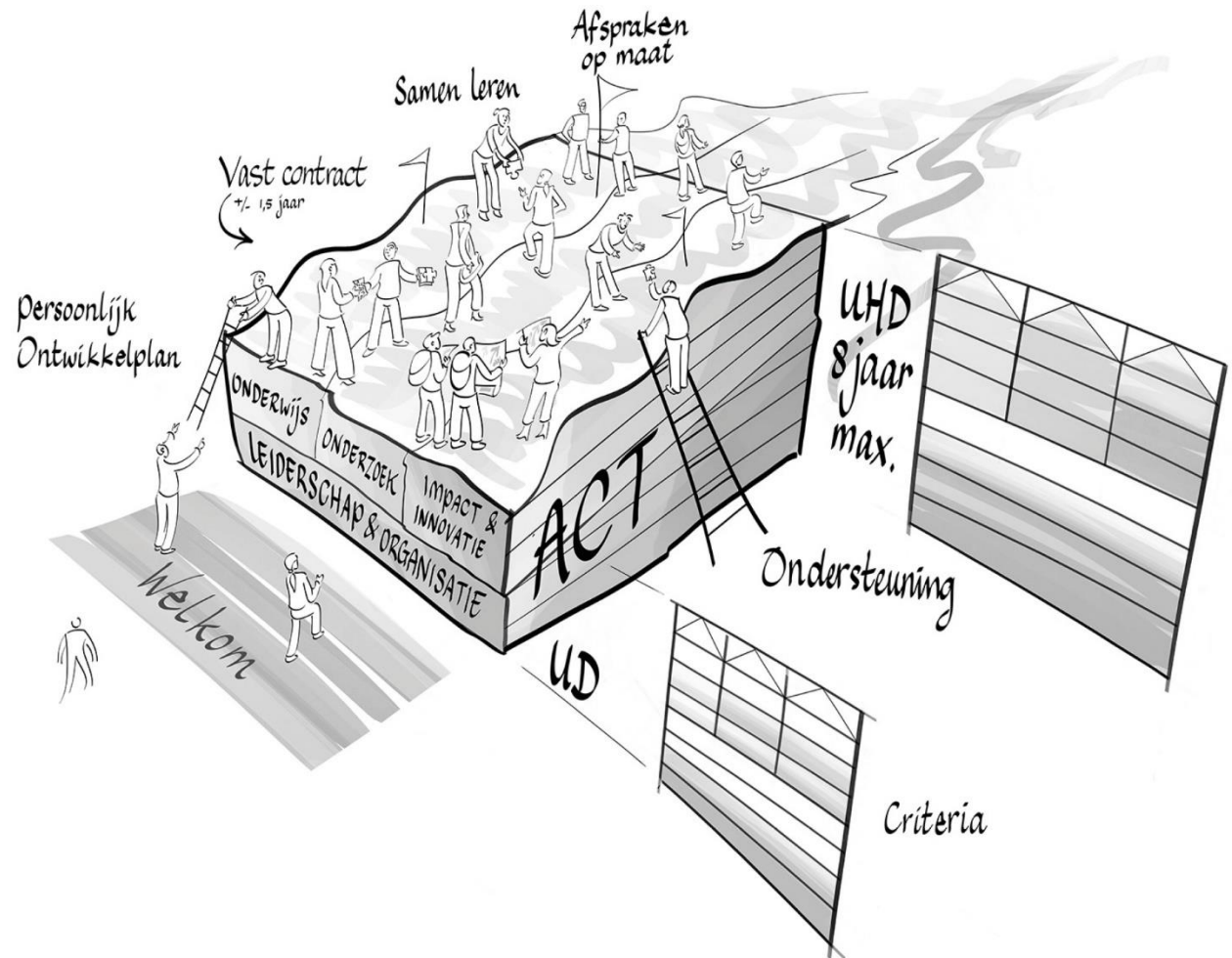


Academic Career Track beleid



Inhoud

Academic Career Track beleid – In het kort	2
Achtergrond.....	3
Doel van deze notitie	4
Uitgangspunten Academic Career Track beleid	5
Inrichting Academic Career Track beleid.....	8
Overzicht van de fasen in de Academic Career Track	11
Ouderschapsverlof en het krijgen van kinderen in de Academic Career Track	17
Verantwoordelijkheden van de betrokken stakeholders.....	18
Bijlage I: Visualisatie van de Academic Career Track	21

Academic Career Track beleid – In het kort

TU Delft biedt met de Academic Career Track een ontwikkeltraject aan early career wetenschappers. Zij krijgen na een gedegen selectie de ruimte en het vertrouwen zich te ontwikkelen tot allround wetenschappers, in een uitdagende en inspirerende academische context;

De instroomeis voor een ACT'er is een afgeronde promotie. Daarnaast bij voorkeur ofwel ruime werkervaring buiten de TU Delft ofwel ten minste één afgeronde postdocperiode of een gelijkwaardige onderzoeks-/ontwerp portfolio. Deze ervaring kan eventueel ook worden opgedaan binnen het ACT traject;

De track loopt van de academische functie van UD naar die van UHD, waarin onderzoek, onderwijs, valorisatie, organisatie en leiderschap zijn verweven en waarin in de diverse stadia van de loopbaan steeds op maat afspraken gemaakt kunnen worden over het leggen (en verleggen) van verschillende accenten, afhankelijk van de eigen expertise en de strategische ambities van de faculteit en afdeling;

De focus in de gehele track ligt op academische en persoonlijke ontwikkeling, waarvoor de doelen zijn vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelplan. Goede begeleiding en een ondersteunend ontwikkelprogramma worden daarbij geboden;

De periode van tijdelijk dienstverband bij aanvang van dienstverband is vastgesteld op maximaal 18 maanden (bij eerste dienstverband met TU Delft) of 12 maanden (bij opvolgend dienstverband wegens voorafgaand dienstverband met TU Delft), op grond van artikel 2.3 en artikel 6.6 CAO NU. De TU Delft kiest er zo voor om de ACT'ers niet langer dan noodzakelijk op een tijdelijk dienstverband te plaatsen en zet het tijdelijk dienstverband na deze periode van maximaal 18 (of 12) maanden om naar een vast dienstverband, na positieve beoordeling van resultaten en ontwikkeling en op basis van vertrouwen in verwachte resultaten en ontwikkelpotentieel, afgezet tegen de voor de functie van UD geldende UFO criteria en TU Delft Performance Criteria;

Maximaal 8 jaar na aanvang dienstverband worden ACT'ers bij gebleken geschiktheid bevorderd naar de functie van UHD;

Wanneer de bijzondere omstandigheid zich voordoet dat aan het einde van de track -of reeds in de loop van de track- in de diverse ontwikkelgesprekken duidelijk wordt dat bevordering tot UHD binnen de gestelde 8 jaar niet in de rede ligt, zal de decaan per individu -met maatwerk- bekijken wat passend is en op welke wijze de juiste match gemaakt kan worden tussen de kwaliteiten van de persoon in kwestie en de behoeften van de organisatie;

Verantwoordelijkheden, wederzijdse verwachtingen en geboden faciliteiten zijn helder in dit TU Delft breed overeengekomen beleid. De TU Delft investeert met en voor alle medewerkers gedurende hun gehele loopbaan voortdurend in ontwikkeling, feedback, reflectie en academisch leiderschap;

Dit beleid geldt voor alle nieuw aan te trekken UD's vanaf het moment dat dit beleid van kracht is en niet voor de huidige groep in dienst zijnde UD's. Met de TT'ers die op dat moment in dienst zijn bij de TU Delft, zullen in het kader van het overgangsbeleid op maat afspraken worden gemaakt.

Achtergrond

Strategische ambities

Medewerkers spelen een cruciale rol in het verwezenlijken van de strategische ambities van de TU Delft. Alles wat de TU Delft doet, begint en eindigt met de mensen daarachter. Daarom hecht de TU Delft veel waarde aan het aantrekken, ontwikkelen en behouden van medewerkers die bijdragen aan de universiteit en haar ambities. En daarom ook streeft de TU Delft een cultuur na waarin het voor haar medewerkers en studenten vanzelfsprekend is zich voortdurend te blijven ontwikkelen en altijd het beste uit zichzelf te willen halen. Een sociaal veilige cultuur waarin zij zich uitgedaagd voelen en die uitdaging met plezier aangaan. Een cultuur die uitgaat van vertrouwen.

Aan wetenschappers die een academische loopbaan starten in de functie van UD, biedt de TU Delft een aantrekkelijk ontwikkeltraject. Zij krijgen in de functie van UD gedurende een periode van maximaal 8 jaar de gelegenheid om zich te ontwikkelen naar de functie van UHD en een academische loopbaan vorm te geven. Dit is de Academic Career Track.

Voormalige loopbaanbeleid en evaluatie

Vanaf 2012 heeft de TU Delft gewerkt met een Tenure Track (TT) beleid. Daarin kregen alle nieuw aangetrokken UD's een TT arbeidsovereenkomst: een 'track' naar 'tenure' (vast dienstverband), conform een aantal TU-brede afspraken, gecombineerd met een te volgen persoonlijk ontwikkeltraject. Beoogd werd dat de UD's zich verder zouden ontwikkelen tot UHD en eventueel tot hoogleraar. De track naar tenure was in beginsel 5 jaar. Het tijdelijke contract dat aangeboden werd was voor de duur van 5+1 jaar, met ruimte voor het zoeken naar een baan buiten de TU Delft indien na 5 jaar geen vast dienstverband werd verleend. Versneld verlenen van tenure of bevorderen naar de functie van UHD was mogelijk. De ervaringen met dit TT beleid zijn op verzoek van het CvB in 2020/2021 TU Delft breed geëvalueerd en in diverse gremia van de TU Delft besproken. De uitkomsten uit deze gesprekken, de nieuwe visie op arbeidsrelaties (een tijdelijk contract zou niet langer moeten zijn dan strikt noodzakelijk) maar ook elementen uit de nieuwe visie op erkennen en waarderen van wetenschappelijke kwaliteit (beoordeel wetenschappers niet alleen op hun bewezen past performance, maar schenk hen ook vertrouwen op basis van hun ontwikkelpotentieel en diversifieer de wetenschappelijke loopbanen) zijn als bouwstenen gebruikt voor het hier voorliggende nieuwe loopbaanbeleid voor early career wetenschappers, het Academic Career Track beleid (ACT beleid).

Doel van deze notitie

In deze notitie wordt het Academic Career Track beleid beschreven: het kader waarin de TU Delft startende wetenschappers aantrekt in de functie van UD en hen de mogelijkheid geeft een ontwikkeltraject te volgen tot zelfstandige wetenschappers, met een loopbaanpad naar de functie van UHD. Dit document staat niet op zichzelf en moet gelezen worden in de context van het geheel van de geldende beleidsdocumenten van de TU Delft.

Deze notie beschrijft:

- de gezamenlijke uitgangspunten en doelstellingen die TU breed gelden voor dit loopbaanbeleid;
- de te onderscheiden fasen in deze gehele track;
- wat van de ACT'ers verwacht wordt in de diverse fasen van de track en wat zij op hun beurt van de organisatie (afdeling, faculteit, TU Delft) mogen verwachten.

De helderheid en de gezamenlijkheid van de afspraken komen de kwaliteit en de TU Delft brede eenduidigheid en herkenbaarheid van het ACT beleid ten goede. Het gaat daarbij zowel om herkenbaarheid binnen de eigen organisatie als daarbuiten. Denkbaar is wel dat daar waar aangesloten wordt bij internationale peer-systemen de naam 'Tenure Track beleid' indien gewenst op afdelingsniveau nog gehanteerd kan worden.

Dit ACT beleid geldt voor nieuw aan te trekken UD's vanaf het moment dat dit nieuwe beleid van kracht is en niet voor de huidige groep in dienst zijnde UD's. Met inachtneming van artikel 6.5 lid 5 CAO NU zal bij werving van UD's in het kader van goed loopbaanbeleid gekeken worden naar in dienst zijnde docenten en onderzoekers die gepromoveerd zijn. Voor deze groep geldt bij gelijke geschiktheid een voorrangspositie.

Met de TT'ers die op dat moment in dienst zijn bij de TU Delft, zullen in het kader van het overgangsbeleid op maat afspraken worden gemaakt. Dit betreft afspraken over enerzijds overgang van tijdelijk in vast dienstverband (tenzij die er al zijn), anderzijds overgang van de track op basis van geldend TT beleid in een track op basis van het nieuwe ACT beleid.

Uitgangspunten Academic Career Track beleid

Aan het Academic Career Track beleid ligt een aantal belangrijke uitgangspunten ten grondslag.

Ontwikkeltraject early career wetenschappers

De essentie van dit loopbaanbeleid is dat het een ontwikkeltraject is, waarin wetenschappers zich vanuit de functie van UD binnen een periode van maximaal 8 jaar en in een dienstverband van 0,8 - 1,0 fte ontwikkelen naar de functie van UHD en een academische loopbaan vorm geven. Dat doen zij in de uitdagende en inspirerende context van -en met de support van- de Delftse academische gemeenschap. Een vast dienstverband is hierin een middel, niet het doel. Daarom is in deze track het arbeidscontract losgekoppeld van het ontwikkeltraject. Daarmee is het ook geen track meer naar een vast dienstverband, maar een academisch loopbaanpad naar de functie van UHD. De TU-breed te hanteren naam voor dit loopbaanpad is dan ook de Academic Career Track (ACT).

Gedegen selectie, daarna vertrouwen

De TU Delft wil graag talenten aan zich verbinden. Zij beoogt een aantrekkelijke en concurrerende werkgever te zijn voor (jonge) wetenschappelijke talenten, onder meer door een eenduidig aannamebeleid met heldere criteria, transparante communicatie over wederzijdse verwachtingen, goede begeleiding en goed gecommuniceerde loopbaanperspectieven. De ACT'ers die starten met een wetenschappelijke carrière zijn ambitieus, willen een wetenschappelijke carrière opbouwen en hun ambities waarmaken bij een universiteit met een uitstekende reputatie. Zij krijgen bij de TU Delft de gelegenheid om zich in een uitdagende academische context te ontwikkelen tot onafhankelijke, impactvolle wetenschappers. Voor ACT'ers geldt dan ook een gedegen selectieprocedure, waarbij zowel de kandidaat als de TU Delft investeren in de kennismaking. In het selectieproces is het belangrijk dat kansrijke kandidaten uitgebreid de gelegenheid krijgen om kennis te maken met de toekomstige collega's, de TU Delft en de stad Delft. Het aanbieden van een dienstverband aan de ACT'er is immers een belangrijke investering, zowel voor de ACT'er als voor de afdeling waar de ACT'er komt werken.

De instroomeis voor een ACT'er is een afgeronde promotie en daarnaast bij voorkeur ofwel ruime werkervaring buiten de TU Delft ofwel ten minste één afgeronde postdocperiode of een gelijkwaardige onderzoeks-/ontwerp portfolio. Deze ervaring kan in overleg eventueel ook worden opgedaan binnen het ACT traject. Kandidaten ambiëren een wetenschappelijke loopbaan en hebben de ambitie om zich op het gebied van leiderschap zodanig te ontwikkelen dat zij verder kijken dan het eigen belang, teamspelers zijn en verantwoordelijkheid kunnen en willen nemen voor meer dan het eigen onderzoek en onderwijs en de eigen groep. Wanneer de TU Delft en de kandidaat tot overeenstemming komen, spreekt de TU Delft daarmee haar vertrouwen in de ACT'er uit en zal er vanaf dat moment alles aan doen om de ACT'er ruimte en ondersteuning te bieden bij het opbouwen van een succesvolle academische carrière.

Afspraken over geboden faciliteiten, inbedding en begeleiding

Faculteiten dragen zorg voor goede opstartfaciliteiten en maken concrete afspraken over het gebruik van de benodigde infrastructuur en apparatuur, indien van toepassing. De leidinggevende draagt samen met de afdeling zorg voor de inbedding van de ACT'er in de afdeling en de faculteit. Afspraken over inbedding en begeleiding worden vastgelegd bij aanvang van het dienstverband.

Verwevenheid van onderzoek en onderwijs, met mogelijkheid tot het leggen van accenten

In de Academic Career Track gaat het om het eerste gedeelte van de kernloopbaan van de wetenschappelijke staf, namelijk de ontwikkeling van UD naar UHD. De onderdelen van deze beide functies zijn: onderzoek, onderwijs, valorisatie, organisatie en leiderschap. In de gehele kernloopbaan van de wetenschappelijke staf -de allround functies van UD, UHD en Hoogleraar- wordt aan de verwevenheid van onderzoek, onderwijs en valorisatie (ook wel aangeduid als innovation en societal impact) vorm gegeven. Uitstekende organisatorische en leiderschapsvaardigheden zijn hiervoor een vereiste. Binnen deze functies worden onderwijs en onderzoek dus altijd gecombineerd, maar bestaat nadrukkelijk de mogelijkheid om meer of minder focus te leggen op een van de onderdelen van de functie. Accenten die in de wetenschappelijke functies gelegd worden kunnen per persoon verschillend zijn, afhankelijk van de expertise en de belangstelling van de wetenschapper en de strategische ambities van de organisatie. In de ontwikkelgesprekken tussen de ACT'er en leidinggevende(n) worden hier afspraken over gemaakt. Ook in de loop van de loopbaan kunnen deze accenten verschillend gelegd (en verlegd) worden, conform het TU Delft Recognition & Rewards Perspective.

Focus op academische en persoonlijke ontwikkeling

Gedurende de gehele track ligt de focus op zowel academische als persoonlijke ontwikkeling. De track volgt het ontwikkelpad van de wetenschappers. Aan het begin van hun loopbaan focussen zij zich met name op het opzetten van het eigen onderzoek en het bijdragen aan het bestaande (bachelor en/of master) onderwijs van de faculteit. In de loop van de tijd ontwikkelen zij zich, nemen zij breder verantwoordelijkheid, ondermeer door zitting te nemen in diverse commissies, investeren zij steeds meer in het belang van de groep en van het grotere geheel van de organisatie en geven daarbij ook anderen een podium.

De termijn van maximaal 8 jaar is gekozen op basis van de gedachte dat jonge talenten tijd en ruimte nodig hebben om zich te ontwikkelen en om hun niche en focus te vinden. Daarnaast is het ook zo dat het met de huidige druk op de arbeidsmarkt ook voor komt dat een kandidaat direct na afronding van de PhD start in de functie van UD, zonder eerst in een postdocpositie gewerkt te hebben. In een dergelijk geval moet dan in het ontwikkeltraject naar de functie van UHD tijd en ruimte gevonden worden voor de verbreding in de loopbaan, die anders reeds in de postdocperiode ingezet zou zijn. Hiervoor moeten ontwikkelafspraken op maat gemaakt worden. Voor alle ACT'ers die zich ontwikkelen naar een UHD positie is een plek als UHD2 beschikbaar, ongeacht de samenstelling van de afdeling. De TU Delft werkt immers volgens het loopbaanbeginsel.

De TU Delft biedt ACT'ers een uitgebreid ontwikkelprogramma, bestaande uit een breed palet van trainingen op alle onderdelen van de wetenschappelijke loopbaan en aansluitend bij de ontwikkeldoelen zoals geformuleerd in het ontwikkelplan.

De facultaire loopbaancommissies hebben in deze track de rol van adviseur van de leidinggevende, de afdelingsvoorzitter en de decaan op het hele ontwikkeltraject van de ACT'er, in het bijzonder op het moment van de mid-term review en van de end-term review. De FLC bespreekt en evalueert alleen criteria en verwachtingen die al bekend zijn in de faculteit en bij de ACT'er en houdt daarbij rekening met de in het persoonlijk ontwikkelplan vastgelegde ontwikkelafspraken van de ACT'er.

De leidinggevende is de eerst verantwoordelijke vanuit de organisatie om met de ACT'er te spreken over zijn of haar ontwikkeling en om deze zo nodig (bij) te sturen. De afdeling heeft een belangrijke rol in het faciliteren van de ontwikkeling van de ACT'er. Het is van groot belang dat niet alleen de ACT'ers volop investeren in de eigen ontwikkeling, maar dat ook de collega's en de leidinggevende inzetten op het creëren van een omgeving waarin ontwikkeling en reflectie kan floreren. Daarom biedt de TU Delft leiderschapstrainingen op diverse niveaus en trainingen voor begeleiders, om hun begeleidingsvaardigheden te verdiepen. De voorzitters van de facultaire loopbaancommissies spreken elkaar met regelmaat om hun werkwijze op elkaar af te stemmen en hun visie op ontwikkeling en kwaliteit te kalibreren.

Vast dienstverband op basis van resultaten en ontwikkelpotentieel

De totale periode van de Academic Career Track is vastgesteld op maximaal 8 jaar. De periode van tijdelijk dienstverband -bij aanvang dienstverband- is in het ACT beleid vastgesteld op maximaal 18 maanden (bij eerste dienstverband met TU Delft) of 12 maanden (bij opvolgend dienstverband wegens voorafgaand dienstverband met TU Delft), op grond van artikel 2.3 en artikel 6.6 CAO NU. De TU Delft kiest er zo voor om haar startende ACT'ers niet langer dan noodzakelijk op een tijdelijk dienstverband te plaatsen en zet het tijdelijke dienstverband om in een vast dienstverband na positieve beoordeling van resultaten en ontwikkeling en op basis van vertrouwen in verwachte resultaten en ontwikkelpotentieel, afgezet tegen de voor deze functie geldende UFO criteria en TU Delft Performance Criteria.

Helderheid over wederzijdse verwachtingen en fasen

Wanneer de TU Delft vertrouwen uitspreekt in de ACT'ers, is daarbij een belangrijke randvoorwaarde dat inzichtelijk en eenduidig moet zijn wat de verwachtingen van de TU Delft zijn naar de ACT'ers en wat zij op hun beurt van de TU Delft mogen verwachten. Daarvoor is het van groot belang dat er een breed overeengekomen uniform TU Delft beleid is waarin helderheid geboden wordt over de uitgangspunten, de fasen en de gehanteerde criteria waaronder de vastgestelde UFO criteria en de TU Delft Performance Criteria. Belangrijk voor de eenduidigheid en de interne en externe herkenbaarheid -en daarmee de kracht- van dit beleid is daarbij dat een ieder zich ook houdt aan deze TU breed overeengekomen afspraken.

Voorwaarde is een cultuur van reflectie en academisch leiderschap

Noodzakelijke voorwaarde voor het slagen van het ACT beleid is dat de TU Delft onverminderd blijft investeren in een cultuur van reflectie, feedback en academisch leiderschap en in trainingen op dat gebied voor al het wetenschappelijk personeel in alle fasen van de wetenschappelijke loopbaan.

Inrichting Academic Career Track beleid

In het ACT beleid is een aantal fasen te onderscheiden. Hieronder worden deze fasen toegelicht.

Fase 1: Start

Selectie en aanbod

Wanneer de door de faculteit belegde werving en selectieprocedure succesvol is afgerond en wederzijdse overeenstemming is bereikt, wordt aan de ACT'er een tijdelijk dienstverband aangeboden voor maximaal 18 maanden (bij eerste dienstverband met TU Delft) of 12 maanden (bij opvolgend dienstverband wegens voorafgaand dienstverband met TU Delft), op grond van artikel 2.3 en artikel 6.6 CAO NU. De TU Delft kiest ervoor om haar early career wetenschappers niet langer dan noodzakelijk op een tijdelijk dienstverband te plaatsen en zet het tijdelijk dienstverband na deze periode van maximaal 18 (of 12) maanden om naar een vast dienstverband, na positieve beoordeling van resultaten en ontwikkeling en op basis van vertrouwen in verwachte resultaten en ontwikkelpotentieel -afgezet tegen de voor deze functie geldende UFO criteria en TU Delft Performance Criteria.

Opstellen en vaststellen ontwikkelplan

Binnen 3 maanden na aanvang dienstverband stelt de ACT'er samen met de leidinggevende een ontwikkelplan op met te behalen inhoudelijke doelstellingen (onderwijs, onderzoek, ontwerp, valorisatie/innovatie/societal impact, organisatie), persoonlijke ontwikkeling (leiderschap) en specifieke afspraken over subsidieaanvragen, BKO, eisen op gebied van taalvaardigheid NL/Engels, bijdragen aan de organisatie en afspraken over te volgen trainingen, begeleiding en opbouw van een netwerk en toewijzing mentor. Ook worden verwachtingen besproken over de periode van de gehele ACT, op basis van eerdere werkervaring van de ACT'er. Dit ontwikkelplan wordt vastgesteld en ondertekend door de ACT'er, de leidinggevende en de afdelingsvoorzitter, desgewenst eveneens door de decaan. De ontwikkeling van de ACT'er op al deze gebieden wordt bij alle evaluatiemomenten en in alle reguliere jaarlijkse R&O-gesprekken besproken. Zo nodig wordt het ontwikkelplan in overleg bijgesteld. De meest recente versie van het aanbevolen 'Format Ontwikkelplan' is te vinden op de Intranetpagina van het ACT beleid. Het ge-update ontwikkelplan wordt elk jaar als bijlage bij de voorbereiding van het R&O-gesprek gevoegd en als onderdeel van het R&O-dossier bewaard.

Fase 2: Start-term

Vast dienstverband na maximaal 18 (of 12) maanden

Na maximaal 18 maanden (of 12 maanden bij een voorafgaand dienstverband) wordt het tijdelijke dienstverband met de ACT'er omgezet in een vast dienstverband, na vaststelling van gebleken geschiktheid op grond van een positieve evaluatie van resultaten en ontwikkeling. Daarmee bevestigt de TU Delft het bij de selectie uitgesproken vertrouwen dat de ACT'er in staat is een academische loopbaan vorm te geven. Het

omzetten naar een vast dienstverband gebeurt op basis van een evaluatiegesprek. In dit gesprek wordt de voortgang van de ACT'er besproken: de eerste realisatie van overeengekomen afspraken in het ontwikkelplan, de inzet, samenwerking en communicatie van de ACT'er en de inbedding in de afdeling, afgezet tegen de voor deze functie geldende UFO criteria en TU Delft Performance Criteria. Indien hiertoe aanleiding is kunnen er meerdere evaluatiegesprekken plaatsvinden. De FLC heeft in deze fase nadrukkelijk geen rol.

Als de geschiktheid voor de functie niet kan worden vastgesteld, of vanwege ziekte, zwangerschaps- of bevallingsverlof of arbeidsongeschiktheid nog niet kan worden vastgesteld, mag het tijdelijk dienstverband conform art. 2.3 van de CAO NU nog eenmaal tijdelijk worden verlengd, voor maximaal 12 maanden.

Fase 3: Mid-term

De stap van UD2 naar UD1

In de mid-term review (maximaal 4 jaar na aanvang dienstverband) presenteert de ACT'er de gerealiseerde voortgang aan de facultaire loopbaancommissie. De FLC brengt advies uit aan de afdelingsvoorzitter over de voortgang en vooral over de ontwikkeling van de ACT'er in de wetenschappelijke loopbaan, in relatie tot het overeengekomen ontwikkelplan, de UFO criteria en de TU Delft Performance Criteria. Desgewenst kan de decaan in deze fase ook kiezen voor de inrichting om de ACT'er een presentatie te laten houden voor het MT van de afdeling en daarbij een of twee leden van de FLC te vragen aan te sluiten en advies uit te brengen aan de afdelingsvoorzitter. De afdelingsvoorzitter neemt een besluit over de bevordering van de ACT'er naar de functie van UD1.

Gezien de uitgangspunten van het BKO beleid mag verwacht worden dat betrokkene de BKO heeft afgerond ten tijde van de mid-term review. Dit gegeven kan betrokken worden bij het advies voor bevordering tot UD1 en zeker bij de bevordering naar UH2. Uiterlijk rond de mid-term review wordt in de gesprekken tussen leidinggevende en ACT'er ook aan de orde gesteld of het gewenst is om (meer) accent te leggen op een van de onderdelen in de functie en zo ja, op welke wijze daar vorm aan gegeven gaat worden.

Monitoren ontwikkeling; verkennen en initiëren voordracht voor bevordering naar UH2

In de jaarlijkse R&O gesprekken wordt steeds de voortgang van de ontwikkeling van de ACT'er besproken. Dit wordt ook als vast onderwerp van gesprek geagendeerd in de R&O pre-/review. Daarnaast wordt steeds besproken welke accenten de ACT'er zou willen leggen in het eigen loopbaanpad en hoe dat past in de eigen ambities en in de strategische ambities van de faculteit of afdeling.

Indien de ACT'er door ziekte, zwangerschap, nieuw ouderschap of andere persoonlijke omstandigheden onvoldoende in staat is gebleken om op het juiste moment de gewenste resultaten te laten zien, worden daar schriftelijke afspraken op maat over gemaakt tussen ACT'er, leidinggevende en HR. Zo nodig kan de ACT'er in overleg meer tijd krijgen om de gewenste resultaten te bereiken. Voor specifiek omschreven omstandigheden als het krijgen van kinderen en ouderschapsverlof is eerder beleid voor een langere duur en het opschuiven van het beoordelingsmoment ontwikkeld in het kader van het TT beleid (Notitie 'Het krijgen van kinderen en ouderschapsverlof in de Tenure Track' d.d. 26 juni 2017). Dit beleid kan voor een verlenging van de ACT track in vast dienstverband desgewenst naar analogie worden toegepast. Zie voor een gedetailleerde beschrijving verderop in dit document in de paragraaf 'Ouderschapsverlof en het krijgen van kinderen in de Academic Career Track'. Het is ook mogelijk dat toekennen van extra tijd niet nodig is, omdat de geleverde kwaliteit/kwantiteit beoordeeld kan worden in relatie tot

de tijd die de ACT'er daarvoor beschikbaar had. Alle gesprekken over ontwikkeling worden gevoerd in relatie tot het overeengekomen ontwikkelplan.

Gemiddeld 6 tot 7 jaar na aanvang van het dienstverband van de ACT'er stelt de afdelingsvoorzitter (op grond van bespreking in de R&O pre-/review) in het afdelings-MT de ontwikkeling van de ACT'er aan de orde en bespreekt op welk moment de eindevaluatie kan plaatsvinden en desgewenst een voordracht voor de bevordering tot UHD2 opgesteld en aan de decaan voorgelegd zal worden.

Fase 4: End-term

End-term review ACT'er door de FLC en besluit decaan

De decaan vraagt advies op de voordracht tot bevordering naar UHD2 aan de FLC. De ACT'er presenteert de voortgang aan de FLC. De FLC brengt advies uit aan de decaan. De decaan beoordeelt het advies en neemt een besluit.

Wanneer de bijzondere omstandigheid zich voordoet dat aan het einde van de track –of reeds in de loop van de track- in de diverse ontwikkelgesprekken duidelijk wordt dat bevordering tot UHD2 binnen de gestelde 8 jaar niet in de rede ligt, zal de decaan per individu -met maatwerk- bekijken wat passend is en op welke wijze de juiste match gemaakt kan worden tussen de kwaliteiten van de persoon in kwestie en de behoeften van de organisatie, onder andere in de functie van UD, docent, researcher of in een andere functie binnen dan wel buiten de TU Delft.

Na het besluit van de decaan tot bevordering tot UHD2 of een ander besluit zoals hierboven beschreven, is de Academic Career Track afgerond. De verwachting is dat de voormalige ACT'er zich daarna zal blijven doorontwikkelen gedurende de gehele loopbaan.

Overzicht van de fasen in de Academic Career Track

N.B. In dit overzicht worden de gemiddelde en maximale termijnen aangegeven. Afhankelijk van specifieke omstandigheden of van het samenstel van (eerdere) werkervaring van de ACT'er kan van deze termijnen afgeweken worden en dienen afspraken op maat gemaakt te worden over de snelheid waarmee deze fasen doorlopen worden. Waar maximale termijnen genoemd worden, worden deze niet overschreden tenzij er zwaarwegende redenen voor aan te voeren zijn.

			Planning	Betrokkenen*	Opmerkingen
Fase 1: Start	Werving en selectie	Facultaire werving en selectieprocedure			
	Selectie en aanbod	Arbeidsovereenkomst met afspraken over procedure (tijdelijk dienstverband van max 18 of 12 maanden, daarna omzetting naar vast. Hele ontwikkeltraject traject max 8 jaar)	Bij aanvang dienstverband	LG, HR, DEC	Afspraken worden vastgelegd.
	Ontwikkelplan	Ontwikkelplan met afspraken over doelstellingen onderwijs, onderzoek, valorisatie, leiderschap, subsidieaanvragen, BKO, taaleis, bijdragen aan organisatie. Afspraken over te volgen trainingen, begeleiding, opbouwen netwerk en toewijzing mentor.	Maximaal 3 maanden na aanvang dienstverband	ACT'er, LG, AFDVZ	Met behulp van onder meer UFO criteria en TU Delft Performance Criteria --- Zie 'Format Ontwikkelplan' (Intranet) --- Dit Ontwikkelplan wordt vastgesteld en ondertekend door ACT'er, LG, AFDVZ en desgewenst DEC. --- Het ge-update Ontwikkelplan wordt elk jaar als bijlage bij de voorbereiding van het R&O-

					gesprek gevoegd en als onderdeel van het R&O-dossier bewaard.
Fase 2: Start-term	Start-term review	Evaluatie van ontwikkeling van de ACT'er, mede aan de hand van het overeengekomen ontwikkelplan: gesprek over eerste realisatie van overeengekomen afspraken in het ontwikkelplan, de inzet, samenwerking en communicatie van de ACT'er en de inbedding in de afdeling, afgezet tegen de voor deze functie geldende UFO criteria en TU Delft Performance Criteria. Indien hiertoe aanleiding is kunnen er meerdere evaluatiegesprekken plaatsvinden. Zo nodig update ontwikkelplan. AFDVZ draagt namens het afdelings-MT de ACT'er voor aan de DEC voor vast dienstverband. DEC spreekt met ACT'er en neemt besluit . FLC heeft in deze fase geen rol.	12-15 maanden na aanvang dienstverband of 7-10 maanden bij opvolgend dienstverband	ACT'ers, LG, AFDVZ, HR, DEC	
	Vast dienstverband	Vast dienstverband indien gebleken geschiktheid: positieve beoordeling op basis van evaluatiegesprek.	Max 18 maanden na aanvang dienstverband, of 12 maanden bij opvolgend dienstverband	HR, DEC	

	Jaarlijks R&O-gesprek	Bespreking voortgang ACT'er in pre-en review. Jaarlijkse bespreking van de voortgang van de ontwikkeling en de prestaties van de ACT'er, in relatie tot het ontwikkelplan. Zo nodig bijstellen ontwikkelplan.	Jaarlijks in de R&O-cyclus	ACT'er, LG, AFDVZ	
Fase 3: Mid-term	Mid-term review, bevordering naar UD1	ACT'er presenteert voortgang aan FLC. Advies FLC aan afdelingsvoorzitter over de voortgang, de ontwikkeling en de prestaties van de ACT'er, in relatie tot het ontwikkelplan. Desgewenst kan de decaan in deze fase ook kiezen voor de inrichting om de ACT'er een presentatie te laten houden voor het MT van de afdeling en daarbij een of twee leden van de FLC te vragen aan te sluiten en advies uit te brengen aan de afdelingsvoorzitter. AFDVZ besluit over bevordering naar UD1	Max 4 jaar na aanvang dienstverband	ACT'er, AFDVZ, FLC of MT van de afdeling (met enkele leden van FLC)	Uiterlijk rond de mid-term review zal in de gesprekken tussen leidinggevende en ACT'er ook aan de orde gesteld worden of het gewenst is dat meer accent gelegd zal gaan worden op een van de onderdelen in de functie. Gezien de uitgangspunten van het BKO beleid mag verwacht worden dat betrokkene de BKO heeft afgerond ten tijde van de mid-term review. Dit gegeven kan betrokken worden bij het advies voor bevordering tot UD1 en zeker bij de bevordering naar UHD2
	Monitoren ontwikkeling in jaarlijkse R&O gesprek	Jaarlijkse bespreking van de voortgang van de ontwikkeling en de prestaties van de ACT'er, in relatie tot het ontwikkelplan.	Jaarlijks in de R&O-cyclus	ACT'er, LG, AFDVZ DEC	De decaan draagt zorg voor het leggen van de koppeling tussen de inhoudelijke beoordeling en de beoordeling van de voortgang van de ACT'er en zorgt er dus voor dat datgene wat in de

		Bespreking voorgang ACT'ers is een vast agendapunt in de R&O pre- en review. Zo nodig bijstellen ontwikkelplan.			R&O gesprekken besproken wordt consistent is met datgene wat in de FLC besproken wordt. Bijvoorbeeld door eventueel een lid van de FLC bij de R&O gesprekken aan te laten sluiten.
	Verkennen en initiëren voordracht voor bevordering naar UHD2	AFDVZ bespreekt in afdelings-MT (op grond van bespreking in de R&O pre- en review) de voorgang van de ACT'er. AFDVZ besluit of en wanneer een start gemaakt zal worden met het voorbereiden van een voorstel aan de decaan voor bevordering naar UHD2. Voorstel wordt opgesteld en aan de decaan voorgelegd.	Gemiddeld 6-7 jaar na aanvang dienstverband	AFDVZ	Indien de ACT'er door ziekte, zwangerschap, nieuw ouderschap of andere persoonlijke omstandigheden onvoldoende in staat is gebleken om op het juiste moment de gewenste resultaten te laten zien, worden daar schriftelijke afspraken op maat over gemaakt tussen ACT'er, leidinggevende en HR. Zo nodig kan de ACT'er in overleg meer tijd krijgen om de gewenste resultaten te bereiken. Het is ook mogelijk dat toekennen van extra tijd niet nodig is, omdat de geleverde kwaliteit/kwantiteit beoordeeld kan worden in relatie tot de tijd die de ACT'er daarvoor beschikbaar had.

Fase 4: End-term	DEC doet advies-aanvraag bij FLC	DEC vraagt advies van de FLC op het voorstel van de AFDVZ.	Gemiddeld 6-8 jaar na aanvang dienstverband	DEC	
	End-term review	ACT'er presenteert voortgang aan FLC.		ACT'er, FLC	
	FLC brengt advies uit aan DEC	FLC brengt advies uit aan DEC over bevordering ACT'er tot UHD2.		FLC	
	DEC beoordeelt advies en neemt besluit	DEC besluit over bevordering van de ACT'er naar de functie van UHD2. De UHD zal zich daarna naar verwachting blijven ontwikkelen, ofwel binnen de functie van UHD ofwel in een pad naar de functie van hoogleraar. Wanneer de bijzondere omstandigheid zich voordoet dat aan het einde van de track –of reeds in de loop van de track- in de diverse ontwikkelgesprekken duidelijk wordt dat bevordering tot UHD2 binnen de gestelde 8 jaar niet in de rede ligt, zal de decaan per individu -met maatwerk- bekijken wat passend is en op welke wijze de juiste match gemaakt kan worden tussen de kwaliteiten van de persoon in kwestie en de behoeften van de organisatie, onder andere in de functie van UD, docent, researcher of in een andere functie binnen dan wel buiten de TU Delft.	Max 8 jaar na aanvang dienstverband	LG, AFDVZ, DEC (op basis van advies FLC)	

		Met het besluit van de decaan is de Academic Career Track afgerond.			
	Vastleggen bevordering naar UHD2 of op individu afgestemd besluit.	Decaan legt bevordering naar de functie van UHD2 vast, of op individu afgestemd besluit.		HR, DEC	
* LG = Leidinggevende, AFDVZ = Afdelingsvoorzitter, DEC = Decaan, ACT'er = Academic Career Tracker, FLC = Facultaire Loopbaancommissie					

Ouderschapsverlof en het krijgen van kinderen in de Academic Career Track

Voor specifiek omschreven omstandigheden als het krijgen van kinderen en ouderschapsverlof is in het kader van het TT beleid eerder beleid ontwikkeld voor een langere duur van de track en het opschuiven van het beoordelingsmoment (Notitie 'Het krijgen van kinderen en ouderschapsverlof in de Tenure Track' d.d. 26 juni 2017). Dit beleid kan desgewenst naar analogie worden toegepast voor een verlenging van de ACT periode tijdens vast dienstverband en eventueel worden uitgebreid naar andere omstandigheden zoals langdurige arbeidsongeschiktheid. Voor eventuele verlenging tijdens de periode van tijdelijk dienstverband, geldt dit specifieke beleid niet maar wel de mogelijkheden op grond van artikel 2.3 lid 1 van de CAO NU.

Samengevat komt het beleid waarnaar hierboven wordt verwezen hierop neer:

Verlenging met periode X (maximaal 24 maanden) tijdens vast dienstverband ACT:

- ACT'er heeft een kind gekregen tijdens de Track.
 1. *ACT'er is bevallen van een kind:*
 - 12 maanden per kind, ongeacht of ouderschapsverlof is genoten, in totaal maximaal 24 maanden*;
 2. *ACT'er heeft als ouder/partner een kind gekregen:*
 - 6 maanden per kind, ongeacht of ouderschapsverlof is genoten, in totaal maximaal 12 maanden*;
 3. *ACT'er heeft een kind ter adoptie gekregen:*
 - 7 maanden per kind, ongeacht of ouderschapsverlof is genoten, in totaal maximaal 14 maanden*;

*in geval van meerdere kinderen.

- ACT'er heeft een kind heeft gekregen vóór de Track.
 - de duur van het tijdens de Track genoten ouderschapsverlof, voor zover passend binnen de maximale verlengingsduur van 24 maanden.

Wanneer deze omstandigheden zich hebben voorgedaan, kan de ACT'er de wens kenbaar maken om gebruik te maken van het opschuiven van de end-term review met *periode X*. De ACT'er kan daar in overleg met leidinggevende ook vanaf zien en vasthouden aan een beoordelingsmoment conform regulier beleid voor afloop van 8 jaar. Het heeft in het algemeen de voorkeur dat extra tijd niet nodig is als de geleverde kwaliteit/kwantiteit goed beoordeeld kan worden in relatie tot de tijd die de ACT'er daarvoor beschikbaar had.

Verantwoordelijkheden van de betrokken stakeholders

In deze paragraaf worden de verantwoordelijkheden beschreven van de verschillende stakeholders die betrokken zijn in het Academic Career Track.

De ACT'er

De ACT'er neemt actief en proactief verantwoordelijkheid voor zijn/haar persoonlijke en wetenschappelijke ontwikkeling. De ACT'er stelt zich op de hoogte van de eisen die door de TU Delft en de faculteit worden gesteld en voelt zich medeverantwoordelijk om die te realiseren.

De Mentor

De Mentor is een ervaren wetenschapper (bij voorkeur van een andere afdeling of faculteit) die fungeert als klankbord, adviseur en gids met betrekking tot loopbaanvragen, persoonlijke ontwikkeling en het opbouwen van een netwerk binnen en buiten de TU Delft. De mentor wordt aan de ACT'er toegewezen in het kader van het ACT- ontwikkelprogramma, waar mentoring deel van uit maakt.

De Leidinggevende

De Leidinggevende is verantwoordelijk voor een goede inbedding van de ACT'er in de groep en afdeling en voor goede begeleiding door leidinggevende en collega's. De leidinggevende is medeverantwoordelijk voor het opstellen van het Ontwikkelplan van de ACT'er en coacht deze in academische en persoonlijke ontwikkeling, steeds in het licht van het overeengekomen Ontwikkelplan. De leidinggevende treedt op als beoordelaar in de R&O gesprekken en bespreekt ook daar steeds de ontwikkeling van de ACT'er in het licht van het ontwikkelplan. De leidinggevende voert procesregie uit op de planning van de verschillende fasen in de loop van de Academic Career Track om te zorgen dat de verschillende fasen consistent op elkaar aansluiten en dat op tijd de juiste acties worden voorbereid, ingepland en uitgevoerd. De leidinggevende schept de randvoorwaarden voor de ACT'er zodat succesvolle ontwikkeling mogelijk is en creëert de mogelijkheden voor de ACT'er om de in het ontwikkelplan opgenomen acties daadwerkelijk te kunnen uitvoeren. De leidinggevende zorgt ervoor dat de ACT'er voldoende tijd kan besteden aan het ontwikkelprogramma.

De Afdelingsvoorzitter

De Afdelingsvoorzitter is verantwoordelijk voor het opstellen van de afspraken met de ACT'er bij aanvang van het dienstverband en voor het opstellen van het ontwikkelplan door de ACT'er en de leidinggevende. De afdelingsvoorzitter is (met de decaan) verantwoordelijk voor het maken van afspraken over de opstartfaciliteiten en over het gebruik van de benodigde infrastructuur en apparatuur, indien van toepassing.

De afdelingsvoorzitter ziet erop toe dat er goede begeleiding is voor de ACT'ers, is betrokken bij de jaarlijkse R&O cyclus van de ACT'ers en draagt de ACT'er op het juiste moment voor bij de decaan voor het toekennen van een vast dienstverband en aan het einde van het traject voor bevordering naar de functie van UHD2. De afdelingsvoorzitter besluit over de bevordering naar UD1 en treedt op bij problemen.

De afdelingsvoorzitter spreekt alle ACT'ers van de afdeling minstens 2 keer per jaar in grotere of kleinere groepen -bijvoorbeeld rond een lunch- en verbindt op deze manier ook de ACT'ers met elkaar. De afdelingsvoorzitter licht een thema toe, schetst wat er van de ACT'ers verwacht wordt, beantwoordt vragen en neemt onduidelijkheden weg.

De Afdeling / Groep

De Afdeling dan wel de groep staat om ACT'ers in de groep heen, zorgt voor een goede inbedding en ondersteunt de ACT'ers met het doel dat zij succesvol kunnen zijn in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling, zodat zij gewaardeerde leden van het team/de groep/de afdeling zijn.

HR

HR is zowel betrokken bij de indienstneming, de voortgang, de beoordeling als bij de bevordering van ACT'ers.

HR ziet erop toe dat de leidinggevende procesregie uitvoert op de planning van de verschillende fasen in de loop van de Academic Career Track om te zorgen dat deze consistent op elkaar aansluiten en dat op tijd de juiste acties worden voorbereid. HR geeft gevraagd en ongevraagd advies in geval van knelpunten en beslismomenten. De ACT'er kan advies vragen aan de HR-adviseur over loopbaanmogelijkheden, opleiding en training.

HR-T&D biedt een ontwikkelprogramma aan voor ACT'ers en daarnaast opleiding en training voor alle leden van de wetenschappelijke staf, in alle fasen van de loopbaan.

De Facultaire Loopbaancommissie (FLC)

De Facultaire Loopbaancommissie (FLC) draagt zorg voor de facultaire kwaliteitsborging van de betrokken wetenschappers en van de gevolgde procedures.

De FLC ziet de ACT'er in beginsel twee keer in de gehele track. Drie tot vier jaar na aanvang dienstverband spreekt (een afvaardiging van) de FLC de ACT'er in de mid-term review en brengt (een afvaardiging van) de FLC advies uit aan de afdelingsvoorzitter over de voortgang en ontwikkeling van de ACT'er, in relatie tot het overeengekomen ontwikkelplan.

Aan het einde van de Track, binnen 8 jaar na aanvang dienstverband, spreekt de FLC de ACT'er en brengt de FLC advies uit aan de decaan op diens verzoek over de voortgang en de ontwikkeling van de ACT'er in het algemeen en in het bijzonder over de vraag of deze persoon bevorderd kan worden naar de functie van UHD2.

(zie ook onder 'De Decaan')

De Decaan

De Decaan besluit over het aanbieden van het (tijdelijke en vaste) dienstverband (inclusief de afspraken en de opstartfaciliteiten). De decaan besluit ook over de bevordering naar UHD2 (na inwinning van advies daarover bij de FLC), dan wel over een andere passende functie, waarbij de kwaliteiten van de persoon in kwestie en de behoeften van de organisatie bij elkaar gebracht worden.

De decaan geeft toelichting aan de ACT'er wanneer deze vragen heeft over een bevorderingsbesluit of over de voorziene duur van het ACT traject.

De decaan draagt zorg voor het leggen van de koppeling tussen de inhoudelijke beoordeling en de beoordeling van de voortgang van de ACT'er en zorgt er dus voor dat datgene wat in de R&O gesprekken besproken wordt consistent is met datgene wat in de FLC besproken wordt. Bijvoorbeeld door eventueel een lid van de FLC bij de R&O gesprekken aan te laten sluiten.

De decaan draagt zorg voor de inrichting en de taakstelling van de FLC en houdt daarbij rekening met een aantal zaken waaronder:

- De samenstelling van de FLC bestrijkt de breedte van de wetenschapsgebieden van de faculteit;
- Indien mogelijk hebben enkele leden van de FLC zelf ook het TT of ACT traject doorlopen;
- De leidinggevende kan als toehoorder aanwezig zijn bij de presentatie en het interview.
- De FLC bespreekt en evalueert alleen criteria en verwachtingen die al bekend zijn in de faculteit en bij de ACT'er.

De decaan spreekt alle ACT'ers van de faculteit minstens 2 keer per jaar in grotere of kleinere groepen -bijvoorbeeld rond een lunch- en verbindt op deze manier ook de ACT'ers met elkaar. De decaan licht een thema toe, schetst wat er van de ACT'ers verwacht wordt, beantwoordt vragen en neemt onduidelijkheden weg.

Het College van Bestuur (CvB)

Het College van Bestuur (CvB) stelt het TU Delft brede kader voor het ACT beleid vast en bewaakt de uitvoering daarvan.

Bijlage I: Visualisatie van de Academic Career Track

