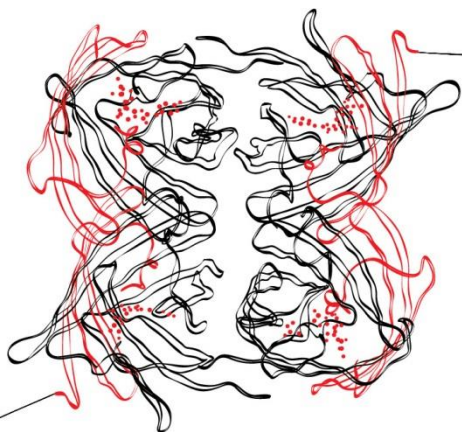
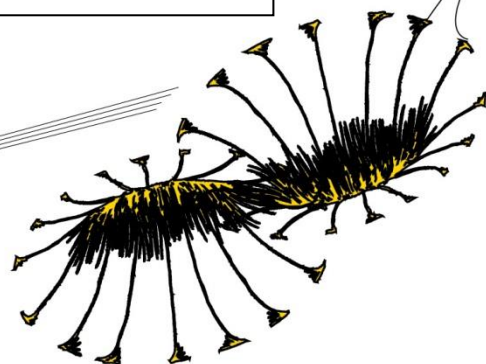


EVALUATIEOPDRACHT
TENURE TRACK-COMMISSIE
2014



Inleiding

Om onze aantrekkingskracht als werkgever te vergroten en om talentvolle wetenschappers optimaal uit te dagen en te faciliteren heeft de UT besloten om gefaseerd het Tenure Tracksysteem te implementeren ten behoeve van de loopbaanontwikkeling van wetenschappelijke stafleden. De eerste Tenure tracker startte in 2009 en op 31-12-2013 had de UT 99 tenure trackers in dienst.

In november 2012 is er UT-breed Tenure trackbeleid vastgesteld. Na anderhalf jaar werken met het Tenure tracksysteem in lijn met dit beleid is er aanleiding om een aantal richtinggevende beleidskeuzes te maken voor de doorontwikkeling van de Tenure track. In de faculteiten leven vragen m.b.t. de implementatie en uitvoering van de Tenure track en de evaluatie die in 2013 is uitgevoerd bij de faculteit TNW geeft zinvolle input voor de doorontwikkeling van onze werkwijze.

Om de (beleids-)keuzes te maken wordt voorgesteld een Tenure track-commissie in te stellen. In het onderstaande wordt de evaluatieopdracht geschetst en vindt u een voorstel t.a.v. de samenstelling van de commissie

Achtergrond

De faculteit TNW is als eerste gestart met de invoering van het persoonlijk bevorderingssysteem Tenure track. Andere faculteiten volgden vanaf 2010 en de faculteit GW organiseerde in 2012 haar eerste instroommoment in de track. Op 31-12-2013 had de UT in het totaal 99 Tenure trackers.

De implementatie van Tenure Track werd voorbereid middels beleidsontwikkeling en kaderstelling en vastgelegd in de notitie "Tenure Track" km. 379.146/PA&O dd. juni 2007 en "Uitwerking van de Notitie Tenure Track Loopbaanperspectief voor excellent jong Wetenschappelijk Personeel" (kenmerk 382.933/PAO, dd. Juni 2008).

In november 2012 is er UT-breed Tenure trackbeleid vastgesteld. Dit beleid kenmerkt zich door een UT-brede criterialeidraad en werkwijze. De gekozen richtlijnen zijn vastgesteld in de notitie "Tenure track in de UT-praktijk" (kenmerk 399.032/HR nov. 2012).

Het Tenure Tracksysteem is gebaat bij een helder, eenduidig en transparant proces en uniforme UT-brede criteria die de kwaliteit van de Tenure trackers borgt.

De kern van het Tenure track beleid

De inhoud:

- Aantrekken en behouden van talentvolle wetenschappers
- Bij goede prestaties garantie op bevordering
- Eindstation is positie van hoogleraar
- Tijdelijke aanstelling: na 5 jaar vast of na max. 6 jaar uitstroom

De doelen:

- Verhogen van de (bedrijfs)-resultaten en innovatie
- Interne doorgroei: sleutelposities worden intern vervuld
- Verhogen van de mobiliteit
- Goed werkend tenure track-systeem is aantrekkelijk, transparant en leidt tot succes in resultaten en doorgroei

Onderscheidend bij de UT:

- De tenure tracker van de UT past in het HTHT profiel en kenmerkt zich door samenwerking, visie en leiderschap.
- De tenure track van de UT biedt een loopbaanpad tot hoogleraar.

Evaluatieopdracht

De vragen die bij faculteiten leven, blijkend uit de beleidsadvisering en –monitoring, geven aanleiding om voor een aantal thema's koersbepalende keuzes te maken die richting geven aan de uitvoering van de Tenure track binnen alle faculteiten. Omdat transparantie een essentiële succesfactor is in de track kiezen we voor een UT-brede werkwijze die leidend is voor iedere faculteit. Zaak dus om gezamenlijk gewogen keuzes te maken en de nieuwe Tenure track-commissie te vragen een voorstel te doen aan het College van Bestuur voor het aanscherpen van de huidige werkwijze.

Dit voorstel heeft ten minste betrekking op de onderstaande thema's.

Strategische personeelsplanning: Hoe sturen we op de lange termijn op kwaliteit en bezetting.

1. Welke afspraken maken we over de instroom van tenure trackers, bijvoorbeeld o.b.v. voorziene/geplande plekken in de domeinplannen, strategische personeelsplannen, financiering/meerjaren begroting. Afstemming huidige onderzoeksfinanciering versus lange termijn bezetting in onderzoek en onderwijs.
2. In het verlengde van bovenstaande moeten we heroverwegen dat iedere wp-vacature altijd een TT-positie is?
3. Is het eindstation van bevordering tot hoogleraar-2 wenselijk/noodzakelijk voor de toekomst van de UT.
4. Willen we naast inhoudelijke targets (bv in domeinen) ook sturen via kwantitatieve targets en zo ja welke? (bv. t.a.v. instroom, doorstroom, vervullen sleutelposities enz.).

Tenure Tracksysteem als enige persoonlijke bevorderingssysteem.

1. Verhelderen hoe we omgaan met bevordering buiten de Tenure track. Bv. zowel binnen als buiten Tenure track gebruiken we dezelfde kwaliteitslat voor bevordering, bevordering binnen het ufo-profiel is nog steeds de maat, bevordering tussen profielen loopt terug (buiten de track).
2. Eventuele consequenties voor werkwijze facultaire UHD-commissies (bieden nu beoordeling t/m uhd 1 bevordering).

3. Vastleggen wat we doen indien iemand niet bevorderd wordt naar het volgende niveau van de track (up or out principe en de verschillen vast/tijdelijk).

Ondersteuning Tenure trackers

1. De wens is ambitieuze track met aantrekkingskracht en de mogelijkheid voor innovatie. Hoe maken/behouden we ruimte voor de ontwikkeling van een Tenure tracker/onderzoeksdomein op alle TT-posities binnen de UT in huidige krimpsituatie (gelijke kansen voor TT'ers ongeacht hun plek in de organisatie). Welke ondersteuning is structureel noodzakelijk (anders dan op maat). Er is nu verschil in (financiële) ondersteuning tussen faculteiten. Wat wordt de lat? (start up package).
2. Welke professionele ondersteuning bij aantrekken van externe onderzoeksgelden bieden we aan Tenure trackers.
3. Welke ondersteuning gaan we organiseren voor leidinggevenden van Tenure trackers?

Bevordering

1. De direct leidinggevende van de Tenure tracker formele rol geven in de beoordeling /het bevorderingsproces van de Tenure tracker.
2. Is het wenselijk om peers van de Tenure tracker te betrekken in het bevorderingsproces?
3. De wens leeft om de Tenure tracker gedurende de track een portfolio te laten opbouwen dat een beter beeld geeft over de resultaten en ontwikkeling gedurende de track, de last verlicht voor de Tenure tracker om kort voorafgaand aan de beoordeling allerlei informatie aan te leveren en de TT-commissie in de gelegenheid stel zich voorafgaand aan de beoordeling een diepgaand beeld te vormen van de kwaliteit van de Tenure tracker. Willen we dat en hoe geven we dat vorm?
4. Hoe sturen/beoordelen we explicieter op potentieel en leiderschap (soft skills).

Arbeidvoorwaarden

1. Detailleren van richtlijnen voor maatwerk bij zwangerschap/bevallingsverlof en ouderschapsverlof.

Overgang oud naar nieuw beleid

1. Vallen Tenure tracker die aangesteld zijn voor november 2012 onder het 'nieuwe beleid'. Belangrijke verschillen zijn bevordering tot aan hoogleraar-2 (i.p.v. adj-hgl), UT-brede criterialeidraad (incl. competenties).

Voorstel samenstelling UT- Tenure track-commissie

Prof.dr. H. Brinksma	voorzitter/RM
Prof.dr. C.W.A.M. Aarts	wetenschappelijk directeur IGS
Prof.dr.ing. D.H.A. Blank	wetenschappelijk directeur MESA
Prof.dr. G.P.M.R. Dewulf	decaan faculteit CTW
Prof.dr. ir. J.W.M. Hilgenkamp	decaan faculteit TNW
Prof.dr.ir. A. Veldkamp	decaan faculteit ITC
Mevr. R. Schwartz	secretaris/ sr beleidsadviseur HR