

Notitie Positie van tijdelijke medewerkers bij FSW **Karen van Oudenhoven-van der Zee, 4 oktober 2017**

Vastgesteld door het Faculteitsbestuur d.d. 16-10-2017

Doelstelling

Een deel van het personeel bij FSW is tijdelijk in dienst, in functies in het onderwijs, het onderzoek of een combinatie van beiden. Tijdelijke medewerkers bevinden zich per definitie in een kwetsbaarder positie dan medewerkers met een vast dienstverband. In het kader van goed werkgeverschap vinden wij het als faculteit dan ook belangrijk transparant te zijn over wederzijdse verwachtingen ten aanzien van taakinfilling en loopbaanperspectief. Voor een groot deel van de tijdelijke medewerkers eindigt het dienstverband na een periode van maximaal vier jaar. Om het tijdelijk dienstverband aantrekkelijk te maken als opstap naar een andere positie buiten de VU, willen we samen met de afdelingen tijdelijke functies structureren in de vorm van een traineeship, met ontwikkelingskansen. Dit willen we doen (FEWEB volgend als best practice) door middel van beperkte opleidingsmogelijkheden, een mentoraat en een opbouw in werkzaamheden die gekenmerkt wordt door een toenemende complexiteit. Voor medewerkers met een tijdelijk dienstverband dat bij succes uitmondt in een vast dienstverband, willen we strakker dan in het verleden sturen op de condities die nodig zijn om te kunnen voldoen aan de gestelde eisen voor een vast dienstverband. In deze notitie zullen we voor de verschillende categorieën tijdelijke staf een aantal randvoorwaarden schetsen voor aanstelling. Tegelijkertijd met het verschijnen van deze notitie wordt in de faculteit gesproken over de vraag voor welk type onderwijs tijdelijke medewerkers inzet zouden moeten worden en voor welk type onderwijs dat onwenselijk is. Die discussie valt buiten het bestek van deze notitie.

Promovendi

Voor promovendi is duidelijk dat er sprake is van een tijdelijk project. Promovendi hebben een begrensde (0,1 fte) onderwijstaak en worden niet ingezet in bestuurlijke taken (zoals ODC/OLC-lidmaatschap, examencommissie, opleidingscoördinator en equivalente posities in de onderzoeksorganisatie), uitgezonderd kleine taken op de afdeling (bijvoorbeeld in de organisatie van colloquia). Opnieuw in dienst treden na een promotietraject kan alleen door te solliciteren op een vacante functie met open werving.

Tijdelijke docenten

De functie van tijdelijk docent is nadrukkelijk van tijdelijke aard en stopt na een periode van maximaal vier jaar. Afhankelijk van de wens van de afdeling kan worden gekozen om korter durende contracten aan te gaan met tijdelijke docenten, bijvoorbeeld ten behoeve van thesisbegeleiding of in geval van ziektevervangning. De afspraken die in die gevallen gemaakt worden tussen medewerker en de faculteit worden vooraf afgestemd door het afdelingshoofd met HRM.

De faculteit wil beleid ontwikkelen om - conform wat bijvoorbeeld bij FEWEB gebeurt - het loopbaanperspectief van tijdelijke docenten te versterken door hen een mentor toe te wijzen uit de praktijk en via opleidingsaanbod. Ook is het denkbaar groeilijnen te ontwikkelen waarbij tijdelijke docenten taken in het onderwijs krijgen van toenemende complexiteit in het uitvoeren en ontwerpen van onderwijs (werkgroepen begeleiden, zelf opdrachten bedenken, een hoorcollege geven etc.). Een tijdelijk docent kan - net als geldt voor promovendi - geen bestuurlijke rollen vervullen in het onderwijs (ODC/OLC-lidmaatschap, examensie, opleidingscoördinator). Na vier jaar stopt de functie van tijdelijk docent. In het laatste jaar wordt met behulp van HR aandacht besteed aan oriëntatie op een nieuwe functie.

Voor afdelingen is het verstandig met een pool van tijdelijk docenten te werken en een helder beeld te schetsen van vervolgmogelijkheden in het veld na een vierjarig traject als tijdelijk docent. Ook is het

belangrijk een planning te maken op basis van aflopende contracten met het oog op tijdige vervanging en adequate overdracht van taken.

Promotietraject in combinatie met docentschap

In het verleden is het regelmatig voorgekomen dat afdelingen promotietrajecten aanboden in combinatie met een tijdelijk docentschap. De faculteit staat deze constructie alleen nog toe wanneer het onderzoeksgedeelte de omvang heeft die gelijk is aan een promovendusaanstelling (bijvoorbeeld 5 jaar, vier dagen per week), of, in het geval de kandidaat bij aanvang van de aanstelling al een aantoonbare basis heeft gelegd voor een proefschrift (bijvoorbeeld via een researchmaster), een totale omvang in onderzoekstijd die gelijk staat aan drie jaar voltijds.¹ De kandidaat krijgt een aanstelling als promovendus en is per definitie dus tijdelijk. Opnieuw (vast) in dienst treden kan alleen door te solliciteren in een open procedure. Tijdelijke medewerkers met een dergelijke combinatie mogen geen structurele bestuurlijke rollen vervullen, uitgezonderd kleine taken op de afdeling (zie onder promovendus).

Tijdelijke onderzoekers

De functie van tijdelijk onderzoeker eindigt na een periode van maximaal vier jaar. Opnieuw (vast) in dienst treden kan alleen door te solliciteren in een open procedure en onder voorwaarde dat de kandidaat voldoende onderwijservaring heeft om in een gecombineerde onderzoeks-onderwijsfunctie aan de slag te gaan. Tijdelijk onderzoekers vervullen geen structurele bestuurlijke taken, uitgezonderd kleine taken voor de afdeling (zie onder promovendus). Een tijdelijk onderzoeker die niet gepromoveerd is mag maximaal 0,1 fte besteden aan onderwijstaken. Hij/zij heeft geen bestuurlijke taken, uitgezonderd kleine taken voor de afdeling (zie onder promovendus). Een tijdelijk onderzoeker die wel gepromoveerd is mag maximaal 0,2 fte besteden aan onderwijs- en of kleine, incidentele bestuurlijke taken. Wanneer een gepromoveerd tijdelijk onderzoeker de ambitie heeft door te groeien in de wetenschap, heeft hij/zij het recht deze tijd in te zetten om de benodigde onderwijservaring op te doen.

Tijdelijke UD's

De functie van UD kan op twee manieren tijdelijk worden ingevuld: 1) als opmaat naar een vaste aanstelling, en 2) als beoogd tijdelijke functie. Voor beide groepen geldt dat van tijdelijke UD's geen structurele bestuurlijke taken gevraagd mogen worden, uitgezonderd kleine taken voor de afdeling (zie onder promovendus).

In het geval van een tijdelijke UD met uitzicht op vast dienstverband moet iemand aan het einde van de tijdelijke periode aan bepaalde eisen voldoen om vast te worden benoemd. Daarbij geldt een onderwijs-onderzoeksverhouding met minimaal 30% onderzoekstijd, die door de afdeling gedurende de hele aanstellingsperiode gewaarborgd moet worden om te zorgen dat de medewerker daadwerkelijk in staat is om aan de criteria te voldoen die gelden voor een vaste aanstelling. Afdelingshoofd en leidinggevende stemmen jaarlijks de evaluatie van de voortgang af als input voor het jaargesprek. In geval van opmaat naar vaste aanstelling, moet bij de vacaturestelling al duidelijk zijn dat een vaste aanstelling beoogd wordt.

¹ Hier geldt dat de faculteit regelmatig te maken krijgt met tijdelijk geld voor een periode die korter is dan 4-5 jaar. In het geval een promovendus aangesteld wordt op een traject dat korter is dan nodig om een proefschrift af te schrijven worden per periode afspraken gemaakt in afstemming met HR, waarbij ingezet wordt op voldoende ruimte voor onderzoek en heldere toekomstverwachtingen gecommuniceerd worden. In alle gevallen moet de minimale onderzoeksomvang 3 dagen zijn.

Wanneer er geen sprake is van een opmaat naar een vaste aanstelling, moet dat van te voren helder worden uitgesproken en vastgelegd. Vast in dienst treden kan dan alleen nog door te solliciteren op een vacante functie met open werving.

Tenure trackers

De randvoorwaarden voor tenure trackers staan beschreven in de notitie "FSW Tenuretrack beleid maart 2017".

Proces

In alle gevallen waar specifieke afspraken of een uitzondering moet worden gemaakt² over de combinatie van onderwijs en onderzoek in tijdelijke posities, dient dit helder beschreven te worden en dient het voorafgaand aan het traject met HR te worden afgestemd. Waar nodig, kan HR besluiten dit voor te leggen aan het faculteitsbestuur.

² Denk hierbij aan situaties waarbij er in het ene jaar 1 dag per week aan een promotie wordt besteed en in het andere jaar vijf dagen.