

Minutes AHO BETA

Datum	02/07/2025
Tijd	11:00 - 12:30
Locatie	HG-01E24
Voorzitter	Aletta Kraneveld
Toelichting	Rogier Brand is last minute online notulist. Bob Rink vervangt dit overleg Jan Bouwe van den Berg namens Wiskunde. Pieter van Beukering later aanwezig.
Afwezigen	Esther van den Hengel, Jan Bouwe van den Berg

1 Opening en mededelingen

1.1 Wisselingen van rollen voor onderwijs/onderzoek/management melden bij bestuurssecretariaat.beta@vu.nl

1.2 Terugblik Bètamiddag met afscheid W&N

Aletta Kraneveld start het punt met dat wordt teruggekeken op een gepast afscheid van het W&N-gebouw. De workshops waren goed bezocht. Vanuit de afdelingshoofden komen ook positieve reacties, onder andere met betrekking tot een workshop waar getekend moest worden in plaats van gedacht en over een bijdrage met betrekking tot LLO. Ook worden een paar kanttekeningen geplaatst, onder andere over de lange tijdsduur van het programma en de specifieke aansluiting bij Bètawetenschappen van één van de onderdelen uit het programma.

1.3 Betaald ouderschapsverlof

Judith ten Brink (HR) licht dit punt mondeling toe: het betaald ouderschapsverlof moet vanaf nu betaald worden door de faculteiten c.q. afdelingen. De afdelingsmanagers zijn hier in een eerder stadium over ingelicht.

De voormalige vergoeding van het ouderschapsverlof wil het Lokaal Overleg anders inzetten, namelijk met een stijging van de vergoeding voor OV-reizen met €0,01/km en een bijdrage aan de collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering.

De afdelingshoofden stellen voor om het ouderschapsverlof op facultair niveau te dragen i.p.v. afdelingsniveau. Aletta Kraneveld geeft aan dit voorstel met het FB te bespreken.

Verder wordt ingegaan op het net gepresenteerde sociaal plan. De ontslagbeschermingstermijn is minimaal 3 maanden waarin de VU een werknemer niet mag ontslaan. Binnen die 3 maanden wordt een medewerker, die boventallig is verklaard of wiens/wier positie uiteindelijk wordt opgeheven, geholpen door het mobiliteitscentrum in de zoektocht naar een nieuwe baan. Daarnaast is er voor iedere medewerker een budget van 750 euro voor juridisch advies.

Het sociaal plan is vastgesteld voor 3 jaar. Er wordt aan de afdelingshoofden gevraagd te wachten met communiceren naar hun medewerkers hierover tot de vakbonden hiermee hebben ingestemd.

Met betrekking tot de dialoog met Margrethe over het instellingsplan benadrukt Juan Rojo dat het geluid van onze faculteit duidelijker vertegenwoordigd zou moeten zijn. Er ligt naar zijn mening in de versie die op dit moment bekend is, te weinig een zwaartepunt bij het onderzoek. Vermoedelijk omdat dit voor sommige andere faculteiten (Rechten, FSW en FRT) een minder belangrijk onderdeel is. Het plan dat er nu ligt is te generalistisch en laat te weinig

ambitie zien. Het is goed dat er wel aandacht is voor valorisatie, maar dat kan niet zonder goed onderzoek.

Aletta Kraneveld geeft aan dat zij precies dezelfde punten heeft ingebracht in eerdere overleggen hierover, maar dat deze versie er nu toch ligt. Er is nu een mogelijkheid voor input vanuit de VU community en daarmee ook vanuit de medewerkers van onze faculteit/alle afdelingen, maar de termijn is erg kort: de deadline voor deze input is komende maandagochtend 10 februari (direct na het weekend van dit overleg). 24 februari volgt een nieuwe versie. De afdelingshoofden zijn hier benieuwd naar.

2 Strategische onderwerpen

2.1 Jaarverslag 2024

Ter informatie

11 februari (de dinsdag na dit overleg) is de deadline voor input op het conceptjaarverslag. Klaudia Kuiper vraagt of de mail van Wim van Westrenen is meegenomen. Dit wordt bevestigd. Daarnaast is er een vraag met betrekking tot de training projectmanagement. Aangegeven wordt dat de inhoud wel goed was en dit vervolg krijgt, maar de timing helaas niet paste dit jaar.

Feedback kan worden gegeven tot uiterlijk 12 februari. Op 14 februari wordt het jaarverslag ingediend.

3 Bedrijfsvoering

3.1 Nieuwe overhead systematiek

Mondelinge update

Johan Gemser ligt mondeling toe. Hij geeft aan dat er een grote fout is gemaakt met betrekking tot de KDM-verrekening gedurende het afgelopen jaar (2024). Dit werd pas met de softclose duidelijk. De afdelingsmanagers zijn hierover geïnformeerd. Het idee was om de overhead aan het begin van het jaar terug te geven aan de afdelingen en dan gedurende het jaar de kosten te verrekenen met betrekking tot KDM. Dat eerste is in 2024 wel gebeurd, maar het tweede niet. Daarom leek voor alle afdelingen de exploitatie gedurende het afgelopen jaar een stuk gunstiger dan het was. Voor nu moet het komende jaar (2025) in overleg gekeken worden hoe het ontstane gat verrekend moet worden.

Iets dieper ingaand op de voorgeschiedenis gaf Jasper Star in december 2024 bij Johan aan dat er een gat in de begroting zat: hij kreeg hem toen niet sluitend. Johan geeft aan dat dit het moment was dat hij signaal had moeten opvolgen en oppakken. Ook de afdelingsmanager van Natuurkunde (Jordi Dahlberg) had in het najaar van 2024 al een signaal gegeven wat toen niet geland is.

De reden dat het nu (met het financieel jaarverslag en de jaarafrekening) wel gecorrigeerd moest worden is dat er anders een trendbreuk in de cijfers zou zijn, wat niet wenselijk is. Hij verontschuldigt zich voor de ontstane situatie. De oplossing die nu voor de afwikkeling in 2025 nodig is ligt er nog niet. Daar moet onder andere met de afdelingen over worden verder gepraat (**actiepunt**).

Zodra het jaarverslag definitief is, zal Johan in gesprek gaan met de begrotingscommissie (**actiepunt**).

Op de vraag of deze fout nog invloed heeft op de begroting van de faculteit als geheel, geeft Johan aan dat dit niet het geval is.

Jacinta Ellers reageert door te zeggen dat de VU een ingewikkelde organisatie is, waarin iedereen fouten kan maken. Ze spreekt de waardering uit dat de fout toegegeven wordt en dat er binnen dit overleg een veilig klimaat bestaat om dit te doen. Zij voegt toe dat er wel signalen waren, maar dat Johan te druk was met andere financiële zaken onder andere rond de bijsturing. Het maakt wel duidelijk dat de faculteit (te) afhankelijk is van één persoon. Daarom levert dit de vraag op hoe dit in de toekomst voorkomen kan worden.

Aletta Kraneveld reageert: in deze periode was het team van Johan Gemser flink onderbezet. Zijn team is nu versterkt met heel goede mensen.

Sinds de zomer is er vervanging voor Shabnam in de persoon van Tom van der Horst. Naast dat er voor de zomer toestemming was van Marcel Nollen voor uitbreiding van zijn team, is er ook toestemming verkregen bij Pieter Jellema voor het tijdelijk aannemen van extern personeel. Daardoor kan er nu iemand op tijdelijke basis volledig voor Informatica worden ingezet. Aletta Kraneveld benadrukt wel dat dit om tijdelijke krachten gaat en dat hierna de werving zal moeten starten voor vaste krachten.

Wouter Botzen onderschrijft dat het fijn is als er een structurele oplossing komt voor de bezetting van Johans team.

Aandachtspunt: er bestaan verschillende interpretaties, ook binnen onze eigen groep, hoe die overheadsberekeningen precies gaan, omdat het een lastig te doorgronden proces is. Het zou fijn zijn als dit opgepakt zou kunnen worden binnen de begrotingscommissie, zodat er breed gedragen begrip bestaat voor deze berekeningen.

Meer hoogover wil hij graag weten welke boekrekeningen nog verwacht kunnen worden. Binnen de gedeelde tabel staan een voorcalculatie, werkelijke kosten en een verschil. De werkelijke kosten zijn afgetrokken in P12. Klopt het dat het verschil dan bijgeboekt wordt in P13? Johan bevestigt dit.

Jacintha geeft aan dat dit bijboeken alleen geldt voor afdelingen waarbij de gerealiseerde overhead hoger was dan de voorcalculatie en vraagt wat er gebeurd is in geval van een negatief resultaat. Johan antwoordt dat dan het nu gebleven is zoals het was en het verschil dus niet is afgeboekt. Dit om het verlies voor die afdelingen niet groter te maken. Jacintha vervolgt hierop dat aanhakend hierop solidariteit bij dit onderwerp op deze vergadering nog geen onderwerp is geweest, maar dat dit nog wel door haar en Jan Bouwe van den Berg voorbereid moet worden voor een volgend AHO. 'Verborgen' solidariteit, zoals bij de KDM-systematiek, moet zichtbaar gemaakt worden, net zoals 'stap 3' en het op de '0-begroting' uitkomen. 'Stap 3' is meegenomen in de evaluatie van het allocatiemodel, maar over de solidariteit rond KDM is een beslissing genomen zonder bespreking in het AHO en dat voelt niet met elkaar verenigbaar. Johan reageert hierop dat hij voor het overleg tussen Johan, Jacintha en Jan Bouwe een korte gespreksnotitie wil voorbereiden hoe de solidariteit behandeld wordt en op welke manier dat in de begroting tot uitdrukking komt. Als dit al in tekst gevat is, is er een goed startpunt voor een gesprek **(actiepunt)**.

Er wordt verder vanuit de afdelingshoofden aangegeven dat het dan wel belangrijk is dat de cijfers van de KDM achterhaald kunnen worden. Johan onderschrijft dit. Op het moment zijn alleen hij en Aldo degenen die hier verstand van hebben, maar het is goed als zowel de afdelingsmanagers als de afdelingshoofden hier van op de hoogte gesteld worden. Het zou goed zijn als er een kort inwerkprogramma is voor nieuw startende afdelingshoofden en (in meer detail) -managers rond de financiële onderwerpen zoals het allocatiemodel, de begrotingscyclus en KDM **(actiepunt)**.

De oplossing voor de komende jaren pakt Johan procesmatig met de begrotingscommissie op, maar deels behandelt hij het nu al met Jacintha en Jan Bouwe ter voorbereiding op de discussie over solidariteit.

In de kadernota van 2025 loopt het KDM-gat van ca. 11 miljoen op tot ca. 13 miljoen in 2028-2029.

Wat betreft de manier hoe KDM en overhead nu met elkaar gekoppeld zijn, is dit ontstaan ergens tijdens het begrotingsproces zomer 2023. Het ongemak van Johan zit in het feit dat vanaf dat moment de AHO's meegenomen hadden kunnen worden in deze werkwijze maar dit niet gedaan is.

Juan Rojo vraagt of de afdelingen nu de eerder goedgekeurde begrotingen die zij nu ook uitvoeren kunnen blijven hanteren. Bij grote wijzigingen zouden ook grote financiële problemen kunnen ontstaan. Johan vraagt of hij hier op een later moment op terug kan komen om goed uit te kunnen denken welke implicaties de huidige situatie heeft **(actiepunt)**.

Verder wordt vanuit de afdelingshoofden aangegeven een lans te willen breken voor de afdelingsmanagers. Zij signaleren en hebben deels ook al meerjarige ervaring dus er wordt gepleit om daar ook gebruik van te maken en hun input mee te nemen.

Een laatste vraag met betrekking tot dit onderwerp betreft kolom 3: deze is nu gecorrigeerd. Men wil weten of de afdelingshoofden er nu vanuit kunnen gaan dat hard close hard close is? Johan bevestigt dit. Er zijn nog wel een paar kleine en soms missende punten, maar dat zal geen grote invloed meer hebben na deze vergadering.

Aletta bedankt voor de ingebrachte, waardevolle punten en spreekt de hoop uit dat het FB laat zien onder andere met het vergroten van Johans team en de expertise die in huis is gehaald er heel hard gewerkt wordt om zo'n situatie te voorkomen in de toekomst.

3.2 Wijziging in overheadverrekening

Mondelinge toelichting

Johan Gemser licht dit mondeling toe. De bedoeling is dat deze wijziging per 1 april 2025 in zal gaan. In hoofdlijnen komt de wijziging erop neer dat er alleen overhead berekend wordt voor het aandeel dat de subsidieverstrekker toestaat. Dit betekent voor veel projectleiders dat ze de projectbegrotingen sluitende kunnen krijgen.

Omdat de toegestane percentages per subsidieverstrekker uiteenlopen is een analyse gemaakt op basis van historische data wat per subsidieverstrekker toestaan in percentage overhead. Op basis van de uitkomsten hiervan zijn de subsidieverstrekkers geclusterd naar dit percentage.

De projectbegrotingen zullen vanaf nu per cluster worden doorgerekend en daar zullen lagere bedragen voor de overhead uit gaan komen dan de afgelopen jaren zijn doorberekend. Johan hoopt spoedig een voorstel te kunnen delen. Op dit moment bestaat nog geen schriftelijke documentatie, maar op korte termijn komt er een notitie.

Op de vraag naar voorbeelden van clusters antwoordt Johan dat NWO het bekendste cluster is, maar dat er meer organisaties op basis van hun regels voor over overhead te bundelen moeten zijn.

Belangrijk voordeel voor de projectleiders is dat het probleem rond overhead niet meer bij hen ligt, maar het gat dat daarmee ontstaat komt nu bij het KDM-gat en daarmee wordt het een probleem voor de afdelingen. Dat moet wel opgelost worden.

Er wordt gevraagd of dit probleem specifiek voor BETA is of de hele VU aangaat. Dit probleem speelt breder. BETA krijgt al meer dan vanuit de rijksbijdrage verwacht mag worden. Het is dan ook redelijk dat het CvB een specifieke bijdrage vraagt voor meer specifieke laboratoriumkosten. De oude verschillen tussen lab hoog en lab laag gaan met deze wijziging verdwijnen, ook omdat een subsidieverstrekker zoals ERC overhead percentages hanteert die onafhankelijk zijn van het vakgebied.

Vanuit de afdelingshoofden is er wel zorg of, ook op termijn, het KDM-gat met een op deze manier lagere hoeveelheid opgehaalde overhead nog wel gevuld kan worden. Johan geeft aan dat dit inderdaad een punt van discussie zal zijn, waar onder andere binnen dit gremium over overlegd zal moeten worden.

Juan Rojo concludeert dat de enige oplossing voor dit probleem zal zijn om meer projecten binnen te halen.

Afsluitend voegt Aletta toe dat deze wijziging alleen geldt voor nieuwe projecten; niet voor lopende projecten. Zij roept daarnaast op om voor dit gat gezamenlijk een oplossing te vinden. Dit wordt een uitdaging, maar zij spreekt het vertrouwen dat dit samen gaat lukken.

3.3 QHSE beleid

Ter informatie

Aletta roept de afdelingshoofden op dit beleid te borgen binnen afdelingen.

Maaike licht toe: het stuk licht hier nu omdat er al wel beleid in uitvoering was, maar dit was nog niet eerder in één stuk vastgelegd. Dit was wel wenselijk omdat vanuit de inspectie het bestaande beleid, de uitvoering en opvolging aantoonbaar moet zijn. Daarom komt ook vanaf dit jaar het onderwerp (QHSE) als een vast punt terug op de agenda van de voorjaars-BO's. Hiermee kunnen we aantonen (via de notulen) dat dit onderwerp geregeld wordt besproken.

Daarnaast is nu ook begonnen met het registreren en monitoren van casussen zodat inzicht komt in welke casussen zijn langsgelopen, wat de status is en hoe ze zijn afgehandeld.

4 Onderwijs

5 Onderzoek

6 Valorisatie

7 Ter informatie

Aletta geeft aan dat bij de stukken voor dit overleg onder andere de notulen van het FB - overleg van 24-01-2025 zaten. Deze zijn echter pas eerder vandaag vastgesteld dus in volgende vergaderingen zullen deze pas na vaststelling worden toegevoegd aan de stukken. Dat deze notulen worden toegevoegd is omdat het FB het van belang vindt dat het AHO op de hoogte is van wat binnen het FB besproken en besloten wordt. De besluiten zijn daarnaast terug te vinden in de besluitenlijst die ook met de stukken wordt meegezonden.

De notulen van de FB-overleggen komen dus vanaf nu als een vast onderdeel terug, maar wel met een kleine vertraging tot na het moment van vaststellen binnen het FB-overleg.

7.1 Besluitenlijst FB

Besluitenlijst 2024 en 2025

7.2 Notulen (openbaar) FB

Ter informatie

7.3 Docentenloopbaanbeleid VU

Ter informatie

Judith ten Brink licht toe dat de grootste wijziging ten opzichte van het huidige beleid binnen de BETA faculteit is dat docenten 3 niet meer gepromoveerd hoeven te zijn. Maaïke Verbree vult aan dat daar gemotiveerd door opleidingen of afdelingen van afgeweken kan worden. Voorstel is om het huidige docentenloopbaanbeleid van de faculteit daarom te laten vervallen. Maaïke Verbree zal met het facultair HR team nog wel nauwgezet het nieuw voorgestelde VU-beleid met het huidige facultaire beleid vergelijken om zeker te zijn dat er geen verdere afwijkingen zijn. Vanuit de afdelingshoofden wordt verzocht daarbij goed na te gaan of de opties die voor de BETA-faculteit rond horizontaal doorschuiven in het nieuw voorgestelde beleid overeenkomen met wat de BETA-faculteit daarin belangrijk vindt. De aanwezigheid van zaken rond soft skills en de mogelijkheid tot doorstromen van docenten (4) konden worden aangewezen in het nieuw voorgestelde beleid. Ook kon geduid worden dat naast een 6-jarige combinatie van docent en promotietraject ook de overgang vanuit JUDO naar een promotie binnen het nieuw voorgestelde beleid (nog steeds) mogelijk was.

Het punt van tweebeëindiging wordt ook met het voorgestelde beleid door het AHO wel als lastig ervaren: wanneer is iemand een docent en wanneer een UD met een onderwijsprofiel? Aletta antwoordt dat dit lastige materie is en maatwerk vereist. Hiervoor is geen strakke regelgeving mogelijk. In het jaargesprek moet terugkomen wat er mogelijk is.

Maaïke Verbree vult aan dat in het nieuwe beleid staat dat men er vanuit gaat dat veel docentprofielen U-profielen zijn met een onderwijsaccent.

Jacqueline Broerse voegt toe dat het per afdeling ook voor het SPP zal verschillen hoeveel docenten nodig zijn.

Er wordt gevraagd wat de status is van de Engelse vertaling van het loopbaanbeleid. Maaïke Verbree antwoordt dat deze net gereed is, maar nog moet worden nagekeken. Deze volgt spoedig richting de afdelingshoofden (**actiepunt**).

Een volgende vraag betreft de invulling van de onderzoeks- en onderwijsrollen: is hier een goed overzicht van beschikbaar. Maaïke antwoordt dat dit gereed gemaakt is, inclusief de termijnen en de termijnen die het komende jaar zullen aflopen. Dit zal jaarlijks worden rondgestuurd ter voorbereiding op het SPP, zodat de afdelingshoofden en afdelingen tijdig op zoek kunnen naar vervanging van aflopende benoemingen. Het in kaart brengen van de invulling van deze rollen binnen de afdelingen is ook een taak voor de afdelingen als onderdeel van het strategisch personeelsplan (SPP).

Jacintha geeft aan het jammer te vinden dat hun voorstel voor de centrale beleidsmiddelen het niet gehaald heeft. De feedback die hierop komt is dat een van de redenen dat dit LLO-voorstel is afgewezen is dat hiervoor al bestaande ondersteuning is via het LLO-office van SBE. Twee voorstellen van Brett Olivier zijn voorgedragen, maar dat moet nog worden uitgewerkt. Demet Yazilitas kan dit met de afdelingshoofden delen (**actiepunt**). Daarnaast waren een aantal ingediende voorstellen onderzoeksvoorstellen gericht op de faculteit of afdelingen, waar een voorwaarde voor deze middelen was dat het een VU-breed initiatief zou zijn.

Jacintha spreekt de hoop uit het binnenkort plaatsvindende, facultaire seminar over LLO concrete zaken oplevert om LLO op te zetten, omdat de ondersteuning vanuit de centrale VU tot nu tekort schiet en geschoten heeft. Het FB nodigt haar (afdeling) uit zeker naar het seminar te gaan en contact op te nemen met Erik Saal.

Vanuit het IVM wordt een vraag gesteld met betrekking tot de status rond de verzekeringsdekking voor veldwerken. Maaïke antwoordt dat Tijmen Klous hiermee bezig is en spoedig (samen met Esther) tot een voorstel zal komen hoe de studenten ook het komende veldwerkseizoen verzekerd kunnen zijn (**actiepunt**).

Jacintha vraagt hierbij verder of ook uitgezocht kan worden hoe studenten van de UvA, die wel ook een VU studentnummer hebben, maar geen toegang tot de gebouwen kunnen krijgen, verzekerd zijn als ze hier gedeeltes van hun studie doen en bij eventuele afstudeerprojecten. Dit punt moet worden uitgezocht om een definitief antwoord te kunnen geven (**actiepunt**).

Juan Rojo grijpt terug op het eerder in de rondvraag besproken punt van LLO door toe te voegen dat alleen met voldoende investeringen het mogelijk is LLO van de grond te krijgen. In de daaropvolgende discussie raad Aletta hen die met LLO bezig zijn vooral aan contact op te nemen met degenen die zich met LLO bezig houden vanuit SBE, omdat die zeer ervaren hierin zijn. Daarnaast geeft zij aan mee te zullen geven aan het CvB dat een grotere investering in LLO nodig is.

Jacqueline Broerse vraagt naar aanleiding van een voorval met een overlappende rol van afdelings-MT-lid en lid van de examencommissie of ergens beschreven staat welke rollen elkaar uitsluiten en welke niet. Maaïke Verbree geeft aan dat er een document is opgesteld door Pamela de Boer. Deze zou op de BETA wegwijzer moeten staan. Zij zal nog nazoeken welke notitie dit precies is (**actiepunt**).

Als laatste meldt Maaïke Verbree dat er een fout geslopen is in het loopbaanbeleid bij het dossier van een extern geworven UHD. Er komt hier een nieuwe versie van als ook de Engelse vertaling beschikbaar is (**actiepunt**).