

FREFT  
verslag vergadering  
**Afdelingshoofdenoverleg (AHO)**

DATUM

8 MAART 2024

TIJD

11.00-12.30

LOCATIE

zie Outlook

AANWEZIG

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, Johannes de Boer, Guus Smit, Maaïke Verbree, Monique van de Raapkamp, Linda Straetmans (n)

Toehoorder: Anne Linnartz, Brecht Reintsema

|  |   |  |
|--|---|--|
| 0.   | Opening en vaststellen agenda   |  |
| nr.  | naam agendapunt   |  |
| 1. Opening/mededelingen                      |   |  |
|  | <p>Afgelopen week hebben FB duo's met de MT's gesprekken gevoerd in het kader van de taakstelling. Dit waren goede gesprekken.</p> <p>Er is gezocht naar posten om te bezuinigen en minder uitgaven te doen. Toch bestaat er een risico dat de taakstelling niet gehaald wordt. Er dient dan een extra slag gemaakt te worden langs de lat van strategische keuzes. Dat is niet voor alle afdelingen hetzelfde.</p> <p>De decaan heeft het jaarverslag 2023 van de ombudsman ontvangen. 24% van de meldingen (geen klachten) betreft Beta. Een aantal zaken had betrekking op tijdelijke contracten. Het niet (goed) functioneren was niet tijdig gemeld.</p> <p>Voor aio's en andere tijdelijke contracten is het belangrijk om voor goede verslaglegging te zorgen. Leg afspraken zoals een verbeterplan altijd schriftelijk vast. In de Golden rules for PhD supervision is een bijlage 'conversation tool' opgenomen die hierbij kan helpen. Ook HR kan helpen bij het op orde brengen van het dossier.</p> <p>Bij Aio's is er na een jaar een "go – no go moment". Enkele afdelingen werken met een andere termijn van 15 maanden.</p> |  |
| 2. Strategische Onderwerpen    vertrouwelijk |   |  |
| 2.1  | <p>Napraten CvB/AHO/FB meeting 5 maart 2024</p> <p>De decaan bedankt alle afdelingshoofden en hun vervangers voor de aanwezigheid bij de meeting met het CvB.</p>   |  |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <p>De afdelingshoofden worden gevraagd hoe zij de bijeenkomst hebben ervaren.</p> <p>Er is door de aangedragen voorbeelden van de afdelingen goed aangekaart waar de problemen zitten.</p> <p>De problemen met overhead kosten zijn duidelijk gemaakt.</p> <p>Het CvB heeft zich inmiddels achter de bezuinigingsopdracht geschaard en staat open voor maatwerk.</p> <p>De kosten "lab-hoog/lab-laag tarief" zullen onderwerp van gesprek zijn in een volgend AHO.</p> <p>De rijksbekostiging verandert niet, Het lijkt alsof een Aio bij andere universiteiten "goedkoper" is. Hoe gaan zij met tarieven om. Andere universiteiten hebben een hogere vaste voet en een minder gedetailleerde overheadsystematiek waardoor ze de ruimte hebben om eerste geldstroom 'bij te leggen'</p> <p>Het niet compenseren van de lab-hoog tarieven zorgt voor problemen. Hoe minder projecten, hoe hoger de kdm-tarieven worden. Vanuit solidariteitsprincipe zouden deze kosten over alle/meer projecten verdeeld kunnen worden.</p> <p>Het is erg urgent want op dit moment komen projecten niet meer tot stand vanwege de hoge overhead tarieven.</p> <p>In de 3<sup>e</sup> geldstroom publiek worden lasten opgelegd die we niet kunnen verhalen.</p> <p>Beta zal het initiatief moeten nemen en een voorstel doen aan het CvB.</p> <p>De AHO vergadering van 5 april a.s. zullen we besteden aan 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> geldstroom "problemen". De VU en Beta hebben relatief weinig 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> geldstroom projecten t.o.v. andere universiteiten.</p> <p>Opgemerkt wordt dat andere faculteiten de urgentie niet voelen ten aanzien van de bijsturing vanwege de houding van het CvB. Dat is inmiddels veranderd.</p> <p>Ook heeft het CvB opgemerkt dat er bij diensten meer moet worden gedaan dan bij de faculteiten.</p> <p>Het gespreksverslag van het overleg met het College is bijgevoegd.</p> <p>Opmerkingen over het verslag graag voor maandag a.s. 12.00 uur naar Linda sturen.</p> |  |
|--|--|--|

|                           |  |   |
|---------------------------|--|---|
|                           |  |   |
| 2.2                       | <p>Vorbereiding medewerkersbijeenkomst 14 maart 2024</p> <p>Allereerst benadrukt de decaan dat de communicatie over de medewerkersbijeenkomsten voor 14 maart a.s. beter had gekund. Ook vanuit het AMO zijn deze signalen ontvangen. Het is belangrijk dat alle medewerkers worden meegenomen in de processtappen. De taakstelling per afdeling is verschillend. De slides zijn ter ondersteuning. Ingezet wordt op een duo presentatie van FB en afdelingshoofd.</p> <p>De duo presentatie wordt gewaardeerd door de afdelingshoofden. Het algemene deel van de slides wordt gepresenteerd door een FB lid, het afdelingsspecifieke deel door het afdelingshoofd. Het FB geeft daarmee haar steun mee aan de afdeling.</p> <p>Opgemerkt wordt dat voor de timing (korte termijn) verkeerd was gevallen bij de achterban. Waarom een bijeenkomst als we nog in een proces zitten en er nog geen plan ligt.</p> <p>Uit de crosslunches met UD's is gisteren ter ore gekomen dat deze groep niet goed meegenomen wordt in de facultaire ontwikkelingen. Er was onrust over het nakomen van careertrack afspraken. FB heeft benadrukt dat afspraken hierover nagekomen worden en geen onderdeel van de bezuinigingen is. De behoefte om hierover te praten was er dus wel. Ook al delen afdelingen deze informatie meerdere keren, het blijkt in de praktijk toch vaak dat de informatie niet bij iedereen goed over komt en dat er meerdere communicatiemomenten nodig zijn.</p> <p>Het is belangrijk om transparant te zijn als afdeling tijdens de presentatie. Hou daarbij ruimte om via verschillende richtingen een aanpak te ontwikkelen. De BO's met de afdelingen zijn nog niet geweest en de besluiten over de taakstelling zijn nog niet genomen. Ook de kaderbrief en de doorrekeningen in het kader van de facultaire begroting staan nog op de agenda voor de zomer.</p> |   |
| 2.3                       |  |   |
| <b>3. Bedrijfsvoering</b> |  | <b>12.00</b>                                      |
| 3.1                       | <p>Conceptrapport commissie evaluatie allocatiemodel bèta</p> <p>Jan Bouwe en Wouter geven een toelichting namens de commissie. Dit rapport wordt besproken in het bijzijn van Ivo van Stokkum die ook lid was van de commissie.</p> <p>Het allocatiemodel lost de bezuinigingsproblematiek niet op. In het AHO van 3 februari 2023 is toegelicht dat het Allocatiemodel BETA zal worden geëvalueerd. Hiertoe is een "Commissie Evaluatie Allocatiemodel" samengesteld. In het AHO van 7 juli 2023 is het concept commissierapport d.d. 4 juli 2023 besproken en zijn de hierin gedane aanbevelingen van de evaluatiecommissie overgenomen.</p>  | <p>Ter bespreking en advies, bijlagen 3.1 a,b</p> |

Het allocatiemodel functioneert in grote lijnen goed. De evaluatiecommissie stelt dan ook geen structuurwijziging voor, maar wel enkele relatief kleine aanpassingen in zowel proces als berekeningsgrondslag.

- Verdeling SOC-gelden op basis van vaste staf (WP en OBP) in plaats van VUSAM B
- Professionalisering van de TC-bedrijfsvoering en aanpassing van de bekostiging uit vaste voet
- Structurele toekenningen uit stap 3 behoren tot het verleden, alle toekenningen hebben met ingang van het allocatiemodel 2025 een eindige looptijd (met een maximum van 4 jaar). Aanvragen met betrekking tot stap 3 dienen te worden besproken in de Bestuurlijke Overleggen (BO) met de afdelingen in het voorjaar.
- De financiering van de IOZI's dient in beginsel met ingang van 2025 te worden opgevangen door het gestegen SOC-budget

Opmerkingen hierbij:

Niet in stap 1 maar in stap 3 kunnen labafdelingen meer geld krijgen omdat ze duur zijn. Niet op andere plekken in het systeem vanwege transparantie. SOC gelden zijn VU breed, niet alleen voor Beta. Dus niet om Beta te compenseren vanwege duur onderzoek.

Stap 2 in het model moet transparanter. Hier komt de begroting van het faculteitsbureau vooraf i.p.v. achteraf.

Er kan nog een slag gemaakt worden met het Technology Centre. Het model vaste voet kan anders. Als de kosten voor het Technology Centre stijgen, dan stijgt nu de vaste voet mee. Geadviseerd is om de vaste voet 'vast' te zetten. Er moet goed gekeken worden naar de tarieven. Worden alle kosten doorberekend? Natuurkunde wil graag werken met offertes. Dat biedt ook garantie voor het afnemen op lange termijn. Dit voorstel wordt meegenomen in de doorrekeningen maar heeft tijd nodig.

Er ligt met dit model meer transparantie op tafel. Eens in de vier jaar kunnen we de cyclus bekijken en eventueel aanpassen.

Afspraken over IOZI's in stap 3 was voor één jaar in 2024 een tijdelijke oplossing.

Natuurkunde stelt een herverdeling via SOC voor o.a. de hoge labkosten, maar dat komt de transparantie van het model niet ten goede. Herverdeling vindt plaats in stap 3. De allocatiecommissie zal hier nog naar kijken maar dat betekent niet dat dit verzoek automatisch ingewilligd wordt.

Er zal nog specifiekere worden opgenomen dat als er geconstateerd wordt dat afdelingen onevenredig getroffen worden in deze wijzigingen van allocatie er in stap 3 ruimte is om hiernaar te kijken voor o.a. hoge labkosten en onderwijspractica.

De AHO's bedanken de commissie voor alle tijd en inspanningen. De documentatie is helder en transparant.

|                   |   |                                       |
|-------------------|---|---------------------------------------|
| 4.1               |   |                                       |
| 5. Onderzoek      |   |                                       |
| 5.1               |   |                                       |
| 5.2               |   |                                       |
| 6. Valorisatie    |   |                                       |
| 6.1               |   |                                       |
| 7. ter informatie |   |                                       |
| 7.1               | Verslag AHO februari 2024<br>Het verslag van het AHO van februari 2024 wordt goedgekeurd en vastgesteld.  | Ter goedkeuring<br>Bijlage 7.1        |
| 7.2               | Golden rules for PhD supervision<br>[tekst voorblad]  | Ter informatie,<br>Bijlagen 7.2 a,b   |
| 7.3               | Vaccinatiebeleid<br>Het 'Preventie- en Vaccinatiebeleid Faculteit der Bètawetenschappen' geeft duidelijk aan welke uitgangspunten met betrekking tot vaccineren de Faculteit hanteert voor onderzoekwerkzaamheden met een verhoogd risico om een infectie op te lopen. Het gaat dan met name om hepatitis B en tetanus.<br>Indien medewerkers of studenten in een werksituatie gaan werken, waar het risico op besmetting met tetanus of hepatitis B is, dienen ze zich te vaccineren ten behoeve van de eigen veiligheid. Indien zij niet gevaccineerd zijn, kunnen zij betreffende werkzaamheden niet uitvoeren.<br><br>Als medewerkers niet gevaccineerd willen worden dan dient dit individueel besproken te worden met HR hoe hier mee om te gaan. Ziekenhuizen werken ook met een vergelijkbaar beleid. | Ter informatie,<br>Bijlagen 7.3 a,b,c |