

## CvB stukken voor agenda Universiteitsraad

Overlegvergadering d.d. : 11 mei 2011  
 Commissievergadering : SI  
 Agendapunt : UTWIST<sup>3</sup>  
 Bijgevoegde stukken : - Voorstel UTWIST3

Betrokken concerndirectie: HR

paraaf: 

Secretaris: Mr. H.J. van Keulen

paraaf: 

Portefeuillehouder: Dr. A.H. Flierman

paraaf: 

### **1. Status agendapunt:**

Ter advisering, volgens WHW 9.34.3.j, is de nota een uitwerking van het personeelsbeleid. Volgens het reglement van de Uraad artikel 12.3.g heeft de Uraad adviesrecht over regelingen ten aanzien van emancipatie en discriminatie.

### **2. Eerder behandeld in:**

Naam gremium: Ambassadeursnetwerk  
 Datum behandeling: 16 december 2010  
 Naam agendapunt: UTWIST<sup>3</sup>

**Conclusie:** Advice to start the third round of UTWIST<sup>3</sup> for all six faculties.

Naam gremium: CvB  
 Datum behandeling: 14 maart 2011  
 Naam agendapunt: UTWIST<sup>3</sup>

**Conclusie:** The executive board decides to start a third UTWIST<sup>3</sup> round for four tenures.

Naam gremium: Decanenoverleg  
 Datum behandeling: 24 maart 2011  
 Naam agendapunt: UTWIST<sup>3</sup>

**Conclusie:** Agreement with the decision of the board

### **3. Summary:**

Based on the positive experience with the first and second UTWIST<sup>3</sup> rounds (tenure tracks for female faculty) en considering the fact that it is still necessary to stimulate the number of women at the top, the ambassadors network advices to start in spring 2012 a third UTWIST<sup>3</sup> round.

They also recommend the following adjustments:

- Include all six faculties in this program
- Provide a starting package of € 20.000
- Budget the starting salary on a assistant professor 1 level
- Finance the first three years completely out of the central budget, followed by two years of financing half of it and from the sixth year on hold the department responsible for the salary costs.

The executive board decides to start a third UTWIST<sup>3</sup> round for four tenures, with the starting package, facilitating €80.000 a year for each tenure tracker for the first three years. During the fourth and the fifth year the board will facilitate € 40.000,-

---

**4. Voorgenomen) besluit CvB:**

*Considering the necessity to have more women to the top and the positive experiences with the first and second UTWIST<sup>3</sup> rounds, and having heard the advice of the ambassadors network, the executive board decides to start a new UTWIST<sup>3</sup> round for four tenure tracks for female faculty in 2012.*

---

**GRIFFIE URaad: (door griffie UR in te vullen)**

**Eerder in URaad aan de orde geweest?**

- Nee.
- Ja, op

Conclusie toen:

**Nadere toelichting:** (Voor als presidium/griffier vindt dat één van bovengenoemde punten nadere toelichting behoeft)

.....  
.....

## Voorstel UTWIST<sup>3</sup> derde ronde

### Inleiding

In 2007 en 2009 heeft het CvB op advies van het ambassadeursnetwerk aan de drie technische faculteiten (EWI, TNW en CTW) middelen toegekend om extern vrouwelijk talent te werven en deze een tenure track positie aan te bieden (UTWIST<sup>3</sup>) (zie bijlage 2).

Gezien de gunstige resultaten van de eerste en tweede rondes heeft het ambassadeursnetwerk het CvB geadviseerd om een derde UTWIST<sup>3</sup> ronde in 2012 te starten. Het CvB heeft in haar vergadering van 14 maart jongstleden dit advies in grote lijnen overgenomen. Het doel van deze notitie is input te geven voor de discussie over de uitvoering van de derde ronde.

### 1. Belang van UTWIST<sup>3</sup>

#### Resultaten eerste en tweede ronde

UTWIST<sup>3</sup> heeft een gunstige impact op het aantal vrouwen dat binnen 5 á 6 jaar in de subtop van onze universiteit terechtkomt (zie tabel bijlage 1). Van de 9 extern geworven vrouwelijke tenure trackers zijn er 7 via UTWIST<sup>3</sup> binnengekomen. Begin 2011 is van het totale aantal extern geworven tenure trackers van de technische faculteiten 33% vrouw. De kwaliteit van de UTWIST<sup>3</sup> kandidates is hoog. De eerste CTW kandidate is na ruim een jaar vertrokken naar Harvard. In de tweede wervingsronde is voor deze vacature opnieuw geworven. Bij TNW was het aanbod van goede kandidates zo hoog dat er 6 van de 27 zijn uitgenodigd op gesprek voor de aanwezige 2 vacatures. De kandidates kwamen van over de hele wereld.

#### Belang van een derde ronde

Ook na 2014 is de UT gebaat bij het bevorderen van de in- en doorstroom van vrouwen naar de top. De huidige streefcijfers laten zien dat de UT in 2014 13% vrouwelijke hoogleraren heeft en 22% vrouwelijke UHDs. Uit onderzoek blijkt dat wil een minderheid invloed hebben op de bedrijfsvoering, zij getalsmatig voor ten minste één derde (33%) aanwezig dient te zijn. Dit is dan nog niet bereikt. Daarnaast blijkt uit de resultaten van de eerste twee rondes dat het binnenhalen van vrouwelijk talent via een tenure track een succesvolle maatregel is. De Rijksuniversiteit Groningen heeft een soortgelijk programma, gestart in 2002. (Rosalind Franklin Fellowship) Kandidates zijn binnen 2 tot 6 jaar doorgestroomd.

### 2. Voorstel voor uitvoering van de derde ronde.

Op basis van de ervaringen in de eerste twee rondes is het voorstel om de volgende aanpassingen op te nemen in de derde ronde:

- Werving voor vier plaatsen
- Beschikbaar stellen van een startpakket van € 20.000 per tenure tracker
- Start salaris op UD1 te begroten: € 80.000 per tenure tracker per jaar, i.p.v. het huidige € 63.000,-
- De eerste drie jaar volledig uit centrale middelen te bekostigen, dan twee jaar voor de helft en het zesde jaar komt voor rekening van de vakgroepen.

### 3. Toelichting op dit advies

#### *Uitbreiden UTWIST<sup>3</sup>.*

Voor de technische faculteiten en ITC betekent UTWIST<sup>3</sup> een belangrijke aanvulling op de kleine aantallen vrouwen die intern het potentieel hebben om door te stromen.

De gamma faculteiten hebben een groter potentieel aan vrouwelijk talent. In beide faculteiten heeft een groot deel van het vrouwelijke talent echter een tijdelijk contract. Door de vacaturestop en de reorganisatie zal een deel hiervan verloren gaan. Een extra tenure track geeft hiervoor compensatie.

#### *Nieuwe uitgangspunten voor financiering*

##### Startpakket

UTWIST<sup>3</sup> is opgezet vanuit het idee dat er geworven wordt om vrouwelijk talent binnen te halen en niet om een kandidaat voor een vacature te werven. Uit de reacties worden de beste kandidates voor de UT geselecteerd. Zij zullen in staat moeten zijn om hun eigen onderzoeksthema's te ontwikkelen gedurende de tenure track. Zij worden gekoppeld aan de vakgroep binnen de UT die hen daarin het best kan begeleiden. Omdat deze vakgroep mogelijk niet over de middelen of materialen beschikt die deze kandidates nodig hebben, krijgen zij in het eerste jaar van hun aanstelling een startpakket van € 20.000. Hiermee kunnen zij noodzakelijke apparatuur, databases aanschaffen of ondersteuning inhuren.

##### UD1 schaal

In de eerste twee UTWIST<sup>3</sup> rondes bleek dat de ervaring en kwaliteit van de kandidates zo hoog was dat zij al voldeden aan de UD1 criteria en daarom ook daarop zijn ingeschaald. Dit leverde in de vakgroepen problemen op omdat in de begroting van een UD2 salaris was uitgegaan. Het is namelijk van te voren niet bekend aan welke vakgroep het talent wordt toegewezen. Dit geeft de noodzaak van hogere inschaling aan. Vakgroepen kunnen ten hoogste tot schaal 12.5 declareren. Dit is maximaal € 80.000,- per jaar.

##### Geleidelijke afbouw

Omdat verwacht mag worden dat de kandidates in staat zullen zijn om eigen onderzoeksprojecten binnen te halen en ook de vakgroep dan de tijd heeft gekregen om hierop te anticiperen, zal de centrale financiering na drie jaar geleidelijk afgebouwd worden.

#### **4. Begroting voor de derde ronde UTWIST<sup>3</sup>**

Voorstel per tenure tracker:

Eerste jaar: startpakket en tegemoetkoming in salariskosten: € 100.000

Tweede en derde jaar: € 80.000

Vierde en vijfde jaar: € 40.000

Zesde jaar en verder: volledig betaald door de vakgroep.

## Bijlage 1

### Extern geworven tenure trackers bij de technische faculteiten.

	Man	Vrouw
<b>EWI</b>	6	4 waarvan 2 UTWIST <sup>3</sup>
<b>TNW</b>	9	3 waarvan 2 UTWIST <sup>3</sup> en de derde via de UTWIST <sup>3</sup> werving.
<b>CTW</b>	3	2 UTWIST <sup>3</sup> , 1 UHD en 1 UD
<b>Totaal</b>	18	9 waarvan 7 via UTWIST <sup>3</sup>

## Uitwerking van UTWIST<sup>3</sup>

**UTWIST<sup>3</sup>: University of Twente Women in engineering, Science and Technology Tenure Track.**

### **Hoe ziet een Tenure Traject eruit?**

De betrokken faculteiten van de UT werven (jonge) medewerksters op de interne en externe markt in binnen – en buitenland voor een tijdelijke functie met als perspectief een aanstelling voor onbepaalde tijd na een aantal (meestal) zes jaren. De functie waarvoor geworven wordt, is de UD1 functie met uitzicht op een UHD functie en op de langere termijn eventueel hoogleraarfunctie.

#### *Het traject:*

Het is een tijdelijke aanstelling van 6 jaar als UD.

- Na twee jaar is er een tussentijdse beoordeling, go or no go moment, bevordering naar UD1
- Na 2 jaar is er wederom een tussentijdse beoordeling, go or no go moment.
- Na wederom een jaar (totaal 5 jaar) is er de eindbeoordeling, wel of geen UHD benoeming na nog eens een jaar.

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 op ieder van de verschillende beoordelingsmomenten. Er wordt een persoonlijk ontwikkelplan opgesteld waar ook aandacht is voor de ontwikkeling van de competenties die nodig zijn om te slagen.

Naast het traject worden faciliteiten aan de medewerksters geboden om te werken aan de loopbaan.

### **Voor wie is UTWIST<sup>3</sup> ?**

Het gaat om excellerende wetenschapsters (in aanleg), niet op het invullen van U(H)D-functies in het algemeen. Het loopbaanpad zal derhalve geen standaard traject zijn voor nieuwe, startende wetenschappers, maar voor een selecte groep die een groeipad over twee functies in relatief korte tijd kan en wil overbruggen.

### **Wat gebeurt er met de afvallers?**

De beslissing over de tenure wordt ongeveer een jaar voor het beëindigen van de tenure genomen. Men heeft dan nog het hele zesde jaar om elders een baan te vinden. De afvallers krijgen de mogelijkheid om een loopbaanoriëntatie training te volgen.

### **Werving**

Het doel is nadrukkelijk het benoemen van het sterkste talent op de tenure track, en niet het versterken van een bepaald vakgebied. We kiezen er dus voor heel breed te werven.

De werving geschiedt door HRcentraal. Op basis van het aanbod van talent wordt gekeken bij welke faculteit en leerstoel zij het beste ondergebracht kunnen worden.

Ten behoeve van de werving wordt een specifiek communicatieplan gevolgd. Er wordt een speciale advertentie opgesteld en internationaal bekendgemaakt. De faculteiten worden betrokken bij het opstellen van de advertentie.

### **Selectie en beoordeling**

De tenure track commissie van elke faculteit, aangevuld met een lid van het ambassadeursnetwerk, selecteert de kandidates voor een gesprek en presentatie. Daarna bepaalt de commissie bij welke vakgroep de kandidate het beste past.

De tenure track commissie doet ook de beoordeling. De beoordeling vindt niet plaats door de leerstoelhouder. Hier zit een spanning, een leerstoelhouder heeft er baat bij om iemand vast te houden voor zes jaar. Een goede strenge beoordeling door een externe commissie is noodzakelijk, de leerstoelhouder adviseert wel aan deze commissie.

### **De kosten**

Centrale financiering van de salariskosten in de eerste drie jaar en daarna een geleidelijke afbouw, zodat vanaf het zesde jaar de faculteit zelf de kosten draagt. Bij de start van de aanstelling krijgt de tenure tracker een budget van € 20.000 voor de aanschaf van noodzakelijke apparatuur of materialen.