

Faculteit der Bètawetenschappen

TENURE TRACK BELEID BETA

STATUS Vastgesteld door FB
 VERSIE: Tenure Track Beleid BETA - FB

AUTEUR HRM BETA VU

OPDRACHTGEVER

DATUM 21-02-2018

VERSPREIDING

VERSIE HISTORIE	VERSIENUMMER	DATUM	AUTEUR	OPMERKING
	0	09-10-2017	HRM - BETA	
	1	28-11-2017	HRM - BETA	t.b.v. AHO en FGOV
	2	02-01-2018	HRM - BETA	Aangepast na AHO en FGOV
	3	23-01-2018	HRM - BETA	Aangepast i.o.m. FB
	4	30-1-2018	HRM - BETA	Aangepast i.o.m. FGOV
	5	21-02-2018	HRM - BETA	Vastgesteld door FB
	6	02-04-2018	HRM - BETA	Opgemaakt

INHOUDSOPGAVE

	Pag.
Samenvatting	
1. Inleiding	5
2. Tenure track.....	7
2.1. Doelgroep en wervingsbeleid.....	7
2.2. Werving en Selectie	7
2.3. Het tenure track contract	8
3. Inrichting van het tenure track beleid	9
3.1. Evaluatie	9
3.2. Begeleiding	9
3.3. Genderdiversiteit.....	10
3.4. Criteria en aanstellingseisen.....	10
3.5. Tenure track commissie en beoordeling	11
3.6. Samenstelling tenure track commissie.....	11
3.7. Taken tenure track commissie.....	12
3.8. Gesloten procedure	12
3.9. Beëindiging dienstverband	12
3.10. Scholing	12
3.11. Evaluatie beleid	12
4. Stappenplan.....	13
BIJLAGE 1. Criteria per fase - Traject UD2> UD1	15
BIJLAGE 2. Format voor een <i>tenure track</i> overeenkomst	17
BIJLAGE 3. UFO-competenties	19
BIJLAGE 4. Raamwerk Onderwijsprestaties	21

SAMENVATTING

In dit stuk is het tenure track beleid van de Faculteit der Bètawetenschappen vastgelegd. In het kader van talentbeleid en vanwege o.a. de toenemende schaarste op de arbeidsmarkt staat de faculteit voor het voeren van aantrekkelijk personeelsbeleid. Het aanbieden van een duidelijk loopbaantraject, in de vorm van een tenure track, draagt hieraan bij. Het beleid is primair gericht op het pad van UD2 naar UD1, maar kan tevens worden toegepast als pad naar UHD of Hoogleraar.

Onder tenure track wordt verstaan het formeel vastgelegde traject waarbij het uiteindelijke doel een dienstverband voor onbepaalde tijd en een bevordering is. De tenure track positie staat alleen open voor zeer getalenteerde wetenschappers van wie wordt verwacht dat deze uit kan groeien tot minimaal UD1.

De faculteit heeft als uitgangspunt dat de werving op UD-posities in de regel plaatsvindt via een tenure track constructie. In de Strategisch Personeelsplannen wordt per afdeling opgenomen welke openvallende posities in de komende 5 jaar worden opgevuld met een tenure track aanstelling.

In principe wordt voor een tenure track positie open en internationaal geworven. Een goede selectie aan de poort is nodig, waarbij de criteria en competenties waarop wordt geselecteerd vooraf duidelijk dienen te zijn.

De duur van een standaard tenure track beslaat een periode van vijf jaar. Deze contractduur is alleen mogelijk als 'eenmalig dienstverband voor bepaalde tijd'.

Het finale beoordelingsmoment dient ruim voor de einddatum van het contract te vallen. In geval van (langdurige) ziekte, zwangerschap en ouderschapsverlof kunnen afspraken worden gemaakt over een eventuele uitloop van de tenure track, volgens de CAO kan het dienstverband eenmalig met drie maanden worden verlengd.

In een aparte tenure track overeenkomst worden de prestatieafspraken, welke zijn gebaseerd op de bevorderingsrichtlijnen van de faculteit, en afspraken over begeleiding vastgelegd. De voortgang en de ontwikkeling van de medewerker komen in ieder geval aan de orde tijdens het jaargesprek. In aanvulling daarop worden een aantal vaste beoordelingsmomenten afgesproken. Aandacht wordt gevraagd voor de begeleiding van de kandidaat op het gebied van werkdruk en tevens voor de situatie en begeleiding van de buitenlandse werknemer.

In het beleid wordt rekening gehouden met genderdiversiteit.

Per tenure track positie wordt een tenure track commissie benoemd. Deze dient als BAC bij het aanstellen van een tenure track kandidaat en als evaluatiecommissie gedurende het tenure track traject. De commissie brengt zwaarwegend advies uit aan het afdelingshoofd. De samenstelling van de commissie dient aan een aantal voorwaarden te voldoen. In ieder geval één lid van de commissie is afkomstig uit de facultaire Tenure track pool.

1. INLEIDING

Het doel van het tenure track system is om uitstekende, getalenteerde, veelbelovende en internationaal georiënteerde wetenschappers binnen te halen en te behouden.

Het CvB van de VU heeft een kader aangereikt dat richting geeft aan het opstellen van het facultaire tenure track beleid (Tenure track bij de Vrije Universiteit, een kader voor talentbeleid. d.d. 10 mei 2016. Voor de aanleiding om tenure track binnen de VU te herzien, verantwoording en ambities, kaders etc. wordt verwezen naar het tenure track beleid van de VU). In het facultair tenure track beleid dient in elk geval een tenure track van UD2 naar UD1 te zijn opgenomen en uitgewerkt, als start van een wetenschappelijke loopbaan aan de VU. Daarmee wil de VU het loopbaanperspectief voor talentvolle jonge wetenschappers (UD2's) verbeteren.

De faculteit der Bètawetenschappen heeft de intentie om de tenure track (CAO NU, hoofdstuk 6.5a) aanstelling goed in te bedden in het vigerende personeelsbeleid. Vanwege de toenemende schaarste op de arbeidsmarkt, o.m. als gevolg van de vergrijzing, doet de faculteit er goed aan om, naast het bieden van autonomie en uitdagend werk, aantrekkelijk personeelsbeleid te voeren. Het aanbieden van duidelijke loopbaantrajecten draagt daar zeker toe bij.

Het doel van de tenure track aanstelling is om veelbelovend, excellent wetenschappelijk talent, aan de hand van een helder loopbaanperspectief de mogelijkheid te bieden om in een vrij hoog tempo tot volle bloei te komen en dat talent tevens voor langere tijd te binden aan de faculteit. Het beleid is primair gericht op tracks van UD2 naar UD1, maar eenzelfde soort pad kan worden toegepast voor de functie van UHD of Hoogleraar¹.

¹ Bestaande Tenure track afspraken, uit de periode voor het Tenure track beleid van de Faculteit der Bètawetenschappen is vastgesteld (16 februari 2018), zullen worden gerespecteerd.

2. TENURE TRACK

Onder tenure track wordt verstaan het formeel vastgelegde traject waarbij het uiteindelijke doel een dienstverband voor onbepaalde tijd en een bevordering is. De tenure track overeenkomst wordt afgesloten naast een aanstelling in tijdelijke dienst. 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 tijdelijke dienstverband niet wordt verlengd. De tenure track positie staat alleen open voor zeer getalenteerde wetenschappers van wie de verwachting bestaat dat die kandidaat kan uitgroeien tot minimaal UD1.

Na afloop van een positief verlopen tenure track kunnen uiteraard verdere loopbaanafspraken gemaakt worden.

2.1. DOELGROEP EN WERVINGSBELEID

Een wetenschappelijke carrière bij de VU speelt zich af via de lijn UD-UHD-Hoogleraar. Voor het verwerven van een vaste aanstelling bij de VU is het belangrijk om de combinatie van onderwijs, onderzoek en academic service (organisatie) in de functie te verenigen. In het VU tenure track beleid wordt de focus gelegd op de functie van UD2 waarbij het doel is de bevordering naar de functie van UD1 en een vast dienstverband.

Het aanbieden van een tenure track overeenkomst lijkt een uitstekend middel om jonge, internationaal georiënteerde wetenschappers nu al binnen te halen en voor langere tijd aan de faculteit te binden. Daarnaast kan het instrument tenure track worden ingezet om de aanname en doorstroom van vrouwelijke wetenschappers te stimuleren. Het is niet de intentie van de faculteit om bij de tenure track overeenkomsten te kiezen voor een 'Amerikaans systeem', waarbij meerdere tenure trackers worden geworven maar er uiteindelijk plaats is voor een beperkter aantal.

De faculteit heeft als uitgangspunt dat in de regel de werving op UD-posities plaatsvindt via tenure track constructies, en waar gewenst ook bij het vrijkomen van UHD-posities en leerstoelen. In de Strategisch Personeelsplannen wordt per afdeling opgenomen welke openvallende posities in de komende 5 jaar worden opgevuld met een tenure track aanstelling.

2.2. WERVING EN SELECTIE

In principe wordt voor elke tenure track aanstelling open en internationaal geworven. Indien mogelijk wordt voor meerdere tenure track posities tegelijkertijd geadverteerd in bijv. een bulk advertentie, met als doel het wervend vermogen van een positie bij de faculteit der Bètawetenschappen te vergroten. Om te voorkomen dat minder excellente wetenschappers een tenure track positie krijgen aangeboden is een goede selectie aan de poort nodig. Criteria waarop je selecteert en competenties dienen vooraf duidelijk te zijn. Een mogelijkheid is het afnemen van een assessment in de laatste ronde. Ook kunnen we de selectieprocedure in het algemeen laten begeleiden door een assessmentbureau om de criteria en het gewenste profiel in overleg op te stellen en te bespreken hoe je in de procedure de juiste kandidaat selecteert.

Er dient een heldere en consistente procedure te bestaan rond werving en selectie ten behoeve van de instroom in het tenure track systeem.

2.3. HET TENURE TRACK CONTRACT

De CAO (artikel 6.5a) schrijft geen specifieke vorm voor, behalve dat er bij aanvang sprake is van een tijdelijk dienstverband en dat aan het einde of sprake is van aanstelling in vaste dienst in een hogere functie, of dat er sprake is van beëindiging dienstverband in geval de prestaties tegenvallen. Onder de huidige CAO is het niet meer mogelijk wetenschappelijk personeel voor een tijdelijke periode van zes jaar aan te stellen, met daarbinnen twee verlengingen. Wel is het mogelijk om medewerkers aan te stellen op een eenmalig dienstverband voor bepaalde tijd. Er zijn dan geen verlengingen mogelijk. Hierbij kan gekozen worden voor een contractduur van een x-aantal jaren, met daarin opgenomen een proeftijd. Helaas staat deze mogelijkheid niet open voor medewerkers die in de 6 maanden voorafgaand aan dit contract al bij de VU werkzaam waren.²

De duur van een (standaard) tenure track beslaat een periode van vijf jaar. Afhankelijk van het soort traject en welk niveau een medewerker instapt is het mogelijk om een kortere of langere periode te nemen. Verstandig is de periode niet te kort te nemen en het beoordelingsmoment ruim voor de einddatum van het contract te laten vallen. Bij het eerder voldoen aan de eisen kan bevordering en de vaste aanstelling altijd naar voren geschoven worden. Bij een negatieve beoordeling is het goed als betrokkene nog tijd (een half jaar tot een jaar) heeft om vanuit het dienstverband bij de VU naar ander werk te zoeken. Bij een groeitraject van 5 jaar zou dus gekozen worden voor een aanstelling voor de duur van 6 jaar.

Indien er tijdens de tenure track sprake is van (langdurige) ziekte, zwangerschap of ouderschapsverlof 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. Vaak zal een verlenging van 3 maanden niet genoeg zijn. Het hanteren van een extra jaar bovenop de minimaal benodigde duur van het groeitraject geeft ook hierin ruimte om door ziekte, zwangerschap en bevalling en eventueel ouderschapsverlof ontstane achterstand op het afgesproken traject in te halen. Onder omstandigheden – bijvoorbeeld omdat de betrokken medewerker parttime is gaan werken (minimaal 0,8 fte) - is het denkbaar dat een verlenging van de periode waarin de prestatieafspraken behaald dienen te worden wordt afgesproken waarvoor (een deel van) het zesde jaar kan worden gebruikt.

² **Positie promovendus in relatie met tenure track**

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. Wanneer de mogelijkheid bestaat om de invulling van de tenure-positie uit te stellen kan er voor gekozen worden de promovendus te helpen om gedurende minimaal 6 maanden en een dag bij een andere werkgever ervaring op te doen en aan het einde daarvan terug te keren om de tenure-positie te vervullen. Het mag hier geen schijnconstructie zijn om de Wet Werk en Zekerheid te omzeilen dus er moet sprake zijn van een andere werkgever, geen samenwerkingsverband met de VU en geen betaling door de VU. Mocht een promovendus echt uitzonderlijk goed zijn, kan overwogen worden deze een tijdelijk contract voor maximaal twee jaar aan te bieden. 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 deze in de CAO NU zijn uitgezonderd van de hoofdregel dat na een tijdelijk dienstverband van twee jaar, een dienstverband voor onbepaalde tijd moet worden aangeboden. Met de onderzoekers 3 en 4 kan het dienstverband voor bepaalde tijd worden verlengd tot een maximale duur van vier jaar. Net als bij de promovendus geldt dat aan een tenure track géén ander (aansluitend) dienstverband bij de VU vooraf kan gaan. 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. Ook hier geldt net als bij de promovendus dat het mogelijk is de onderzoeker te helpen voor minimaal 6 maanden en een dag elders een dienstverband te vinden zodat alsnog een tenure track aangeboden kan worden.

3. INRICHTING VAN HET TENURE TRACK BELEID

De bevorderingsrichtlijnen van de faculteit der Bètawetenschappen vormen het uitgangspunt bij het maken van de bevorderingscriteria die in de tenure track-overeenkomst worden opgenomen. De individuele prestatieafspraken worden afgestemd op het eigen werkveld. Er worden afspraken gemaakt op drie gebieden, nl. onderzoek, onderwijs en organisatie.

De prestatieafspraken en afspraken over de begeleiding worden vastgelegd in een aparte tenure track overeenkomst, die meteen bij aanvang van het dienstverband moet worden afgesloten. Voor de tenure tracker moet helder zijn hoe hij het resultaat zichtbaar dient te maken voor de tenure track commissie.

Na een positief verlopen tenure track, waarbij de kandidaat wordt aangesteld in vaste dienst, kan met de kandidaat nog een afspraak gemaakt worden voor een volgende stap binnen de faculteit. In de overeenkomst en – ter verhoging van de wervingskracht – in de wervingsadvertentie, kan een zin worden opgenomen met een dergelijke strekking. Het is – uiteraard – geen verplichting.

In bijlage 2 is een voorbeeld van een tenure track overeenkomst opgenomen.

3.1. EVALUATIE

Een tenure track is een bijzondere overeenkomst in aanvulling op een aanstelling in tijdelijke dienst, met uitzicht op een vaste aanstelling na afloop in combinatie met een hogere positie.

De voortgang in de prestatieafspraken en ontwikkeling van de medewerker zijn onderwerp van gesprek in het dagelijkse werk en komen uiteraard aan de orde gedurende het jaargesprek. Bij een tenure track traject worden in aanvulling daarop expliciet een aantal beoordelingsmomenten afgesproken om te bezien of de medewerker de hoge verwachtingen waarmaakt en de bijzondere beloning verdient.

De begeleider/leidinggevende maakt van elke evaluatie/jaargesprek een verslag. Naast de jaargesprekken zal er minimaal een midterm evaluatie plaatsvinden halverwege het groeitraject dus in de regel na 2 en een half jaar.

Verder zal een jaar voor de afloop van het groeitraject (in de regel dus aan het eind van het 4^e jaar) een “prognostiserende” evaluatie plaatsvinden. Tijdens deze evaluatie zal worden vastgesteld of de verwachting bestaat dat de tenure track binnen de gestelde tijd met succes kan worden afgesloten, en of er eventueel omstandigheden zijn waarom de beoordeling nog uitgesteld moet worden.

Wanneer de gestelde criteria niet worden gehaald binnen de periode van het groeitraject is er of sprake van uitstel of hebben de medewerker en de organisatie ruim de tijd om uit te kijken naar andere werkzaamheden buiten de VU.

3.2. BEGELEIDING

Uiteraard heeft elke medewerker een leidinggevende die in principe zorg draagt voor de noodzakelijke begeleiding. De nadruk moet hier gelegd worden op de wetenschappelijke begeleiding. Het tenure track is een intensief traject met weliswaar uitstekende vooruitzichten, maar ook met hooggestelde criteria. Er wordt veel gevraagd van de kandidaat en goede wetenschappelijke begeleiding in een structurele vorm is dan ook noodzakelijk. Per tenure track

wordt door het afdelingshoofd een wetenschappelijk begeleider/leidinggevende benoemd, die wordt opgenomen in de tenure track overeenkomst.

Naast wetenschappelijke begeleiding dient er voor te worden gewaakt dat de tenure track kandidaat niet wordt blootgesteld aan een (te) hoge werkdruk. Begeleiding op dit vlak is tevens wenselijk.

Daarnaast kan worden gedacht aan het organiseren van intervisie tussen tenure trackers. Bijzondere aandacht wordt gevraagd voor de situatie van de buitenlandse werknemer. Een goede sociale inbedding is van groot belang en kan meer tijd en energie kosten dan de inbedding van de Nederlandse collega. Een vooraf vastgesteld (uitgebreid) introductieprogramma is – bij elke nieuwe werknemer – onontbeerlijk. Het verdient aanbeveling een mentor te benoemen die de taak van de introductie van de nieuwe medewerker op zich neemt.

3.3. GENDERDIVERSITEIT

Het diversiteitsbeleid binnen de VU is er onder meer op gericht om meer getalenteerde vrouwen door te laten stromen in (hogere) wetenschappelijke functies. Op 30 juni 2017 is door de 'Werkgroep Gender van FEW en FALW' een advies uitgebracht aan het Faculteitsbestuur waarin het belang van de werk-privé balans met een aantal andere aanbevelingen onder de aandacht wordt gebracht.

Verder is uit onderzoek gebleken dat het proces van de tenure track, de gebruikte criteria en standaarden in het algemeen als duidelijk worden ervaren. Maar daarnaast blijkt 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 wordt aangeraden 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 ouderschaps)verlof 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.

Een mogelijkheid is het werken in deeltijd, afwezigheid vanwege bevallingsverlof of ouderschapsverlof te verdisconteren 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 hier bij het opstellen van het VU tenure track kader rekening mee gehouden.

NB. Uiteraard bestaat de mogelijkheid om rekening te houden met privé-omstandigheden en tot het maken van aanpassingen in de tenure track afspraken ook voor mannelijke tenure track-kandidaten; we verwijzen hiervoor terug naar paragraaf 2.3: het tenure track contract.

3.4. CRITERIA EN AANSTELLINGSEISEN

Voor een tenure track gelden dezelfde eisen als voor een regulier doorstroomtraject, echter bij aanstelling wordt wel gekeken naar de criteria met een duidelijke blik op de toekomst en dat leidt tot verzwaarde instroomeisen:

- Heeft een kandidaat doorgroeipotentieel (er vindt al bij aanstelling een potentieel toetsing plaats op de eisen die later in het proces aan de orde komen).
Het groeipad is over het algemeen steiler dan een regulier groeipad, dat vereist groeivermogen van de kandidaat.
- De totale beoordelingsperiode is 5 tot 6 jaar waardoor de beoordeling goed gefundeerd is (denk bijvoorbeeld aan het indienen van meerdere subsidieaanvragen om te bewijzen dat

- men beschikt over uitstekende *earning power* – dit strekt zich meestal uit over meer dan 3 jaren).
- Verder maatwerk in het traject is mogelijk, waardoor er ingespeeld kan worden op specifieke wensen en eisen.

3.5. TENURE TRACK COMMISSIE EN BEOORDELING

Het afdelingshoofd beslist over het openstellen van een tenure track-positie, respectievelijk een bevordering naar UD1 en het omzetten van het arbeidscontract naar onbepaalde tijd. De positie dient te zijn opgenomen in het Strategisch Personeelsplan (SPP) van de afdeling, welke is goedgekeurd door het faculteitsbestuur (FB).³ De tenure track posities zijn een cruciaal onderdeel van dit SPP.

Per tenure track positie wordt door het afdelingshoofd een tenure track commissie benoemd. De tenure track commissie dient als BAC bij het aanstellen van een tenure track kandidaat en als evaluatiecommissie tijdens het tenure track traject, bv. ten aanzien van het besluit tot bevordering van de kandidaat en het aanbieden van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd óf in geval niet tot bevordering wordt overgegaan. De tenure track commissie brengt een zwaarwegend advies uit aan het afdelingshoofd. De samenstelling van de commissie bij aanstelling en (tussentijdse) beoordeling is zo veel mogelijk hetzelfde.

Bij het eerste formele evaluatiemoment wordt door de commissie aan het afdelingshoofd 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 en mogelijk een herplaatsingsonderzoek te worden aangeboden. In deze fase is het verstandig om daarbij de arbeidsjurist te betrekken.

3.6. SAMENSTELLING TENURE TRACK COMMISSIE

De faculteit vormt een facultaire Tenure Track pool, waarvan facultaire leden uit iedere wetenschappelijk afdeling voor de periode van 4 jaar deel uitmaken.

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

- minimaal 1 lid uit de Tenure Track pool (niet van de afdeling zelf);
- twee of meer hoogleraren en/of UHD's van de afdeling, die verschillende onderzoeksgebieden vertegenwoordigen; één van hen fungeert als voorzitter;
- minimaal 1 externe niet-VU wetenschapper, met deskundigheid in het betreffende wetenschapsgebied;
- minimaal een opleidingsdirecteur;
- minimaal twee vrouwelijke wetenschappers;
- 1 HR-adviseur met ervaring met tenure trackbeleid;
- facultatief een studentlid.

³ Verzoeken voor benoeming tot UHD en Hoogleraar dienen altijd te worden goedgekeurd door het FB. Het afdelingshoofd dient hiertoe het verzoek in.

Bij een tenure track positie die zal leiden tot een hoogleraarbenoeming dient een notificatie naar het CvB te worden gestuurd.

3.7. TAKEN TENURE TRACK COMMISSIE

De belangrijkste taken en werkwijzen van de commissie:

1. de commissie functioneert als BAC bij het aanstellen van een tenure track kandidaat en als evaluatie- en adviescommissie tijdens het tenure track traject. De commissie brengt schriftelijk advies uit aan het afdelingshoofd;
2. op verzoek van het afdelingshoofd en passend binnen dit tenure track beleid, maken van concrete tenure track afspraken, die worden vastgelegd in de tenure track overeenkomst;
3. uitvoeren van beoordelingen van de voortgang (zoals vastgelegd in de tenure track overeenkomst) op basis van de door de kandidaat en afdeling aangeleverde informatie;
4. het opstellen van adviezen ten aanzien van rechtspositionele beslissingen;
5. de voorzitter van de commissie kan niet tevens de leidinggevende zijn van de werknemer;
6. waar van toepassing betreft de commissie een referentie van een externe samenwerkingspartner.

De leden uit de facultaire Tenure Track pool bewaken de eenheid in beleid en de samenhang tussen de tenure track trajecten die binnen de verschillende afdelingen worden afgesproken. Met het instellen van een pool heeft de faculteit als doel voor ogen het opbouwen van deskundigheid door de pool-leden met betrekking tot tenure track contracten en de begeleiding van tenure track kandidaten.

3.8. GESLOTEN PROCEDURE

In bijzondere gevallen kan het afdelingshoofd een verzoek doen tot dispensatie voor open werving. Indien het een mannelijke kandidaat betreft dient het afdelingshoofd daarbij tevens uitleg te geven hoe de aanstelling van de kandidaat past binnen het diversiteitsbeleid van de afdeling.

Zoals eerder aangegeven is maatwerk bij de tenure track aanstelling mogelijk en dus is het mogelijk de aanvangspositie, de eindpositie en de duur van het tenure track op de kwaliteiten van de persoon en naar de wensen van de organisatie af te stemmen.

3.9. BEËINDIGING DIENSTVERBAND

Als het dienstverband wordt beëindigd, heeft betrokkene recht op begeleiding zoals bepaald in artikel 2.2 lid 5 van de CAO NU. Zoals eerder aangegeven dient er een redelijke uitloop in het traject te zitten na de eindbeoordeling om outplacementactiviteiten op te starten. Van de begeleidende leidinggevende wordt binnen alle redelijkheid verwacht dat deze zich inzet voor het vinden van een andere baan.

3.10. SCHOLING

Soms is het nodig of aan te bevelen dat de kandidaat tijdens het tenure track wordt (bij)geschoold op specifieke onderdelen. Het is verstandig om eventuele scholing op te nemen in de tenure track overeenkomst. Opleidingen als BKO, SKO en academisch leiderschap maken deel uit uitmaken van de criteria die worden gesteld aan de kandidaat. Het gaat hier om scholing op andere gebieden (bijv. persoonlijke ontwikkeling).

3.11. EVALUATIE BELEID

Drie jaar na invoering van het beleid zal dit geëvalueerd worden door een door het FB in te stellen werkgroep.

4. STAPPENPLAN

Openstellen positie

De tenure track positie is opgenomen in het SPP van de afdeling. Het afdelingshoofd besluit tot het openstellen van de tenure track positie.

Instroom

Werving en selectie

- Het uitgangspunt is: open en internationaal werven.
- Selectiecriteria en competenties dienen vooraf duidelijk te zijn.
- Benoemen van de tenure track commissie door het afdelingshoofd. De tenure track commissie functioneert als BAC en brengt schriftelijk advies uit aan het afdelingshoofd. Voor samenstelling commissie zie *par. 3.6 Tenure track beleid Beta*. De beleidsmedewerker Onderzoek draagt zorg voor de facultaire Tenure track pool, die minimaal één lid afvaardigt voor de tenure track commissie van de afdeling. Het afdelingshoofd vraagt een lid uit de Tenure track pool aan bij: onderzoek.beta@vu.nl.
- Bij een gesloten procedure dient een verzoek tot dispensatie voor open werving bij het FB te worden gedaan (zie *par. 3.8 Tenure track beleid Beta*).

Bij aanvang dienstverband

- De tenure track commissie draagt bij aan het maken van concrete afspraken die worden vastgelegd in de tenure track-overeenkomst. Hierin zijn minimaal opgenomen: de prestatieafspraken, afspraken over begeleiding en de evaluatiemomenten.
- Er wordt afgesproken hoe, op welke wijze en op welk moment de tenure tracker de prestatieafspraken inzichtelijk maakt en hij de informatie aanlevert bij de tenure track commissie.
- De tenure track overeenkomst wordt ter goedkeuring voorgelegd aan het afdelingshoofd. NB. Verzoeken voor benoeming tot UHD en Hoogleraar dienen altijd te worden goedgekeurd door het FB. Bij een tenure track positie die zal leiden tot een hoogleraarbenoeming dient een notificatie naar het CvB te worden gestuurd (zie tevens in het *Hooglerarenbeleid VU, bijlage 2*). Het afdelingshoofd dient hiertoe het verzoek in bij het FB.

Doorstroom

Beoordeling volgende fase

- De prestaties van de tenure tracker worden op vooraf vastgestelde momenten beoordeeld door de tenure track commissie.
- De tenure track commissie adviseert het afdelingshoofd schriftelijk over bevordering naar de volgende fase en omzetten van het contract naar onbepaalde tijd (let hierbij op de te volgen procedure via het FB in geval van een UHD- of hoogleraarbenoeming – zie hierboven).
- Indien de prestatieafspraken op een eerder moment zijn voldaan dan kan het afdelingshoofd, onderbouwd door een schriftelijk advies van de tenure track commissie, besluiten tot een vervroegde bevordering en het omzetten van het arbeidscontract naar onbepaalde tijd.
- Bij een negatieve beoordeling door de tenure track commissie stopt de track en worden met de tenure tracker afspraken gemaakt over het beëindigen van de werkzaamheden en

uit te kijken naar een andere positie buiten de VU. Hierbij wordt via HRM een arbeidsjurist ingeschakeld.

BIJLAGE 1. Criteria per fase - Traject UD2> UD1

Hieronder volgen de eisen waar de kandidaat aan moet voldoen. Hierbij wordt uitgegaan van een start als UD2.

Tenure track criteria fase 1

Bij de selectie van een startende tenure track als UD2 worden de onderstaande criteria gehanteerd.

1. **Onderzoek** wordt op de volgende punten beoordeeld:
 - gepromoveerd in één van de bèta wetenschappen;
 - Heeft enkele jaren ervaring als postdoc;
 - bewezen kwaliteit/excellentie op het relevante vakgebied, onder meer blijkend uit voldoende (internationale) *peer-reviewed* publicaties, of als spreker op internationale congressen;
 - opereert in / beschikt over een internationaal netwerk op het relevante vakgebied;
 - potentiële *earning power*.

2. **Onderwijs** wordt op de volgende punten beoordeeld:
 - kandidaat heeft in de afgelopen jaren BA- en/of MA-studenten begeleid als eerste begeleider;
 - heeft eerste ervaring opgedaan met onderwijs blijkend uit incidentele hoorcolleges, voordrachten e.d.;
 - kandidaat beheerst de Engelse taal op minimaal C-1 niveau en is (indien van toepassing) bereid om de Nederlandse taal te leren;
 - voldoet aan de kenmerken van medior docent uit het VU raamwerk onderwijsprestaties. Indien de kandidaat nog niet beschikt over de (volledige) BKO wordt dit traject binnen een jaar afgerond.

3. **Organisatietaken** worden op de volgende punten beoordeeld:
 - kandidaat toont initiatief in belang van het team en kan een bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat;
 - kandidaat is aantoonbaar in staat om ook binnen internationale context samenwerking aan te gaan;
 - kandidaat levert aantoonbaar inhoudelijke bijdrage aan werkgroepen, commissies of projectteams.

Algemene eisen

 - voldoet aan het UFO-profiel UD2;
 - voldoet aan het competentieprofiel UD2.

Tenure track criteria UD1

Bij bevordering van een tenure track-kandidaat naar UD1, of externe instroom op dit niveau, worden in principe onderstaande criteria gehanteerd. In overleg met het FB kan een afdeling een expliciet vast gestelde aanpassing hanteren, die past bij het betreffende onderzoeksveld.

1. Onderzoek wordt op de volgende punten beoordeeld:

- aantoonbaar productieve start van eigen onderzoekslijn;
- tenminste een X-aantal⁴ publicaties, niet zijnde *reviews*, per jaar in *peer-reviewed* vakbladen;
- tenminste twee aanvragen ingediend voor een projectsubsidie, waarvan tenminste één aanvraag is toegekend (indicatief bedrag opnemen/of opnemen: blijkend uit een toegekende VENI of gelijkwaardig grant);
- heeft vernieuwende ideeën (kennis, ambitie, self-propelling), passend binnen de visie van de leerstoel/discipline en is in staat een voor de faculteit belangrijk en onderscheidend onderzoeksdomein te ontwikkelen;
- heeft laten zien in staat te zijn medewerkers (promovendi, onderzoekers) en studenten te kunnen aansturen, te motiveren en enthousiasmeren, en heeft aantoonbare ervaring met het inhoudelijk begeleiden van promovendi als dagelijks begeleider of als co-promotor;
- valorisatie

2. Onderwijs wordt op de volgende punten beoordeeld:

- heeft BKO met succes afgerond;
- heeft aantoonbare ervaring met het uitvoeren, ontwikkelen en onderhouden van reguliere onderwijsonderdelen van een onderwijsprogramma;
- heeft in de afgelopen 2 jaar tenminste twee afstudeerders begeleid als eerste begeleider;
- kandidaat beheerst de Engelse taal op minimaal C-1 niveau en is (indien van toepassing) bezig om de Nederlandse taal binnen een jaar op niveau te brengen;
- voldoet aan de kenmerken van senior docent uit het VU raamwerk onderwijsprestaties.

3. Organisatietaken worden op de volgende punten beoordeeld:

- kandidaat is aantoonbaar in staat vraagstukken op inhoud, proces en mensen te verbinden. In staat om betrokkenheid en samenwerking te initiëren, stimuleren en ondersteunen;
- kandidaat laat blijken goed geïnformeerd te zijn over wetenschappelijke en vakinhoudelijke ontwikkelingen. Benut deze kennis effectief voor eigen functie en de organisatie;
- kandidaat signaleert kansen voor ontwikkeling van nieuwe kennis en toepassingsgebieden en handelt hiernaar;
- kandidaat levert aantoonbaar inhoudelijke bijdrage aan werkgroepen commissies of projectteams.

Algemene eisen

- voldoet aan het UFO-profiel UD1;
- voldoet aan het competentieprofiel UD1.

⁴ Het aantal zal afhankelijk zijn van wat gebruikelijk is in de desbetreffende wetenschappelijk discipline.

BIJLAGE 2. Format voor een *tenure track* overeenkomst

Tenure track overeenkomst met <<titel, voorletters en achternaam>>-

Inleiding

De Faculteit der Bètawetenschappen ziet het instrument *tenure track* als een waardevolle aanvulling op het bestaande personeelsbeleid. De faculteit beoogt hiermee excellente, internationaal georiënteerde, wetenschappers een loopbaan aan te bieden waarbij de prestaties bepalend zijn voor het verloop van de loopbaan.

De <<titel, voorletters en achternaam>> (hierna te noemen 'de kandidaat'), wordt aangesteld in tijdelijke dienst van de universiteit, met een *tenure track* overeenkomst.

1. Het traject

Het *tenure track* vangt aan op <<datum in dienst>> en heeft een looptijd van <<aantal jaren>> en eindigt derhalve op <<datum einde tijdelijke dienst>>. De kandidaat wordt bij aanvang aangesteld in de betrekking van <<UFO-profiel >>

Het einddoel van het *tenure track* – bij een positieve eindbeoordeling – is een aanstelling in vaste dienst in de functie van << UFO-profiel >>.

2. Beoordeling

Gedurende de looptijd van het *tenure track* vinden (maximaal) drie beoordelingen plaats. Elke beoordeling geschiedt met in achtneming van het gestelde van de richtlijnen ten aanzien van beoordeling van wetenschappelijk personeel. De indelingscriteria van het desbetreffende UFO-profiel, alsmede de criteria zoals opgenomen in het Tenure track beleid van de faculteit der Bètawetenschappen, zijn van toepassing. De criteria waaraan bij elke beoordeling bovendien voldaan moet worden, zijn individueel bepaald en worden hieronder vastgelegd.

- a. de eerste beoordeling na één jaar wordt alleen dan uitgevoerd en geformaliseerd indien het algemeen functioneren van de kandidaat daartoe aanleiding geeft. Hiervoor worden geen nadere criteria benoemd.
- b. de midterm beoordeling vindt plaats in <<maand + jaar>>.

De beoordelingscriteria zijn:

- onderzoek (nader uit te werken);
- onderwijs (nader uit te werken);
- organisatie (nader uit te werken);
- leiderschap.

Bij een negatieve beoordeling wordt een plan afgesproken om de kandidaat de kans te bieden alsnog te voldoen aan de criteria. In dit plan wordt duidelijk vastgelegd wat verwacht wordt van de werkgever en van de medewerker. Indien ook dit plan geen uitzicht biedt op het behalen van de vereiste criteria dan zal de overeenkomst tussentijds beëindigd worden.

- c. de eindbeoordeling vindt plaats tegen het einde van het x^e jaar. Bij een positieve beoordeling wordt de kandidaat aangesteld als <<UFO-profiel>> in vaste dienst.

De eindbeoordelingscriteria bestaan uit de volgende resultaten (vb.):

- een eigen, productieve, onderzoekslijn die potentie heeft voor een uitstekende VSNU-beoordeling;

- tenminste één – op naam van de kandidaat – gehonoreerde extern gefinancierd project met een totaal van > xxx€;
- heeft aantoonbare ervaring in het succesvol inhoudelijk begeleiden van promovendi als dagelijks begeleider of als co-promotor;
- tenminste een <<aantal>> publicaties, niet zijnde *reviews*, per jaar in gerenommeerde - *peer reviewed* – *bladen*);
- voldoen aan het competentieprofiel << UFO-profiel >>.

Bij een negatieve beoordeling wordt de kandidaat na afloop van de tijdelijke aanstelling niet aangesteld in vaste dienst en eindigt de overeenkomst van rechtswege. De resterende duur van de aanstelling, i.c. het laatste jaar, wordt gebruikt voor een herplaatsingstraject.

3. Onderwijslast (voor zover van toepassing)

- de onderwijslast bedraagt in het 1^e jaar xx% van de werktijd;
- etc.

4. Begeleiding van de kandidaat

Als wetenschappelijk begeleider wordt aangewezen <<naam >>, zijnde de leidinggevende van de kandidaat. Jaarlijks vindt er een jaargesprek plaats tussen kandidaat en leidinggevende en vindt verslaglegging plaats. Dit verslag wordt voorgelegd aan het afdelingshoofd.

5. Faciliteiten

(o.a. start up package, scholing en andere praktische zaken. Let op het gaat hier niet om arbeidsvoorwaarden!)

6. Aanvullende afspraken (voor zover van toepassing)

Afspraken rondom zwangerschap en bevalling en ouderschap tijdens het *tenure track* (nader in te vullen).

Bijlages:

- alle van toepassing zijnde UFO-profielen;
- tenure track beleid en bevorderingscriteria;
- competentieprofiel.

BIJLAGE 3. UFO-competenties**Functiefamilie Onderwijs en Onderzoek**

Onderwijs en Onderzoek	Analyseren en Bedenken	Persoonlijke Effectiviteit	Communiceren en Beïnvloeden	Sturen en Begeleiden	Realiseren en Evalueren
Decaan	Visie Omgevingsgerichtheid		Overtuigingskracht	Verbindend leiderschap	Ondernemerschap
Directeur onderzoeksinstituut	Visie Omgevingsgerichtheid		Overtuigingskracht	Sturen op resultaat	Ondernemerschap
Directeur Onderwijsinstituut	Visie Omgevingsgerichtheid		Overtuigingskracht	Sturen op resultaat	
Voorzitter capaciteitsgroep	Visie		Overtuigingskracht	Verbindend leiderschap	Kostenbewust handelen
Hoogleraar	Visie		Overtuigingskracht	Verbindend leiderschap	Ondernemerschap
Universitair Hoofd Docent (UHD)	Visie Omgevingsgerichtheid		Overtuigingskracht	Sturen op resultaat	
Universitair Docent (UD)	Conceptueel vermogen Omgevingsgerichtheid		Presenteren		Resultaatgerichtheid
Onderzoeker	Conceptueel vermogen Omgevingsgerichtheid		Presenteren		Resultaatgerichtheid
Docent	Analytisch vermogen Omgevingsgerichtheid		Presenteren		Resultaatgerichtheid
Promovendus	Conceptueel vermogen		Presenteren		Plannen en organiseren Voortgang bewaken

BIJLAGE 4. Raamwerk Onderwijsprestaties

RAAMWERK ONDERWIJSPRESTATIES JUNIOR DOCENT NIVEAU



KENMERKEN

A UITVOERING ONDERWIJS

- Past bij de uitvoering van het onderwijs bewezen didactische werkvormen toe binnen overwegend homogeen samengestelde groepen;
- Hanteert vakinhoudelijke en vakdidactische kennis in samenhang met onderwijsdoelen;
- Toetst en beoordeelt leerresultaten met behulp van ontwikkelde toetsingsmethoden.

B ONTWERP ONDERWIJS

- Denkt actief mee met de verantwoordelijke docent over het ontwerp van het vak.

C DESKUNDIGHEID

- Beheerst de discipline van het vakgebied waarin wordt gedoceerd op afgestudeerd masterniveau;
- Is in staat om het eigen vak te plaatsen binnen het curriculum en de samenhang te zien met andere vakken.

D ONDERWIJSORGANISATIE

- Neemt actief deel aan onderwijsvergaderingen.

E KWALITEITZORG

- Signaleert verbeterpunten in het onderwijs en benoemt deze tijdens overleg met verantwoordelijke docent.

LOOPBAAN

LOOPBAANFASE

- Een junior docent is een startende docent die aan het begin van een loopbaan als docent staat¹;
- Bijpassende functieprofielen: docent 4, promovendus, postdoc² en gastdocenten met beperkte onderwijstaken.

FORMELE ROL

Geen

LOOPBAANONTWIKKELING

- Ontwikkelt zich door ervaring, begeleiding en opleiding tot docent op mediorniveau;
- Ondersteunt medior- en seniordocenten;
- Is belast met overige taken zoals organisatie van werkweken, projectweken, etc.

OPLEIDING

- Minimaal master in vakgebied waarin wordt gedoceerd.
 - Heeft de basis cursus Uitvoeren van Onderwijs (als onderdeel van het BKO traject) binnen een half jaar na aanvang van het docentschap afgerond.
 - Start binnen een jaar met (het overige deel van) de BKO.
- NB: promovendi kunnen (delen van) het BKO traject als onderdeel van hun 30 ECTS scholingsrecht volgen

¹ Het gaat hierbij nadrukkelijk om de beginfase van het onderwijsdeel van iemands loopbaan. Het is goed mogelijk dat iemand die voor het eerst college geeft, in het onderzoekdeel van zijn loopbaan geen junior meer is.

² bedoeld is UFO profiel: onderzoeker 3 of 4.

PROFESSIONALITEIT

PROFESSIONELE HOUDING

- Maakt start met het ontwikkelen van eigen ideeën over het vakgebied;
- Kan onder woorden brengen vanuit welke opvattingen over docenten en studenten wordt gewerkt en wat daarin belangrijk wordt gevonden;
- Is in staat te reflecteren op eigen didactisch handelen: kan sterke en zwakke kanten benoemen, leervragen formuleren en daar planmatig in een persoonlijk traject aan werken;
- Is in staat systematisch na te denken over de eigen ervaringen en oplossingen te zoeken voor problemen in de eigen praktijk;
- Kan de eigen aanpak evalueren en aan collega's voorleggen;
- Staat open voor feedback van collega's;
- Maakt start met enthousiasmeren van studenten;
- Kan adequaat omgaan met feedback van studenten en kan deze verwerken.

MEDIOR DOCENT NIVEAU

KENMERKEN

A UITVOERING ONDERWIJS

- Is in staat om, binnen gegeven onderwijsvormen en -situaties, uitvoering te geven aan een onderwijsprogramma waarbij studenten worden aangezet tot het verwerven van kennis, inzicht en vaardigheden en/of competenties;
- Is op de hoogte van verschillende uitvoeringsmogelijkheden en kan de daarbij benodigde docentrollen, zoals rolmodel, begeleider, feedbackgever en dergelijke vervullen;
- Hanteert de meer complexe didactische vaardigheden op een authentieke wijze;
- Toets en beoordeelt leerresultaten en analyseert de uitkomsten;
- Is in staat verschillende (nieuwe) toetsmethoden toe te passen;
- Levert een bijdrage aan de ontwikkeling van en academische studie -en onderzoekshouding bij studenten.

B ONTWERP ONDERWIJS

- Kan binnen vastgestelde kaders een krachtige leeromgeving en bijbehorend onderwijsprogramma op cursusniveau verder ontwikkelen, inclusief toetsprogramma, waarmee actief leren op academisch niveau wordt gestimuleerd;
- Kan de keuzes voor de verschillende onderdelen in het ontwerp van het onderwijs verantwoord met behulp van theorie, ervaringen, evaluaties en commentaar van collega's;
- Stemt leerdoelen, vakinhoud, leeractiviteiten en toetsprocedures goed op elkaar af binnen het grotere geheel van het curriculum.

C DESKUNDIGHEID

- Beheerst de discipline van het vakgebied waarin wordt gedoceerd op afgestudeerd masterniveau en heeft verdiepte kennis op deelgebieden van het vakgebied;
- Kan de keuzes die hij maakt bij de inrichting van het onderwijs verantwoorden in het licht van verschillende contexten waarbinnen wordt gewerkt;
- Kan de samenhang tussen een verandering in het onderwijs en het effect daarvan op het huidige curriculum overzien;
- Kent de laatste ontwikkelingen in het eigen vakgebied.

D ONDERWIJSORGANISATIE

- Levert een bijdrage aan de organisatie van het onderwijs en aan de vorming van het onderwijsbeleid;
- Geeft mede gestalte aan het curriculum als geheel;
- Werkt goed samen met collega's;
- Draagt zorg voor het adequaat en tijdig afhandelen van onderwijstaken;
- Begeleidt juniordocenten bij de uitvoering van het onderwijs en draagt bij aan de ontwikkeling en de reflectie van [junior] collega's op onderwijs.

E KWALITEITSZORG

- Werkt systematisch, doelgericht en zichtbaar aan de effectiviteit van het onderwijs en het maximaliseren van studieopbrengst voor studenten. Toetst kwaliteit van eigen onderwijs o.a. aan de hand van de PCDA cyclus op college(-reeks) niveau.

LOOPBAAN

LOOPBAANFASE

- Is onderlegd in het zelfstandig uitvoeren en ontwerpen van onderwijs
- Heeft in de regel drie tot vijf jaar onderwijservaring;
- Voert binnen zijn functie en taakomvang aanvullende werkzaamheden uit zoals de begeleiding van junior docenten en onderwijsorganisatorische zaken;
- Bijpassende functieprofielen: docent 3, universitair docent 2.

FORMELE ROLLEN

Een mediordocent kan afhankelijk van ervaring en functie de volgende rollen vervullen:

- Lid onderwijswerkgroepen op opleidingsniveau;
- Lid opleidingscommissie;
- Lid examencommissie;
- Jaarcoördinator.

LOOPBAANONTWIKKELING

Ontwikkelt zich in deze fase van docent op medior niveau tot docent op seniorniveau door een toename van vak kennis, ervaring, begeleiding en opleiding.

OPLEIDING EN SCHOLING

- Gepromoveerd in bij voorkeur het vakgebied waarin wordt gedoceerd.
- In het bezit van BKO, eventueel aangevuld met aanvullende cursussen.

PROFESSIONALITEIT

PROFESSIELE HOUDING

- Kan planmatig werken aan oplossingen, niet alleen in de eigen directe praktijk maar ook breder zoals op het niveau van het curriculum;
- Kan de eigen ontwikkeling plannen en verantwoorden;
- Kan scholingswensen formuleren en op eigen initiatief nieuwe kennis en vaardigheden verwerven;
- Reflecteert op het eigen handelen en ervaringen in de beroepspraktijk en vertaalt dit door naar het onderwijs;
- Heeft een lerende houding en vraagt feedback over de eigen aanpak;
- Signaleert relevante ontwikkelingen en brengt deze in verband met de eigen ontwikkeling;
- Benut verdere mogelijkheden om zichzelf op het gebied van onderwijs te ontwikkelen zoals het lezen van vakliteratuur, het bezoeken van congressen, en het volgen van trainingen;
- Neemt deel aan vernieuwingsprojecten en neemt initiatief bij het ontwikkelen van nieuwe taken;
- Enthousiasmeert en weet (individuele) studenten aan te spreken op kwaliteiten en talenten;
- Stimuleert en betreft junior docenten bij het (har-) ontwerpen en uitvoeren van onderwijs.

SENIOR DOCENT NIVEAU

KENMERKEN

A UITVOERING ONDERWIJS

- Beschikt over overtuigende didactische kwaliteiten gebaseerd op kennis, visie en ervaring;
- Beheerst een breed repertoire van werk- en toetsvormen en is daarmee in staat gedifferentieerd colleges te geven;
- Heeft een onderbouwde visie op goed onderwijs en heeft kennis van de huidige ontwikkelingen op didactisch gebied en experimenteert met nieuwe onderwijsvormen en toetsvormen;
- Draagt voor een groot deel verantwoordelijkheid voor de uitvoering en de toetsing van het onderwijs.

B ONTWERP ONDERWIJS

- Ontwikkelt inhoudelijk en didactisch innovatief onderwijs;
- Ontwerpt en bewaakt de grote lijnen van het curriculum;
- Onderzoekt de (mogelijke) effecten van verbeteringen in het curriculum en toetsing en maakt op basis hiervan beredeneerde keuzes voor [her]ontwerp.

C DESKUNDIGHEID

- Heeft verdiepte kennis over het gehele vakgebied en/of specialistische kennis op deelgebieden;
- Is in staat een visie te formuleren op het eigen vakgebied en de context daarvan;
- Stelt zich op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen in het eigen vakgebied en vertaalt deze naar verbeteringen en/of vernieuwingen van het onderwijs;
- Volgt systematisch effecten van (nieuwe) onderwijs toepassingen;
- Is in staat mede de leiding te geven aan initiatieven in het verlengde van bovengenoemde punten;
- Verantwoordt en motiveert de op cursusoverstijgend niveau gemaakte keuzes;
- Overziet samenhang en benodigde afstemming tussen onderwijsactiviteiten in verschillende teams;
- Kan een actieve bijdrage leveren aan het schrijven van een kritische reflectie.

D ONDERWIJSORGANISATIE

- Is in belangrijke mate verantwoordelijk voor de organisatie van het onderwijs en levert een actieve bijdrage aan de vorming van het onderwijsbeleid;
- Begeleidt junior- en/of medior docenten bij de uitvoering van het onderwijs en draagt bij aan het ontwikkelen en reflecteren van collega's;
- Participeert actief in en/of geeft leiding aan facultaire commissies en/of project(groep)en;
- Opereert succesvol in het krachtenveld van verschillende belangen en opvattingen en kan effectief omgaan met weerstand.

E KWALITEITSZORG

- Bewaakt, handhaaft, toetst en bevordert o.a. aan de hand van de PCDA cyclus de kwaliteit van de uitvoering en de toetsing van het onderwijs op vakoverstijgend niveau.

LOOPBAAN

LOOPBAANFASE

- Is een zeer ervaren VU-docent met goed ontwikkelde docer- en organisatiekwaliteiten;
- Heeft in de regel vijf tot tien jaar onderwijservaring;
- Bijpassende functieprofielen: docent 1 en 2, universitair docent1, universitair hoofddocent 1 en 2.

FORMELE ROLLEN

Een seniordocent kan afhankelijk van ervaring en functie de volgende rollen vervullen:

- Voorzitter onderwijswerkgroepen op facultair niveau;
- Lid onderwijswerkgroepen op facultair niveau;
- Voorzitter opleidingscommissie;
- Voorzitter examencommissie;
- Minorcoördinator;
- Onderwijsdirecteur.

LOOPBAANONTWIKKELING

De senior ontwikkelt zich in deze fase tot expert in zijn eigen vakgebied. De senior is gegeven functie en taakomvang belast met taken op het gebied van vakdidactiek, toetsing, onderwijsorganisatie, opleiden en begeleiden van universitair docenten.

De loopbaan van een senior docent kan zich op het gebied van onderwijs in twee richtingen ontwikkelen:

Vakdidactische specialist

- Heeft uitstekende kwaliteiten waar het gaat om zowel het ontwikkelen als het uitvoeren van onderwijs;
- Is een erkende specialist op terrein van vak- en onderwijsontwikkeling, een inspiratiebron voor studenten en een voorbeeld voor mededocenten.

Onderwijsinnovator

- Heeft sterk ontwikkelde innovatieve kwaliteiten;
- Heeft heldere en onderbouwde visie op goed onderwijs;
- Is in staat docenten te verbinden en te motiveren rondom gemeenschappelijke doelen;
- Heeft een voortrekkersrol als het gaat om, verbetering van werkzaamheden, aanpak, materiaal binnen een vakgroep of opleiding;
- Draagt bij aan onderwijsontwikkeling en -vernieuwing.

OPLEIDING EN SCHOLING

- Gepromoveerd in bij voorkeur het vakgebied waarin wordt gedoceerd;
- Vakdidactisch specialist: in het bezit van SKO, eventueel aangevuld met Leergang Onderwijskundig Leiderschap;
- Onderwijsinnovator: in bezit van SKO eventueel aangevuld met Leergang Onderwijskundig Leiderschap.

PROFESSIONALITEIT

PROFESSIELE HOUDING

- Zie mediordocent;
- Verantwoordt en motiveert op cursus overstijgend niveau gemaakte keuzes;
- Reflecteert op het eigen handelen en werkt aan persoonlijke en professionele ontwikkeling.
- Betrekt en stimuleert anderen, zowel op junior als medior niveau, actief bij het [her-] ontwerp van onderwijs en toetsen en bij de uitvoering van onderwijs.
- Enthousiasmeert studenten in de volle breedte van het vakgebied.

EXPERT DOCENT NIVEAU

KENMERKEN

A UITVOERING ONDERWIJS

- Beschikt overtuigend over didactische kwaliteiten;
- Is eindverantwoordelijk voor de uitvoering en het toetsen van het onderwijs.

B ONTWERP ONDERWIJS

- Is in staat praktische oplossingen voor complexe en onderwijskundige en inhoudelijke vraagstukken te ontwerpen en te (doen) implementeren;
- Draagt eindverantwoordelijkheid voor de (logische) opbouw (naar inhoud en vorm) van een volledig programma ontwerp (bachelor- of masteropleiding) binnen het eigen vakgebied.

C DESKUNDIGHEID

- Heeft kennis van de opleiding in volle breedte en specialistische kennis op het eigen deelgebied en kan deze kennis in interdisciplinair verband verbinden met andere vakgebieden en/ of opleidingen;
- Is een erkende expert op het terrein van onderwijsontwikkeling (vakinhoud en – didactiek);
- Kan adequate probleemanalyses maken van complexe onderwijskundige problemen;
- Onderkent de effecten van (nieuwe) onderwijs toepassingen zowel intern als extern en initieert op basis hiervan beleidsontwikkeling op het niveau van de opleiding, faculteit of universiteit als geheel en geeft hier sturing aan.

D ONDERWIJSORGANISATIE

- Is eindverantwoordelijk voor de organisatie van het onderwijs en de vorming en formulering van onderwijsbeleid op het niveau van de opleiding of faculteit;
- Ondersteunt en stimuleert actief en zichtbaar de ontwikkeling van het onderwijs en het docentschap;
- Begeleidt en geeft (functioneel) leiding aan werkgroepen en projectgroepen op facultair en universitair niveau en treedt daarbij op als voorzitter;
- Vertegenwoordigt de faculteit naar buiten toe en levert middels houding en gedrag een bijdrage bij het realiseren van een professionele onderwijscultuur.

E KWALITEITSZORG

- Is eindverantwoordelijk voor de PCDA-cyclus op opleidings- en/of facultaire niveau;
- Verbeterd aan de hand van de PCDA-cyclus het onderwijs op curriculum of opleidingsniveau;
- Bewaakt los van formele cycli, de kwaliteit van de geleverde onderwijsprestaties in brede zin en neemt waar nodig actie.

LOOPBAAN

LOOPBAANFASE

- Is een zeer ervaren en goede docent en is een belangrijke speler als het gaat om het vervullen van een strategische onderwijs (beleids-)rol aan de VU.
- Is een erkende expert op het terrein van onderwijsontwikkeling;
- Heeft sterk ontwikkelde didactische en leiderschapskwaliteiten en is in staat om vernieuwing en voortgang te realiseren over de grenzen van zijn of haar eigen afdeling en/of faculteit heen;
- Heeft in de regel minimaal vijf jaar ervaring op seniorniveau;
- Bijpassende functieprofielen: universitair hoofddocent 1, hoogleraar.

FORMELE ROLLEN

Naast de formele rollen op senior niveau kan een expert, afhankelijk van ervaring en functie, de navolgende rollen vervullen:

- Voorzitter onderwijswerkgroepen op facultair en/of universitair niveau;
- Voorzitter opleidingscommissie;
- Voorzitter examencommissie;
- Opleidingsdirecteur;
- Portefeuillehouder Onderwijs.

LOOPBAANONTWIKKELING

- Verlegt accenten binnen de driehoek onderwijs-onderzoek-bestuur om zich zo blijvend te ontwikkelen.

OPLEIDING

- Gepromoveerd in bij voorkeur het vakgebied waarin wordt gedoceerd;
- Heeft SKO en heeft daarnaast de Leergang Onderwijskundig Leiderschap gevolgd.

PROFESSIONALITEIT

PROFESSIELE HOUDING

- Zie seniordocent;
- Reflecteert blijvend en zichtbaar op eigen handelen;
- Richt aandacht op de mogelijkheden en kansen voor de ontwikkeling van anderen en handelt daarnaar;
- Voelt zich verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs van de faculteit;
- Toont helicopterview waarmee verbindingen tussen ontwikkelingen zowel op het gebied van onderwijs als onderzoek worden gezien en gelegd;
- Bevordert docentteamwork en community building rond onderwijs binnen de eigen faculteit en daar buiten;
- Gedraagt zich als onderwijsboegbeeld binnen en buiten de faculteit;
- Enthousiasmeert in zijn rol als boegbeeld studenten.