

SAMENWERKING VU AMSTERDAM-UNIVERSITEIT TWENTE

UITWISSELING EN GEZAMENLIJKE BENOEMINGEN

IN HET KADER VAN DE VU AMSTERDAM-UT-
SAMENWERKING

KAREN VAN OUDENHOVEN-VAN DER ZEE (VU AMSTERDAM),
TOM VELDKAMP (UT) EN ANJA SMIT (UT)
DECEMBER 2021

UNIVERSITY
OF TWENTE.

VU  VRIJE
UNIVERSITEIT
AMSTERDAM



DOELSTELLING

INLEIDING

In het kader van de samenwerking tussen de VU Amsterdam en de UT kan uitwisseling van personeel bijdragen aan de versterking van onderlinge relaties, de integratie van wat er aan beide instellingen gebeurt en aan de realisatie van onze ambities. De uitwisseling die we nastreven kan op verschillende niveaus plaatsvinden (o.a. hoogleraren, U(H)D's, ondersteunende staf) en kan verschillende vormen aannemen. Het doel van dit document is om leidinggevend een idee te geven van wat er allemaal mogelijk is en waaraan gedacht moet worden. De precieze uitwerking van een dienstverband zal in overleg met de medewerker en de HR-adviseurs van beide instellingen moeten plaatsvinden. We willen in dit document wel een aantal doelstellingen en uitgangspunten vastleggen zodat alle betrokkenen handvatten hebben bij het vormgeven van deze dienstverbanden.

We achten uitwisseling zinvol als zij bijdraagt aan de doelen van de samenwerking tussen VU Amsterdam en UT. Dit betekent dat een uitwisseling een van de volgende doelen dient:

1. Het moet bijdragen aan inhoudelijke kruisbestuiving. Door middel van uitwisseling tussen vakgebieden of uitwisseling van aanpak/perspectief vanuit beide instellingen komen we tot nieuwe kennisdomeinen, methoden en/of onderwijs- c.q. onderzoeks-programma's.
2. Het moet bijdragen aan verbinding en samenwerking. De kracht van fysieke samenwerking in projectteams van onderzoekers/docenten uit beide instellingen op onderwijs, onderzoek of en/of valorisatie. Het uitwisselen van personeel moet dan leiden tot (periodieke) aanwezigheid van zoveel mogelijk teamleden op dezelfde locatie, waardoor verbinding en samenwerking vanzelfsprekend wordt.
3. Het moet bijdragen aan de talentontwikkeling van wetenschappers en van ondersteunende staf. Het tijdelijk meedraaien in een andere organisatie/team/functie kan op meerdere manieren verrijkend zijn en bijdragen aan carrièreontwikkeling en -perspectief.

UITGANGSPUNTEN

1. Bij uitwisseling is bij voorkeur sprake van gesloten beurzen (voor zover het salariskosten betreft). Als een medewerker deels of tijdelijk wordt gedetacheerd zonder dat er iemand van de andere universiteit daarvoor in de plaats komt, kan budget voor vervanging worden aangevraagd.
2. Bij gezamenlijke benoemingen is het belangrijk dat deze bijdraagt aan duurzame samenwerking, bijvoorbeeld doordat een tijdelijke aanstelling uiteindelijk omgezet wordt in een vaste aanstelling in een van beide instellingen, of doordat iemand die vast in dienst is na tijdelijke extra inzet betrokken blijft in de samenwerking.
3. Het is belangrijk zorg te dragen voor een heldere taakstelling in ieder van beide instellingen die consistent is en bijdraagt aan de samenwerking tussen beide instellingen. Dat iemand lokaal bijdraagt is nuttig maar in het kader van de samenwerking wil je juist dat activiteiten voor beide instellingen elkaar versterken.
4. In een overkoepelende samenwerkingsovereenkomst zullen afspraken gemaakt worden tussen beide instellingen over de uitwisseling van personeel en welke arbeidsvoorwaarden worden aangehouden. Denk daarbij aan afspraken rondom de tegemoetkoming woon-werkverkeer voor deze medewerkers, de definitie van werktijd (reistijd=werktijd?) en de richtlijnen rondom thuiswerken. Dit voorkomt dat in elke individuele situatie opnieuw onderhandeld moet te worden over de condities. »

Vormen van uitwisseling van personeel en gezamenlijke benoemingen

Met deze doelstellingen en uitgangspunten in het achterhoofd zijn de volgende vormen van uitwisseling te overwegen:

1. Medebenoemingen van hoogleraren. De hoogleraren die deze aanstelling krijgen, zijn naast hun benoeming in hun eerste universiteit, mede benoemd in de tweede universiteit. Zij zetten zich in voor interdisciplinair onderwijs en onderzoek¹. Dit kunnen nieuwe of bestaande benoemingen zijn.
2. Tijdelijke overgang van personeel van de ene naar de andere instelling. Denk hierbij ook aan ondersteunende staf.
3. Carrièrepaden met lange termijnperspectief, bijvoorbeeld via een postdocprogramma in de ene instelling gevolgd door een tenure track in de andere instelling (waar dan al in de eerste instelling op kan worden voorgesorteerd).
4. Parallele trajecten aan beide instellingen (bijvoorbeeld tenure tracks met langdurig verblijf bij de andere instelling en eisen die specifiek betrekking hebben op de samenwerking).
5. PhDs die langdurig verblijven bij de andere instelling met de mogelijkheid tot double degrees.
6. Externe (internationale) wetenschappers met expertise op één van de drie inhoudelijke thema's zou je via een sabbaticalprogramma voor een periode willen verbinden aan een of beide instellingen.
7. Traineeships op VU Amsterdam-UT niveau.

We gaan ervan uit dat de bovenstaande mogelijkheden aantrekkelijk zijn voor medewerkers, omdat ze inhoudelijke meerwaarde hebben. Medewerkers komen in een nieuw netwerk terecht dat ze nieuwe mogelijkheden en kansen kan bieden. Een subsidie kan daarnaast ook nog een drijfveer zijn voor de uitwisseling². Het blijft wel erg belangrijk dat de randvoorwaarden voor medewerkers goed zijn geregeld (zie uitgangspunt 3).

Constructies om mensen aan te stellen

Voor bovenstaande uitwisselingen zijn de volgende constructies mogelijk:

- De medewerker heeft een aanstelling bij een van de twee instellingen en wordt voor een deel van de tijd gedetacheerd.
- Een detachering bij de andere instelling voor een bepaalde periode. De medewerker wordt voor bepaalde tijd aangesteld bij de andere instelling en keert na die periode terug bij de oorspronkelijke werkgever.
- Uitleen van personeel over en weer volgens een samenwerkingsovereenkomst.

- Aanstelling bij beide instellingen voor nieuw personeel (met een af te spreken verdeelsleutel qua tijd en geld). De medewerker treedt voor een deel van de tijd in dienst bij de ene instelling en een deel van de tijd aan de andere instelling.

Bovengenoemde aanstellingsvormen kunnen zowel intern gefinancierd zijn als uit externe subsidies gefinancierd (bv. gesponsorde leerstoelen, bijzonder hoogleraarschappen, PhD's, postdocs, UD/UHD op subsidie).

Interne CALL Uitwisseling van personeel en gezamenlijke benoemingen

Om de VU Amsterdam-UT-samenwerking te versterken is het de bedoeling te investeren in uitwisseling van personeel en gezamenlijke benoemingen. Daarvoor is voor 2022 en 2023 respectievelijk een bedrag van 400.000 en 600.000 Euro gereserveerd. Deze notitie beschrijft de kaders voor besteding van deze middelen.

Waarvoor zijn deze middelen bedoeld?

Doelgerichte inzet van personeel om de samenwerking te versterken. Deze middelen kunnen worden aangewend voor de dekking van personele kosten en/of reis- en verblijfskosten. De personele kosten betreffen vervangingskosten voor zittend personeel of kosten voor nieuw personeel met de intentie om dit personeel blijvend aan te stellen in een van beide instellingen. Zowel WP als OBP komt in aanmerking voor uitwisseling.

Procedurevoorstel

- De toewijzing van middelen geschiedt vanuit de coalities zelf.
- De helft van de middelen (500.000 Euro) is besteedbaar per 1 januari 2022. Voor de zomer vindt een evaluatie plaats van de procedure en de gehonoreerde projecten. De andere helft komt beschikbaar per 1 januari 2023, Daarvoor gaat in augustus een call uit, met indiendatum 1 september. De impact coalities Responsible Societies, Secure Societies en Smart Societies ontvangen ieder 125.000 Euro. Daarnaast is er 125.000 Euro beschikbaar voor de coalitie Talent.
- Het voorstel dient voor 1 maart 2022 bij de coördinatoren van de desbetreffende coalitie ingediend te worden.
- Uiterlijk 1 april beslissen de coalities welke voorstellen gehonoreerd worden.
- Na 7 april zullen de keuzes via de coördinatoren worden gecommuniceerd met de indieners van de voorstellen;
- De uitwisseling loopt uiterlijk tot 1 juni 2023, met »

1 - De randvoorwaarden van deze benoemingen en de te doorlopen procedure kan gebaseerd worden op de beschrijving van de medebenoemingen geformuleerd binnen de LDE-samenwerking.

2 - Het kan gaan om een externe subsidie op onderzoek, maar ook het creëren van instellingssubsidies vanuit het samenwerkingsbudget om uitwisseling te bevorderen is goed om te overwegen

Om te voorkomen dat vooral de usual suspects opteren voor uitwisseling is brede communicatie vanuit de coalities over de mogelijkheid om in aanmerking te komen voor deze middelen gewenst.

Waarvoor kan geld worden aangevraagd?

- Personele kosten, bij zittend personeel bijvoorbeeld voor vervanging onderwijstaken.
- Reiskosten
- Verblijfskosten
- Kosten verbonden aan email, toegang tot intranet, bibliotheekfaciliteiten etc. ("Gastvrij"/"Gastvrijheid")

Randvoorwaarden

- De bekostigde of onbekostigde personele inzet bedraagt gemiddeld minimaal 1 dag per week;
- Een aanvraag bedraagt maximaal 30.000 Euro.
- Toewijzing geschiedt op basis van een heldere omschrijving van taken/het project waar aan wordt gewerkt en de wijze waarop de inzet bijdraagt aan de doelstellingen binnen de

coalitie.

- De personele inzet bevat een onderwijscomponent die ook helder omschreven is in de aanvraag.
- Er is sprake van (in kind of in cash) matching. Deze kan van beperkte omvang zijn, maar moet functioneel zijn in de zin dat zij de kans van slagen van wat beoogd wordt met de uitwisseling vergroot.
- Er is sprake van betrokkenheid vanuit beide instellingen bij de taak/het project waarop iemand wordt ingezet.
- Er is sprake van fysieke mobiliteit in de zin dat iemand feitelijk verblijft in de andere instelling.

Overige criteria voor beoordeling

- Bijdrage aan de doelstelling van de coalitie (samenwerking, expertise-ontwikkeling, talentontwikkeling)
- Bijdrage aan mobiliteitsdoelstelling (ervaring opdoen in een andere instelling)
- Bijdrage aan diversiteit
- Duurzaamheid van de investering

De voorstellen dienen ingeleverd te worden bij:

- Coalitie Creating Secure Societies: Kim van Erp (VU) - k.j.p.m.van.erp@vu.nl;
- Coalitie Responsible Societies: Daniël Petrovics (VU) - daniel.petrovics@vu.nl of Peter Chemweno (UT) - p.k.chemweno@utwente.nl;
- Coalitie Smart Societies: Carolien Rieffe (UT) - c.j.rieffe@utwente.nl of Jacco van Ossenbruggen (VU) - jacco.van.ossenbruggen@vu.nl;
- Coalitie Talent for Societies: Floor Elsenburg (VU) - f.elsenburg@vu.nl.

MEER INFORMATIE

Voor inhoudelijke vragen kunt u terecht bij bovengenoemde coördinatoren van de coalities. Voor algemene vragen kunt u terecht bij de programmaleiders:

Amir Ametovic

(UT; a.ametovic@utwente.nl)

of Maria Mennen

(VU; m.m.mennen@vu.nl).



UNIVERSITY OF TWENTE

CAMPUS ADRES

Universiteit Twente
Drienerlolaan 5
7522 NB Enschede

+31 (0)53 489 54 89
utwente.nl

VRIJE UNIVERSITEIT

HOOFDGEBOUW VU AMSTERDAM

Vrije Universiteit
De Boelelaan 1105
1081 HV Amsterdam

+31 (0)20 598 98 98
vu.nl