

HRM, Arbo & Milieu

TENURE TRACK BIJ DE VRIJE UNIVERSITEIT

VU breed kader 2025

STATUS	Vastgesteld
VERSIE	Definitieve versie
AUTEURS	Dienst HRM / Annemarie Kneppers
OPDRACHTGEVER	Directeur HRM
DATUM	November 2025
VERSPREIDING	Lokaal Overleg / VU website

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting.....	4
1. Inleiding.....	6
2. Nieuwe spelregels Tenure Track en tijdelijke contracten cao NU.....	7
2.1. Cao	7
2.2. Tenure Track versus Career track	7
3. Bredere universitaire context Tenure Track	8
3.1. Diversiteit	8
3.2. Financiering	8
3.3. Erkennen en Waarderen.....	9
4. Loopbaanbeleid VU vormt kader voor Tenure Track beleid	9
4.1. Doelgroep Tenure Track	10
5. Inrichting van het Tenure Track beleid: generiek raamwerk	11
5.1. Basisuitgangspunten t.a.v. in- en doorstroomcriteria.....	11
5.2. Instroomcriteria voor Tenure Track	11
5.3. Lengte van de Tenure Track	13
5.4. Tussentijdse beoordeling, bevordering naar hogere functie en een vast dienstverband	13
5.5. Facultaire Tenure Track commissie en beoordeling	13
5.6. Inbedding van het Tenure Track beleid in de faculteit	14
5.7. Uitstroom uit de Tenure Track.....	15

Samenvatting

In deze notitie wordt een kader aangereikt dat richting geeft aan het opstellen van facultair tenure track beleid. De uitgangspunten van het in 2016 vastgestelde VU brede kader zijn ongewijzigd. De reden voor de herziening van deze notitie is gelegen in de wijziging van de cao NU (1 april 2023 - 30 juni 2024) waarmee tenure track afspraken, die uitgaan van een bevordering binnen één functieprofiel en beschreven in de notitie 2016, niet meer mogelijk zijn. Met de inperking van de duur van een tijdelijk contract binnen de cao is daarnaast de context voor tenure track beleid sterk gewijzigd. Hierdoor is een tenure track een minder voor de hand liggende optie om medewerkers aan de VU te binden; een career track vormt een mogelijk alternatief.

De uitgangspunten van het VU brede kader voor tenure track beleid zijn:

- Onder tenure track wordt verstaan het formeel vastgelegde traject waarbij het uiteindelijke doel een dienstverband voor onbepaalde tijd en een bevordering naar een hoger wetenschappelijk functieprofiel is. Voor de UD-functie betreft het traject dat leidt naar een bevordering naar de UHD-functie; voor de UHD-functie de bevordering naar de hoogleraarspositie.
- De ingangs- en bevorderingseisen en met name de kwantitatieve afspraken daarover, zijn gebaseerd op een dienstverband tussen de 0,8 fte en 1,0 fte. Bij afwijking daarvan worden de lengte en/of de eisen navenant aangepast.
- In het kader is ervoor gekozen de eisen vrij algemeen te beschrijven gelet op het feit dat de kwaliteitseisen die gesteld worden aan de prestaties per wetenschapsdomein/discipline verschilt. Faculteiten dienen de eisen/resultaatgebieden te operationaliseren en meetbaar te maken en te normeren op basis van benchmark. Faculteiten sluiten bij het formuleren van de eisen aan bij de eisen gesteld in het facultaire loopbaan en bevorderingsbeleid waarvoor de notitie Academische loopbaanpaden (2023) als kader geldt.¹
- De faculteit werkt de ingangseisen van de tenure track kandidaat uit op het gebied van de kerndomeinen die zijn beschreven in de academische loopbaanpaden:
 - Onderzoek (gepromoveerd, publicatie eisen, uitvoer van zelfstandig onderzoek e.d.)
 - Onderwijs (voldoet al op onderdelen aan de gestelde eisen zoals opgenomen bij fase II in het Raamwerk Onderwijs)
 - Impact
 - Academisch leiderschap en management
- Met de deelnemer wordt een tenure track contract van zes jaar² gesloten, waarin de in de loop van de track te behalen resultaten en afspraken staan opgenomen op de onderdelen:
 - Onderzoek (o.a. publicatie-eisen, bestede tijd aan onderzoek en wervend vermogen)
 - Onderwijs (Raamwerk Onderwijs fase II niveau, bestede tijd aan onderwijs, onderwijsbeoordelingen, BKO, Engelse en Nederlandse taalvaardigheid e.d.)
 - Academisch leiderschap en management
 - Impact (bijvoorbeeld publicaties in vakbladen)
 - Afspraken over begeleiding, ontwikkeling en opleidingen
 - Afspraken over evaluatie momenten binnen de track; naast het reguliere jaargesprek
- Bij de beslissing of een tenure track wordt aangeboden, wordt het faculteitsbestuur aan de hand van de gemaakte afspraken, geadviseerd door een Tenure Track commissie. Deze onafhankelijke divers samengestelde commissie adviseert het faculteitsbestuur over het aangaan, de voortgang na twee jaar en het al dan niet bevorderen en aangaan van een vast dienstverband uiterlijk na vijf jaar. Het faculteitsbestuur beslist uiteindelijk.
- Bij het opstellen van het facultaire tenure track beleid komen naast bovenstaande onderwerpen de volgende onderwerpen aan bod:
 - hoe het tenure track beleid binnen de wervingsstrategie van de faculteit wordt ingezet en voor welke posities
 - hoe wordt omgegaan met de zittende wetenschappelijke staf

¹ Nog niet binnen alle faculteiten zijn medio 2024 de facultaire loopbaanpaden herzien.

² Feitelijke duur is vijf jaar maar uitloop naar zes jaar is mogelijk bij b.v. langdurige ziekte of zwangerschap. Indien de track leidt tot uitstroom wordt het zesde jaar gebruikt voor mobiliteitsmaatregelen.

- het perspectief en loopbaanbeleid voor de categorie WP zonder track indien niet alle nieuw te werven WP-functies via een tenure track worden ingevuld.
 - het begeleidingstraject voor tenure trackers die uit de tenure track stromen bij het niet behalen van de afgesproken prestaties
- De uitgangspunten en het VU brede kader voor tenure track kunnen tevens worden gebruikt voor de inrichting van facultaire career track beleid.
- Van belang te vermelden dat door regels in de cao NU t.a.v. tijdelijke contracten doorstroom van promovendi in een eenmalig langdurig contract, en daarmee in een tenure track, niet aansluitend aan de promotie mogelijk is. Mocht een promovendus uitzonderlijk goed zijn en de faculteit toch belangrijke overwegingen hebben dit talent te behouden, dan kan dit via een career track met bij aanvang een vast dienstverband.

1. Inleiding

Tenure tracks bieden zowel de faculteit als wetenschappers de kans om bij aanvang van een dienstverband langjarige loopbaanafspraken te formuleren die betekenisvol zijn; zowel als het gaat om de omvang en de duur van de overeenkomst als ook het toekomstige loopbaanperspectief. Op grond van artikel 6.6 van de cao 2024-2025 kunnen tenure tracks (TT) worden afgesloten.

De in 2016 vastgestelde notitie Tenure Track bij de Vrije Universiteit is geschreven in een periode dat de VU zocht naar wegen om met name beginnend academici een helder loopbaanperspectief te bieden en het aantal tijdelijke contracten voor beginnend wetenschappers terug te dringen. Sinds 2016 is er veel veranderd, zo zijn tijdelijke contracten als gevolg van wetgeving en afspraken met de sociale partners steeds minder gemeengoed waardoor wetenschappers eerder dan voorheen een vast dienstverband krijgen. Daarnaast is het sinds de cao NU 2023-2024 m.i.v. 1 januari 2024 niet meer mogelijk om TT's af te spreken die leiden tot een vast dienstverband binnen eenzelfde WP-functieprofiel als waarin de TT startte; alleen TT's die leiden tot een hoger functieprofiel zijn nog mogelijk. Met deze laatste wijziging is de mogelijkheid van een tenure track van UD2 naar UD1 zoals die is beschreven in het kader 2026 komen te vervallen. Deze beide ontwikkelingen, die uitgebreider worden beschreven in paragraaf 2, vormen de directe aanleiding voor de herziening van het kader.

Het nieuwe tenure track kader is in haar opzet op hoofdlijnen ongewijzigd ten opzichte van het VU brede kader 2016. Wel is de terminologie op sommige onderdelen aangepast in lijn met Erkennen en waarderen. Faculteiten kunnen als alternatief voor TT, afhankelijk van hun (financiële) mogelijkheden en hun positie op de arbeidsmarkt, besluiten het facultaire Tenure Track beleid, waarbij sprake is van 'langdurig tijdelijk', om te zetten naar facultaire Career Track beleid (CT) waarmee de onzekerheid over het wel/niet krijgen van een vast dienstverband binnen de huidige cao³ na uiterlijk 18 maanden wordt weggenomen. In paragraaf 2.2 wordt dit toegelicht.

Uitgangspunt van het VU brede kader is dat faculteiten zich committeren aan het opstellen, dan wel herzien van het reeds bestaande facultaire tenure track beleid waarvoor de uitgangspunten worden gevormd door het VU brede kader zoals dit is opgenomen in deze notitie.

Tenure track is geen nieuw loopbaaninstrument en is binnen de VU, maar ook elders, geëvalueerd waarbij het meest recent binnen de VU bij de Bèta-faculteit in 2022⁴. De uit deze evaluaties opgedane kennis is in de vorm van aanbevelingen in deze notitie opgenomen.⁵

³ Cao NU 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025.

⁴ Advies Werkgroep Tenure Track Evaluatie Bèta-faculteit mei 2022.

⁵ Zie voor aanbevelingen paragraaf 5.2 en 5.5.

2. Nieuwe spelregels Tenure Track en tijdelijke contracten cao NU

In deze paragraaf wordt ingegaan op de veranderingen die in de cao NU (2022-2023) zijn geïntroduceerd met betrekking tot tijdelijke dienstverbanden en tenure tracks en ingegaan op een career track als alternatief voor tenure track.

2.1. Cao

Onder tenure track wordt verstaan het formeel vastgelegde traject, waarbij het uiteindelijke doel een dienstverband voor onbepaalde tijd en een bevordering is.

De cao biedt de mogelijkheid om voor de track een éénmalig contract af te sluiten. Deze mogelijkheid wordt gebruikt voor het afsluiten van een tenure track bijvoorbeeld voor de duur van vijf á zes jaar.⁶ De track wordt voor een eenmalige periode afgesloten.

Een eenmalig tijdelijk contract kan alleen gegeven worden aan medewerkers, die voorafgaand aan de tenure track, geen dienstverband of langer dan een half jaar geen dienstverband bij de VU heeft gehad. Dit betekent o.a. dat een promovendus niet aansluitend door kan stromen in een tenure track.

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.

Met ingang van 1 januari 2024 kunnen nieuwe tenure tracks alleen worden aangegaan met nieuwe medewerkers voor de trajecten waarin de bevordering plaatsvindt naar een hoger WP-functieprofiel, met als voorbeelden de track UD2 naar UHD 2 en van UHD 1 naar HL 2.

De wijzigingen in de cao, waarmee de mogelijkheid van een tenure UD2 naar UD1 is komen te vervallen, vraagt van faculteiten een scherpere selectie en/of selectie-eisen als het gaat om de vraag voor welke categorie wetenschappers zij in het kader van hun personeelsbeleid tenure tracks willen aanbieden rekening houdend met de uitstroom en doorstroom van zittende wetenschappers en de strategische keuzes en afwegingen die een faculteit maakt als het gaat om onderzoek, onderwijs en impact.

2.2. Tenure Track versus Career track

Voor het binnenhalen en behouden van getalenteerde en veelbelovende (internationale) wetenschappers, die in een aantal gevallen voor een functie naar Nederland moeten verhuizen, is een tenure track door het langjarig toekomstperspectief in combinatie met aansprekende carrièremogelijkheden een aantrekkelijke optie gelet op de onzekerheid van een relatief kortdurend eerste WP-contract. In het algemeen geldt echter een career track, gelet op de regels rond tijdelijke contracten en de nadelen die verbonden zijn aan een langjarige tenure track zoals stress en onzekerheid, als betere optie voor de start van een academische loopbaan met als opbouw:

- een tijdelijk contract van uiterlijk 18 maanden waarna de keuze wordt gemaakt wel of geen vast contract aan te bieden en
- aansluitend een career track waarin loopbaan afspraken worden gemaakt over het behalen van een hoger functieniveau.

Afspraken met een wetenschapper in een vast dienstverband over een intern carrière -pad, vallen niet onder de definitie van TT. Met deze medewerkers kan ook een zogenoemde career track (CT) worden afgesproken. Een dergelijke career track (CT) kan ook ingezet worden om een vervolg te geven aan een wetenschappelijke carrière die is ingezet met een tenure track.

Career track beleid kan binnen een faculteit worden vormgegeven in lijn met het tenure track beleid. Met als verschil dat hier, na de afgesproken termijn, géén sprake is van een besluit over in dienst blijven van de medewerker, maar wel een besluit over wel of niet toekennen van een bevordering. Mocht een kandidaat niet voldoen aan de gestelde criteria binnen de gestelde tijd dan eindigt het loopbaantraject en behoudt de

⁶ Het VU-kader gaat uit van een maximale periode van 6 jaar, zie paragraaf 5.3.

kandidaat zijn of haar oorspronkelijke functie. Dit in tegenstelling tot het niet behalen van de gestelde criteria in een tenure track waarna het dienstverband aan de VU eindigt.

Naast tenure tracks (TT) en bovengenoemde carrière tracks (CT) zijn er reguliere loopbaanafspraken met medewerkers waarbij er afspraken worden gemaakt m.b.t. de toekomstige ontwikkeling in de loopbaan van een medewerker; het kan hierbij gaan over zowel horizontale als verticale loopbaanontwikkeling. Dit type loopbaanafpraak is mogelijk met alle medewerkers ongeacht hun UFO-profiel. Deze loopbaanafspraken vallen buiten het TT-kader dat specifiek is in opzet en uitwerking en geldt voor verticale loopbaanstappen in de lijn UD, UHD en Hoogleraar binnen een faculteit.

3. Bredere universitaire context Tenure Track

3.1. Diversiteit

Tenure track is net als Career track een geformaliseerd proces waarin de voorwaarden voor promotie helder worden omschreven. Een dergelijk objectief en geformaliseerd proces helpt om de invloed van (impliciete) vooroordelen en stereotypen en de invloed van 'ingroup favoritisme' terug te dringen waardoor mensen met verschillende achtergronden zelfde loopkansen hebben. Het gaat om een proces dat gemonitord en gecontroleerd moet worden om te voorkomen dat het alsnog gepaard gaat met ongelijkheid. Als er sprake is van geformaliseerde processen, zoals bij promotie, blijken werknemers minder discriminatie te ervaren in de organisatie (Hirsh & Lyons, 2010). Ook is bekend dat wanneer promotie wordt gebaseerd op competenties, dat dit als eerlijker wordt beschouwd en dat als de criteria voor promotie transparant worden gecommuniceerd, werknemers hun organisatie als rechtvaardiger beschouwen en dat gaat gepaard met meer tevredenheid over hun eigen baan (García-Izquierdo, Moscoso, Ramos-Villagrasa, 2012).⁷

Binnen de VU is het diversiteitsbeleid er onder meer op gericht om meer getalenteerde vrouwen door te laten stromen in (hogere) wetenschappelijke functies. Uit het onderzoek⁸ is gebleken dat het proces van de tenure track, de gebruikte criteria en standaarden in het algemeen als duidelijk worden ervaren. Maar daarnaast blijkt ook dat zowel het proces als de prestatieafspraken van de tenure track niet als flexibel worden ervaren. Men ervaart weinig tot geen invloed te hebben op de prestatiedoelen en daarnaast worden de prestatiedoelen ook niet als toegesneden op de persoonlijke situatie ervaren. Met name vrouwelijke tenure trackers ervaren de verwachte onderzoekprestaties niet altijd als redelijk. Omdat er duidelijke verschillen zijn in de beleving van de tenure track door mannen en vrouwen raden de onderzoekers aan om aandacht te besteden aan deze verschillen. De periode dat een tenure track wordt afgesloten is voor veel vrouwen ook de periode in het leven dat zwangerschaps- en ouderschapsverlof een rol gaan spelen. Het betreft een relatief korte (maar intensieve) periode in de loopbaan. Indien er in het tenure track-beleid geen rekening wordt gehouden met deze omstandigheden, gaan er mogelijk talenten verloren die de universiteit graag zou behouden. Het verdient daarom aanbeveling dat werken in deeltijd, afwezigheid vanwege bevallingsverlof of ouderschapsverlof wordt verdisconteerd in de resultaatsverplichting in casu de verwachte doorloop in tijd (de track loopt dan langer door). Daar de VU ook diversiteit hoog in het vaandel heeft, is het goed om hier bij het opstellen van het facultaire tenure track kader rekening te houden. Het kader biedt hiervoor ruimte.

3.2. Financiering

Bij het aangaan van tenure tracks is het van belang om te kijken naar de financiële situatie van de faculteit op dat moment. Daarbij wordt er rekening gehouden met de toekomstverwachting: is er sprake van een groei- respectievelijk een krimpscenario. Het is verstandig om ook de samenstelling van de verschillende teams binnen de faculteit te bezien, gebruik makend van bestaande instrumenten als strategische personeelsplanning en de lange termijnvisie op loopbaanbegeleiding. Bij het aangaan van tenure tracks kan rekening worden gehouden met een bepaalde uitstroom. Het beginsel is immers "up or out" en er zullen al dan niet gedwongen een aantal tenure trackers in de loop van de tijd de faculteit verlaten.

⁷ Bron: Objectivering van de doorstroom- en promotieprocessen: hoe doe je dat? Een literatuurstudie. Maxime van de Gevel, Emiel Stobbe, Inti Soeterik en Hanneke Felten.

⁸ In 2014 is het Rapport Onderzoek naar het Tenure Track beleid van de Nederlandse Universiteiten verschenen⁸. De evaluatie van tenure track bij de Bèta-faculteit (2022) gaf t.a.v. dit punt eenzelfde uitkomst.

Bij het nemen van beslissingen over het verlenen van een vast dienstverband aan de tenure track kandidaten mogen budgettaire overwegingen geen rol spelen.

3.3. Erkennen en Waarderen

In 2019 presenteerde universiteiten en onderzoeksinstituten een landelijk raamwerk voor beoordeling, ontwikkeling en bevordering van wetenschappers om zo een grotere diversiteit van mogelijke carrièrepaden en profielen mogelijk te maken.⁹ Om zo een grotere diversiteit in competenties en talenten te kunnen erkennen en waarderen en beter aan te sluiten bij de kerntaken van de kennisinstellingen en de maatschappelijke uitdagingen. Dit vraagt om het diversificatie en dynamiseren van loopbaanpaden zodat excellentie in ieder van de kerndomeinen wordt bevorderd en recht wordt gedaan aan zowel de onafhankelijkheid en de individuele kwaliteiten en ambities van wetenschappers, als aan teamprestaties, waarbij het accent ligt op de kwaliteit van het werk en er minder nadruk ligt op kwantitatieve resultaten (zoals aantal publicaties).¹⁰ Binnen de VU zijn de uitgangspunten van het landelijke raamwerk vertaald in de zogenoemde Academische loopbaanpaden.

In lijn met de uitgangspunten van erkennen en waarderen vormt in een wetenschappelijk loopbaan de professionele en persoonlijke ontwikkeling van de medewerker de basis voor de beoordeling en bevordering, binnen de context van de universiteit, de faculteit en/of de afdeling. Van alle wetenschappers wordt onderzoek- én onderwijs verwacht. De wetenschapper geeft echter aan – in afspraak met de leidinggevendenden binnen het strategische plan van de eenheid – op welk domein (onderzoek- onderwijs- impact) de nadruk in het jaargesprek, bij de waardering en in de loopbaanontwikkeling zal liggen. Tenure track afspraken zijn langjarige loopbaan afspraken die een ijkpunt vormen voor de ontwikkeling en te behalen doelen van individuele wetenschappers op middellange termijn. Ook hier kan de wetenschapper binnen de context van de universiteit/faculteit en/of afdeling een eigen keuze maken op welke domein de nadruk ligt. Dit geeft zowel de organisatie als ook de individuele wetenschapper houvast maar gelijktijdig kunnen deze afspraken mogelijk in de tijd uit de pas gaan lopen met het feitelijke werk van de wetenschapper, zijn of haar ontwikkeling dan wel persoonlijke situatie. Om in te kunnen spelen op voorgenoemde situaties en tevens aan te kunnen sluiten bij ontwikkelingen in het betreffende wetenschapsgebied, en of ontwikkelingen binnen de faculteit of de afdeling zelf, is het van belang tenure tracks niet te zien als een set van statische afspraken maar als afspraken die in de tijd aangepast kunnen worden; zonder dat het houvast en zekerheid die een track biedt (eenzijdig) kan worden losgelaten. Wijzigingen van het TT-contract komen daarom altijd in dialoog tot stand en worden standaard voorgelegd aan de Tenure track commissie (zie paragraaf 5.5).

4. Loopbaanbeleid VU vormt kader voor Tenure Track beleid

Voor de VU is het bredere loopbaanperspectief voor wetenschappers in lijn met Erkennen en Waarderen beschreven in de notitie Academische loopbaanpaden (2023). De hierin beschreven loopbaanprofielen onderzoek, onderwijs en impact en de geformuleerde uitgangspunten m.b.t. leiderschap werken door in de facultaire bevorderingscriteria en promotie criteria en daarmee in de afspraken die met (individuele) wetenschappers worden gemaakt in het kader van een tenure track. In 2023 is er opnieuw aandacht geweest voor de docent kwaliteit en is het Raamwerk onderwijsprestaties herzien.¹¹ Naast de notitie Academische loopbaanpaden vormt dit document een belangrijke pijler voor het loopbaanbeleid binnen de VU.

Op basis van eerder bestuurlijk vastgesteld beleid⁷ en bovenstaande documenten kunnen de navolgende uitgangspunten voor loopbaanbeleid worden opgetekend:

Uitgangspunten voor het *loopbaanbeleid* van de VU zijn:

- De wetenschappelijke carrière speelt zich af op de as UD, UHD, hoogleraar en in die lijn worden ook vaste dienstverbanden aangegaan.
- De verwevenheid van Onderwijs en Onderzoek is de basis van een academische loopbaan in de lijn van UD-UHD-HL. Deze twee kerndomeinen hebben altijd een plek binnen elk academische loopbaan

⁹ Ruimte voor ieders talent; naar een nieuwe balans in het herkennen en waarderen van wetenschappers 2019.

¹¹ De titel van het herziene raamwerk Onderwijsprestaties luidt Raamwerk Onderwijs.

pad. De balans tussen onderwijs en onderzoek kan per stafid variëren en kan ook tijdens een loopbaan variëren. Wel wordt er een ondergrens gesteld aan de hoeveelheid onderwijs en onderzoek. Deze ondergrens kan per discipline verschillen maar ligt typisch in de range 20-30%. Daarnaast wordt van vaste wetenschappelijke staf verwacht dat ze 10-20% van hun tijd besteden aan organisatorische/management/bestuurlijke taken. Deze taken worden gezien als onderdeel van de reguliere onderzoek- en onderwijstaken. Naast de twee kerndomeinen van onderwijs en onderzoek, onderscheiden we het domein Impact.

- De domeinen Onderwijs, onderzoek en impact worden gelijkwaardig gewaardeerd.
- Loopbaandifferentiatie richting een carrière met een meer onderwijs georiënteerd profiel, onderzoeksprofiel of impact profiel is mogelijk; Van wetenschappers wordt verwacht dat zij op zeker moment in hun loopbaan kiezen voor een profiel dat aansluit bij het domein onderzoek, onderwijs of impact. Bij het afsluiten van tenure tracks wordt bij de beschrijving van de verwachte prestaties en resultaten aangesloten en rekening gehouden met het gekozen loopbaanprofiel. Zie tevens paragraaf 3.3.

Randvoorwaarde loopbaanbeleid:

- De VU geeft ruimte aan faculteiten om invulling te geven aan het eigen loopbaanbeleid binnen gestelde kaders, zodat aan de eigenheid van de arbeidsmarktsituatie en het wetenschapsgebied waarbinnen men internationaal opereert, recht wordt gedaan en de faculteit passende activiteiten kan ontwikkelen.
- Het hooglerarenbeleid VU is mede leidend voor de bevorderingseisen gesteld aan hoogleraren; in een track UHD-Hoogleraar wordt op deze eisen, die zijn opgenomen in artikel 9a van het promotiereglement, geanticipeerd.
- Loopbaanbeleid moet financieerbaar zijn.

4.1. Doelgroep Tenure Track

Voor het verwerven van een vaste aanstelling bij de VU is het belangrijk om de combinatie van onderwijs, onderzoek, impact en academic service (organisatie) in de functie te verenigen. Een wetenschappelijke carrière bij de VU speelt zich daarmee af in de lijn UD-UHD-Hoogleraar. Tenure tracks worden om deze reden eveneens in deze lijn afgesproken. Het staat faculteiten vrij om voor alle wetenschappelijke functies op de as van UD-UHD-hoogleraar een tenure track af te sluiten. Zie tevens paragraaf 2.

Geen tenure track voor onderzoeker en docent

De UD-functie geldt in bovengenoemde lijn als eerste stap in een wetenschappelijke carrière en een langdurige relatie met de VU waarbij de nadruk ligt op de *combinatie* van onderwijs en onderzoek. Voor onderzoekers en docenten (ufo profielen) ligt een langdurige relatie niet in eerste instantie voor de hand, immers zij hebben een functie alleen gericht op onderzoek respectievelijk onderwijs. Tenure tracks kunnen daarom niet met onderzoekers en docenten worden afgesproken.

Positie promovendus in relatie tot tenure track⁸

Bij het aanbieden van een eenmalig langdurig contract mag er - conform de regels in de cao - géén ander dienstverband bij de VU aan voorafgaan. Dit betekent dat een promovendus aan de VU in principe niet kan doorstromen in een tenure track. De VU is van oordeel dat het voor de wetenschappelijke loopbaan van de promovendus aanbevelenswaardig is om in te stromen in een tenure track bij een andere universiteit in binnen- of buitenland. Mocht een promovendus echt uitzonderlijk goed zijn, kan overwogen worden deze een (tijdelijk) contract aan te bieden passend bij de functie die verricht zal worden. In deze periode kan dan worden gezien of daarna een contract voor onbepaalde tijd kan worden aangeboden.

Positie onderzoeker 3 en 4 (postdoc)

Voor de functies onderzoeker 3 of 4 geldt dat een tijdelijk dienstverband aangegaan kan worden tot een maximale duur van 48 maanden. Na deze periode kan géén tenure track als (aansluitend) dienstverband bij de VU worden aangeboden. Dit betekent dat een onderzoeker aan de VU in principe niet kan doorstromen in een tenure track bij de VU tenzij hij een contract voor onbepaalde tijd krijgt aangeboden. Daarbij kan een career track worden afgesproken in lijn met het tenure track beleid. Indien een onderzoeker echter na afloop van het tijdelijke arbeidscontract een periode van meer dan 6 maanden bijvoorbeeld in het buitenland of bij een andere werkgever heeft doorgebracht, kan wel een tenure track worden afgesproken voor zover de werkgevers niet als opvolgende werkgevers aangemerkt kunnen worden.

5. Inrichting van het Tenure Track beleid: generiek raamwerk

5.1. Basisuitgangspunten t.a.v. in- en doorstroomcriteria

Bij het beoordelen en belonen van de wetenschappers wordt als eerste gekeken naar de toepasselijke UFO-functieprofielen. Daarnaast vormen de notitie Academische loopbanen VU, het Raamwerk Onderwijs en in het verlengde hiervan het facultaire loopbaan en bevorderingsbeleid de belangrijkste ijkpunten. Uitgangspunt voor bevordering is in elk geval dat de medewerker op alle resultaatsgebieden van het UFO-profiel minimaal moet functioneren op het gevraagde niveau. In het kader is ervoor gekozen de eisen vrij algemeen te beschrijven gelet op het feit dat de kwaliteitseisen die gesteld worden aan de prestaties per wetenschapsdomein/discipline verschillen.

De ingangscriteria en de criteria voor de toelating tot de volgende fase worden per faculteit bepaald en zijn vastgelegd in een facultaire Tenure Tracknotitie. De taken waarop de criteria betrekking hebben, zijn wel gemeenschappelijk voor alle faculteiten: onderwijs, onderzoek, impact, en organisatie/bestuur. Waarbij deze laatste taak beschouwd als onderdeel van de reguliere onderwijs- en onderzoekstaken. De nadruk zal niet op elk moment op alle vier taken tegelijkertijd rusten, maar vanaf de start van het loopbaantraject gaan om een mix van opgedragen verantwoordelijkheden.

Het Raamwerk Onderwijs vraagt in de faculteit een nadere uitwerking van het beoordelen van onderwijsprestaties zoals die in het raamwerk zijn genoemd. Alhoewel deze eisen niet dwingend zijn opgelegd, zijn ze wel in consensus tot stand gekomen en worden ze in de tenure als aanvullende eisen genoemd naast de UFO-criteria. Ook op facultair niveau kunnen, naast het UFO-profiel, aanvullende selectie- en bevorderingscriteria zijn vastgelegd in het zogenaamde facultaire loopbaan en bevorderingsbeleid.¹² Voor hoogleraren is een deel van de vereisten vastgelegd in het hooglerarenbeleid en het promotiereglement (zie tevens paragraaf 4).

In het generieke kader is ervoor gekozen de eisen vrij algemeen te beschrijven gelet op het feit dat de kwaliteitseisen die gesteld worden aan de prestaties per wetenschapsdomein/discipline verschilt. Faculteiten dienen de eisen/resultaatgebieden te operationaliseren en meetbaar te maken en te normeren op basis van o.a. benchmark.

5.2. Instroomcriteria voor Tenure Track

De ingangs- en bevorderingseisen en met name de kwantitatieve afspraken daarover, zijn gebaseerd op een dienstverband tussen de 0,8 fte en 1,0 fte. Bij afwijking daarvan worden de lengte en/of de eisen navenant aangepast.

Ingangseisen

De faculteit werkt de ingangseisen voor tenure track kandidaten concreet uit op het gebied van de navolgende instelling brede benoemingseisen waarbij de specifieke uitwerking afhankelijk is van het functieprofiel waarvoor men werft:

- Onderzoek (gepromoveerd, publicaties (in peer reviews tijdschriften), net werk (internationaal) uitvoering van zelfstandig onderzoek, kwaliteit onderzoeksvoorstellen; ervaring begeleiding promovendi.
- Onderwijservaring; voldoet al op onderdelen niveau fase II “van bekwaam docent naar reflecterend onderwijsprofessional” beschreven in het Raamwerk Onderwijs.
- Impact.
- Beheersing van het Engels (en op termijn van het Nederlands) in woord en geschrift.
- Academic service¹³ ; aantoonbare ervaring op het gebied van lidmaatschappen in commissies en werkgroepen en/of medezeggenschap).
- Organisatorische kwaliteiten en communicatieve vaardigheden.

Tenure track contract

Met de deelnemer wordt vervolgens een tenure track contract gesloten waarin de in de loop van de track te behalen resultaten staan opgenomen. Voor dit contract geldt dat hierbij de UFO-criteria in het oog te worden gehouden verbonden aan het navolgende functieniveau. Deze resultaten zijn een aanvulling op het

¹² Naar aanleiding van het vaststellen van universitaire loopbaanpaden wordt in 2024 het loopbaan en bevorderingsbeleid van de faculteiten herzien.

¹³ Academic service wordt binnen de academische loopbaanpaden gezien als reguliere onderdeel van de kerndomeinen onderwijs en onderzoek.

UFO-profiel en voldoen minimaal aan het bevorderingsbeleid van de faculteit. Daarnaast wordt in het contract vastgelegd waarmee de medewerker gedurende de track zal worden ondersteund en begeleid. De VU kent daarvoor vele faciliteiten zoals opleidingen en ontwikkelingsactiviteiten. De afspraken worden zo concreet en meetbaar mogelijk omschreven. In het contract worden minimaal over de volgende kernactiviteiten concrete en meetbare afspraken gemaakt: Zoals in paragraaf 3.3 is beschreven kunnen er op basis van het domein waar de wetenschapper zijn loopbaan op wil richten en in wil excelleren specifieke loopbaanresultaten worden vastgelegd; tevens kunnen daarmee activiteiten/prestaties in de andere domeinen van een lager functieniveaus zijn.

Afspraken onderzoek:

- Publicatie-eisen.
- Bestede tijd aan onderzoek.
- Wervend vermogen tweede en derde geldstroomfinanciering. Daarbij wordt het aan faculteiten overgelaten om, kijkend naar wat gebruikelijk is in het internationale wetenschappelijk speelveld van de eigen discipline en in afstemming met de eigen ODC, afspraken te maken in de vorm van een inspannings- of resultaatsverplichting. Ook bij het afspreken van een inspanningsverplichting worden er kwalitatieve eisen geformuleerd, waaruit blijkt bijvoorbeeld dat het om een subsidiebaar voorstel gaat. Zie tevens onderstaande aanbevelingen.
- Inhoudelijk begeleiden van wetenschappelijk personeel bij de uitvoering van onderzoek.

Afspraken onderwijs

- Minimaal voldoen aan het niveau van docent professionaliteit beschreven onder fase II “Van bekwaam docent naar reflecterend onderwijsprofessional” in het Raamwerk Onderwijs.
- Bestede tijd aan onderwijs.
- Binnen een jaar na indiensttreding start met Basis Kwalificatie Onderwijs, *conform raamwerk onderwijs*.
- Engelse taalvaardigheid is een basisvoorwaarde voor docenten die in het Engels doceren (C1 Common European Framework of Reference for Languages CEF).
- Nederlandse taalvaardigheid (indien het een internationale medewerker betreft).

Afspraken academic service

- Deelname aan werkgroepen, commissies, medezeggenschap of projectteams binnen de capaciteitsgroep en/of daarbuiten.¹⁴
- Uitvoeren managementtaken.

Afspraken over valorisatie in samenhang met onderwijs en onderzoek

- Deelname aan nationale en internationale commissie, publicaties in vaktijdschriften.
- Toepassing en exposure van kennis, onderzoek en/of onderwijs in de maatschappij.

Afspraken over begeleiding en ontwikkeling

- Zoals jaargesprekken en evaluatie momenten.
- Verdere afspraken over de begeleiding, alsook over de begeleiding bij uitstroom.

Aanbevelingen t.a.v. evaluatie criteria

- Neem geen TT en CT-criteria op waar de medewerker maar beperkt invloed op heeft, zoals het toegekend krijgen van subsidies.
- Neem expliciet in het TT/CT beleid op of en hoe criteria tegen elkaar kunnen worden afgewogen ('compensatie').
- De haalbaarheid van criteria moet worden getoetst aan een realistische inschatting van de werktijd die nodig is voor elk doel en de beschikbare werktijd voor elk doel.
- Neem in het toekomstige TT/CT beleid criteria op waarin E&W en DORA verwerkt zijn.
- Bij wijziging in werktijd, ouderschapsverlof, of andere wijzigingen van omstandigheden, moeten termijnen en de specificering van de doelen van de TT/CT nadrukkelijk opnieuw worden bekeken en zo nodig aangepast worden, Hierbij moet bijzonder oog zijn voor gelijke carrièrekansen voor vrouwen en mannen.

¹⁴ Gremia en verantwoordelijkheden mede afhankelijk van functieprofiel track.

5.3. Lengte van de Tenure Track

De duur van de totale tenure track is zes jaar. Daarbij wordt aangetekend dat de feitelijke track in de regel binnen 5 jaar kan worden afgerond maar dat in het zesde jaar een uitloop mogelijk is vanwege bijvoorbeeld langdurige ziekte respectievelijk zwangerschap. Bij bevordering kan aan het einde van het vijfde jaar een arbeidscontract voor onbepaalde tijd worden aangeboden. Ook indien eerder duidelijk is dat in ruime mate aan de eisen wordt voldaan kan eerder tot bevordering worden overgegaan met daarbij eventueel ook al 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.

Voor een Tenure track is een periode van vijf jaar in de meeste gevallen voldoende om te beoordelen of een medewerker aan de gestelde eisen voldoet en voor een bevordering in aanmerking komt. Mocht in de loop van het vijfde jaar echter blijken dat de track niet wordt omgezet in een bevordering en een arbeidscontract voor onbepaalde tijd dan kan het zesde jaar worden besteed aan mobiliteit bevorderende maatregelen. De betrokken medewerker kan dan ondersteuning krijgen in de vorm van loopbaanbegeleiding. Daarbij kan tevens worden gedacht aan om- en bijscholing voor zover dit de mobiliteit zal kunnen vergroten. Ook indien er tijdens de tenure track sprake is van (langdurige) ziekte of een zwangerschap kunnen aanvullende afspraken worden gemaakt over de eventuele uitloop van de tenure track. De cao schrijft voor dat in deze gevallen de tenure track met drie maanden kan worden verlengd.

Onder omstandigheden –bijvoorbeeld omdat de betrokken medewerker parttime is gaan werken (minimaal 0,8 fte) - is het echter denkbaar dat een langere verlenging wordt afgesproken waarvoor (een deel van) het zesde jaar kan worden gebruikt. Mocht er om één of andere reden de termijn van zes jaar onvoldoende zijn, kan - indien de beoordeling en het advies van de tenure track commissie positief zijn - toch een arbeidscontract voor onbepaalde tijd worden aangeboden. De bevordering kan dan eventueel nog op een later tijdstip plaatsvinden.

5.4. Tussentijdse beoordeling, bevordering naar hogere functie en een vast dienstverband

Net zoals met elke medewerker aan de VU, wordt met de tenure tracker ieder jaar een jaargesprek gevoerd. Na twee jaar wordt de jaarlijkse beoordeling en de voortgang van de tenure ook bekeken door de Tenure Track commissie (zie 5.5). Deze commissie adviseert het faculteitsbestuur over de voortgang van de tenure. Mocht een kandidaat niet voldoen aan de afgesproken resultaatsverplichting dan wordt na deze periode een verbetertraject afgesproken. Dit traject wordt - in verband met een eventueel tussentijds ontslag - ook afgestemd met de arbeidsjurist van de betrokken faculteit. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in het kader van de tenure track dient daarom een tussentijds opzegbeding te worden opgenomen.

Na vijf jaar geeft de Tenure Track commissie een zwaarwegend advies aan het faculteitsbestuur. Het bestuur bepaalt uiteindelijk of een medewerker wordt bevorderd en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgt aangeboden.

5.5. Facultaire Tenure Track commissie en beoordeling

Zoals bovenstaand beschreven wordt bij de beslissing of een tenure track wordt aangeboden het faculteitsbestuur geadviseerd door een Tenure Track commissie.

Deze commissie, of commissies, wordt door het faculteitsbestuur ingesteld en adviseert over de inhoud van de vacante tenure track positie(-s).¹⁵ Gaat het om een tenure track tot hoogleraar dan adviseert de commissie tevens over het structuurrapport en over de te hanteren selectiecriteria binnen de kaders van het facultaire Tenure Track beleid. De commissie adviseert het faculteitsbestuur als het gaat om een hoogleraar over het rapport. Daarnaast wordt de ontwikkeling van desbetreffende medewerker niet alleen gevolgd door zijn leidinggevende, maar tevens door de tenure track commissie die vervolgens het faculteitsbestuur op de hoogte houdt over de ontwikkeling van individuele werknemers die in het tenure track traject zitten.

¹⁵ Vlootstroom en strategische personeelsplanning bieden zicht op het mogelijk aantal tenure track posities binnen een faculteit/afdeling.

Dit kan geregeld worden door het instellen van een onafhankelijke (tenure track) commissie die het faculteitsbestuur adviseert over het aangaan en de voortgang van een tenure track contract. Ook over het besluit tot bevordering van een werknemer en het aanbieden van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd óf in geval niet tot bevordering wordt overgegaan, wordt door de tenure track commissie een zwaarwegend advies uitgebracht aan het faculteitsbestuur. Het is aan de faculteit om te bepalen of er één of meerdere commissies worden ingesteld. De samenstelling van de commissie bij aanstelling en (tussentijdse) beoordeling is zo veel mogelijk hetzelfde.

Met de medewerker die een tenure track heeft afgesproken worden jaarlijks de reguliere jaar- en beoordelingsgesprekken gevoerd met de leidinggevende. Na twee jaar wordt door de commissie een advies gegeven of de tenure track kan worden voortgezet of tussentijds moet worden beëindigd. Het advies wordt schriftelijk uitgebracht. Mocht worden geadviseerd om tussentijds te beëindigen dan dient eerst een verbetertraject te worden aangeboden. Het dient voor de betrokken medewerker duidelijk te zijn aan welke eisen hij moet voldoen. In deze fase is het verstandig om de arbeidsjurist daarbij te betrekken.

Samenstelling commissie

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

- in de commissie zijn meerdere hoogleraren opgenomen die verschillende wetenschapsgebieden van de faculteit vertegenwoordigen;
- in de commissie zit minimaal een opleidingsdirecteur;
- een van de hoogleraren wordt tot voorzitter benoemd;
- de commissie bestaat uit vaste leden waarbij zorg wordt gedragen dat er voldoende diversiteit is (o.a. man-vrouw verhouding);
- in de commissie is een HR-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;
- de commissie brengt een schriftelijk advies uit aan het faculteitsbestuur die uiteindelijk beslist;
- te overwegen valt een referentie te betrekken van een externe samenwerkingspartner.

Aanbevelingen t.a.v. evaluatie en beoordeling

- Leg de verantwoordelijkheid voor het consistent en tijdig uitvoeren van evaluatieprocessen en het verschaffen van informatie hierover aan Tenure trackers bij voorkeur expliciet neer bij afdelingshoofden zodat duidelijk is wie waar verantwoordelijk voor is en de informatie m.b.t. track eenduidig is voor alle betrokkenen.
- Generieke promotie- eisen en generieke evaluatiecriteria moeten bekend worden gemaakt binnen de afdeling en aan tenure trackers.
- Zorg dat er naast een arbeidsovereenkomst ook consequent een trackovereenkomst wordt aangeboden waarin de promotiecriteria zijn vastgelegd of deel een conceptovereenkomst bij aanvang van het dienstverband die (na drie maanden) in detail wordt ingevuld.¹⁶
- Neem een paragraaf over de begeleiding en voortgang van TT- tracks op in het Strategisch personeelsplan zodat het afdelingshoofd/faculteitsbestuur ten minste jaarlijks zich hebben op de stand van zaken rond (begeleiding) TT en als nodig kan worden bijgestuurd.
- Voor een consistent functioneren van de Tenure Track commissie is het noodzakelijk (een deel) van de commissie voor langere tijd zitting te laten nemen. Consistentie wordt tevens bevorderd door de eigen werkwijze, inzichten en bevindingen te documenteren.

5.6. Inbedding van het Tenure Track beleid in de faculteit

Introdutie van facultair tenure track beleid of de aanpassing van bestaand tenure track beleid vraagt om een goede doordenking van het wervings- en selectiebeleid en de impact van het beleid voor de “zittende” wetenschappelijk staf van de faculteit. De faculteit dient bij het opstellen van het beleid de volgende punten daarin mee te nemen:

- hoe het tenure track beleid binnen de wervingsstrategie van de faculteit wordt ingezet;
- hoe wordt omgegaan met de zittende wetenschappelijke staf;

¹⁶ Internationale medewerkers zijn vaak onbekend met de wijze waarop we in Nederland Tenure Track invullen, bij aanvang meer duidelijkheid bieden is daarom van belang.

- indien alle nieuw te werven UHD-functies¹⁷ via een tenure track worden ingevuld, wat betekent dit dan voor het loopbaanperspectief voor andere WP (UD's) binnen de faculteit?

5.7. Uitstroom uit de Tenure Track

Medewerkers die in een tenure track hebben deelgenomen maar niet worden bevorderd, worden begeleid bij het zoeken naar een andere functie binnen of buiten de VU. De faculteit dient hier beleid voor te ontwikkelen waarbij advies kan worden gevraagd aan het HRM-team “Werk naar Werk” en afspraken gemaakt kunnen worden over inzet van de transitievergoeding bij het afnemen van loopbaanbegeleiding in verband naar een voorzetting van de carrière elders.

¹⁷ Als gevolg van de cao-wijziging zijn slechts de tracks UD naar UHD en UHD naar hoogleraar nog mogelijk. Werving vindt daarom plaats voor UHD/hoogleraar posities.