

HRM, Arbo & Milieu

TENURE TRACK BIJ DE VRIJE UNIVERSITEIT

Een kader voor talentbeleid

STATUS Definitie besluit CVB
VERSIE CVB

AUTEURS Petra Hendriks
OPDRACHTGEVER Willem Bouwens
DATUM 10 mei 2016

VERSPREIDING Aan decanen

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting	4
1. Inleiding	5
2. Directe Aanleiding om tenure track binnen de VU te herzien	6
3. Verantwoording Tenure Track beleid vanuit de ambities van de VU	7
4. Nieuwe spelregels tenure track en tijdelijke contracten Cao NU	8
5. Bredere universitaire context	9
6. Financiering	10
7. Tenure track bij de VU	10
7.1. uitgangspunten loopbaanbeleid VU	10
7.2. definitie tenure track	11
7.3. doelgroep tenure track	11
8. Inrichting van het tenure track beleid; een raamwerk	13
8.1. in- en doorstroomcriteria	13
8.1.1. in- en doorstroomcriteria voor contract met een UD2 op tenure trackbasis	13
8.2. lengte van de tenure track	14
8.3. Tussentijdse beoordeling en bevordering naar functie UD1 & dienstverband voor onbepaalde tijd:	15
8.4. tenure track commissie en beoordeling	15
8.5. Inbedding van het tenure track beleid in de faculteit	16
8.6. Uitstroom uit de tenure track	16

SAMENVATTING

In deze notitie wordt een voorstel gedaan voor de introductie van een VU breed kader voor het aangaan van tenure tracks. Daarmee wordt een extra impuls gegeven aan het talentbeleid voor onze (jonge) wetenschappers en het kader draagt bij aan goed werkgeverschap.

De VU heeft in het Instellingsplan 2015-2020 de ambitie vastgesteld om uit te groeien tot een universiteit met een internationale uitstraling waar hoogwaardig onderwijs wordt gegeven en excellent onderzoek wordt afgeleverd. De realisatie van deze ambities kan niet zonder een excellente wetenschappelijke staf. De VU hecht eraan dat wetenschappers zowel onderzoek doen als onderwijs geven. Een wetenschappelijke carrière bij de VU speelt zich dan ook af via de lijn UD-UHD-Hoogleraar.

Relevant in het kader van goed werkgeverschap zijn ook de afspraken die Sociale partners hebben gemaakt over het nemen van beleidsmaatregelen om het aantal tijdelijke contracten (vier jaar of korter) met wetenschappelijke medewerkers (hoogleraar, UHD, UD en docent) terug te dringen tot maximaal 22% van het totale aantal dienstverbanden van deze groep wetenschappers.

De VU kende eind 2014 31% tijdelijke contracten binnen de groep wetenschappers, waarvan 36% was toe te schrijven aan de UD2 positie. Een tenure track is gebaseerd op een eenmalig langer durend tijdelijk contract (> vier jaar) en telt derhalve niet mee bij het percentage kortdurende tijdelijke contracten en is daarmee een adequate maatregel.

De VU heeft de ambitie om wetenschappelijk (internationaal) talent aan te trekken en hen middels een tenure track een goede start van een wetenschappelijke carrière te bieden. Daarnaast vragen de nieuwe spelregels van de nieuwe CAO NU (Nederlandse Universiteiten) en de per 1 juli 2015 in werking getreden Wet werk en zekerheid om aanpassingen in bestaand beleid. Daarom wordt in deze notitie voorgesteld dat faculteiten zich committeren aan het opstellen van facultair tenure track beleid waarin in elk geval een tenure track van UD2 naar UD1 is opgenomen en uitgewerkt als start van een wetenschappelijke loopbaan aan de VU. Daarmee wil de VU het loopbaanperspectief voor talentvolle jonge wetenschappers (UD2-ers) verbeteren. Door nadrukkelijk aan te geven dat het hier de start van een wetenschappelijke carrière betreft, spreekt de VU de ambitie uit talent te willen aantrekken, dat in potentie door kan groeien naar UHD en verder.

In de notitie wordt een kader aangereikt dat richting geeft aan het opstellen van het facultaire beleid voor deze eerste stap in de wetenschappelijke carrière. Het kader laat ruimte aan de eigenheid, financiële positie en arbeidsmarktomstandigheden van de faculteit. De volgende uitgangspunten zijn gehanteerd:

- Onder tenure track wordt verstaan het formeel vastgelegde traject waarbij het uiteindelijke doel een dienstverband voor onbepaalde tijd en een bevordering is. Voor de UD2 functie betreft het een bevordering naar de functie UD1.
-
- De ingangs- en bevorderingseisen en met name de kwantitatieve afspraken daarover, zijn gebaseerd op een dienstverband tussen de 0,8 fte en 1,0 fte. Bij afwijking daarvan worden de lengte en/of de eisen navenant aangepast.
- In het kader is er voor gekozen de eisen vrij algemeen te beschrijven gelet op het feit dat de kwaliteitseisen die gesteld worden aan de prestaties per wetenschapsdomein/discipline verschilt. Faculteiten dienen de eisen/resultaatgebieden te operationaliseren en meetbaar te maken en te normeren op basis van benchmark.
- De faculteit werkt de ingangseisen van de tenure track kandidaat uit op het gebied van
 - Onderzoek (gepromoveerd, publicatie eisen, uitvoer van zelfstandig onderzoek e.d.);
 - Onderwijs (voldoet al op onderdelen aan medior niveau uit raamwerkonderwijsprestaties, onderwijservaring e.d.);
 - Academic service (aantoonbare ervaring op het gebied van lidmaatschappen in commissies en werkgroepen en/of medezeggenschap)

- Met de deelnemer wordt een tenure track contract van zes jaar¹ gesloten, waarin de in de loop van de track te behalen resultaten en afspraken staan opgenomen op de onderdelen:
 - Onderzoek (o.a. publicatie-eisen, bestede tijd aan onderzoek en wervend vermogen);
 - Onderwijs (raamwerk onderwijsprestaties medior niveau, bestede tijd aan onderwijs, onderwijsbeoordelingen, BKO, Engelse en Nederlandse taalvaardigheid e.d.);
 - Academic service (bijvoorbeeld deelname aan werkgroepen, medezeggenschap en commissies);
 - Valorisatie (bijvoorbeeld publicaties in vakbladen);
 - Afspraken over begeleiding en ontwikkeling.
- Zoals met elke medewerker van de VU wordt ook met de tenure tracker jaarlijks een Jaar- en beoordelingsgesprek gevoerd.
- Bij de beslissing of een tenure track wordt aangeboden, wordt het faculteitsbestuur aan de hand van de gemaakte afspraken, geadviseerd door een Tenure Track commissie. Deze onafhankelijke, divers samengestelde commissie adviseert het faculteitsbestuur over het aangaan, de voortgang na twee jaar en het al dan niet bevorderen en aangaan van een vast dienstverband uiterlijk na vijf jaar. Het faculteitsbestuur beslist uiteindelijk.
- Bij het opstellen van het facultaire tenure track beleid komen naast bovenstaande de volgende onderwerpen aan bod:
 - hoe het tenure track beleid binnen de wervingsstrategie van de faculteit wordt ingezet;
 - hoe wordt omgegaan met de zittende wetenschappelijke staf, in elk geval de UD2-ers;
 - indien niet alle nieuw te werven UD2 functie via een tenure track worden ingevuld, wat is het perspectief en loopbaanbeleid voor deze te werven UD2-ers binnen de faculteit;
 - hoe ziet het begeleidingstraject eruit van tenure trackers die uit de tenure track stromen bij het niet halen van de prestaties.

Ook is het van belang te vermelden dat door de nieuwe regels in de cao NU over tijdelijke contracten, doorstroom van promovendi in een eenmalig langdurig contract en daarmee in een tenure track niet aansluitend aan de promotie mogelijk is. Daarnaast is het voor de wetenschappelijk carrière relevant dat promovendi wetenschappelijke ervaring elders op gaan doen. Mocht een promovendus uitzonderlijk goed zijn en de faculteit toch belangrijke overwegingen hebben dit talent te behouden, dan kan deze via een twee jarig contract en een career track alsnog op een loopbaanpad terecht komen waarvan het uitgangspunt een vast dienstverband na twee jaar en een bevordering na nog eens drie jaar, is.

Het staat faculteiten vrij om ook voor andere wetenschappelijke functies op de as van UD-UHD-hoogleraar een tenure track af te sluiten en met medewerkers die al een vast dienstverband hebben loopbaanafspraken te maken of een career track af te sluiten. Dit betekent ook dat faculteiten een meer ambitieuze tenure track (om enkele topwetenschappers aan te trekken) van bijvoorbeeld UD naar UHD kunnen inrichten, met de ambitie om vervolgens door te groeien naar hoogleraar. Echter dit dient dan wel in de lengte van de tenure track de toets der diversiteit te doorstaan, oftewel er moet voldoende ruimte in de tenure track zijn opgenomen om te anticiperen op omstandigheden, zoals het verlenen van zwangerschapsverlof e.d..

1. INLEIDING

Het CVB heeft de stuurgroep CAO 22% tijdelijk WP (Wetenschappelijk Personeel) ingesteld onder voorzitterschap van de decaan van de Faculteit der Rechtsgeleerdheid, Willem Bouwens. De stuurgroep heeft de opdracht VU brede beleidsmaatregelen te ontwikkelen die het percentage tijdelijke (kortdurende) contracten aan de VU terugdringen en die bijdragen aan een verbetering van het loopbaanperspectief voor wetenschappers met een tijdelijk dienstverband.

¹ Feitelijke duur is vijf jaar maar uitloop naar zes jaar is mogelijk bij b.v. langdurige ziekte of zwangerschap. Indien de track leidt tot uitstroom wordt het zesde jaar gebruikt voor mobiliteitsmaatregelen.

De stuurgroep heeft gekozen voor drie oplossingsrichtingen:

- 1 Een VU breed kader ontwikkelen voor tenure track beleid²,
- 2 Loopbaanbeleid ontwikkelen voor Docenten 4,
- 3 Visie ontwikkelen op samenstelling van docententeams.

Daarbij wordt waar nodig informatie gegeven over de arbeidsrechtelijke consequenties hiervan.

In deze notitie wordt een voorstel gedaan voor de introductie van een VU breed kader voor het aangaan van tenure tracks. Daarbij is het doel het geven van een impuls aan het talentbeleid voor wetenschappers aan de VU. Dit zal ook gaan bijdragen aan het verminderen van het aangaan van tijdelijke kortdurende contracten. Ter introductie van dit kader wordt in de notitie eerst ingegaan op:

- De directe aanleiding om tenure track beleid binnen de VU te herzien;
- Verantwoording van tenure track beleid vanuit de ambities van de VU;
- Nieuwe spelregels tenure track en tijdelijke contracten CAO NU;
- Brede universitaire context.

Vervolgens wordt het kader geïntroduceerd waarbinnen de faculteiten hun tenure track beleid kunnen opstellen, waarbij er ruimte is voor de eigenheid van de faculteit, zoals de arbeidsmarktsituatie en beschikbare financiële middelen. Het kader richt zich op een tenure track voor de UD2 als start van een wetenschappelijk carrière aan de VU waarbij een vast dienstverband en een bevordering tot UD1 in het vooruitzicht worden gesteld bij het behalen van de resultaatafspraken. Van faculteiten wordt gevraagd tenure track beleid op te stellen waarin in elk geval de functie van UD2 naar UD1 is opgenomen.

2. DIRECTE AANLEIDING OM TENURE TRACK BINNEN DE VU TE HERZIEN

Bij het tot stand komen van de nieuwe CAO Nederlandse Universiteiten 1 januari 2015– 1 juli 2016 (cao NU) hebben cao-partijen afgesproken de rechtspositie, alsook de loopbaanperspectieven voor wetenschappers met een tijdelijk dienstverband, te verbeteren. Daarbij is de inzet om via beleidsmaatregelen van de individuele universiteiten, het percentage tijdelijke dienstverbanden (kortere of gelijk aan vier jaar) voor wetenschappelijk personeel (WP) terug te brengen tot maximaal 22%. Het betreft de functies hoogleraar, universitair hoofddocent, universitair docent en docent.

In het voorjaar van 2015 is een nulmeting uitgevoerd en met het Lokaal Overleg besproken (16 april 2015³). Daaruit blijkt dat de VU eind 2014 31% tijdelijke contracten heeft geregistreerd onder de gedefinieerde doelgroep wetenschappelijk personeel in de cao NU. **(bijlage 1)**.

Eveneens bleek dat de tijdelijke contracten in de functiecategorieën UD2 en Docent 4, met ieder 36%, het grootste deel van dit percentage vertegenwoordigen. Met name het hoge percentage van de UD2-functie is een belangrijke motivatie om tenure track beleid voor deze doelgroep VU breed toe te passen. Het kader dat in hoofdstuk 7 en 8 wordt uitgewerkt, richt zich dan ook met name op deze doelgroep.

Daarnaast zijn, mede als gevolg van de invoering van de Wet Werk en Zekerheid per 1 juli 2015, in de cao NU de regels om wetenschappelijk medewerkers een tijdelijk contract aan te bieden gewijzigd. Dit heeft onder meer invloed op het afsluiten van een tenure track. De belangrijkste consequentie is dat voor tenure tracks het alleen nog maar mogelijk is een eenmalig contract voor een bepaalde duur vast te leggen

² Onder tenure track wordt verstaan het formeel vastgelegde traject waarbij het uiteindelijke doel een dienstverband voor onbepaalde tijd en een bevordering is.

³ De metingen zijn uitgevoerd op basis van de regels voor tijdelijke dienstverbanden tot 1 juli 2016. De monitoring zal zich straks richten op het nieuwe regime van tijdelijke dienstverbanden, waarbij de definitie al gegeven is, *namelijk percentage aantal fte tijdelijke dienstverbanden ≤ 4 jaar van het totaal aantal fte dienstverbanden HGL, UHD, UD, docenten*. Daar we nog te maken hebben met “oude” tijdelijke contracten die in totaal wel langer duren dan vier jaar, maar vaak op basis van verlengingen tot stand zijn gekomen, is het billijk voor de nulmeting de volgende definitie te hanteren: *het percentage aantal fte alle tijdelijke dienstverbanden van het totaal aantal fte dienstverbanden van de doelgroep*.

(bijvoorbeeld 5 a 6 jaar). Een opbouw bestaande uit een tweejarig en een vierjarig contract is niet meer mogelijk. Eén en ander heeft invloed op het bestaande tenure track beleid en de ontwikkeling van het VU breed kader. In hoofdstuk 4 worden deze implicaties naast elkaar gezet, alsook de toepassing daarvan bij de ontwikkeling van een VU breed kader voor dit beleid. Allereerst noemen we hieronder nog andere belangrijke redenen om tenure track in te voeren.

3. VERANTWOORDING TENURE TRACK BELEID VANUIT DE AMBITIES VAN DE VU

De genoemde wijzigingen in de wet en cao NU maken een aanpassing nodig, maar daarin ligt niet het belangrijkste motief om het tenure track beleid opnieuw onder de aandacht te brengen en een VU breed kader te introduceren.

De VU heeft in het Instellingsplan 2015-2020 de ambitie vastgesteld om uit te groeien tot een universiteit met een internationale uitstraling waar hoogwaardig onderwijs wordt gegeven en excellent onderzoek wordt afgeleverd. De realisatie van deze ambities kan niet zonder een excellente wetenschappelijke staf. De VU noemt in haar Instellingsplan het VU breed inzetten van tenure track beleid dan ook een belangrijk instrument om wetenschappelijk talent aan te trekken en voor een langere periode te binden aan de VU. Bovendien is het ook één van de instrumenten waarmee internationaal toptalent kan worden aangetrokken.

De tenure track van UD2 naar UD1 moet binnen deze ambitie gezien worden als een eerste stap in een wetenschappelijke loopbaan. In deze tenure track is het de bedoeling dat wetenschappers worden aangetrokken die in potentie door kunnen groeien naar UHD niveau of verder. Op moment van bevordering en vast dienstverband, kunnen afspraken gemaakt worden over doorgroei naar UHD niveau. Echter een dergelijke afspraak moet op dat moment worden afgewogen tegen de beschikbare formatie en middelen om dit commitment ook werkelijk aan te kunnen gaan).

Tenure Track beleid is geen nieuw instrument voor de VU. FEWEB heeft al meer dan tien jaar tenure track beleid voor de UD2 functie met als doel een bevordering tot en een vaste aanstelling op UD1 niveau. Ook FGB heeft tenure track beleid en in veel faculteiten worden afspraken lijkend op tenure tracks gemaakt om wetenschappelijk talent te behouden voor de VU. Op dit moment worden bij veel faculteiten initiatieven genomen om facultair tenure track beleid te implementeren.

Zo is FSW bezig met het ontwikkelen van tenure track beleid en heeft FGW recent tenure track beleid in de faculteit vastgesteld. Ook bij FEW/FALW heeft men het voornemen beleid te ontwikkelen. Al deze initiatieven alsook de veranderingen in de cao vragen om een VU-breed kader waaraan facultair beleid getoetst kan worden. Een dergelijk kader bevordert bovendien de kennis over het instrument en de uitwisseling van best practices

Eveneens is het van belang de transparantie te vergroten en (eventuele) rechtsongelijkheid te voorkomen. Overigens moet het kader wel voldoende ruimte bieden aan faculteiten om het aan te laten sluiten bij de specifieke situatie en omstandigheden van de faculteit, zoals de concurrentiepositie op de arbeidsmarkt en de financiële situatie.

Decanen hebben in het najaar van 2015 bij de bespreking van het hooglerarenbeleid in het BOVU aangegeven ook de doorstroom van talentvolle wetenschappers naar hoogleraar posities alleen via tenure track te willen laten verlopen. Als tussenstap van UHD naar hoogleraar is ook gesproken over het toekennen van het ius promovendi aan UHD's. Dit geeft aan dat decanen belang hechten aan het invoeren van VU-breed tenure track beleid. De tenure track tot het voornemen van een benoeming tot hoogleraar in samenhang met het ius promovendi voor de UHD-positie wordt uitgewerkt bij de herziening van het bestaande hooglerarenbeleid begin 2016.

4. NIEUWE SPELREGELS TENURE TRACK EN TIJDELIJKE CONTRACTEN CAO NU

Alvorens wordt ingegaan op de bredere context van tenure track beleid en het uitwerken van een VU-breed kader voor tenure track is het goed in te gaan op de veranderingen die de nieuwe cao NU introduceert met betrekking tot tijdelijke dienstverbanden en tenure tracks

Voor de wijzigingen in de nieuwe cao NU was geregeld dat er tijdelijke arbeidscontracten met een wetenschappelijke medewerker konden worden afgesloten tot maximaal zes jaar en waren maximaal twee verlengingen mogelijk. Tenure tracks werden vaak aangegaan voor een periode van vijf a zes jaar, opgeknipt in een tweejarig contract en een verlenging met een vierjarig contract. Na twee jaar werd geëvalueerd of de track verlengd kon worden.

regels vanaf 1 juli 2016:

Twee verlengingen binnen een tenure track niet meer mogelijk

Door de recente wijziging in het Burgelijk Wetboek (BW) als gevolg van de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) is ook de cao NU aangepast. Dit betekent onder meer dat vanaf 1 juli 2016 aan wetenschappelijke medewerkers slechts opvolgende tijdelijke dienstverbanden kunnen worden aangegaan voor een periode van maximaal twee jaar. Voor een viertal (limitatief opgesomde) uitzonderingen kan de periode met maximaal twee jaar worden verlengd⁴. Tenure track valt echter niet onder deze uitzonderingen en daarbij is de periode van vier jaar voor een tenure track vaak te kort.

Tenure track bestaat voortaan uit een eenmalig tijdelijk contract.

Wel biedt de huidige cao de mogelijkheid om met wetenschappelijke medewerkers een éénmalig contract af te sluiten. De duur van dit contract is vrij. Deze mogelijkheid wordt gebruikt voor het afsluiten van een tenure track bijvoorbeeld voor de duur van vijf a zes jaar, met dat verschil dat niet meer halverwege het traject kan worden verlengd. De track wordt dus voor een eenmalige periode afgesloten. Een eenmalig tijdelijk contract kan alleen gegeven worden aan medewerkers die langer dan een half jaar geen dienstverband aan de VU hebben gehad. Dit betekent o.a. dat een promovendus niet aansluitend door kan stromen in een tenure track.

De duur van het afgesproken traject kan op grond van artikel 2.2a lid 4 cao NU met maximaal drie maanden worden verlengd in geval van genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof of een langdurige periode van ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Ook kan het contract – indien niet aan de afgesproken voorwaarden wordt voldaan – tussentijds worden beëindigd (bijvoorbeeld bij disfunctioneren, bij bedrijfseconomische omstandigheden en verwijtbaar gedrag). Wel zal dan als regel moeten worden bekeken of herplaatsing in een andere passende functie mogelijk is (behalve bij verwijtbaar gedrag).

Tenure track afspraken volgens de CAO NU

Conform de cao wordt in de afspraken over een tenure track duidelijk vastgelegd:

- a. hoe het traject kan leiden tot een dienstverband voor onbepaalde tijd in een hogere wetenschappelijke functie;
- b. de duur van het traject;
- c. de beoordelingsprocedure en de beoordelingscriteria;
- d. de gevolgen van een positieve of negatieve beoordeling

⁴ **Bijlage L cao NU bij artikel 2.3:**

Voor de navolgende functies binnen het WP kan echter een dienstverband voor bepaalde tijd worden verlengd tot een maximale duur van vier jaar:

- a) tijdelijk extern of co-gefinancierd;
 - b) onderzoekers 3 en 4 (de zogenaamde postdocs);
 - c) docenten (bij bijzondere ontwikkelingen in onderwijs en/of studentenaantallen)
 - d) Functies die gericht zijn op het verkrijgen van een vereiste kwalificatie voor benoembaarheid in een duurzame loopbaan binnen onderzoek en onderwijs (bijvoorbeeld BKO/SKO trajecten)
- (NB voor c en d is het zeer de vraag of deze uitzonderingen voldoen aan de WWZ-normen)*

De beslissing over omzetting in een dienstverband voor onbepaalde tijd wordt ruim voor het einde van het afgesproken traject genomen.

Wanneer het tenure traject niet leidt tot een dienstverband voor onbepaalde tijd is de werkgever verplicht herplaatsingsinspanningen te verrichten en maatregelen te treffen ter verbetering van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt zoals bijvoorbeeld om- of bijscholing.

5. BREDERE UNIVERSITAIRE CONTEXT

Tenure track is in de jaren '50 van de vorige eeuw ontstaan in de Verenigde Staten. Het systeem biedt aan excellente wetenschappers de mogelijkheid om in periodes van vijf tot zeven jaar, waarin duidelijke afspraken worden gemaakt, door te groeien van de functie van assistant professor naar associate professor en full professor.

In de Verenigde Staten is het uitgangspunt voor een wetenschappelijk dienstverband, die van een tijdelijke. Het verlenen van tenure is er in essentie op gericht de academische vrijheid van de topwetenschappers te waarborgen.

Ook aan de Nederlandse Universiteiten is tenure track een veel gebruikt instrument om talenten de universiteit binnen te halen en aan zich te binden.

Zeker bij de start van wetenschappelijke carrières wordt met medewerkers een kortdurend tijdelijk arbeidscontract gesloten. Het aanbieden van tenure tracks voor de UD posities biedt jonge wetenschappers een aantrekkelijk perspectief. Indien de huidige wijziging in de cao, zoals besproken in hoofdstuk 4, zal leiden tot eenmalige langere tijdelijke contracten, zal de internationale concurrentiepositie van de VU zeker niet verslechteren.

De huidige wijzigingen vragen aan alle universiteiten hun beleid te herzien. Zo vraagt het eenmalige contract en de onmogelijkheid een dergelijk contract te verlengen na te denken over een scherpere selectie en/of selectie-eisen. Ook over het doorstromen van promovendi naar wetenschappelijke functies binnen de eigen universiteit en de onmogelijkheid om verlengingen aan te gaan als medewerkers door omstandigheden eindbeoordelingscriteria voor de track niet hebben gehaald, dwingt de universiteiten het huidige beleid opnieuw te bekijken.

diversiteit

Binnen de VU is het diversiteitsbeleid er onder meer op gericht om meer getalenteerde vrouwen door te laten stromen in (hogere) wetenschappelijke functies. In 2014 is het Rapport Onderzoek naar het Tenure Track beleid van de Nederlandse Universiteiten verschenen⁵.

Uit het onderzoek is gebleken dat het proces van de tenure track, de gebruikte criteria en standaarden in het algemeen als duidelijk worden ervaren. Maar daarnaast blijkt ook dat zowel het proces als de prestatieafspraken van de tenure track niet als flexibel worden ervaren. Men ervaart weinig tot geen invloed te hebben op de prestatiedoelen en daarnaast worden de prestatiedoelen ook niet als toegesneden op de persoonlijke situatie ervaren. Met name vrouwelijke tenure trackers ervaren de verwachte onderzoek-prestaties niet altijd als redelijk.

Omdat er duidelijke verschillen zijn in de beleving van de tenure track door mannen en vrouwen raden de onderzoekers aan om aandacht te besteden aan deze verschillen.

De periode dat een tenure track wordt afgesloten is voor veel vrouwen ook de periode in het leven dat zwangerschaps- en ouderschapsverlof een rol gaan spelen. Het betreft een relatief korte (maar intensieve) periode in de loopbaan. Indien er in het tenure track-beleid geen rekening wordt gehouden met deze omstandigheden, gaan er mogelijk talenten verloren die de universiteit graag zou behouden.

Bij andere universiteiten wordt het werken in deeltijd, afwezigheid vanwege bevallingsverlof of ouderschapsverlof verdisconteerd in de resultaatsverplichting in casu de verwachte doorloop in tijd. (De

⁵ Rapport onderzoek naar het Tenure Track beleid van de Nederlandse Universiteiten d.d. 7 januari 2014 door ir.P.J.R. van Gool, prof.dr. E. Demerouti en dr. S. Rispens

track loopt dan langer door). Daar de VU ook diversiteit hoog in het vaandel heeft, is het goed om hier bij het opstellen van het tenure track kader rekening te houden (hoofdstuk 8).

6. FINANCIERING

Bij het aangaan van tenure tracks is het van belang om te kijken naar de financiële situatie van de faculteit. Daarbij wordt er rekening gehouden met de toekomstverwachting: is er sprake van een groei-respectievelijk een krimpscenario.

Daarbij is verstandig om ook de samenstelling van de verschillende teams binnen de faculteit te bezien, gebruik makend van bestaande instrumenten als strategische personeelsplanning en de lange termijn visie op loopbaanbegeleiding.

Bij het aangaan van tenure tracks kan rekening worden gehouden met een bepaalde uitstroom. Het beginsel is immers “up or out” en er zullen al dan niet gedwongen een aantal tenure trackers in de loop van de tijd de faculteit verlaten. Het aannemen en doorstromen van talent gebeurt immers op basis van kwaliteit.

De ervaring bij FEWEB leert dat rond de 50% van de tenure trackers uitstroomt, deels doordat zij niet voldoen aan de eisen, maar zeker ook doordat ze gewild zijn op de arbeidsmarkt. Voor faculteiten zal dit overigens verschillend zijn.

Ook is het van belang te sturen met de eisen waaraan de tenure tracker moet voldoen, zoals bijvoorbeeld het wervend vermogen van middelen of publicatie-eisen, zodat ook het werkelijke talent doorstroomt.

7. TENURE TRACK BIJ DE VU

Bovenstaande beschouwingen geven richting en stof tot nadenken bij de inrichting van het tenure track beleid aan de VU. Daarnaast zijn bij de inrichting de uitgangspunten van het loopbaanbeleid aan de VU betrokken, waaraan het beleid, naast de cao, getoetst moet worden. Ook zijn bestaande loopbaaninstrumenten en afspraken, daar waar van toepassing, betrokken en toegepast bij de inrichting van het kader. Eveneens zijn de best practices van de VU betrokken.

7.1. UITGANGSPUNTEN LOOPBAANBELEID VU

Het talent- en loopbaanbeleid voor WP is op hoofdlijnen beschreven in de brochure “perspectief voor wetenschappers”⁶ Hierin zijn ook loopbaaninstrumenten beschreven, zoals het opleidingsaanbod voor WP en tenure track.

Ook in het Instellingsplan van de VU 2015-2020 (IP) worden ambities van het talentbeleid voor WP benoemd. Zo worden in het hoofdstuk “mensen” van het IP uitspraken gedaan over tijdelijke contracten. Meer recente ontwikkelingen van talentmaatregelen komen voort uit de realisatie van de onderwijsagenda. De afgelopen twee jaar is er veel aandacht geweest voor docenten-kwaliteit. Het recente raamwerk onderwijsprestaties, de inspanning om meer docenten de Basis Kwalificatie Onderwijs (BKO) te laten behalen en het stimuleren van het voeren van meer jaar- en beoordelingsgesprekken (80% in 2015) getuigen daarvan.

Op basis van eerder bestuurlijk vastgesteld beleid⁷ en bovenstaande genoemde ontwikkelingen worden de volgende uitgangspunten onderscheiden:

Uitgangspunten voortkomend uit *loopbaanbeleid* van de VU zijn:

- VU staat voor goed werkgeverschap;
- De VU is een aantrekkelijke werkgever en weet talentvolle medewerkers aan zich te binden;

⁶ VUnet, zoekterm “perspectief voor wetenschappers”

⁷ Instellingsplan VU, visie 2015-2020; perspectief voor wetenschappers November 2013; kwaliteitshandboek onderwijs; raamwerkonderwijsprestaties

- De wetenschappelijke carrière speelt zich af op de as UD, UHD, hoogleraar en in die lijn worden ook vaste dienstverbanden aangegaan;
- De academische omgeving vraagt van onze vaste staf wetenschappers dat zij zowel onderzoek doen als ook onderwijs geven;
- Onderwijs, onderzoek en academic service worden gelijkwaardig gewaardeerd;
- Loopbaandifferentiatie richting een carrière met een meer onderwijs georiënteerd profiel of onderzoeks-profiel is mogelijk;
- De VU streeft naar een divers samengestelde staf met gelijke kansen voor iedereen en rust medewerkers toe om integratie tussen verschillende groepen te bevorderen.

Uitgangspunten *vaste en tijdelijke staf* zijn:

- VU streeft naar een evenwichtige en toekomstbestendige verhouding van vaste en flexibele dienstverbanden die in verhouding staat tot de activiteiten van de VU;
- Met medewerkers met een tijdelijk contract die het vooruitzicht hebben op een langdurige arbeidsrelatie, maakt de VU heldere afspraken voor hun ontwikkeling;
- Voor tijdelijke medewerkers moet de tijd bij de VU een betekenisvolle bijdrage leveren aan hun ontwikkeling en flexibiliteit die gericht is op een duurzame inzetbaarheid binnen of buiten de VU.

Randvoorwaarde loopbaanbeleid:

- De VU geeft ruimte aan faculteiten om invulling te geven aan het eigen loopbaanbeleid binnen gestelde kaders, zodat aan de eigenheid van de arbeidsmarktsituatie en het wetenschapsgebied waarbinnen men internationaal opereert, recht wordt gedaan en de faculteit passende activiteiten kan ontwikkelen;
- Loopbaanbeleid moet financieerbaar zijn.

7.2. DEFINITIE TENURE TRACK

Onder tenure track wordt verstaan het formeel vastgelegde traject waarbij het uiteindelijke doel een dienstverband voor onbepaalde tijd en een bevordering is. Tenure track is een 'up or out'-systeem. Goed presteren wordt beloond met een hogere functie en een vast dienstverband; het niet naar verwachting functioneren, betekent dat het dienstverband niet wordt verlengd.

Uitgangspunt van het VU brede tenure track beleid is dat faculteiten zich committeren aan het opstellen van facultair tenure track beleid waarin in elk geval een tenure track van UD2 naar UD1 is opgenomen en uitgewerkt.

De tenure track van UD2 naar UD1 richt zich met name op de start van de wetenschappelijke carrière waarbij zowel onderzoek, onderwijs, als academic service in het carrière-pad een belangrijke rol (blijven) vervullen.

Afspraken met een wetenschapper in een vast dienstverband over een intern carrière -pad, vallen derhalve *niet* onder de definitie van tenure track. Met deze medewerkers kan een zogenaamde career track worden afgesproken (zie hiervoor ook Hooglerarenbeleid VU). Een dergelijke career track kan ook ingezet worden om een vervolg te geven aan een wetenschappelijke carrière die is ingezet met een tenure track.

7.3. DOELGROEP TENURE TRACK

Een wetenschappelijke carrière bij de VU speelt zich af via de lijn UD-UHD-Hoogleraar. Voor het verwerven van een vaste aanstelling bij de VU is het dus belangrijk om de combinatie van onderwijs, onderzoek en academic service (organisatie) in de functie te verenigen.

In deze notitie wordt – zoals genoemd in hoofdstuk 3 - met de focus gelegd op de tenure track voor de functie van UD2 waarbij het doel is de bevordering naar de functie van UD1 en een vast dienstverband. Het wordt van belang geacht hiervoor een VU breed kader af te spreken waarbij er voldoende ruimte blijft voor faculteiten om hun eigen doorstroom en bevorderingsbeleid uit te voeren.

Het staat faculteiten vrij om ook voor andere wetenschappelijke functies op de as van UD-UHD-hoogleraar een tenure track af te sluiten.

Bijvoorbeeld:

- tenure track voor de functie van UD1 waarbij het doel is de bevordering naar de functie van UHD2 en een vast dienstverband.
- tenure track voor de functie van UHD2 waarbij het doel is de bevordering naar de functie van UHD1 en een vast dienstverband.
- tenure track voor een UHD1 waarbij het doel is voordracht tot benoeming van hoogleraar en daarmee samenhangend een vast dienstverband.

Geen tenure track voor onderzoeker en docent

Voor de UD-functie geldt dus dat dit een eerste stap is in een wetenschappelijke carrière en een langdurige relatie met de VU waarbij de nadruk ligt op de *combinatie* van onderwijs en onderzoek.

Voor onderzoekers en docenten (ufo profielen) ligt een langdurige relatie niet in eerste instantie voor de hand, immers zij hebben een functie alleen gericht op onderzoek respectievelijk onderwijs. Tenure tracks kunnen daarom niet met onderzoekers en docenten afgesproken worden.

Alhoewel de VU loopbaaninstrumenten heeft, zoals loopbaanfaciliteiten en opleidingen, is er geen specifiek beleid ter bevordering van de kwaliteit en het verbeteren van de arbeidsmarktpositie, voor docenten en onderzoekers.

Wel bieden de uitgangspunten van het loopbaanbeleid van de VU voor deze twee functies ruimte aan het ontwikkelen van beleid, dat zich richt op het bevorderen van een duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt binnen of buiten de VU. Voor docenten wordt dit beleid in het kader van het project CAO22% tijdelijk WP nog nader uitgewerkt.

Positie promovendus in relatie met tenure track⁸

Bij het aanbieden van een eenmalig langdurig contract mag er – conform de regels in de cao - géén ander dienstverband bij de VU aan voorafgaan. Dit betekent dat een promovendus aan de VU in principe niet kan doorstromen in een tenure track. De VU is van oordeel dat het voor de wetenschappelijke loopbaan van de promovendus aanbevelenswaardig is om in te stromen in een tenure track bij een andere universiteit in binnen- of buitenland.

Mocht een promovendus echt uitzonderlijk goed zijn, kan overwogen worden deze een tijdelijk contract voor maximaal twee jaar aan te bieden. In deze periode kan dan worden gezien of daarna een contract voor onbepaalde tijd kan worden aangeboden.

⁸ De Vrije Universiteit is als bijzondere universiteit gebonden aan de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek (BW).

Artikel 7:668a BW bepaalt dat de **ketenregeling** geheel of gedeeltelijk buiten toepassing kan worden verklaard in geval het dienstverband in geval van educatie wordt aangegaan. Onze cao bepaalt daarom dat de tijd als bv promovendus niet meetelt voor de maximale duur en het aantal opvolgende dienstverbanden (artikel 2.3 leden 9 en 10). De uitzondering van lid 9 en 10 staan ook opgenomen in het artikel 2.3 van de cao, betreffende de ketenregeling.

Deze uitzondering voor het promovenduscontract beperkt zich daarmee tot de ketenregeling. Een dergelijke uitzondering wordt niet gemaakt voor het promovendus contract in de cao in relatie tot het eenmalige tijdelijke contract (cao NU art 2.2a, waarin in het artikel 6.5a tenure track, naar wordt verwezen). Wij hanteren derhalve de lijn dat op een promovenduscontract, geen tenure track, zijnde een eenmalig tijdelijk contract, direct kan volgen.

Indien onomstotelijk vast komt te staan dat de VU Amsterdam de cao en de wet niet goed toepast, zal uiteraard het beleid hierop worden aangepast. Indien dit betekent dat een tenure track contract direct kan volgen op een promovenduscontract, dan wordt dit als zodanig in deze notitie aangepast.

Positie onderzoeker 3 en 4 (postdoc)

Voor de functies onderzoeker 3 of 4 geldt dat deze in de cao NU zijn uitgezonderd van de hoofdregel dat na een tijdelijk dienstverband van twee jaar, een dienstverband voor onbepaalde tijd moet worden aangeboden. Met de onderzoekers 3 en 4 kan het dienstverband voor bepaalde tijd worden verlengd tot een maximale duur van vier jaar.

Na deze periode geldt - net als bij de promovendus - dat aan een tenure track géén ander (aansluitend) dienstverband bij de VU vooraf kan gaan.

Dit betekent dat een onderzoeker aan de VU in principe niet kan doorstromen in een tenure track bij de VU tenzij hij een contract voor onbepaalde tijd krijgt aangeboden. Daarbij kan een career track worden afgesproken in lijn met het tenure track beleid.

Indien een onderzoeker echter na afloop van het tijdelijke arbeidscontract een periode van meer dan 6 maanden bijvoorbeeld in het buitenland of bij een andere werkgever heeft doorgebracht, kan wel een tenure track worden afgesproken.

Dat geldt uiteraard ook voor een promovendus.

8. INRICHTING VAN HET TENURE TRACK BELEID; EEN RAAMWERK

8.1. IN- EN DOORSTROOMCRITERIA

Bij het beoordelen en belonen van de wetenschappers wordt uiteraard eerst gekeken naar de toepasselijke UFO-functieprofielen. Het UFO-profiel Universitair Docent is als bijlage 2 bij deze notitie gevoegd.

Daarnaast is er het raamwerk onderwijsprestaties en het handboek onderwijskwaliteit. In het raamwerk onderwijsprestaties is in VU-verband afgesproken aan welke eisen het wetenschappelijk personeel zoals bijvoorbeeld een UD2 respectievelijk UD1 moet voldoen op het terrein van Onderwijs. Het raamwerk vraagt in de faculteit een nadere uitwerking van het beoordelen van onderwijsprestaties zoals die in het raamwerk zijn genoemd. Alhoewel deze eisen niet dwingend zijn opgelegd, zijn ze wel in consensus tot stand gekomen en worden ze in de tenure als aanvullende eisen genoemd naast de UFO criteria.

Ook op facultair niveau treffen we regelmatig aan dat, naast het UFO-profiel, aanvullende selectie- en bevorderingscriteria zijn vastgelegd in het zogenaamde facultaire bevorderingsbeleid. Meestal beperkt zich dit tot de functies van UD en UHD.

In elk geval heeft elke faculteit voor de functie van Hoogleraar een meetlat voor bevordering en benoeming. Deze meetlatten zijn VU-breed gedeeld en vastgesteld

Uitgangspunt voor bevordering is in elk geval dat de medewerker op *alle* resultaatgebieden van het UFO-profiel minimaal moet functioneren op het gevraagde niveau. In het onderstaande kader is er voor gekozen de eisen vrij algemeen te beschrijven gelet op het feit dat de kwaliteitseisen die gesteld worden aan de prestaties per wetenschapsdomein/discipline verschilt. Faculteiten dienen de eisen/resultaatgebieden te operationaliseren en meetbaar te maken en te normeren op basis van benchmark.

8.1.1. IN- EN DOORSTROOMCRITERIA VOOR CONTRACT MET EEN UD2 OP TENURE TRACKBASIS

De ingangs- en bevorderingseisen en met name de kwantitatieve afspraken daarover, zijn gebaseerd op een dienstverband tussen de 0,8 fte en 1,0 fte. Bij afwijking daarvan worden de lengte en/of de eisen navenant aangepast.

Ingangseisen

De faculteit werkt de ingangseisen van de tenure track kandidaat uit op het gebied van:

- Onderzoek (gepromoveerd, publicatie eisen, uitvoer van zelfstandig onderzoek e.d.);
- Onderwijs (voldoet al op onderdelen aan medior niveau uit raamwerkonderwijsprestaties, ondervinding e.d.);
- Academic service (aantoonbare ervaring op het gebied van lidmaatschappen in commissies en werkgroepen en/of medezeggenschap).

Tenure track contract

Met de deelnemer wordt vervolgens een tenure track contract gesloten waarin de in de loop van de track te behalen resultaten staan opgenomen.

Daarbij dienen ook al de UFO-criteria voor UD 1 (bijlage 2) in het oog te worden gehouden. Deze resultaten zijn een aanvulling op het UFO-profiel en voldoen minimaal aan het bevorderingsbeleid van de faculteit voor zover dat aanwezig is. Daarnaast wordt in het contract vastgelegd waarmee de medewerker gedurende de track zal worden ondersteund en begeleid. De VU kent daarvoor vele faciliteiten zoals opleidingen en ontwikkelingsactiviteiten.⁹ De afspraken worden zo concreet en meetbaar mogelijk omschreven. In het contract worden minimaal over de volgende kernactiviteiten concrete en meetbare afspraken gemaakt:

Afspraken onderzoek:

- Publicatie-eisen;
- Bestede tijd aan onderzoek;
- Wervend vermogen tweede en derde geldstroomfinanciering. Daarbij wordt het aan faculteiten overgelaten om, kijkend naar wat gebruikelijk is in het internationale wetenschappelijk speelveld van de eigen discipline en in afstemming met de eigen ODC, afspraken te maken in de vorm van een inspannings- of resultaatsverplichting. Ook bij het afspreken van een inspanningsverplichting worden er kwalitatieve eisen geformuleerd, waaruit blijkt bijvoorbeeld dat het om een subsidiabel voorstel gaat.
- Inhoudelijk begeleiden van wetenschappelijk personeel bij de uitvoering van onderzoek.

Afspraken onderwijs

- Minimaal behalen niveau van een medior docent. De prestaties en niveau van professionaliteit van de medior docent staan beschreven in het raamwerk onderwijsprestaties (*zie het VUNet/ serviceplein/onderwijsagenda*);
- Bestede tijd aan onderwijs;
- Binnen een jaar na indiensttreding start met Basis Kwalificatie Onderwijs, *conform raamwerk onderwijsprestaties*;
- Engelse taalvaardigheid is een basisvoorwaarde voor docenten die in het Engels doceren (C1 Common European Framework of Reference for Languages CEF);
- Nederlandse taalvaardigheid (indien het een internationale medewerker betreft).

Afspraken academic service

- Deelname aan werkgroepen, commissies, medezeggenschap of projectteams binnen de capaciteitsgroep;
- Uitvoeren management taken.

Afspraken over valorisatie in samenhang met onderwijs en onderzoek

- Deelname aan nationale en internationale commissie, publicaties in vaktijdschriften;
- Toepassing en exposure van kennis, onderzoek en/of onderwijs in de maatschappij.

Afspraken over begeleiding en ontwikkeling

- Zoals jaargesprekken en evaluatie momenten;
- Verdere afspraken over de begeleiding, alsook over de begeleiding bij uitstroom

8.2. LENGTE VAN DE TENURE TRACK

De duur van de totale tenure track is zes jaar. Daarbij wordt aangetekend dat de feitelijke track in de regel binnen 5 jaar kan worden afgerond maar dat in het zesde jaar een uitloop mogelijk is vanwege bijvoorbeeld langdurige ziekte respectievelijk zwangerschap.

Bij bevordering kan aan het einde van het vijfde jaar een arbeidscontract voor onbepaalde tijd worden

⁹ Zie ook: Perspectief voor wetenschappers

aangeboden.

Ook indien eerder duidelijk is dat in ruime mate aan de eisen wordt voldaan kan eerder tot bevordering worden overgegaan met daarbij eventueel ook al een contract voor onbepaalde tijd. Dit kan ook gebeuren als er sprake is van grote concurrentie. Eén en ander dient door de Tenure Track commissie positief te worden ondersteund.

Een duur van zeven jaar voor een tenure track zoals enkele universiteiten hebben opgenomen in het loopbaanbeleid, lijkt vooralsnog niet nodig. Een periode van vijf jaar is in de meeste gevallen voldoende om te beoordelen of een medewerker aan de gestelde eisen voldoet en voor een bevordering in aanmerking komt. In principe wordt binnen de VU een tenure track van zes jaar afgesproken waarbij de tenure zelf binnen vijf jaar kan worden afgerond.

Mocht in de loop van het vijfde jaar echter blijken dat de track niet wordt omgezet in een bevordering en een arbeidscontract voor onbepaalde tijd dan kan het zesde jaar worden besteed aan mobiliteitsbevorderende maatregelen.

De betrokken medewerker kan dan ondersteuning krijgen in de vorm van loopbaanbegeleiding. Daarbij kan tevens worden gedacht aan om- en bijscholing voor zover dit de mobiliteit zal kunnen vergroten.

Ook indien er tijdens de tenure track sprake is van (langdurige) ziekte of een zwangerschap kunnen aanvullende afspraken worden gemaakt over de eventuele uitloop van de tenure track. De cao schrijft voor dat in deze gevallen de tenure track met drie maanden kan worden verlengd.

Onder omstandigheden –bijvoorbeeld omdat de betrokken medewerker parttime is gaan werken (minimaal 0,8 fte) - is het echter denkbaar dat een langere verlenging wordt afgesproken waarvoor (een deel van) het zesde jaar kan worden gebruikt.

Mocht er om één of andere reden de termijn van zes jaar onvoldoende zijn, kan – indien de beoordeling en het advies van de tenure track commissie positief zijn – toch een arbeidscontract voor onbepaalde tijd worden aangeboden. De bevordering kan dan eventueel nog op een later tijdstip plaatsvinden.

8.3. TUSSENTIJDSE BEOORDELING EN BEVORDERING NAAR FUNCTIE UD1 & DIENSTVERBAND VOOR ONBEPAALEDE TIJD:

Net zoals met elke medewerker aan de VU, wordt met de tenure tracker medewerker ieder jaar een Jaar- en beoordelingsgesprek gevoerd.

Na twee jaar wordt de jaarlijkse beoordeling en de voortgang van de tenure ook bekeken door de Tenure Track commissie (zie onderdeel 8.4). Deze commissie adviseert het faculteitsbestuur over de voortgang van de tenure. Mocht een kandidaat niet voldoen aan de afgesproken resultaatsverplichting dan wordt na deze periode een verbetertraject afgesproken. Dit traject wordt – in verband met een eventueel tussentijds ontslag – ook afgestemd met de arbeidsjurist van de betrokken faculteit.

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dient dan ook de mogelijkheid van tussentijds ontslag te worden opgenomen.

Na vijf jaar geeft de Tenure Track commissie een zwaarwegend advies aan het faculteitsbestuur. Het bestuur bepaalt uiteindelijk of een medewerker wordt bevorderd en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgt aangeboden.

8.4. TENURE TRACK COMMISSIE EN BEOORDELING

Bij de beslissing of een tenure track wordt aangeboden wordt het faculteitsbestuur geadviseerd door een Tenure Track commissie. De ontwikkeling van desbetreffende medewerker wordt niet alleen gevolgd door zijn leidinggevende. De faculteitsbesturen dienen tevens op de hoogte te worden gehouden over de ontwikkeling van individuele werknemers, die in het tenure track traject zitten.

Dit kan geregeld worden door het instellen van een onafhankelijke (tenure track) commissie die het faculteitsbestuur adviseert over het aangaan en de voortgang van een tenure track contract. Ook over het besluit tot bevordering van een werknemer en het aanbieden van een arbeidsovereenkomst voor

onbepaalde tijd óf in geval niet tot bevordering wordt overgegaan, wordt door de tenure track commissie een zwaarwegend advies uitgebracht aan het faculteitsbestuur. Het is aan de faculteit om te bepalen of er één of meerdere commissies worden ingesteld. De samenstelling van de commissie bij aanstelling en (tussentijdse) beoordeling is zo veel mogelijk hetzelfde.

Het faculteitsbestuur beslist uiteindelijk over deelname aan de tenure respectievelijk een bevordering en een daarbij behorend dienstverband voor onbepaalde tijd.

Met de medewerker die een tenure track heeft afgesproken worden jaarlijks de reguliere jaar- en beoordelingsgesprekken gevoerd met de leidinggevende. Na twee jaar wordt door de commissie een advies gegeven of de tenure track kan worden voortgezet of tussentijds moet worden beëindigd. Het advies wordt schriftelijk uitgebracht. Mocht worden geadviseerd om tussentijds te beëindigen dan dient eerst een verbetertraject te worden aangeboden. Het dient voor de betrokken medewerker duidelijk te zijn aan welke eisen hij moet voldoen. In deze fase is het verstandig om de arbeidsjurist daarbij te betrekken.

Samenstelling commissie

De samenstelling en werkwijze van de commissie dient aan een aantal voorwaarden te voldoen:

- in de commissie zijn meerdere hoogleraren opgenomen die verschillende wetenschapsgebieden van de faculteit vertegenwoordigen;
- in de commissie zit minimaal een opleidingsdirecteur
- een van de hoogleraren wordt tot voorzitter benoemd;
- de commissie bestaat uit vaste leden waarbij zorg wordt gedragen dat er voldoende diversiteit is (o.a. man-vrouw verhouding);
- in de commissie is een personeelsadviseur opgenomen;
- indien de voorzitter tevens de leidinggevende is van de werknemer neemt ten aanzien van deze werknemer een ander commissielid de rol van de voorzitter over;
- alle informatie wordt strikt vertrouwelijk behandeld.
- de commissie brengt een schriftelijk advies uit aan het faculteitsbestuur die uiteindelijk beslist
- te overwegen valt een referentie te betrekken van een externe samenwerkingspartner

8.5. INBEDDING VAN HET TENURE TRACK BELEID IN DE FACULTEIT

Introductie van facultair tenure track beleid of aanpassing daarvan vraagt om een goede doordening van het wervings- en selectie beleid en de impact van het beleid voor de “zittende” wetenschappelijk staf van de faculteit. De faculteit dient bij het opstellen van het beleid de volgende punten daarin mee te nemen:

- hoe het tenure track beleid binnen de wervingsstrategie van de faculteit wordt ingezet;
- hoe wordt omgegaan met de zittende wetenschappelijke staf, in elk geval de UD2-ers;
- indien niet alle nieuw te werven UD2 functie via een tenure track worden ingevuld, wat het loopbaanperspectief en -beleid voor deze te werven UD2-ers binnen de faculteit is.

8.6. UITSTROOM UIT DE TENURE TRACK

Medewerkers die in een tenure track hebben deelgenomen maar niet worden bevorderd, worden begeleid bij het zoeken naar een andere functie binnen of buiten de VU. De faculteit dient hier beleid voor te ontwikkelen waarbij advies kan worden gevraagd aan het “HRM expertise centrum voor ontwikkeling” en afspraken gemaakt kunnen worden over inzet van de transitievergoeding bij het afnemen van loopbaanbegeleiding naar een voorzetting van de carrière elders.

Toelichting transitievergoeding:

Medewerkers hebben vanaf 1 juli 2015 bij ontslag recht op een transitievergoeding. Belangrijkste voorwaarde is dat zij minimaal twee jaar in dienst zijn geweest. De vergoeding is enerzijds bedoeld als compensatie voor het ontslag en anderzijds om de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken.

De cao Nederlandse Universiteiten kent al transitiemaatregelen inzake werk-naar-werkbegeleiding. Daar-

naast kent de cao de BWNV voorziening die een aanvulling op de WW biedt. Niet alle werknemers hebben daarom recht op een transitievergoeding. Het is derhalve raadzaam hierover contact op te nemen met de betrokken P&O adviseur. Deze kan adviseren of de betrokken medewerker voor een dergelijke vergoeding in aanmerking komt.

Ook kunnen bepaalde kosten van de vergoeding worden afgetrokken zoals de zogenaamde inzetbaarheidskosten: kosten die al eerder tijdens het dienstverband gemaakt zijn om de inzetbaarheid van de werknemer buiten de VU te bevorderen.

Hieronder valt bijvoorbeeld een cursus coachingsvaardigheden die een controller wil volgen terwijl zijn huidige functie daartoe geen aanleiding geeft. Het gaat dus niet om kosten die gemaakt worden voor het vervullen van de huidige functie.

Bij de start van de tenure track kan al worden vastgelegd dat indien de track niet leidt tot een dienstverband voor onbepaalde tijd, de kosten van het zesde jaar en de begeleidingskosten worden afgetrokken van een eventuele transitievergoeding. De betrokken P&O-adviseur kan hierover adviseren.