

# Beleidsplan Informatica 2007-2012

“Wie wil stralen, die moet branden”

*MT-Informatica, 17-12-2007 (versie v2.0)*

## 1 Samenvatting

**1.1 Kernpunten.** Deze notitie bevat het beleidsplan van de afdeling FEW/Informatica voor de periode 2007-2012. De kernpunten zijn:

- Grotere prioriteit voor onderwijs en werving, met name door: vernieuwing van de curricula, instelling docententeams, meer inzet en aandacht voor extern gerichte VPR.
- Meer focus en samenwerking in onderzoek, met name door: formulering thematische speerpunten (The Networked World), initiëring van en participatie in interdisciplinaire en interfacultaire onderzoeksinstituten.
- Versterking van de bestuurlijke slagvaardigheid en van personeel en organisatie.
- Formele beëindiging van de reorganisatie.

**1.2 Proces.** Dit beleidsplan vormt de einduitkomst van een tamelijk langdurig proces. Het Bestuur van de faculteit FEW heeft de afdelingen, na de reorganisatie van de jaren 2005 en 2006, verzocht een nieuw beleidsplan te maken en een visie te ontwikkelen op onderwijs, onderzoek en management van de afdelingen voor een periode van circa zes jaar. Het vorige Management-Team (MT) van de afdeling Informatica heeft daartoe enkele “heidagen” georganiseerd, en vervolgens in december 2006 een commissie ingesteld, bestaande uit drie Informatica-stafleden (Prof. Frank van Harmelen, Prof. Wan Fokkink en Dr. Jaap Gordijn) en voormalig decaan Prof. Wim Hogervorst als voorzitter, met als opdracht een concept-beleidsplan op te stellen dat op groot draagvlak kon rekenen binnen de afdeling. De aan de afdeling aangeboden rapportage van deze commissie werd op 12 maart 2007 door het HGL-convent aanvaard als grondslag voor het nieuwe beleidsplan. Het is vervolgens door het nieuwe MT-I voorgelegd aan de afdeling als geheel, en nader besproken – op basis van resultaten van ingestelde task forces ter concrete uitwerking ervan – onder andere op het stafconvent van 3 juli 2007. Opeenvolgende concept-versies van het beleidsplan zijn besproken op de HGL-conventen van 19 november en 6 en 14 december 2007, in het bestuurlijk overleg met het Faculteitsbestuur FEW op 29 november 2007, en het Informatica-stafconvent van 14 december 2007. Het onderhavige Beleidsplan Informatica 2007-2012 finaliseert en operationaliseert dit beleidsproces. Het huidige document beperkt zich tot de formulering van de genomen en te nemen beleidsmaatregelen en hun implementatie. Voor de onderliggende analyse en argumentatie zij direct verwezen naar de notitie van de commissie-Hogervorst, die derhalve integraal als bijlage is gehecht aan dit Beleidsplan Informatica 2007-2012.

## 2 Onderzoek: “The Networked World”

**2.1 Kernpunten.** De afdeling werkt eraan haar onderzoek intern en extern scherper te profileren, door:

- Versterking van focus, massa, en externe zichtbaarheid door de keuze voor één helder en uniek thematisch speerpunt, te weten “The Networked World”.

- Versterking van onderzoeksamenwerking, in het bijzonder door initiëring van en participatie in interdisciplinaire samenwerkingsverbanden (w.o. interfacultaire onderzoeksinstituten zoals The Network Institute en Camera; NISB-Systeembioologie, neurobiologie).

**2.2 Thematische focus.** De afdeling streeft een sterkere interne cohesie en grotere externe zichtbaarheid na door de keuze voor één thematisch speerpunt waarin de afdeling nationaal en internationaal een unieke positie nastreeft: *“The Networked World”*. Daarbij hebben wij als afdeling in gedachten zowel de nieuwe *globale* verbanden die ontstaan als gevolg van ICT-netwerken tussen mensen en organisaties (Internet, e-business, e-science, open source software ontwikkeling, Web communities zoals Second Life), als innovatieve *lokale* connectiviteit (human ambience, smart homes, en andere vormen van bottom-up of emergente lokale “zelf-organisatie” die men kan interpreteren als ICT network-enabled “grass-roots” organisatie).

Het is *niet* onze pretentie dat dit noodzakelijkerwijs al het onderzoek van de afdeling afdekt (indachtig de 80-20 regel). Wel is dit de kernaanduiding van de algemene hoofdrichting van ons onderzoek waarmee de afdeling “boven het maaiveld uitsteekt”, d.w.z. wereldwijd al deels een unieke positie heeft en zich op basis daarvan voorneemt die over de volle breedte en diepte verder te versterken. Over de substructurering en naamgeving onder het algemene thema van *the networked world* zal nog verdere gedachtenwisseling met de hele staf van de afdeling plaatsvinden.

De belangrijkste doelstelling van deze focussering is om een helderder beeld te scheppen over de onderzoekspeerpunten van de afdeling voor onze subsidiegevers (NWO, EZ, EU), voor onze partners (bedrijven, andere onderzoeksgroepen) en onze concurrenten (andere onderzoeksgroepen). De afdeling volgt hiermee een bredere trend van bundeling van onderzoek met focus en massa, een trend die ook al is ingezet door zusterafdelingen (o.a. UvA, UU, CWI), en die ook in het buitenland zichtbaar is.

**2.3 Leerstoelgroepen.** The Networked World als centraal thema van de afdeling overdekt, als gesteld, orde 80% van het onderzoek van de afdeling. Elk van de leerstoelgroepen in de afdeling bevat een significante hoeveelheid onderzoek dat aansluit bij dit centrale thema: Akkermans (Bedrijfsinformatica), Bal (Parallel Computing), Eiben (Computational Intelligence), Fokkink (Theoretische Informatica), Van Harmelen (Kennisrepresentatie en Redeneren), Heringa (Bio-Informatica), Schreiber (Intelligent IS/Multimedia), Van Steen (Distributed Systems), Tanenbaum (Computer Systems/Networks), Treur (Agent-based systems /Human Ambience), Verhoef (Software Asset Management), Van Vliet (Software Engineering /Architectuur).

Daarenboven is “de genetwerkte wereld” een geschikte benoeming voor wat ons *onderwijs anders dan anders* maakt, en wel op een wijze die aansluit bij ons onderzoek.

De al enkele jaren geleden voorgenomen instelling van de leerstoelgroep van Schreiber wordt met dit beleidsplan geformaliseerd. Multimedia wordt door de afdeling beschouwd als een belangrijk thema, en deze leerstoelgroep heeft dan ook als specifieke rol voor de afdeling de belangrijkste drager te zijn van het multimedia-onderzoek zowel als -onderwijs (IMM). Focus van deze leerstoelgroep zijn intelligente web-informatiesystemen met een bijzondere nadruk, ten behoeve van zowel onderzoek als onderwijs, op multimediale IS, en een scala van toepassingen inzake cultureel erfgoed. Mede als gevolg hiervan zal de huidige sectie Bedrijfsinformatica worden herbenaamd tot Business, Web & Media.

Het rapport-Hogervorst suggereerde de afdeling om het opzetten van een nieuw gebied met een nieuwe leerstoelgroep te overwegen, bijvoorbeeld als onderdeel van een “dakpan”-constructie. Er

is voor gekozen om de komende jaren eerst prioriteit te geven aan het succes en de versterking van lopende initiatieven en leerstoelgroepen. Later in de planperiode (2011) zal de afdeling dit beleidsvoorstel verder oppakken. Dit kan tegen die tijd geschieden in het kader van het leerstoelbeleid, wanneer de huidige leerstoelhouder Software Engineering op afzienbare termijn zijn emeritaat zal naderen. Ook over de toekomst van de IIDS-groep wordt nog verder gesproken.

**2.4 Onderzoeksinstituten.** De doorgaande ontwikkeling en explosieve groei van ICT leidt ertoe dat Informatica van belang en nodig is geworden in velerlei gebieden en disciplines. Het onderzoek dient deze nieuwe situatie te weerspiegelen, die vele mogelijkheden biedt voor nieuwe, multidisciplinaire en externe samenwerkingen. Daarom voert de afdeling een actief beleid inzake het creëren van focus en massa via nieuwe interdisciplinaire verbanden binnen en buiten de VU, bijvoorbeeld langs de lijn van interdisciplinaire en interfacultaire onderzoeksinstituten.

De afdeling heeft aldus de stoot gegeven tot de oprichting van The Network Institute (FEW, FEWEB, FSW), en zal daarin een toonaangevende rol blijven spelen. Op voordracht van de drie faculteiten heeft het CvB dit instituut formeel ingesteld met ingang van 1 oktober 2007. Een meerderheid van de leerstoelgroepen van de afdelingen participeert (geheel of gedeeltelijk) in dit instituut: zie verder het businessplan en andere stukken van het Netwerk-Instituut.

Een tweede interfacultair instituut waarin de afdeling zal participeren is Camera (multimedia; FSW, FEW, Letteren, FPP). Participatie is met name gegroepeerd rond de leerstoel Web en Media (Schreiber, zij het dat participatie wat breder kan/zal zijn).

Ten derde is de afdeling voornemens actief bij te dragen aan het CvB-gesteunde plan om te komen tot het NISB (Netherlands Institute for Systems Biology) in Amsterdam waaraan naast de VU (FEW, FALW) ook UvA en CWI deelnemen. Participatie vanuit de afdeling zal met name vanuit de leerstoelgroep Bio-informatica (Heringa) geschieden.

Steeds is hier het Informatica-beleid om uit te gaan van sterke eigen onderzoeksterreinen van de afdeling, en deze vervolgens beter te verankeren in wetenschap en maatschappij door het aangaan van nieuwe samenwerkingen en onderzoekuitdagingen met partners buiten afdeling en faculteit.

**2.5 Landelijke onderzoekscholen.** De afdeling participeert sinds vele jaren in de landelijke onderzoekscholen in de informatica (SIKS, ASCI, IPA; in het eerste geval is de VU ook penvoerder). Er zijn bij verschillende universiteiten in den lande geluiden waarbij men meer in de richting denkt van puur lokale onderzoekscholen en/of graduate schools. Daartegenover stelt de afdeling dat de landelijke onderzoekscholen inmiddels hebben bewezen een succesvol en zeer kosteneffectief concept te zijn als aio-netwerk en PhD-opleiding. KNAW-erkend, doch slechts zeer beperkt financieel gesteund, zijn deze onderzoekscholen thans erkende en gevestigde vormen van zelforganisatie van het veld. Door de pooling van landelijke expertise worden schaalvoordelen behaald die ontbreken bij gerichtheid op puur lokaal niveau. De afdeling zal derhalve de landelijke onderzoekscholen beleidsmatig blijven steunen.

**2.6 Intertain Labs.** Het initiatief is door de afdeling genomen om te komen tot de zg. “Intertain Labs”: laboratoriumfaciliteiten voor de afdeling ten behoeve van alle I-groepen met diverse computationele showcase-, demonstratie-, en experimenteerfaciliteiten. Dergelijke labfaciliteiten bestaan thans voor Informatica in het geheel niet. Zij zijn van groot belang voor het Informatica-onderzoek, mede in het kader van interdisciplinaire samenwerking in de nieuwe onderzoeksinstituten. Verder zal aan de Intertain Labs ook een functie worden gegeven in het kader van onderwijs en VPR, als faciliteit voor ontvangsten, meetings en werkgroepen, en als middel tot externe zichtbaarmaking en communicatie van wat Informatica is, doet en betekent. De

afdeling zal een zeer grote prioriteit geven aan het met spoed realiseren van de Intertain-labfaciliteiten, die naar schatting een ruimte vergen van in totaal ongeveer 150 m<sup>2</sup>.

Uiteindelijke doelstelling van het totale I-onderzoekbeleid is om: (i) met afstand de kwalitatief beste afdeling in Nederland (en een flink eind daarbuiten; i.e. world-class) te blijven (blijkens de VSNU-onderzoekvisitaties); (ii) in staat te zijn om als standaard-proces omvangrijke (i.e. multi-million) grants en projecten te acquireren, uit te voeren, en te leiden; (iii) internationale faam te verwerven voor VU en Amsterdam als brandpunt van en ontmoetingsplaats voor veelzijdig, maatschappelijk relevant, en multi-disciplinair toonaangevend I-onderzoek.

### 3 Onderwijs

**3.1 Kernpunten.** Onderwijs zal beleidsmatig en operationeel een veel hogere prioriteit gaan genieten in het werk van de afdeling. De werving van studenten zal met nieuwe middelen ter hand worden genomen, teneinde vooral de bachelor-instroom te verhogen.

**3.2 Instelling docententeams.** Voor elk van de opleidingen van de afdeling (IMM, INF, AI) is medio 2007 een vast docententeam geformeerd. De instelling van docententeams beoogt om de afstemming tussen vakken, begeleiding van studenten, en informatieuitwisseling en kennisdeling terzake te verbeteren. Elke docent neemt deel aan een of maximaal twee docententeams. Deze komen maandelijks bijeen. De docenteams zijn gegroepeerd per opleiding doch personeel steeds zo samengesteld dat kruisverbanden tussen de opleidingen in acht worden genomen en verkokering wordt tegengegaan.

**3.3 Vernieuwing van de curricula.** Alle huidige I-opleidingen worden door een lopende task force als één pakket tegen het licht gehouden, met als oogmerk waar mogelijk voor alle profielen en doelgroepen een aantrekkelijk, modern, kwalitatief goed en samenhangend studeertraject te ontwerpen. Zoals in sectie 2 over onderzoek al werd gesteld, zal de “genetwerkte wereld” ook voor het I-onderwijs als samenbindend en profilerend thema worden benut.

Voor IMM gaat het dan vooral om aanpassingen ten behoeve van het volwaardig neerzetten van de lijnen van zowel bedrijfsinformatica als multimedia, om zo in staat te zijn goede gamma-studenten (met name het E&M-profiel) met een gemengde technologische en sociale of sociaal-economische belangstelling aan te trekken. Voor Informatica gaat het om het moderniseren en attractiever maken van het curriculum in de kerninformatica, zodanig dat het een grotere groep dan de traditionele technisch georiënteerde beta-student aanspreekt en uitdaagt. Voor AI gaat het met name om het uitwerken van de mensgerichte aspecten van ICT en intelligente systemen (Human Ambience) zodanig dat ook scholieren en studenten met een gemengde technologische en psychologische belangstelling zich aangesproken voelen. Belangrijk is dat het niet slechts gaat om inhoudelijke vakvernieuwing, maar ook in grote mate om het verder doorzetten van een variëteit aan activerende onderwijsvormen, zodat ook het VU-concept van de “community of learners” meer handen en voeten krijgt.

Planvorming inzake de curricula, met een prioriteit voor het eerste jaar, zal nog in 2007 worden afgerond. De benodigde onderwijsontwikkeling voor verschillende vakken zal onmiddellijk daarna ter hand worden genomen, zodanig dat een vernieuwd eerste jaar per september 2008 kan zijn uitgerold. Het ligt in de rede ervan uit te gaan dat de totale doorlichting en vernieuwing van de I-opleidingen een meer continu proces zal zijn dat verschillende jaren in beslag zal nemen.

Hierbij komt aan de diverse OLC's een belangrijke permanente rol toe, onder de regie van de onderwijsdirecteur van de afdeling.

**3.4 Voorlichting, promotie en werving.** Om de dringend noodzakelijke verhoging van de instroom te bewerkstelligen, is versterking van de VPR-functie nodig, zowel door een grotere inzet van de wetenschappelijke staf als door versterking van de ondersteunende dienstverlening. Een task force ter zake komt voor eind 2007 met een strategisch VPR-plan voor de afdeling. Nieuwe ideeën en initiatieven dienen te worden ontwikkeld die wervender en effectiever zijn voor scholieren en andere doelgroepen. Het initiatief tot ontwikkeling van de “Intertain Labs” van de afdeling met diverse computationele showcase-, demonstratie-, en experimenteerfaciliteiten past mede in dit kader. Meer “outside-in” georiënteerde activiteiten buiten de VU in de richting van middelbare scholen, scholieren, leraren, en decanen zullen voorts daarvan deel uitmaken. De docententeams zullen als vast onderdeel van hun taakstelling bijdragen aan de uitvoering van VPR-activiteiten.

**3.5 Bedrijfsleven, internationalisering.** De afdeling zal daarnaast nader de mogelijkheden bezien voor het aanboren van andere doelgroepen voor haar onderwijs, in concreto:

- Het opzetten van postacademisch onderwijs en nascholing gericht op het bedrijfsleven. Hiertoe zal een task force in het leven worden geroepen. Aangeknoopt kan worden bij lopende initiatieven zoals Software Engineering Amsterdam.
- In het kader van de internationalisering zal een andere task force voorts de mogelijkheid tot vergroting van de instroom van buitenlandse studenten bezien. Een van de vragen hierbij is of we daartoe ook in de bachelor een aantal sleutelvakken niet tevens in het Engels moeten gaan aanbieden.

Deze initiatieven zijn additioneel aan de noodzakelijke verhoging van de “gewone” bachelor-instroom, en vormen geen plaatsvervangende actie daarvoor. De task forces zullen tevens bezien welke extra inspanningen nodig zijn in verhouding tot de kans op succes; hier is namelijk geen sprake meer van “en marge er even wat dingen bij gaan doen”.

Uiteindelijke doelstelling is de I-bachelorinstroom te verhogen tot ruim 150 per jaar bij de gegeven huidige IGS-geldstroom van de afdeling voor onderwijs (kenschets: 100 is beneden de naakte-bestaansgrens, 120 is de armoedegrens). De huidige I-Masterinstroom is over het geheel genomen bevredigend, en dient minimaal op het huidige peil te worden gehandhaafd.

## **4 Bestuur en Management**

**4.1 Kernpunten.** De afdeling implementeert voorgestelde maatregelen voor een slagvaardiger en integraler bestuur van de afdeling.

**4.2 MT-I.** Het rapport-Hogervorst pleit uitvoerig voor een krachtiger en slagvaardiger aansturing van de afdeling, en voor meer doelgerichtheid bij het aanpakken van de essentiële beleidsissues. De afdeling wordt geleid door het afdelingshoofd bijgestaan door het Management-Team (MT-I) van de afdeling Informatica (conform het universiteits- en faculteitsreglement is het afdelingshoofd integraal eindverantwoordelijk, en is verantwoording verschuldigd aan het FB). Dit MT-I is inmiddels ingericht zoals in dit rapport voorgesteld, met het afdelingshoofd als voorzitter, en twee leden met respectievelijk de portefeuille onderzoek en de portefeuille onderwijs (de opleidingsdirecteur van de afdeling). Onderkend wordt dat het MT-lidmaatschap onvermijdelijk een significant tijdsbeslag met zich meebrengt; waar nodig zullen dan ook faciliteiten worden gecreëerd voor leden van de afdeling om dit werk te kunnen doen zonder dat

het significant ten koste gaat van de leerstoelgroep of sectie. Er zal meer aandacht worden gegeven aan ontwikkeling van benodigde managementvaardigheden in de afdeling, zodat meerdere stafleden de vereiste ervaring hebben om de belangrijke bestuurlijke functies voor hun rekening te nemen, en een adequate doorstroming in management mogelijk is.

**4.3 HGL- en staf-convent.** Deze managementstructuur neemt niet weg dat belangrijke beleidszaken en besluiten een degelijk draagvlak dienen te hebben of krijgen binnen de afdeling. Het HGL-convent (dat maandelijks bijeenkomt, op basis van een geagendeerde lijst van beleidszaken) is daar een belangrijk mechanisme voor. Daarnaast zal er periodiek (circa tweemaal per jaar) een stafconvent worden belegd over de hoofdlijnen van nieuw beleid in de afdeling.

**4.4 ARW.** De vaste commissie voor wetenschap van de afdeling, de ARW, zal een nadrukkelijker rol gaan spelen bij de beoordeling van de criteria ten aanzien van benoeming en bevordering van vaste stafleden op UD-niveau en hoger, zodanig dat dergelijke beslissingen aantoonbaarder een draagvlak hebben in de afdeling als geheel. Deze taakverzwaring wordt enigszins gecompenseerd door een verlichting van de toetsing bij de (thans vele) promotie- en projectvoorstellen. Deze zal in de vorm van een marginale toetsing worden gedaan in 2/3GS voor zowel projecten als aan te stellen tijdelijke (junior-)kandidaten; in 1GS zal de ARW wel de voorgestelde projecten volledig beoordelen, doch de voorgestelde aan te stellen tijdelijke (junior-)kandidaten marginaal toetsen. Tegenover elke marginale toetsing door de ARW staat steeds de regel dat de indienende hoogleraar als principal investigator expliciet de hoofdverantwoordelijkheid draagt en dus accountable is voor de kwaliteit van aan te trekken tijdelijke medewerkers op junior-niveau. De portefeuillehouder onderzoek van het MT-I is qualitate qua lid van de ARW.

**4.5 OLC's.** De opleidingscommissies zullen duidelijker dan voorheen de algemene strategische taak vervullen aangaande de ontwikkeling, vaststelling, samenhang, en eindtermen van de curricula. Operationele, meer dagelijkse zaken van afstemming en dergelijke zullen liggen bij de docententeams. Overall coördinatie en regie van het totale onderwijsproces berust bij de opleidingsdirecteur van de afdeling die qualitate qua als portefeuillehouder onderwijs lid is van het MT-I.

**4.6 Managementtaken staf.** In het kader van de befaamde 40-40-20 gedachte, zal in de toekomst de beschikbare tijd voor bestuurlijke en organisatorische werkzaamheden scherper en flexibeler gericht worden op de actuele behoeften en prioriteiten van de organisatie, en minder op (bijvoorbeeld) een pro forma verdeling over diverse commissies. Rekening wordt uiteraard gehouden met de daadwerkelijke belasting, en ook met persoonlijke voorkeuren en capaciteiten, doch steeds zal gelden dat elk staflid in een of andere vorm zijn/haar bijdrage levert aan algemene dan wel collectieve taken in het belang van de afdeling als geheel. De uitvoering daarvan vormt een normaal onderdeel van functioneren en beoordeling. De toedeling van managementtaken voor de afdeling berust bij het MT-I in overleg met de individuele stafleden.

## **5 Personeel en Organisatie**

**5.1 Kernpunten.** De periode van reorganisatie wordt formeel afgesloten. In HRM-zaken wordt een explicieter beleid ingezet dat zich richt op stafontwikkeling/talentbeleid en op versterking op basis van feitelijke behoeften van de organisatie, meer dan op het traditionele formatiemodel.

**5.2 HRM en talentbeleid.** In HRM-zaken wordt een explicieter beleid ingezet dat zich richt op stafontwikkeling en op versterking op basis van feitelijke behoeften van de organisatie, meer dan op het traditionele formatiemodel. Zoals al eerder gesteld zal de ARW een grotere rol gaan spelen bij de beoordeling van de criteria ten aanzien van benoeming en bevordering van vaste stafleden op UD-niveau en hoger. De afdeling neigt er sterk toe in de toekomst meer in de richting te gaan van “tenure track”-achtige constructies, zij het op een wijze passend in de Nederlandse context, om meer ruimte te maken voor het tonen en erkennen van persoonlijke verdiensten van stafleden (die kunnen leiden tot aanstelling of bevordering – diverse concrete zaken lopen nu reeds betreffende omzetting van tijdelijke in vaste aanstellingen en bevorderingen tot UHD), dit in plaats van de traditionele overwegingen van beschikbare formatie. Minimaal zal beschikbare formatie sterker worden toegekeend gericht op concrete behoefte (bijvoorbeeld als gevolg van zich wijzigende studentenstromen), meer dan op puur invullen van openvallende vacatureplekken. Verder zal de afdeling sterkere aandacht geven aan talentbeleid, waarbij is te werken zowel aan een duidelijk en evenwichtig scala van te hanteren criteria voor vaste benoemingen en bevorderingen, als aan “scouting” en verdere facilitering van persoonlijke carrière-ontwikkeling. Vergelijkbare beleidsoverwegingen spelen niet alleen op U(H)D-niveau, maar ook HGL-niveau. In de toekomst zal de groei van Informatica niet zodanig zijn dat het aantal leerstoelgroepen makkelijk kan worden uitgebreid. Derhalve zal het mechanisme van het persoonlijk hoogleraarschap een grotere rol gaan spelen. Op HGL-niveau werkt de afdeling aan de volgende procedures:

- In het kader van het opzetten en leiding geven aan het Netwerk-Instituut, een persoonlijk hoogleraarschap van Jaap Gordijn. Hij heeft, naast zijn bijdragen aan het opzetten van nieuwe opleidingen (m.n. IMM), reeds vanaf het VU\*-project VUBIS een essentiële bijdrage geleverd aan het definiëren en tot stand brengen van de interfacultaire onderzoeksamenwerking met FEWEB en FSW, alsmede met een scala van bedrijven, en zal in aansluiting daarop in het Netwerk-Instituut als lid van managementteam en programmaleiding met name het interdisciplinaire en interfacultaire programma “The Connected World” en de bijbehorende externe relaties (in het bijzonder het bedrijfsleven) verder vorm geven.
- Na het officieel ingaan van zijn emeritaat (maart 2009), een aanstelling in deeltijd van Andrew Tanenbaum (0.2 fte voor een periode van drie jaar).

**5.3 Acquisitie/FinAdmin.** Het onderzoek door de afdeling wordt in toenemende mate afhankelijk van succes in externe acquisitie van onderzoekprojecten. Het is nu (2007) al zo dat externe 2/3GS voor onderzoek in omvang gelijk is aan de totale (onderwijs + onderzoek) 1GS-geldstroom voor de afdeling. Ofwel: elke 1GS onderzoek-Euro wordt in 2007 door de afdeling omgezet in 3.5 onderzoek-Euro’s in totaal. Ten opzichte van andere afdelingen en faculteiten in de VU en daarbuiten is dit een zeer hoge conversiefactor waarmee we zeer tevreden mogen zijn. Anderzijds is ervan uit te gaan dat dit een permanente situatie (en dus bekwaamheid) van de afdeling moet zijn. Op langere termijn is het beleid dan ook gericht op: (i) acquisitie als doorlopend standaardproces gedreven door de wetenschappelijke staf als principal investigators; (ii) beschikbaarheid van matching en matching-constructies meer op afdelingsniveau dan op louter individueel/leerstoelgroep-niveau, dit in verband met de vereiste toekomstige schaal en flexibiliteit; (iii) een hierbij passende integrale, snelle, gerichte, en efficiënte support door de ondersteunende dienstverlening (begroting, tarifiering, kostenmodellen, facturering, accounting control) vanuit de facultaire diensten. Verder zal de afdeling moeten werken aan de capaciteit om zelf als coördinator of project/programmamanager *zeer* grote multi-party projecten (orde  $\geq 10$  M€, vgl. SmartMix, BSIK, IP-EU) te kunnen trekken en leiden. Een dergelijke vervolgstap zal in de nabije toekomst nieuwe eisen stellen, zowel aan de wetenschappelijke staf als aan de ondersteunende diensten.

**5.4 Beleid inzake wetenschappelijk programmeurs.** Als onderdeel van de afsluiting van de reorganisatie, wordt de bestaande ontslagdreiging voor de zes wetenschappelijk programmeurs in vaste dienst opgeheven. In plaats daarvan zal het volgende beleid gaan gelden:

1. In principe zitten deze programmeurs in een pool die beschikbaar is voor *alle* leerstoelgroepen in de afdeling die behoefte hebben aan software-ontwikkeling of -ondersteuning. Er komt een lichtgewicht aanvraag- en toewijzings-procedure (via het MT, vergelijkbaar met de huidige ARW-procedure voor IGS AIO's). De motivatie voor zo'n pool is dat programmeurs flexibeler kunnen worden ingezet waar ze echt nodig zijn dan in het huidige systeem.
2. Twee programmeurs vormen hierop een uitzondering: een voor onderhoud/ondersteuning van DAS en een voor de Intertain Labs. De motivatie hiervoor is dat dit essentiële infrastructuur voor het functioneren van de afdeling vormt. Vanzelfsprekend vervalt deze allocatie indien de desbetreffende infrastructuur in de toekomst beëindigd wordt.
3. Bij natuurlijk verloop zal de pool afnemen tot het niveau nodig voor de ondersteuning van essentiële afdelingsinfrastructuur.
4. Als er een vacature voor een programmeur is (op basis van nieuwe, extern gefinancierde projecten), en programmeurs uit de pool zijn beschikbaar (of komen op korte termijn beschikbaar), dan moeten zij bij voorrang worden ingezet in plaats van nieuw aan te stellen personeel. Met andere woorden: gebruik maken van de zittende programmeurs in vaste dienst uit de pool is verplicht, tenzij er zeer zwaarwegende argumenten zijn dat dit niet mogelijk is. Gebeurt dat niet of maar gedeeltelijk, dan zal bekostiging uit leerstoel- of sectiereserves aan de orde zijn. De verplichting opgelegd aan de hoogleraren is dus dat zij, vóór externe werving kan worden toegestaan, formeel en hard moeten kunnen aantonen dat een beschikbare zittende programmeur uit de pool niet inzetbaar is.
5. In een enkel, specifiek en uitzonderlijk, geval vindt (tijdelijke) bekostiging vanuit de afdeling plaats. Bij onvoldoende aanwezigheid van geschikte projecten binnen de afdeling zal inzet op werkzaamheden elders, ook buiten de VU, worden nagestreefd (bijvoorbeeld via detachering).
6. Tenslotte zal de afdeling werken aan een sterk verbeterde employability van de programmeurs. Zij zullen breder en flexibeler inzetbaar moeten worden, ook op functies buiten de afdeling. Hier ligt een HRM-taak bij de afdeling (wisselen door programmeurs van projecten/secties), doch dit is ook expliciet een verantwoordelijkheid die ligt bij de programmeurs zelf (na- en bijscholing), die mede is te toetsen als onderdeel van het algeheel functioneren.

**5.5 Personele versterkingen in kader meerjarenbegroting 2008-2010.** De thans beschikbare ruimte in de meerjarenbegroting wordt benut om een aantal personele versterkingen door te voeren. Ook hier zijn keuzen gemaakt op basis van behoefte: allereerst het wegwerken van achterstallig onderhoud (opkrikken van te beperkt ondersteunde leerstoelgroepen), met ten tweede prioriteit daar waar de druk door activiteiten voor onderwijs en/of algemene organisatie hoog is. Het gaat om de volgende acties (zie voor meer detail een separate en uitgebreide "Toelichting Informatica-personeel meerjarenbegroting" gedateerd 07 december 2007).

Ondersteuning:

- Uitbreiding van het secretariaat voor de afdeling met 1 fte.
- Een VPR-functionaris die op academisch niveau als trekker kan fungeren.
- Een beheerder annex programmeur ten behoeve van de Intertain Labs (tijdelijk; voorzover nodig blijkt, uitgaand boven hetgeen vastgesteld in sectie 5.4, punt 2).
- Een ondersteunende functionaris ten behoeve van de organisatie van het I-onderwijs is reeds benoemd.



Wetenschappelijke staf:

- Sectie Bio: UD (vast/tenure track) ter vervanging van Marchiori (die begin 2008 vertrekt).
- Sectie CS: UD (vast/tenure track) ten behoeve van leerstoelgroep Van Steen.
- Sectie BI: UD bij leerstoelgroep Akkermans (IMM/BI-OW/OZ, coördinatie IS-Master, vervanging en uitbreiding Schreinemakers; vast/tenure track), en (tijdelijke) UD bij leerstoelgroep Schreiber (IMM/multimedia-OW/OZ, information retrieval, vervanging taken Hoorn).
- Sectie IMSE: tijdelijke UD tot eind planperiode (uitbreiding en vervanging Hoorn).
- Sectie AI: UD ten behoeve van OW/OZ-activiteiten Human Ambience (ingaaand nadat huidige tijdelijke contracten zijn afgelopen; vooralsnog tijdelijk, totdat vernieuwing AI-opleiding zich bewezen heeft).

**5.6 Sectie-structuur van de afdeling.** Het rapport-Hogervorst beval de afdeling aan om de secties af te schaffen, aangezien zij teveel verkokering in de hand hebben gewerkt. De afdeling deelt de analyse van het rapport. Niettemin is in de discussies van de afdeling van de afgelopen periode gebleken dat gezien de tegenwoordige grootte van de afdeling (zo'n 140 medewerkers in totaal) een of andere substructuur wenselijk is. Ten tweede is er geen alternatieve onderverdeling naar voren gekomen (al is dit wel gepoogd) die bestaande bezwaren werkelijk opheft of evidente voordelen biedt in termen van cohesie en samenwerking, en die zo algemene instemming kan vinden. Daarom opteert de afdeling er in de huidige situatie voor de bestaande sectie-structuur te laten *as is*. Silovorming dient inderdaad actief te worden tegengegaan, maar het bovenstaande pakket van beleidsmaatregelen inzake onderwijs, onderzoek, en bestuur wordt geacht de komende jaren voldoende soelaas te bieden. Indien en zodra anders blijkt, zal dit punt weer door het MT-I op de beleidsagenda worden geplaatst.

**5.7 NLnet.** Er wordt al geruime tijd overlegd over programmatische en organisatorische oplossingsrichtingen inzake de samenwerking met de Stichting NLnet, en een eventueel meerjarig vervolg daarvan. Nader overleg en besluitvorming zal plaatsvinden in nauwe samenwerking met de faculteitsleiding.

## 6 Bijlage

De notitie van de commissie-Hogervorst, die werd uitgebracht aan de afdeling in maart 2007, en waarvan de analyses en aanbevelingen de grondslag vormen voor het onderhavige Beleidsplan Informatica 2007-2012, is integraal als bijlage toegevoegd.

*MT-Informatica*  
*december 2007*