

AAN  
Afdelingshoofden, HR

VAN  
Faculteitsbestuur

CC  
Afdelingsmanagers

BETREFT  
Overgangsregeling van Tenure Track naar Career Track

DATUM  
08.06.2022

KENMERK

TELEFOON

E-MAIL  
onderzoek.beta@vu.nl

Geachte afdelingshoofden,

In 2018 heeft het faculteitsbestuur (FB) het facultaire Tenure Track (TT) beleid vastgesteld, dat is gebaseerd op het VU TT beleid. Onderdeel van dit TT beleid is een evaluatie na drie jaar. Vanwege Covid en Mars is deze evaluatie een jaar doorgeschoven.

In de evaluatie zijn de inzichten uit Erkennen en Waarderen, de wijzigingen in de CAO en nadrukkelijk ook de ervaringen van de huidige TT'ers meegenomen. De TT'ers van de faculteit zijn gesprekspartner bij deze evaluatie geweest middels een survey en interviews en vertegenwoordiging in de werkgroep.

Het Faculteitsbestuur besluit tot het overnemen van de aanbevelingen uit het adviesrapport. Dit memo gaat met name over de eerste aanbeveling en de overgangsregeling die daaruit volgt. De eerste aanbeveling luidt:

*Vervang het huidige TT-beleid door een career track (CT)-beleid dat uitgaat van een vast contract na een periode van 18 maanden, en zet vooruitlopend hierop de huidige TT contracten bij voldoende geschiktheid bij voorkeur voor 15 juli 2022, maar uiterlijk 1 september 2022 om in een vast contract met CT. Bij twijfel aan de geschiktheid blijft de lopende tijdelijke overeenkomst van kracht.*

Vanwege de uitvoerbaarheid is bij de overgangsregeling afgeweken van de geadviseerde tijdlijn. De algemene intentie van de overgangsregeling is dat de huidige TT'ers geen nadeel mogen ondervinden. Dat betekent dat er zo nodig maatwerk wordt geboden, zodat voor iedereen de overgang eerlijk verloopt. Uit de afgelopen jaren is gebleken dat vrijwel alle TT'ers een vaste aanstelling hebben gekregen na afloop van de tenure track. Het vroegtijdig beëindigen van de tenure track had bijna nooit te maken met het niet behalen van de einddoelen in de TT-afspraken.

De algemene overgangsregeling is uitgesplitst naar verschillende fase van de tenure tracks, indien nodig worden maatwerkafspraken gemaakt:

- **Voor TT'ers die een mid-term beoordeling hebben gehad:**

- Met een positief oordeel, volgt een omzetting naar een vaste aanstelling per 1 juli in het huidige functieniveau waarbij de tenure-track afspraken worden omgezet in een career-track.
- Met twijfels over de geschiktheid en groeipotentieel, blijft de tijdelijke overeenkomst van kracht en volgt er nog geen vaste aanstelling. Samen met de TT'er wordt dan een (begeleidings)plan opgesteld om de criteria alsnog te halen. Indien nodig kan overlegd worden met HR.
- **TT'ers die nog geen mid-term beoordeling hebben gehad en 15 maanden of langer in dienst zijn**, krijgen zo snel mogelijk en uiterlijk vóór 1 oktober<sup>1</sup> een beoordeling of ze op huidig functieniveau presteren en groeipotentieel hebben om de career-track af te ronden. Bij deze beoordeling wordt door de afdeling een commissie samengesteld bestaande uit minimaal twee HGL/UHD's uit de afdeling (uit verschillende onderzoeksgebieden) waarvan 1 als voorzitter<sup>2</sup> optreedt, 1 externe wetenschapper (met deskundigheid van het vakgebied), de opleidingsdirecteur, minimaal 2 vrouwelijke wetenschappers en de HR-adviseur.
  - Als het oordeel positief is, volgt een omzetting naar een vaste aanstelling in huidige functieniveau waarbij de tenure-track afspraken worden omgezet in career-track.
  - Als er twijfel is over geschiktheid en groeipotentieel, dan blijft de tijdelijke overeenkomst van kracht en volgt er nog geen vaste aanstelling. Samen met de TT'er wordt dan een (begeleidings)plan opgesteld om de criteria alsnog te halen. Indien nodig kan overlegd worden met HR.
- **TT'ers die korter dan 15 maanden in dienst zijn**, krijgen uiterlijk bij 15 maanden<sup>3</sup> een beoordeling of ze op het huidige functieniveau presteren en groeipotentieel hebben om de career-track af te ronden. Bij deze beoordeling wordt door de afdeling een commissie samengesteld bestaande uit minimaal twee HGL/UHD's uit de afdeling (uit verschillende onderzoeksgebieden) waarvan 1 als voorzitter<sup>4</sup> optreedt, 1 externe wetenschapper (met deskundigheid van het vakgebied), de opleidingsdirecteur, minimaal 2 vrouwelijke wetenschappers en de HR-adviseur.
  - Bij positief oordeel, volgt een vaste aanstelling in het huidige functieniveau waarbij de tenure-track afspraken worden omgezet in een career-track.
  - Als er twijfel is over geschiktheid en groeipotentieel, dan blijft de tijdelijke overeenkomst van kracht en volgt er nog geen vaste aanstelling. Samen met de TT'er wordt dan een (begeleidings)plan opgesteld om de criteria alsnog te halen. Indien nodig kan overlegd worden met HR.
- **Voor nieuwe TT/CT'ers** wordt vanaf 1 juli een arbeidscontract van 18 maanden aangeboden met CT-afspraken. De duur van de CT-afspraken zijn afhankelijk van het stadium van de carrière, persoonlijke omstandigheden en groei. Uitgangspunt voor de CT-afspraken is het persoonlijke loopbaanpad van de kandidaat met de ondersteuning en begeleiding die daarvoor nodig is. De beoordeling voor geschiktheid in huidige functie en groeipotentieel voor afronden van de career-track vindt plaats bij uiterlijk 15 maanden. Het format voor de CT-afspraken en de invulling van de beoordelingscommissie worden afgestemd met HR.
  - Na positieve beoordeling over de eerste 12-15 maanden op het functioneren in het huidige functieniveau en groeipotentieel op afronden van de CT, krijgt de CT'er een vaste aanstelling geboden.

<sup>1</sup> De afdelingen en HR-adviseurs streven er naar om alle TT'ers die langer dan 15 maanden een TT-aanstelling hebben vóór 1 oktober te beoordelen, vanwege het grote aantal TT'ers kan het zijn dat dit niet lukt.

<sup>2</sup> De voorzitter van de commissie kan niet tevens de leidinggevende zijn van de werknemer.

<sup>3</sup> De afdelingen en HR-adviseurs streven er naar om alle TT'ers die tussen 1 juli en 1 oktober 15 maanden een TT-aanstelling hebben vóór 1 oktober te beoordelen, vanwege het grote aantal TT'ers kan het zijn dat dit niet lukt.

<sup>4</sup> Zie voetnoot 2.

- Bij twijfels over geschiktheid of groeipotentieel, of een negatieve beoordeling stopt het arbeidscontract na 18 maanden.
- Interne kandidaten die na open werving als beste kandidaat zijn gekwalificeerd voor een TT-positie en voor wie geen verlenging van het tijdelijk contract mogelijk is, krijgen direct een vaste aanstelling met een CT.

De volgende aanbevelingen (en de aanbevelingen die nader zijn uitgewerkt in het adviesrapport) worden overgenomen in een nieuw beleid voor Career-Track op te stellen door Beleidsteam in afstemming met HR. De afdelingen wordt in samenwerking met HR verzocht om aanbevelingen 2 en 3 in deze lijn zo spoedig mogelijk, en met uiterlijke streefdatum 1 oktober, uit te voeren voor de huidige TT/CT beoordelingen en afspraken:

- *Aanbeveling 2: Herzien de TT/CT-criteria zodat ze passen binnen de het beleid van Erkennen en Waarderen en DORA en schrap de eis over het minimaal binnengehaalde bedrag aan externe funding.*

Hiervoor wordt zo spoedig mogelijk Bijlage 1 (Criteria per fase) en Bijlage 2 (Format voor een tenure track overeenkomst) herzien door het Beleidsteam in afstemming met HR.

- *Aanbeveling 3: Formuleer in TT/CT niet alleen criteria, maar neem daarin ook op welke ondersteuning de afdeling biedt om die doelen te bereiken.*
- *Aanbeveling 4: Ontwikkel een facultair beleid voor training en evaluatie van leidinggevenden.*
- *Aanbeveling 5: Veranker het "horen van de stem van TT/CT medewerkers" in de facultaire organisatie, door of het instellen van een TT/CT-council of het aanwijzen van een TT/CT contactpersoon binnen de faculteit.*

Met vriendelijke groet, Guus Schreiber