline: We hanteren een streven van 35 procent, wat veel acquisitiedruk geeft. We moeten kijken of we projecten renderend kunnen maken. • Decaan: De begroting moet in juli klaar zijn. We zitten nu in een tussenfase met BO's. Er is ruimte voor terugverdienen op projecten en invorderen, mits dit in de plannen wordt ingebouwd. Als je dat wil doen, moet er iets tegenover staan dat je financieel niet meer kan doen. Dit verschilt per afdeling en onderzoeksgebied. We moeten beter nadenken over wat we kunnen terugverdienen op projecten en zorgvuldig omgaan met jong talent. • Jacintha: Persoonlijke beurzen worden een probleem op de VU. We moeten hier open over zijn, hoewel er ook goede voorbeelden zijn waar het wel werkt. • Johan: Eerst moet de begroting afgemaakt worden en goedgekeurd door het college. Als er financiële ruimte is, moeten we dat meenemen in de BO's en plannen pas opnemen in de begroting. • FB: Als er een begrotingstekort is, kan het niet. We moeten realistisch zijn en er komt nog wat bovenop. Je kunt het niet iedereen naar de zin maken. Afdelingen moeten streven naar 	
--	---	--

	zelfredzaamheid. We bevinden ons nu in een periode waarin we risico lopen.	
3. Bedrijfsvoering		
3.1	Enquêtes/vragenlijsten in afdelingen – niet besproken, doorgeschoven naar volgend AHO	mondeling
4. Onderwijs		
4.1		
5. Onderzoek		
5.1		
6. Valorisatie		
6.1		
7. ter informatie		
7.1	Verslag AHO april 2024 Opmerkingen naar L.j.straetemans@vu.nl Het verslag wordt goedgekeurd en vastgesteld.	Ter goedkeuring Bijlage 7.1
8	Rondvraag en w.v.t.t.k.	
	<p>Coalitieafspraken en Politieke Monitor VU</p> <p>Er zijn informele berichten over bezuinigingen gehoord, en de situatie lijkt volgens UNL (Universiteiten van Nederland) nog erger dan verwacht.</p> <p>Sectorplannen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tweede Ronde: De sectorplannen betreffen onder andere Biologie, Aarde & Klimaat en Informatica. Vanaf 2026 zullen deze plannen mogelijk tussentijds worden stopgezet, wat UNL in beweging zou moeten brengen. Er zijn al mensen aangesteld op deze plannen. • UNL probeert de sectorplannen in te ruilen voor start- en stimuleringsbeurzen, maar dit is nog niet besproken met het CvB (College van Bestuur) en de universiteiten. <p>Zowel de startersbeurzen als de stimuleringsbeurzen lijken in gevaar te zijn, met een verdeling van 2/3 startbeurzen en 1/3 stimuleringsbeurzen. Er wordt verwacht dat er grote bezuinigingen op onderwijs zullen plaatsvinden. De sectorplannen worden benoemd, wat enorme consequenties heeft voor de VU en universiteiten in Nederland. Details zijn belangrijk. Wat gaat er aan actie ondernomen worden? UNL is eerst aan zet. Beta-decanen zijn bezig met stevige acties vanuit het</p>	

	<p>bedrijfsleven over het technische domein. Deze acties zijn nog niet verzonden, maar worden voorbereid.</p> <p>Er wordt geschat dat er 3 tot 5 miljoen euro extra bijkomt aan bezuinigingen. In de begroting worden alleen zaken opgenomen die zeker zijn. Dit zit niet in de 50 miljoen van de VU.</p> <p>Wat er nog openstaat aan sectorgelden is nog onduidelijk. Er is voorlopig geen antwoord op wat ermee gedaan moet worden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jan Bouwe: Adviseert om te wachten. <p>Moeten wij als faculteit hierover communiceren of doet AHO dit zelf? Pas als er concrete informatie is. Nu is het nog te vaag. Als er meer duidelijkheid is, dan delen we dit.</p> <ul style="list-style-type: none"> • UNL en Beta-Decanen: Zij treden hierin op. • Kadernota: Dit wordt hierin niet meegenomen. <p>Rondvraag Vorige Vergadering: Jacqueline geeft aan dat vorige keer de visies over onderwijs en opleidingen werd besproken. Haar opmerking over gezondheidswetenschappen was bedoeld als een positieve uitzondering, maar leek alsof het omgekeerd was.</p> <p>Nieuw AHO-opvolger: Frank Dignum volgt Jaap Heringa op als AHO bij Informatica. Vanaf 1 juni zal een dakpanconstructie plaatsvinden.</p>	
--	---	--