

# UNIVERSITEIT TWENTE.

Aan de Universiteitsraad

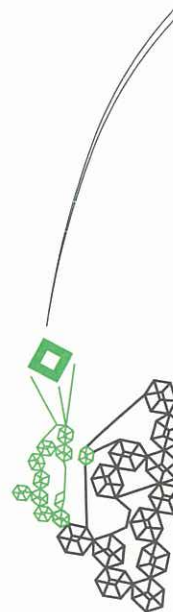
## COLLEGE VAN BESTUUR

VAN  
mr. M. van Doorn  
053 - 489 4131  
m.vandoorn@utwente.nl

DATUM  
13 januari 2011  
ONS KENMERK  
392.536/PA&O

PAGINA  
1 van 1  
BIJLAGE(N) 1

ONDERWERP  
Notitie Nieuwe Uitgangspunten Hooglerarenbeleid 2010



Geachte Raad,

In zijn vergadering van 6 december 2010 heeft het College van Bestuur de notitie Nieuwe Uitgangspunten Hooglerarenbeleid 2010 in beginsel vastgesteld. Overeenkomstig eerder met u gemaakte afspraken treft u bijgaand voor uw eerstvolgende vergadering deze notitie ter advisering aan.

Deze notitie behandelt zes uitgangspunten aan de hand van vragen gevolgd door het standpunt van het college. Bij de notitie zijn twee bijlagen gevoegd. De eerste betreft de in 2008 verschenen notitie Uitwerking van de Notitie Tenure Track en de tweede een overzicht van de tot voor kort gehanteerde typen leerstoelen.

Een eerdere versie van de notitie werd in uw vergadering van 14 oktober 2009 (UR 09-247) behandeld.

Met uw Raad is afgesproken dat deze notitie in de januari cyclus zal worden besproken. Het College van Bestuur biedt hierbij zijn verontschuldiging aan voor de late toezending.

Namens het College van Bestuur,

  
Mr. H.J. van Keulen  
Secretaris van de Universiteit



## Nieuwe Uitgangspunten Hooglerarenbeleid 2010

### I Inleiding

De UT heeft op dit moment geen actueel hooglerarenbeleid op papier. De laatste nota stamt uit 2002, te weten de 'Nota Leerstoelenbeleid 2002-2006' (laatstelijk gewijzigd in oktober 2003). Daarnaast verschenen in 2004 losse notities over persoonsgebonden leerstoelen, typen leerstoelen, richtlijnen over structuurrapporten en werd de toetsingscommissie hooglerarenbenoemingen en –bevorderingen ingesteld.

Voorts werd UFO (Universitair Functie Ordenen) ingevoerd. Dit nieuwe systeem bevat functieprofielen o.a. van de hoogleraar. De UFO-methode kenmerkt zich door de resultaat gerichte benadering, het vastleggen van rollen (in plaats van taken) en verantwoordelijkheden/bevoegdheden. In 2007 ten slotte werden de procedures voor de benoeming van verschillende typen hoogleraren geactualiseerd.

Het is goed nu opnieuw een aantal uitgangspunten te (her)formuleren. Daartoe dient deze notitie. Een aantal uitgangspunten staat echter vast. Deze vloeien voort uit onder meer de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW), het hierboven genoemde UFO-systeem (criteria) en Route '14.

Deze notitie is als volgt opgebouwd. Elk uitgangspunt is voorzien van een vraag gevolgd door het standpunt van het CvB. De vragen zijn eerder aan de orde geweest in de zgn. Startnotitie Hooglerarenbeleid 2009 (maart 2009) en in het college behandeld, alsmede in de Werkgroep Talentontwikkeling.

### II Uitgangspunten

#### (1) Tenure Track (TT)

In 2008 verscheen de Uitwerking van de Notitie Tenure Track (zie **bijlage 1**: 382.933/PA&O). Het TT-systeem biedt loopbaanperspectief voor excellent jong wp. Het aantrekken, ontwikkelen en ook het behoud van talent is van strategisch belang voor de UT. Faculteiten kunnen nu nog een eigen nadere invulling geven aan het systeem. Het systeem is bedoeld om een UD versneld door te laten stromen naar de functie UHD. Bij die benoeming wordt gelijktijdig vaste dienst verleend (na maximaal zes jaar). Vervolgens is het mogelijk na een aantal jaren als UHD te hebben gefunctioneerd een persoonsgebonden leerstoel (Hoogleraar 2) te gaan bekleden. Als het systeem vaak wordt ingezet ontstaan veel kleine organisatorische eenheden met HL 2 naast de grotere met HL 1. Belangrijke beslissingen tijdens de track worden genomen bij de selectie en de doorstroommomenten. Om die reden dienen selectie- en doorstroomcriteria binnen de faculteit scherp te worden geformuleerd.

#### Vraag:

Als de UT voor talent gaat moet dan niet elke UD-vacature onder het TT-systeem vallen en moeten tenure trackers dan ook doorgroeien naar een HL-positie?

#### **Standpunt CvB**

*De UT wil talentvol WP binnenhalen. In beginsel valt dan ook elke UD-vacature onder het TT-systeem en moeten tenure trackers doorgroeien naar een hoogleraarpositie.*

*Dit laat onverlet dat binnen de UT ook UD's en UHD's functioneren zonder tenure track. Goed personeelsbeleid impliceert ook dat dat personeel niet te lang dezelfde positie inneemt. Actief uitstroom/doorstroombeleid is dan ook hier wenselijk, gelijk elders binnen onze organisatie.*

*Beschikbare financiële middelen en onderwijs- & onderzoekprogramma's vormen het kader voor het aantal tenure trackers en dus uiteindelijk het aantal hoogleraren. De kwaliteit van een tenure tracker en de resultaten die hij/zij laat zien zijn echter beslissend voor een volgende stap in het TT-systeem.*

*Ook de zittende wetenschappelijke staf komt in beginsel in aanmerking voor TT. Deze medewerkers worden getoetst en moeten zich conformeren aan de uitgangspunten voor TT.*

Verder overleg is gewenst over de uitwerking van het TT systeem, inclusief afgesproken evaluatie van de eerste ervaringen, met o.m. aandacht voor:

- (1) Een speciale benoemingsprocedure, zoals die ook voor hoogleraren geldt.
- (2) Een zekere centrale controle/evaluatie van de procedures en criteria die aan tenure trackers worden gesteld. Deze onderwerpen worden dan ook jaarlijks in een aparte UMT bijeenkomst expliciet besproken.
- (3) Afspraken over de (gewenste) verhouding tussen het contingent tenure trackers en het contingent overig WP binnen nu en vijf jaar.

## (2) Universitair leerstoelenkader

De UT heeft geen universitair leerstoelenkader. Een totaaloverzicht biedt de bundeling van bestaande facultaire leerstoelenplannen. De decaan stelt een facultair leerstoelenplan op in overleg met de betreffende WD's en legt dit ter goedkeuring voor aan het CvB. Een universitair leerstoelenkader houdt rekening met O&O-prioriteiten die de UT zich stelt en geeft samenhang tussen wetenschapsgebieden aan (zie Route 14). Door invoering van het tenure track systeem zullen facultaire leerstoelenplannen op termijn echter meer dan tot nu toe onderhevig zijn aan wijzigingen.

### Vraag:

Dient de UT een universitair leerstoelenplan op te stellen en zo ja, wat moet daar dan in komen te staan (b.v. alleen hoofdlijnen onderzoekgebieden)?

### Standpunt CvB:

De UT stelt een beleidskader universitaire leerstoelen op, waarin opgenomen een beschrijving van de onderzoeksdomeinen binnen de UT. Voor deze domeinen zijn senior hoogleraren verantwoordelijk. De 'Tenure Track hoogleraren' hebben een beperkte ruimte om de eigen leerstoel uit te bouwen (=de dynamiek in het leerstoelenplan dat recht doet aan tenure track). Dit document wordt jaarlijks in de meergenoemde bijzondere UMT vergadering besproken.

## (3) Typen Hoogleraar (HL)

Volgens UFO draagt samengevat de hoogleraar zorg voor de ontwikkeling, samenhang en verzorging van wetenschappelijk onderwijs en voor de acquisitie en uitvoering van wetenschappelijk onderzoek. Tot nu toe hanteert de UT vier typen leerstoelen te weten de functionele-, de vrije-, de praktijk- en de bijzondere leerstoel. Binnen de vrije leerstoel kennen we nog weer drie typen: de profilerende-, de persoonsgebonden- en de universitaire leerstoel (zie bijlage 2).

Er gaan steeds meer stemmen op om ook UHD's het promotierecht te verlenen. De WHW gaat er van uit dat dit *ius promovendi* uitsluitend kan worden toegekend aan hoogleraren. De RUG heeft aan een select gezelschap UHD's het promotierecht toegekend voor de *eigen promovendi* van de UHD. De gekozen constructie is in zoverre simpel dat deze UHD's 'adjunct-hoogleraar' zijn geworden waarbij de arbeidsvoorwaarden onveranderd zijn gebleven, dus passend bij de functie UHD.

### Vraag :

Heeft de UT behoefte aan al deze typen leerstoelen en zo nee, welke hanteren we in het vervolg?

### Standpunt CvB:

De UT heeft geen behoefte meer aan alle huidige typen leerstoelen/hoogleraren zoals genoemd in bijgaand overzicht. In het vervolg worden de volgende vijf hogleraarstypen gehanteerd.

- Adjunct-hoogleraar (Associate Professor/UHD1 met promotierecht voor de eigen promovendi)
- Hoogleraar (Full Professor/aansturen relatief kleine groep WP)
- Senior Hoogleraar (aansturen relatief grote groep WP)
- Bijzondere hoogleraar (niet in dienst UT, wel promotierecht)
- Universiteitshoogleraar (nationaal- of internationaal toptalent)

*Criteria voor benoeming dienen hier en daar mogelijk te worden aangescherpt.  
Praktijkhoogleraren worden in het vervolg niet meer benoemd zodra voor deze categorie alternatief beleid is geformuleerd ( gasthoogleraar/visiting professor?).*

#### **(4) Verhoudingen**

Het aantal extern gefinancierde leerstoelen (niet centraal geregistreerd) en bijzondere leerstoelen (ca. 30, waarvan een derde via het Universiteitsfonds) groeit. Er zijn geluiden dat dit leidt tot versnippering van wetenschapsgebieden, aantasting van kwaliteit, onafhankelijkheid van wetenschap, imago van de instelling, bescherming van het ambt en de relatief kleine bijdrage van deze leerstoelen. Kortom deze categorie zou mogelijk enigermate moeten worden gelimiteerd.

Daarnaast worden vraagtekens gezet bij de kleine omvang van een aantal aanstellingen. Er is geen ondergrens aangegeven. Een hoogleraarbenoeming van 0,2 fte of minder is echter niet gunstig voor het bijdragen aan onderwijsactiviteiten, het begeleiden van medewerkers en het aanvragen van fondsen.

#### **Vraag:**

Dient de UT een maximum percentage van alle HL's (bezoldigd/gewoon totaal ca. 170) te hanteren voor extern gefinancierde leerstoelen en dient een minimale aanstellingsomvang voor HL's te worden geïntroduceerd?

#### **Standpunt CvB:**

*De UT wenst geen maximum percentage van alle hoogleraren te hanteren voor extern gefinancierde leerstoelen. Voor de benoeming van een deeltijdhoogleraar is het van belang dat hij/zij productief is.*

*De productiviteit voor de UT heeft te maken met de context waarbinnen de hoogleraar nog meer werkzaam is. Contractueel kan worden vastgelegd welke prestaties de hoogleraar moet leveren in de daarvoor bestemde tijd.*

*Overigens is het CvB geen voorstander van externe financiering van leerstoelen. De voorkeur gaat uit naar externe financiering van bijzondere leerstoelen via het Universiteitsfonds.*

#### **(5) Benoemingsprocedures / Toetsingscommissie**

In de huidige benoemingsprocedures kan het CvB indien het gereserveerdheid ervaart t.a.v. de kwaliteit van een kandidaat de Toetsingscommissie Hooglerarenbenoemingen en –bevorderingen inschakelen voor een advies. Voorts wordt deze commissie ingeschakeld voor advies bij benoemingen op persoonsgebonden leerstoelen.

#### **Vraag:**

Dient de UT de toetsingscommissie -al dan niet in gewijzigde vorm- te handhaven en zo ja moet deze commissie dan ook een rol spelen bij b.v. het toetsen van tenure track afspraken?

#### **Standpunt CvB:**

*De toetsingscommissie (adviesorgaan van het CvB) wordt slechts ingeschakeld indien het CvB twijfels ervaart bij de voordracht voor een hoogleraar. De samenstelling van de commissie wordt gewijzigd. In de commissie zitten twee externe hoogleraren. Daarnaast heeft tenminste één vrouw zitting in de commissie, alsmede een universiteitshoogleraar. De commissie speelt overigens geen rol bij het toetsen van tenure track afspraken.*

## (6) Benoemingsprocedures / Raadplegen zusterfaculteiten

In de huidige benoemingsprocedures is opgenomen dat de decaan zusterfaculteiten uitnodigt om de BAC te attenderen op mogelijk geschikte kandidaten. Voorts worden zusterfaculteiten om advies gevraagd over een voorgestelde kandidaat.

### **Vraag:**

In hoeverre dienen zusterfaculteiten te worden benaderd bij de onderscheiden benoemingsprocedures voor HL's en geldt dit ook voor diegenen die een tenure trackovereenkomst hebben?

### **Standpunt CvB:**

*Raadplegen van zusterfaculteiten kan achterwege blijven bij het nakomen van tenure track afspraken.*

*Bij de benoeming van een Senior Hoogleraar wordt echter altijd een BAC ingesteld en worden de zusterfaculteiten geraadpleegd. De rol van het College voor Promoties (CvP) blijft volledig in takt waar het gaat om de benoeming van Senior Hoogleraren (zie de benoemingsprocedures hoogleraren).*

-0-0-0-

Bijlagen: 2

*mvd/pao/30112010/v5.1*



**Uitwerking van de Notitie Tenure Track  
Loopbaanperspectief voor excellent jong  
Wetenschappelijk Personeel**

## 1. Inleiding

Zoals bekend heeft het CvB als thema voor het personeelsbeleid onder meer gekozen voor de ontwikkeling van medewerkers. Leidinggevendend zijn van cruciaal belang voor die ontwikkeling. Het is aan leidinggevendend om onder meer speciale aandacht te schenken aan talent omdat het aantrekken, ontwikkelen, maar ook het behoud van talent van strategisch belang is voor de UT. Talent(management) vormt de toekomst van onze organisatie en met het binnenhalen van talent én vasthouden wordt de kwaliteit van de UT verhoogd. Het College wil meer in talent investeren.

In de Notitie Tenure Track<sup>1</sup> van het CvB is de mogelijkheid verkend via het instrument tenure track potentiële toppers binnen te halen middels loopbaanperspectief (vaste dienst = tenure en doorgroei mogelijkheden). De voorliggende notitie is bedoeld als nadere uitwerking met het oogmerk een zekere mate van uniformiteit te creëren voor faculteiten met minimale centrale regelgeving. Faculteiten worden daarbij in staat gesteld nadere invulling te geven.

Uitgangspunt is (in aanleg) excellent presterende jonge wetenschappers, talenten, 'witte raven', via een tijdelijke aanstelling van 6 jaar zonder formatieve beperkingen uitzicht te bieden op een vaste aanstelling in een UHD-functie. Afhankelijk van de intentie van de betreffende faculteit kan vervolgens op termijn een hoogleraarsbenoeming volgen. In dat laatste geval worden vooraf nieuwe afspraken gemaakt en schriftelijk de criteria vastgelegd. Het is de verantwoordelijkheid van de decaan om deze UHD's hierin te (laten) coachen, opdat zij zich in de volle breedte tot dit niveau kunnen ontwikkelen.

Het instrument tenure track biedt daarnaast de mogelijkheid hoogwaardige wetenschappers aan te trekken uit groepen die op de arbeidsmarkt een achterstandspositie innemen zoals vrouwen, allochtonen in Nederland en buitenlanders. Het instrument kan voorts worden ingezet bij het versterken van de onderzoek- en onderwijsstrategie van een faculteit.

## 2. Het traject

Het traject vindt zijn juridische grondslag in de CAO-NU (versie 1 september 2007 – 1 maart 2010) en wel in artikel 6.5a. Daarin is onder meer aangegeven dat onder tenure track wordt verstaan het formeel vastgelegde traject naar een dienstverband voor onbepaalde tijd voor wetenschappelijk personeel.

We hebben hier te maken met excellente jonge wetenschappers (beoogd vast wp) die snel doorstromen naar hogere functies (UHD en hoogleraar). Dat rechtvaardigt een apart traject en verhoogde eisen aan die medewerkers. Dat moet tot uiting komen in vooraf vastgestelde criteria.

Besloten is het traject bij de UT te laten bestaan uit een tijdelijke aanstelling van *maximaal* 6 jaar als UD. Met maximaal wordt bedoeld dat ook eerder besluiten kunnen worden genomen m.b.t. vaste dienst en UHD-benoeming. De tijdelijke aanstelling geldt uiteraard niet als betrokkene al bij de UT in vaste dienst is aangesteld. De invoering van tenure track heeft overigens geen gevolgen voor het reeds aanwezige wp in vaste dienst en met name UD's. De (rechts)positie van deze medewerkers wordt op geen enkele wijze aangetast.

<sup>1</sup> Juni 2007, kenmerk 379.146/PA&O

---

Jaarlijks vindt een beoordeling plaats. Na uiterlijk twee jaar vindt een beoordeling plaats om te bepalen of betrokkene in de functie UD 1 kan worden aangesteld. Na totaal uiterlijk 5 jaar vindt een eindbeoordeling plaats. Dan wordt besloten al dan niet over te gaan tot een UHD benoeming (in vaste dienst) na totaal 6 jaar. Alle beoordelingen worden schriftelijk vastgelegd. Als betrokkene eerder aan de gestelde criteria voldoet is eerdere UHD-benoeming met vaste dienst mogelijk.

De duur van het afgesproken traject zal overigens, in overeenstemming met het bepaalde in artikel 6.5a lid 3 CAO-NU, worden verlengd met de duur van het genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof of een langere periode van ziekte of arbeidsongeschiktheid, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten.

Na een aantal jaren als UHD te hebben gefunctioneerd kan op basis van eerder gemaakte afspraken een persoonsgebonden leerstoel worden aangeboden, zoals die bij de UT eerder is ingevoerd voor excellente UHD's. Benoeming kan dan plaatsvinden in schaal Hoogleraar 2. Later mogelijk gevolgd door Hoogleraar 1.

Criteria voor beoordeling liggen (per faculteit, discipline) van te voren vast (niet individueel). Omdat er sprake is van maatwerk, kunnen marktoverwegingen een rol spelen bij het maken van individuele afspraken tussen faculteit en tenure tracker.

Een succesvol tenure track kan leiden tot een nieuwe leerstoel, die uiteraard dient te passen in het profiel van het instituut. Deze ontwikkeling - per definitie een geleidelijke - moet als normale dynamiek in het onderzoeksveld worden gezien.

De dienstbetrekking van een kandidaat die afgewezen wordt voor tenure na afloop van of tijdens de track, wordt in principe beëindigd. Zij die al in vaste dienst zijn vallen in beginsel terug op hun oude functie. Via gedegen facultair exitbeleid moet echter voor afvallers goed worden gezorgd. Dat betekent dat ondersteuning geboden wordt om een andere baan te vinden. Daarbij is het van groot belang dat er tijdig (lieft ruim voor de leeftijd van veertig jaar) op een eerlijke en open wijze wordt gecommuniceerd over de haalbaarheid van mogelijke vervolgstappen in de loopbaan. Doorstroommogelijkheden naar wetenschappelijke functies voor deze groep buiten de universiteit zijn na deze leeftijd namelijk beperkt. In jaargesprekken en reviews wordt aandacht besteed aan de ontwikkeling van het functioneren, zodat alle partijen weten hoe de vorderingen verlopen. Als een vaste aanstelling uitblijft, mag dat geen verrassing zijn.

Het einde van een tijdelijke aanstelling gaat niet direct in. De aanstelling is nog voor een jaar gegarandeerd (het zesde jaar). Dit geeft de medewerker de mogelijkheid met begeleiding van hun hoogleraar (en zijn/haar netwerken) in die periode een nieuwe aanstelling elders te vinden. Daarnaast worden outplacementbureaus / loopbaanadviesbureaus ingezet om er voor te zorgen dat deze personeelsleden, als het mis gaat, niet in de WW belanden. In de praktijk elders blijkt dat de talenten die niet voldoen aan de criteria allen hun eigen weg vinden. Uiteraard staat de UT borg voor de promovendi van de vertrekkende tenure tracker. Deze promovendi worden goed begeleid naar het einde van hun traject. De betreffende faculteit maakt daar sluitende afspraken over zoals dat ook gebeurt met promovendi die betrokken raken bij reorganisaties van leerstoelen etc.

Ten slotte wordt nog het volgende opgemerkt. Bij het beëindigen van dienstverbanden voor bepaalde tijd is de werkgever (ex artikel 2.2 lid 5 CAO-NU) altijd verplicht tot herplaatsingsinspanningen en verbetering van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt.

### **3. De succesfactoren**

Bij het invoeren van tenure track spelen de volgende succesfactoren een belangrijke rol:

- Heldere procedure rond werving en selectie;
- Duidelijke beoordelingscriteria;
- Betrokkenheid van leidinggevenden en deskundigen;
- Goede faciliteiten binnen en buiten het werk voor de tenure trackers.

Hieronder wordt nader ingegaan op deze aspecten.

#### *Werving & Selectie*

Hier wordt een onderscheid gemaakt tussen het aantrekken van schaars talent van buiten, de 'echte tenure track', en de zogenoemde 'pseudo tenure track', waarbij reeds aanwezig talent binnen de organisatie kan doorstromen.

---

Werving binnen of buiten de eigen organisatie (ook in het buitenland) is afhankelijk van het vakgebied en/of specialisme waarvoor door de faculteit geworven en geselecteerd wordt.

De wijze van werven moet afhankelijk worden gemaakt van het terrein waarop wordt gezocht. Is dat smal dan wordt gezocht naar kandidaten via netwerken van hoogleraren. Kortom is de markt transparant en klein dan wordt gekozen voor informele procedures. Betreft het een brede, grote en onbekende(re) markt dan dienen de formele wervingsprocedures zich aan via advertenties, banenmarkten etc. Er is voorshands geen beperking in het aantal aan te stellen tenure trackers per faculteit (geen quotering).

In de selectieprocedure is een belangrijke rol weggelegd voor de Benoeming Advies Commissie (BAC). Een belangrijke rol omdat we hier te maken hebben met personen die geacht worden op termijn professorabel te zijn. De voorzitter van de BAC is dan ook de decaan van de faculteit. Daarnaast hebben in de BAC zitting een wetenschappelijke directeur, voorzitters van de vakgroepen/leerstoelgroepen en een opleidingsdirecteur. In de BAC heeft tenminste één vrouw zitting. Daarnaast minimaal één 'peer' van buiten de faculteit of universiteit en de P&O-adviseur van de betreffende faculteit.

Naast het voeren van een uitgebreid gesprek met de BAC kan de faculteit besluiten de kandidaat een proefcollega te laten geven en/of een wetenschappelijke presentatie.

#### *Beoordelingscriteria*

In Bijlage 1 bij deze notitie worden criteria genoemd voor toepassing bij de aanname van tenure trackers. Zoals al gemeld gelden voor de tenure trackers verhoogde eisen omdat zij sneller doorstromen naar hogere functies. Bij de benoemingen in de U(H)D-functie en bij de benoeming als hoogleraar is de UFO-systematiek (resultaatsgebieden, indelingscriteria, competenties) onverminderd van toepassing.

De BAC, die verantwoordelijk is voor de selectie van de kandidaat, zorgt eveneens voor de tussentijdse beoordelingen na 2 en 5 jaar. Bij de beoordeling na 2 jaar dient duidelijk te worden aangegeven of het voorgenomen traject nog steeds haalbaar is. De beoordeling na 5 jaar geschiedt aan de hand van vastgelegde beoordelingscriteria. Deze zijn opgenomen in Bijlage 2 (UFO-profiel UHD en een nadere uitwerking) maar kunnen op onderdelen per faculteit/discipline verschillen, maar niet individueel.

De uiteindelijke voordracht tot UHD en hoogleraar verzorgt de decaan. Deze stuurt de voordracht naar het CvB. Het CvB legt de voordracht voor advies voor aan het College van Promoties.

Ten slotte. Naast onderzoeks-, onderwijsprestaties en het vermogen tot leidinggeven moet de nadruk ook liggen op het vermogen om fondsen te genereren. Dat laatste wordt mede ingegeven omdat er meer en meer de noodzaak is om 2<sup>o</sup> en 3<sup>o</sup> geldstromen binnen te halen<sup>2</sup>.

Zo ontstaat er grotere druk bij UHD's en hoogleraren. Het is van belang dat duidelijk is dat de tenure tracker op termijn bestand is tegen die druk.

#### *Betrokkenheid*

Om een tenure tracker te laten slagen is een goede begeleiding van groot belang. Bij de start van het traject wordt helder gemaakt wat de criteria zijn waaraan moet worden voldaan (zie bijlagen). Bij de jaarlijkse beoordelingen worden de criteria nagelopen. Faculteiten kunnen besluiten een persoonlijk ontwikkelplan (POP) op te stellen waar aandacht is voor de ontwikkeling van de benodigde competenties. Daarbij kan worden afgesproken of en wanneer gebruik van een coach en/of mentor is aangewezen.

#### *Faciliteiten*

Naast de reguliere faciliteiten zijn extra faciliteiten benodigd zoals het aantrekken van promovendi en apparatuur. Maar mogelijk ook labfaciliteiten en een aantrekkelijke woonomgeving etc. Hierbij moet worden opgemerkt dat voor tenure track, gericht op het binnenhalen van jonge talenten uit het buitenland, nog meer inhoudelijke en sociale ondersteuning, begeleiding en facilitering vereist is. In alle gevallen vraagt dit instrument gedegen maatwerk door leidinggevendenden van de faculteiten in termen van inhoudelijke- en sociale ondersteuning, extra begeleiding en facilitering.

---

<sup>2</sup> In voorkomende gevallen waarin tijdelijk personeel niet bevoegd is subsidieaanvragen te ondertekenen zal dit namens deze geschieden door een wel bevoegd verklaard persoon.



---

Daarnaast dient in een POP of vergelijkbare afspraak uitgebreid aandacht te worden besteed aan de ontwikkelingsmogelijkheden binnen de functie.

Het is daarbij de bedoeling dat de UD, met een gezonde mate van onafhankelijkheid, een eigen onderzoekslijn opbouwt, uiteraard binnen de kaders van het facultaire onderzoeksbeleid. Daarbij valt te denken aan verdere ontwikkeling op het vakgebied (samenwerking met collega's buiten de eigen kring, conferenties, seminars, sabbatical, etc.), op onderwijsgebied (uitbreiding van de portfolio, bijdrage aan vernieuwing, cursussen, deelname aan commissies, etc.) en/of op het gebied van de persoonlijke ontwikkeling (time-management, communicatie en presentatie, persoonlijke effectiviteit, scholing/coaching, etc.).

Deze zaken, die bijdragen aan een goede inbedding en ontwikkeling, moeten schriftelijk worden vastgelegd in het kader van een loopbaanplan met commitments over en weer, wat tenure track in feite ook is.

#### **4. De financiën**

Bij de introductie van het instrument tenure track wordt door decanen gestuurd op kwaliteit. Dat betekent niet dat alle vacatures die vrijkomen kunnen worden bezet met tenure track kandidaten. Dat kan op termijn leiden tot overbezetting met UHD's en HL's én structureel hogere salarislasten. Loopbanen van medewerkers mogen dus niet botsen met de financiële (on)mogelijkheden van een leerstoel of faculteit. Bij tenure track mag er overigens van worden uitgegaan dat de tracker zelf zeer wel in staat zal zijn een deel van de eigen salariskosten te verdienen.

Verwacht wordt dat door de vergrijzing de komende jaren vacatures ontstaan die een faculteit eerder wil invullen. Dit leidt tot zgn. dakpanconstructies met UHD's en hoogleraren die binnen een termijn van ca. vijf jaar met pensioen gaan (hoogleraren naar schatting ca. 30). Dit betekent tijdelijk extra salarislasten, die echter naar verwachting uit vacatureruimte gefinancierd kan worden.

De decaan blijft verantwoordelijk voor de bewaking van de financiële ruimte.

Voor vrouwen worden speciaal drie tenure track posities opengesteld die volledig door het CvB worden gefinancierd en wel bij de faculteiten TNW, EWI en CTW elk één positie. Uiteraard staat het een faculteit vrij meerdere tenure track posities met vrouwen te bezetten. Deze worden echter niet centraal gefinancierd met uitzondering van de genoemde drie.

#### **5. Evaluatie**

Het systeem tenure track, als bedoeld in artikel 6.5a van de CAO-NU, zal drie jaar na de formele introductie uitvoerig worden geëvalueerd na gemaakte afspraken op instellingsniveau in het OPUT.

mvd/juni2008/pao/7.0

### **Profiel van kandidaat tenure tracker, te starten als UD:**

---

#### **Onderzoek**

- Kandidaat is gepromoveerd en heeft internationale ervaring als postdoc.
- Kandidaat heeft aantoonbaar zelfstandig onderzoek verricht, en aantoonbaar zelfstandig zorg gedragen voor afbakening en structurering van eigen onderzoek, blijkend uit peer-reviewed publicaties.
- Kandidaat heeft zicht op het onderzoeksgebied waarin hij/zij vernieuwing wil aanbrengen (kennis, ambitie, self-propelling).
- Kandidaat heeft gebleken werkkracht in de 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> geldstroom.
- Aantoonbaar inhoudelijke bijdrage aan inhoudelijke werkgroepen commissies of projectteams.
- Aantoonbare ervaring met het inhoudelijk begeleiden van wetenschappelijk personeel.

#### **Onderwijs**

- Kandidaat heeft aantoonbare ervaring in het verzorgen, ontwikkelen en onderhouden van reguliere onderwijsonderdelen van een onderwijsprogramma.
- Aantoonbaar inhoudelijke bijdrage aan inhoudelijke werkgroepen commissies of projectteams.

#### **Ambitie/Drive**

- Kiest vanuit aantoonbare ambitie voor een wetenschappelijke carrière.
- Accepteert prestatiegericht loopbaanbeleid.
- Bereid tot aanvullende training en opleiding in de sfeer van voortgezette professionalisering en zich hierin te laten coachen.

-0-0-0-