

Notulen Afdelingshoofden vergadering

Datum	01-11-2024
Tijd	11:00 - 12:30
Locatie	WN C541-C543
Voorzitter	Aletta Kraneveld
Toelichting	Marja Lamoree vervangt Jacintha Ellers Juan Rojo is aanwezig in aanloop naar de overdracht van Johannes de Boer Huib Mansvelder vervangt Guus Smit
Aanwezigen	Aletta Kraneveld, Johan Gemser, Esther van den Hengel, Pieter van Beukering, Maaïke Verbree, Mareanne Karssen, Iwan de Esch, Monique van de Raapkamp, Michel Klein Stefan Schlobach, Jacqueline Broerse, Wouter Botzen, Jan Bouwe van den Berg, Johannes de Boer, Juan Rojo, Klaudia Kuiper, Ingeborg Brouwer, Eelco Ruijter, Huib Mansvelder, Marja Lamoree, Brecht Reintsema, Anne Linnartz, Marieke Dorrestijn – de Bree (verslag)

1 Opening, afstemming en mededelingen

- Procesbewaking AHO
N.a.v. de heidagen met de hoofden zijn er twee mensen gevraagd om het proces van dit overleg te bewaken. Juan en Maaïke hebben zich kandidaat gesteld. De aanwezigen gaan akkoord en benoemen Juan en Maaïke tot procesbewakers.
- Extra AHO's: voorstel akkoord?
Het voorstel is om maandelijks een extra AHO te organiseren. Dit krijgt een meer informeel karakter om rond een thema met elkaar van gedachten te wisselen of informatie te delen. Er zal geen verslaglegging plaatsvinden. De aanwezigen zijn akkoord, het bestuurssecretariaat BETA zal de bijeenkomsten inplannen **(actiepunt)**.
- Bezoek Pieter Jellema: AHO 10 januari
Johan heeft een aantal gespreksonderwerpen aangedragen aan Pieter Jellema, n.a.v. de heidagen met de hoofden. Te weten: kadernota en de vraag hoe het college tot een beleidsmatige prioritering van budgetten komt, de totstandkoming van de studiepuntverdeling, KDM/overheaddiscussie. Zijn er aanvullingen gewenst, dan kunnen de hoofden deze naar Johan mailen **(actiepunt)**.
- Bezoek CvB: AHO feb of maart (nog te plannen)
Op de heidagen met de hoofden is al een lijstje met thema's opgesteld, deze zijn reeds doorgegeven aan het CvB als gesprekstema's. Aangezien het nog een aantal maanden duurt tot het CvB zal aanschuiven is er nog mogelijkheid deze lijst te actualiseren.

2 Strategische onderwerpen

2.a Loopbaanbeleid: UHD & HL criteria (in kader van Erkennen en Waarderen)

Ter advies

Het FB wordt door het CvB gehouden aan de implementatie van het VU loopbaanbeleid. Dit was eerder door de werkgroep al uitgewerkt inclusief de criteria voor UD. Nu is het stuk uitgebreid met criteria voor UHD en HL. Gezamenlijk moet dit één pakket gaan vormen. Ook is het herziene VU hooglerarenbeleid meegenomen hierin. Er is gepoogd om de uitwerking voor UHD en HL wat compacter te maken dan het stuk voor UD,

omdat de detailinrichting minder relevant is voor deze posities. De verschillende profielen kunnen eenvoudig samengesteld worden uit de diverse criteria. Het doel was om het stuk zo transparant en helder mogelijk te houden, maar tegelijk voldoende ruimte te bieden om afdelingsspecifieke criteria toe te voegen. Het voorblad bij dit agendapunt geeft het (lange) doorlopen proces weer.

Vragen/ suggesties van de aanwezigen:

- Er wordt gesproken over de consultatieronde waarbij collega's door het MT geraadpleegd worden (2-4 collega's met verschillende perspectieven) over het functioneren van een kandidaat ter beoordeling voor een bevordering. Doel van deze werkwijze is om het relatief informeel te houden en te borgen dat de informatie onafhankelijk en op een sociale veilige wijze voor alle betrokkenen wordt verzameld. De exacte inhoud van de consultatie wordt niet teruggekoppeld, maar een samenvatting waarop de kandidaat kan reflecteren. Als de consultatieronde te weinig informatie oplevert om te kunnen terugkoppelen, dan kan dit aanleiding vormen voor het MT om de procedure te staken. Er dient dan wel opvolging te zijn door de leidinggevende in het jaargesprek over het functioneren. Het gaat expliciet niet over feedback. De consultatie is bedoeld als beoordelingsinstrument terwijl feedback een ontwikkelinstrument is.
- De bevordering van UHD2 naar UHD 1 wordt een beslissing van het MT in plaats van FB. Er wordt gesproken over deze wijziging, die de bevorderingsprocedure vereenvoudigd. In enkele gevallen kan consultatie bij het FB gewenst zijn door het MT. Die mogelijkheid blijft bestaan. Verder wordt benadrukt om (de schijn van) belangenverstrengeling te voorkomen, daarom wordt toegevoegd dat '[...] het besluit over bevordering vindt plaats door het MT (*exclusief eventuele direct leidinggevenden*)' (**actiepunt**).
- Het stuk wordt op 7 november voorgelegd aan de ODC (ODC heeft instemmingsrecht) en vermoedelijk eind november/ half december definitief vastgesteld en verspreid. Tot die tijd is de 'oude' versie van kracht. Bij lopende gevallen kan eventueel i.o.m. de HR-adviseur worden besloten tot maatwerk, waarbij alvast het nieuwe protocol wordt gevolgd als maatwerkvariant.

2.b

Hoe gaan we samenwerken? Uitwerking "BOB-model" (mondeling)

N.a.v. de heidagen met de hoofden, is nagedacht over hoe FB en hoofden beter kunnen samenwerken. Aletta legt een processchema voor dat het FB graag zou willen volgen, indien de aanwezigen het hiermee eens zijn (zie AHO-teams voor aangepast processchema).

Aanleiding was de wens van de hoofden om eerder in het proces van beleids- en besluitvorming betrokken te worden. In dit voorstel worden de hoofden in een eerdere fase geïnformeerd over de aanleiding (het waarom en de vraag). Dat zorgt er automatisch voor dat onderwerpen mogelijk vaker gaan terugkeren op de agenda van het AHO: eerst bij het adresseren van het onderwerp/vraag (beeldvormende fase), dan nogmaals bij het ontwerp van het beleid/richtlijn (oordeelsvorming) en tot slot ter informatie bij het vastgestelde beleid/richtlijn (besluitvormingsfase). Thema's worden nu vooral door het FB aangedragen. De hoofden worden uitgenodigd om ook thema's aan te dragen met het verzoek om onderling te toetsen of de thema's bij meerdere afdelingen spelen, om te voorkomen dat het AHO zich buigt over vragen die slechts voor een enkele afdeling relevant zijn.

Vanuit de hoofden wordt aangegeven dat er op meerdere momenten in het proces een exit-strategie mogelijk is. Naast de monitoring & evaluatie fase, kan dit ook bij de vraagstelling of na het voorstel voor beleid/richtlijn. Deze momenten voor exit worden toegevoegd.

Dit processchema geeft weer hoe het FB en de hoofden met elkaar willen samenwerken. Andere stakeholders (zoals de medezeggenschap en hun rechten) zijn hierin niet opgenomen.

2.c

Strategische agenda AH-FB: bepalen eerstvolgende onderwerp (mondeling)

N.a.v. de heidagen met de hoofden is een eerste themalist ('voorraad-agenda') ontstaan, ter bespreking op reguliere dan wel extra AHO's. Er wordt besproken wanneer men met welk onderwerp aan de slag gaat. Dit is direct een brug naar het volgende AHO op 6 december, waarin de afdelingen hun begroting en oplossingsrichtingen presenteren aan elkaar.

AHO 6 december

De aanwezigen geven aan dat een regulier AHO te kort is om de begrotingen van alle afdelingen te kunnen bespreken. Er wordt besloten om de bijeenkomst te verlengen met een lunchpauze ertussen. Het bestuurssecretariaat BETA zal dit inplannen **(actiepunt)**.

Doel van de bijeenkomst: elke afdeling presenteert de meerjarenbegroting, benoemt de uitdagingen voor de afdeling en mogelijke oplossingsrichtingen. Johan, Esther en Maaïke maken op verzoek van de AHO's een template voor deze presentatie (globale indeling), zodat elke afdeling dezelfde insteek en detailniveau kan hanteren, evenals een globale indeling in tijdsduur per presentatie. Dit format zal z.s.m. gedeeld worden via AHO-teams. In de AHO-teams komen ook de facultaire kengetallen en meerjarenbegroting te staan zoals gedeeld in september **(actiepunt)**.

'Extra' AHO 22 november

Om voldoende voorbereid te zijn op de sessie van 6 december wordt het volgende afgesproken voor de agenda van het extra AHO van 22 november (informeel karakter):

- 30 minuten om met elkaar te spreken over autonomie en verantwoordelijkheid
 - o Jan Bouwe en Stefan Schlobach denken graag met het FB mee over de insteek van dit thema: wat gaan we bespreken, en wat vinden we hierin van belang **(actiepunt)**.
- 30 minuten om met elkaar te spreken over vervolgaanpak voor:
 - o Mogelijkheden in lang leven ontwikkelen en onderwijs voor professionals (geleid door IVM).
 - o Mogelijkheden om geld/subsidies van bedrijven binnen te halen (geleid door neuro en/of IVM).
 - o Bèta-brede onderzoek/onderwijs initiatieven rondom AI (geleid door informatica).
- Onderwerp om in januari 2025 op te pakken: Solidariteit, als vervolg op autonomie en verantwoordelijkheid en de uitkomsten van de begrotingsbespreking op 6-12.

2.d

Uitwerking heidagen Bèta 14-15 oktober 2024

Ter informatie

2.e

Voorstel taskforce facultaire begroting (mondeling)

Dit verzoek is ontstaan bij een aantal hoofden doordat het lastig is om met het voltallige AHO de begroting grondig door te nemen, waardoor het gevoel ontstaat dat er geen ruimte is tot het stellen van vragen. Bij de hoofden leeft de behoefte sterk om de begroting goed te kunnen doorgronden. Om die reden is door een aantal hoofden voorgesteld om een taskforce op te richten, waarin in kleiner comité de facultaire begroting doorgenomen kan worden.

Johan geeft aan dat hij dit initiatief omarmt, maar dat de leden van de taskforce wel een intensieve taak erbij krijgen. Er is sprake van een zeer hoog tempo en krappe deadlines, waar we ons aan hebben te houden. Commitment dat gevraagd wordt zal dus niet alleen op inhoud en tijdsbesteding zijn, maar ook puur agenda-technisch: er is eenvoudigweg geen tijd om een bijeenkomst uit te stellen.

Daarnaast zal de taskforce moeten voorbereiding op welke wijze en welk detailniveau de taskforce zal kijken. Er is meer detailniveau nodig dan de kadernota, zijn afdelingen bijvoorbeeld bereid om de SPP's te delen met de taskforce? Hierop wordt bevestigend gereageerd.

Meerdere hoofden hebben interesse in een rol in de taskforce, er wordt afgesproken deze klein te houden om de slagkracht hoog te houden. Er wordt afgesproken dat de taskforce zal bestaan uit 2-3 afdelingshoofden en 2-3 afdelingsmanagers, o.l.v. Johan. De taskforce zal de komende periode samengesteld worden en gezamenlijk voorbereiden hoe ze deze taak zullen aanvliezen. De kadernota wordt in mei bekend, maar de taskforce zal al voorwerk voor die tijd moeten doen om het tempo in mei bij te benen. Johan zal een voorstel doen voor de samenstelling van de commissie. Geïnteresseerde afdelingshoofden zijn Jacqueline, Ingeborg, Jan Bouwe, Stefan. Het bestuurssecretariaat BETA zal vervolgens een afspraak plannen met Johan en de afdelingshoofden en afdelingsmanagers (**actiepunt**).

3 **Bedrijfsvoering**

4 **Onderwijs**

5 **Onderzoek**

5.1 **Aanpassing reglement BETHCIE**

De afdelingshoofden nemen de aanpassingen in het werkreglement ter kennisgeving aan.

Aanvullende suggesties door de afdelingshoofden:

- Het proces lijkt steeds soepeler te verlopen, maar bij onderzoekers kan het proces ook onzekerheid en stress teweeg brengen omdat men niet weet hoe uitgebreid een aanvraag ingevuld dient te zijn. Kan de Bethcie worden verzocht om een aantal geanonimiseerde voorbeelden beschikbaar te stellen van goed ingevulde aanvragen/datasets? Maaïke zal dit aan de Bethcie verzoeken (**actiepunt**).
- Het is de afdelingshoofden onduidelijk wat de consequenties zijn (en wie die draagt) als de Bethcie geen positief advies geeft en een onderzoeker toch doorgaat met het onderzoek. Het advies wordt alleen aan de onderzoeker teruggekoppeld, niet aan een leidinggevende of afdelingshoofd. De verantwoordelijkheid wordt door de Bethcie (als toetsingscommissie) bij de onderzoeker gelegd, zij dienen te voldoen aan de landelijke richtlijnen voor wetenschappelijk integriteit en de Bethcie kijkt of dit ook zo is. Als een onderzoeker het onderzoek ondanks het ontbreken van een positief advies doorzet, voldoet de onderzoeker dus niet aan deze richtlijnen. De VU heeft, net als alle andere kennisinstellingen, uitgesproken de landelijke richtlijnen te zullen volgen. Esther ligt doet dat het gebruikelijk is dat een onderzoeker zelf verantwoordelijk is voor het volgen van afgesproken beleid, richtlijnen, opvolgen van advies etc. (dat geldt bijvoorbeeld ook bij kennisveiligheid en ander beleid). De instelling is verantwoordelijk om te faciliteren dat de onderzoeker hierbij wordt geholpen, maar de onderzoeker blijft zelf verantwoordelijk voor het opvolgen.

Afgesproken wordt dat een volgend AHO de Bethcie (een vertegenwoordiging van de Bethcie) wordt uitgenodigd om verder te spreken over wat er gebeurt met een negatief advies en wie er wordt geïnformeerd? En om te discussiëren over een mogelijk meer integrale aanpak van ethiek binnen de faculteit (**actiepunt**)

6 **Valorisatie**

7 **Ter informatie**

7.1 **Verslag AHO vergadering van 4 oktober 2024**

Verslag van 4 oktober jl. wordt nog nagezonden.

7.2 **Jaaragenda (mondeling)**

Het FB wilde P&C-cyclus graag beeldend vormgeven. Momenteel wordt er e.e.a. herzien op VU-niveau, zodra deze wijzigingen bekend zijn zal de BETA jaaragenda hierop worden aangepast en een visuele weergave voor BETA worden gemaakt. Deze zal vervolgens worden gedeeld met de hoofden (**actiepunt**).

7.3 **Besluitenlijst FB**

Bijlagen:

Besluitenlijst FB 2024

8 **Rondvraag**

- Maaik: de procedure rondom communicatie van benoemingen is veranderd. De benoemde ontvangt een mail, alleen hoofden en opleidingsdirecteuren ontvangen nog een benoemingsbrief. In de besluitenlijst kunnen afdelingshoofden zien wie er benoemd is. Het bestuurssecretariaat BETA houdt een overzicht bij, daar kunnen afdelingshoofden desgewenst het overzicht van hun afdeling opvragen.