

Tenure track beleid

Faculteit der Geesteswetenschappen 2015

Inleiding

In het personeelsbeleidsplan 2011-2015 is in het kader van Talentbeleid gesproken over het werken met tenure tracks voor UD's. Inmiddels is er binnen de faculteit enige ervaringen opgedaan met individuele tenure tracks. Daarnaast is er door de wetenschapscommissie een notitie "Talentbeleid" geschreven, waarin een koppeling werd gemaakt tussen het binnenhalen van onderzoeksbeurzen en het "belonen" daarvan met vaste aanstellingen bij de faculteit.

Eerdere versies van deze notitie zijn diverse malen besproken in het faculteitsbestuur en met de afdelingshoofden. Dit is de definitieve versie.

Wat is Tenure Track?

De universiteit heeft in het kader Tenure track dat zij heeft opgesteld de volgende definitie voor Tenure track (*Notitie "Tenure Track, gedateerd januari 2013 van de dienst HRM, Arbo en Milieu"*):

"Tenure track is een traject waarbij het uiteindelijke doel voor de kandidaat een vast dienstverband en een bevordering zijn. 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.

De afspraken met een wetenschapper in een vast dienstverband over een intern loopbaanpad, vallen niet onder de definitie van tenure track."

Voor Geesteswetenschappen vormt de VU-definitie het uitgangspunt van het beleid.

Nieuwe CAO en de wet werk en Zekerheid

Op basis van de nieuwe CAO, die is ingericht op de nieuwe wet Werk en Zekerheid, is het mogelijk om een tenure track te houden met een contract in enen van bepaalde duur of met meerdere contracten voor de totale duur van twee jaar. Deze laatste mogelijkheid is onvoldoende om een goed beeld te krijgen van de kandidaat. De faculteit kiest daarom voor een contract in enen en stelt de duur vast op minimaal 5 en maximaal 6 jaar.

Ook indien reeds eerder duidelijk is dat in ruime mate aan de eisen wordt voldaan kan reeds eerder tot bevordering worden overgegaan met daarbij 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.

Jaar-en beoordelingsgesprekken

Met kandidaat wordt jaarlijks een jaar- en beoordelingsgesprek gevoerd om vast te stellen of de kandidaat op koers ligt om de tenure te behalen. De verslagen van deze gesprekken zijn de mede basis voor de uiteindelijke beoordeling. De eindbeoordeling wordt uiterlijk 4 maanden voor afloop van het contract door de Tenure-trackcommissie vastgesteld.

Te leveren prestaties

Aan het begin van het traject worden afspraken gemaakt over de te leveren prestaties op het gebied van Onderwijs, onderzoek en Bestuur en beheerstaken na vijf jaar. Deze worden SMART geformuleerd (**S**pecifiek, **M**eetbaar, **g**e**A**ccepteerd, **R**ealistisch en **T**ijdgebonden). Tevens worden eisen gesteld aan de gewenste ontwikkeling en opleiding (BKO, Engelse taalvaardigheid, academisch leidinggeven, begeleiding promovendi).

Kaders voor de te maken afspraken:

De kaders voor de te maken afspraken zijn te vinden in:

1. Het toepasselijke functieprofiel zoals omschreven in het UFO-systeem, dat onderdeel uitmaakt van de CAO Nederlandse Universiteiten
2. Het facultaire inschalings- en bevorderingsbeleid (mei 2007)

3. De facultaire notitie "Tijdsverdeling WP" met daarin de prestatie-indicatoren voor onderzoekstijd (december 2012).

Formatieverdeelmodel versus Tenure track

Het tenure track model lijkt haaks te staan op het formatieverdeelmodel, omdat het uitgaat van prestaties en daaruit volgende beloning i.p.v. beschikbare formatie ("boter bij de vis"). Dit hoeft echter niet zo te zijn, aangezien het voorstel is om de toekomstige vacatures alleen nog maar met Tenure Track in te vullen. Dit betekent dat de afdeling zich vooraf committeert aan de succesvolle uitkomst van het traject en er dus voor zorgt dat na die 5 of 6 jaar de ruimte gereserveerd is voor de betreffende Tenure. Gelet op het verloop en de bestaande praktijk binnen de faculteit is er voldoende tijd en ruimte voor afdelingen om hierop te kunnen sturen. Het gaat tenslotte om het binden en belonen van talentvolle mensen. Indien de faculteit overgaat op een budgetmodel voor de afdelingen blijft hetzelfde principe van kracht. Ook dan wordt er een voorschot genomen op de toekomst bij een positief resultaat.

Tenure track Commissie

Om een goede onafhankelijke beoordeling van de criteria mogelijk te maken wordt een Commissie ingesteld die het Faculteitsbestuur vooraf adviseert in afzonderlijke tenure track trajecten. De tenure track commissie adviseert zowel bij deelname aan de tenure track als bij bevordering met bijbehorend vast dienstverband.

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

De samenstelling van de tenure track commissie

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

- In de commissie zijn meerdere hoogleraren opgenomen die verschillende wetenschapsgebieden van de faculteit vertegenwoordigen;
- Een van de hoogleraren wordt tot voorzitter benoemd;
- De commissie bestaat uit vaste leden;
- In de commissie is de P&O-adviseur 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.

Bevorderingstrajecten voor zittende staf

Zoals uit de gegeven definitie blijkt kan een tenure track niet van toepassing zijn voor een intern loopbaanpad met afspraken voor wetenschappers met een vast contract. Toch is het wenselijk om ook voor hen het bevorderingsbeleid dusdanig in te vullen dat zij aan dezelfde criteria worden gemeten als tenure trackers. Omdat zij vaak al op onderdelen zich bewezen hebben kan het hierbij gaan om trajecten op onderdelen van de functie. Ook hierbij gelden dan SMART-afspraken in een bepaald tijdstraject. De faculteit wil hierbij met namen de trajecten van UD naar UHD met een dergelijke werkwijze vormgeven. Ook deze trajecten zullen door de Tenure track commissie worden beoordeeld.