

Aan: Diversity Officer
Finance Manager
Faculteitsecretaris
Decaan
Copie aan MT LR

Van: afdeling HR / Diversity Officer

Datum: 20 september 2021

Betreft: Voorstel beleid ouderschapsfonds wetenschappelijk personeel Faculteit LR
NB see below for English version

Maatregel tot ondersteuning ten tijde van ouderschaps- en zwangerschapsverlof met extra FTE capaciteit van wetenschappelijk personeel (M/V) van de Faculteit LR

Voor wie is dit beleid: Tenure Track medewerkers, UD, UHD, Hoogleraren

Aanleiding

Ten tijde van zwangerschapsverlof en gedurende het ouderschapsverlof breekt voor veel wetenschappelijk personeel vanaf het niveau Tenure Tracker (van de Faculteit LR die hiervoor in aanmerking komt) een tijd aan op het werk aan waarin de work-life balance een nieuw evenwicht vraagt.

De maanden tijdens het zwangerschapsverlof van 16 weken belasten de voortgang op onderzoek en geven extra druk op de onderwijslast. De tijd die het gezin vraagt direct na de geboorte kan opgevangen worden met ouderschapsverlof. Door het ouderschapsverlof kan daarnaast de druk toenemen omdat het werk in minder uren gedaan wordt. Per saldo zal de wetenschapper hier de consequentie ervaren van minder tijd voor onderzoek en onderwijs terwijl de contractduur of de termijn van het onderzoek niet is aangepast. Daarnaast levert dit jonge (wetenschappelijke) ouders onnodig extra druk waardoor er te weinig tijd overblijft voor persoonlijke ontwikkeling gedurende TT periode.

Deze omstandigheden legitimeren binnen de Faculteit LR een ouderschapsfonds, waarbij de medewerkers die het bovengenoemde betreft (in aanmerking komend voor zwangerschapsverlof en/of ouderschapsverlof) kunnen opteren voor een extra FTE budget ter compensatie van het tijdverlies door de verlofregelingen.

Met een ouderschapsfonds ten behoeve van een extra FTE budget wil de Faculteit LR de mogelijkheid bieden om deze compensatie flexibel in te zetten met als doel om de ervaren achterstand qua wetenschappelijke output van een medewerker als gevolg van zwangerschapsverlof of ouderschapsverlof te beperken.

Deze maatregel zal de wetenschappelijke medewerkers helpen om een balans te vinden in het opbouwen van een gezin en een wetenschappelijke carrière. Deze maatregel zal in de Faculteit LR rechtstreeks bijdragen tot een evenwicht tussen mannen en vrouwen qua loopbaanontwikkeling, wat weer kan leiden tot meer diversiteit op managementposities.

I Zwangerschapsverlof en zwangerschapsverlof fonds

Vanuit historisch perspectief zijn er binnen de Faculteit LR onder de wetenschappelijke staf gemiddeld 4,7 medewerkers per jaar (op basis van de afgelopen 5 jaar – 2016 – 2020 - afgezet tegen het aantal zwangerschappen onder de wetenschappelijke staf) die voor zwangerschapsverlof in aanmerking komen.

Per “headcount” die voor zwangerschapsverlof in aanmerking komt, kun je spreken van een gemiddelde uitval van maximaal 17 weken wettelijk verlof (zwangerschapsverlof) en 9 weken gemiddelde hersteltijd (borstvoeding, fysiek herstel etc.) in een kalenderjaar.

Daarmee is er sprake van een uitval van 26 weken in een jaar waarin het kind van de zwangere wetenschapper geboren wordt, wat een extra capaciteit rechtvaardigt in dit zelfde jaar van **0,5 FTE** (na rato dienstverband) of aansluitende jaren wat wordt betaald uit een ouderschapsfonds. Het budget hiervoor wordt toegekend door de Finance afdeling van de Faculteit LR en afgestemd met de afdeling HR. Het budget hiervoor komt ten laste van de Faculteit. Zie **bijlage I** om de aanvraag te doen door middel van dit formulier om aanspraak te kunnen maken op dit fonds. Daarvoor is een ondertekening nodig van de afdelingsvoorzitter en decaan en dient de aanvraag bij HR-LR aangeleverd te worden ter attentie van de HR Manager.

II Ouderschapsverlof en ouderschapsverlof fonds

Iedere medewerker uit de wetenschappelijke staf die vader of moeder is geworden, heeft recht op 26 weken ouderschapsverlof per kind. Deze 26 weken kunnen over een periode tot het 8^e levensjaar van het kind opgenomen worden. 13 weken van dit ouderschapsverlof worden door de Technische Universiteit betaald als bijzonder verlof. De overige 13 weken zijn onbetaald verlof. Dit rechtvaardigt over de periode van 13 weken betaald verlof **0,25 FTE tegemoetkoming** per kind uit een ouderschapsfonds, flexibel te verdelen over een periode van 8 jaar (desgewenst op te nemen in een jaar). Ouderschapsverlof geldt ook voor adoptie- en stiefkinderen en wordt ook hierbij toegekend per kind tot het 8^e levensjaar van het kind. Het budget hiervoor wordt toegekend door de Finance afdeling van de Faculteit LR en afgestemd met de afdeling HR. Het budget hiervoor komt ten laste van de Faculteit. Zie **bijlage II** om de aanvraag te doen door middel van dit formulier om aanspraak te kunnen maken op dit fonds. Daarvoor is een ondertekening nodig van de supervisor en decaan en dient de aanvraag bij HR-LR aangeleverd te worden ter attentie de HR Manager LR.

III Financiële uitwerking

De kosten van het ouderschapsfond worden jaarlijks op **122k** geschat. Gebaseerd op gemiddeld 4,7 medewerkers tegen 0,5 fte per medewerker flexibel te verdelen over een periode van 8 jaar. Een gemiddelde loonsom van 52k. Tijdens het zwangerschapsverlof wordt het loon door de faculteit aan de medewerker uitbetaald. Het UWV keert aan de faculteit LR de zwangerschaps- en bevallingsuitkeringen uit.

NB. De budgetten voor zowel compensatie ouderschapsverlof als zwangerschapsverlof kunnen in goed overleg ook aangewend worden voor compensatie van andere middelen in plaats van FTE compensatie. Hiervoor is een goedkeuring nodig van de decaan van LR.

Wanneer gaat dit beleid in?

Met terugwerkende kracht per 2017 voor compensatie ouderschapsverlof (dus alles voor 2017 komt hiervoor niet in aanmerking); voor compensatie zwangerschapsverlof gaan we uit van compensatie vanaf het jaar 2020.

NB Toekenning van dit beleid voor Tenure Trackers kan alleen onder de voorwaarde dat het contract van wege de zwangerschap niet verlengd is met een half jaar op basis van het Tenure track beleid¹.

¹ Notitie, Het krijgen van kinderen en ouderschapsverlof in de Tenure Track

Policy to support academic staff of the Faculty AE at the time of parental and maternity leave with additional FTE capacity of academic staff (M/F) of the Faculty AE

At the time of maternity leave and during parental leave in the Netherlands, many academic staff from Tenure Track level at the AE Faculty enter a time at work when the work-life balance demands a rebalancing.

The months during the 16-week Dutch maternity leave put additional pressure on teaching and research. The family time demanded immediately after the birth can be accommodated with parental leave. In addition, parental leave can increase the pressure on research and teaching because the work is done in fewer hours. On balance, the scientist will experience the consequence of less time for research and teaching while the contract length or term of the research is not adjusted. In addition, this provides young (scientific) parents with unnecessary extra pressure leaving too little time for personal development during the for instance the Tenure Track period.

These circumstances legitimize within the Faculty AE a parental fund, whereby the employees concerned by the above (eligible for maternity leave and/or parental leave) can opt for an additional FTE budget to compensate for the loss of time due to the leave arrangements.

With a parental fund for the purpose of an additional FTE budget, the Faculty AE would like to offer the possibility to use this compensation flexibly with the aim of reducing the perceived backlog in terms of scientific output of an employee due to maternity leave or parental leave.

This measure will assist academic staff in balancing family and academic careers. This measure will directly contribute to gender balance in the LR faculty in terms of career advancement, which in turn can lead to more diversity in management positions.

I Maternity leave and maternity fund

From a historical perspective, among the academic staff, an average of 4.7 employees per year are eligible for maternity leave among the AE faculty.

Per "headcount" eligible for maternity leave, one can speak of an average absence up to 17 weeks of necessary leave (maternity leave) and 9 weeks of average recovery time (breastfeeding, physical recovery, etc.) in a year.

With that, there is a 26-week dropout in a year when the pregnant scientist's child is born, which justifies an additional capacity in this same year of 0.48 FTE paid from a parenting fund. The budget for this is allocated by the Finance Department of the Faculty LR and coordinated with the HR Department. The budget for this will be charged to the Faculty.

See **Appendix I** to apply using this form to claim this fund. This requires a signature from the supervisor and dean and should be delivered to HR-LR for the attention of Willem Eleveld, HR Manager.

II Parental leave and parental fund

Each academic staff employee who has become a father or mother is entitled to 26 weeks of parental leave up to the child's 8th birthday (within NL). This justifies 0.5 FTE over this 26-week period from a parental fund, to be distributed flexibly over an 8-year period. The budget for this is allocated by the Finance Department of the Faculty LR and coordinated with the HR Department. The budget for this will be charged to the Faculty. See **Appendix II** to apply using this form to claim this fund. This requires a signature from the supervisor and dean and should be delivered to HR-LR for the attention of Willem Eleveld, HR Manager AE.

III Financial impact

During maternity leave, the salary is paid to the employee by the faculty. The dutch payment authority "UWV" pays maternity benefits to the faculty during the maternity leave. The cost of the parental leave fund is estimated at 122k. Based on an average of 4.7 employees at 0.5 fte per employee to be distributed flexibly over an 8 year period. An average wage bill of 52k.

Note: the budgets for both compensation for parental leave and maternity leave can also be used for compensation of other resources instead of FTE compensation, by mutual agreement. This requires the approval of the Dean of AE.

When does this policy go into effect?

Retroactive to 2017 for parental leave compensation (so anything before 2017 is not eligible); for maternity leave compensation, we assume compensation as of the year 2020.

NB This policy can only be applied to Tenure Trackers under the condition that the contract has not been extended by six months due to the pregnancy on the basis of the Tenure track policy².

² Notitie, Het krijgen van kinderen en ouderschapsverlof in de Tenure Track

Bijlage I

Aanvraag funding zwangerschapsverlof (maternity leave)

Personeelsnummer:	...
Naam en voorletters:	...
E-mailadres:	...
Mijn dienstverband in percentage FTE	<input type="checkbox"/> 100% <input type="checkbox"/> 80% Anders nl.
Ik verklaar dat ik gebruik wil maken van de funding zwangerschapsverlof (na rato van mijn fte dienstverband)	<input type="checkbox"/> ja
Is je Tenure Track contract verlengd met een half jaar van wege de zwangerschap	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee
Ik wil de funding gebruiken voor extra FTE capaciteit	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee
Ik wil de funding gebruiken voor andere middelen namelijk:	
Op basis van mijn dienstverband en conform het beleid doe ik een aanvraag voor.... FTE ondersteuning	<input type="checkbox"/> 0.5 FTE <input type="checkbox"/> anders namelijk.....
Alle informatie is naar waarheid ingevuld. Aan dit verzoek kunnen geen rechten worden ontleend	<input type="checkbox"/> ja

Akkoord Afdelingsvoorzitter:

Akkoord HR:

Akkoord Finance:

Akkoord Decaan:

Stuur het ingevulde formulier per e-mail naar het HR-LR ter attentie van Willem Eleveld, via hr-lr@tudelft.nl.

Bijlage II

Aanvraag funding ouderschapsverlof (parental leave)

Personeelsnummer:	...
Naam en voorletters:	...
E-mailadres:	...
Mijn dienstverband in percentage FTE	<input type="checkbox"/> 100% <input type="checkbox"/> 80% Anders nl.
Ik verklaar dat ik gebruik wil maken van de funding ouderschapsverlof (na rato van mijn fte dienstverband) op basis van geboorteverklaring kind.....	<input type="checkbox"/> ja
Ik wil de funding gebruiken voor extra FTE capaciteit	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee
Ik wil de funding gebruiken voor andere middelen namelijk:	
Op basis van mijn dienstverband en conform het beleid doe ik een aanvraag voor.... FTE ondersteuning	<input type="checkbox"/> 0.5 FTE over de periode van 8 jaar <input type="checkbox"/> anders namelijk.....
Alle informatie is naar waarheid ingevuld. Aan dit verzoek kunnen geen rechten worden ontleend	<input type="checkbox"/> ja

Akkoord Afdelingsvoorzitter:

Akkoord HR:

Akkoord Finance:

Akkoord Decaan:

Stuur het ingevulde formulier per e-mail naar het HR-LR ter attentie van Willem Eleveld, via hr-lr@tudelft.nl.