



Hooglerarenbeleid

uva.nl

Hooglerarenbeleid

24 januari 2022

Opgemaakt door: Academische Zaken

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
1.1. Aanleiding	3
1.2. Opbouw van de notitie	3
2. HR-beleid in relatie tot hoogleraren	4
2.1. Functie-eisen in een veranderende context	4
2.2. Van leerstoelenplan naar strategisch personeelsmanagement	5
2.3. Leiderschap	6
2.4. Diversiteit	6
2.5. Kwaliteitsbewaking	6
2.6. Bevordering van hoogleraar 2 naar 1	7
3. Benoemingsvarianten	8
3.1. Gewoon hoogleraar	8
3.2. Bijzonder hoogleraar	9
3.3. Universiteitshoogleraar	10
3.4. Gasthoogleraar	11
3.5. Het voeren van de titel	12
3.6. Ontslag en beëindiging van de benoeming	12
4. Specifieke leerstoelvarianten	13
4.1. Gesponsorde leerstoel	13
4.2. Wisselleerstoel	14
5. Emeritibeleid	15
5.1. Gastvrijheidsovereenkomst emeriti	15
5.2. Tijdelijk dienstverband emeriti	15
6. Wetenschappelijke integriteit, nevenwerkzaamheden en intellectueel eigendom	16
6.1. Wetenschappelijke integriteit	16
6.2. Nevenwerkzaamheden en belangenverstremgeling	16
6.3. Intellectueel eigendom	16
Bijlage	17
UNL UFO-functieprofiel Hoogleraar 1 en Hoogleraar 2 (augustus 2021)	17

1. Inleiding

1.1. Aanleiding

In 2009 is de notitie *Hooglerarenbeleid* vastgesteld door het College van Bestuur (CvB) van de Universiteit van Amsterdam (UvA). De beleidsnotitie vormde vele jaren het kader voor de werving, selectie, benoeming en loopbaan van hoogleraren aan de UvA. In de afgelopen jaren zijn er diverse ontwikkelingen geweest, andere accenten gezet en aanpalende beleidsterreinen van invloed geweest op het hooglerarenbeleid. Bovendien heeft de invulling van het beleid een eigen dynamiek gehad met als gevolg dat de huidige praktijk op onderdelen afwijkt van beleid zoals dat is vastgelegd in de notitie van 2009.

Daarnaast was er de wens om de verschillende procedures rondom de benoeming en indiensttreding van hoogleraren nog eens kritisch tegen het licht te houden. Het hooglerarenbeleid uit 2009 schreef voor dat nagenoeg alle zaken rondom het hooglerarenbeleid een CvB-besluit dan wel een akkoord van het CvB (in casu de Rector) vereisen. Dit zorgde voor de nodige administratieve last, zowel bij de faculteiten als bij de centrale bestuursstaf, en resulteerde bovendien in een lange(re) doorlooptijd van processen van besluitvorming.

Al deze zaken waren aanleiding om het vigerende hooglerarenbeleid te actualiseren. Het resultaat hiervan is de voorliggende beleidsnotitie waarin de uitgangspunten en hoofdlijnen van het hooglerarenbeleid van de UvA zijn uitgewerkt en ook in samenhang worden gezien met andere beleidsdoelstellingen, zoals geformuleerd in het Instellingsplan 2021-2026, het Strategisch Kader Onderzoek, de Onderwijsvisie en de HR-Agenda.

1.2. Opbouw van de notitie

Deze notitie is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 wordt de benoeming van hoogleraren in het kader van het personeelsbeleid van de UvA geplaatst. In hoofdstuk 3 worden de verschillende benoemingsvarianten beschreven en hoofdstuk 4 bevat een overzicht van specifieke varianten van leerstoelen waarop hoogleraren kunnen worden benoemd. In hoofdstuk 5 wordt nader ingegaan op het emeritiebeleid en hoofdstuk 6 ten slotte behandelt wetenschappelijke integriteit, nevenwerkzaamheden en intellectueel eigendom.

2. HR-beleid in relatie tot hoogleraren

Hoogleraren vervullen een cruciale rol binnen de universiteit; zij inspireren met hun onderwijs en vernieuwend onderzoek studenten en (jonge) onderzoekers, geven leiding aan groepen wetenschappelijk medewerkers, spelen een belangrijke rol in nationale en internationale netwerken en zijn ambassadeurs van de UvA in de buitenwereld. Hoogleraren hebben een sleutelfunctie bij het vervullen van de ambities en doelen van de UvA. Het hooglerarenbeleid is dan ook een belangrijke bouwsteen in het personeelsbeleid van de UvA. In dit hoofdstuk gaan we nader in op een aantal relevante elementen van het UvA-personeelsbeleid in relatie tot hoogleraren.

2.1. Functie-eisen in een veranderende context

De eisen waaraan een aspirant-hoogleraar moet voldoen, zijn vastgelegd in het standaard Universitair Functie Profiel (UFO, bijlage 1). De (beoogd) hoogleraar moet zich in ieder geval bewezen hebben in twee van de drie kerntaken van de universiteit: onderwijs en onderzoek. In het UFO wordt tevens het criterium organisatie genoemd. Valorisatie wordt steeds belangrijker als kerntaak van de universiteit; hoogleraren hebben ook hier een rol in.

De beoogd hoogleraar moet zijn/haar sporen hebben verdiend in het onderzoek, onder meer blijkend uit publicaties, betrokkenheid bij conferenties, participatie in wetenschappelijke netwerken, wervend vermogen en de begeleiding van promovendi. Hierbij geldt dat kwaliteit van onderzoek altijd vanuit een internationaal perspectief wordt gezien. Daarnaast moet de kandidaat ook over voldoende onderwijservaring beschikken, waarbij het niet alleen gaat om het lesgeven *an sich*, maar ook studentbegeleiding, betrokkenheid bij onderwijsvernieuwing en de waardering door studenten belangrijke elementen zijn. Bij valorisatie gaat het om de relevantie, zichtbaarheid en de benutting van de resultaten van het eigen onderzoek voor wetenschap, maatschappij, overheid en bedrijfsleven.

In de afgelopen jaren is een brede landelijke en ook internationale discussie gestart over het ‘erkennen en waarderen’ van wetenschappelijk personeel binnen universiteiten.¹ Daarbij is het uitgangspunt dat in de wetenschap onvoldoende balans wordt ervaren in de erkenning en waardering van de kerntaken. De nadruk ligt veelal op de onderzoekstaak, waarbij meetbare outputindicatoren (bijvoorbeeld het aantal publicaties, h-index, journal-impactfactor) leidend zijn. Dit gaat ten koste van de erkenning en waardering voor kerntaken op andere domeinen die minder makkelijk meetbaar zijn. Het geeft bovendien een te eenzijdig beeld van de kwaliteit van onderzoek. Daarnaast vragen de complexe wetenschappelijke en maatschappelijke uitdagingen van deze tijd om een organisatiecultuur waarin het talent van de individuele wetenschapper, (multidisciplinaire) samenwerking en de bijdrage aan het team recht worden gedaan.

De discussie over ‘erkennen en waarderen’ heeft ook zijn weerslag op het hooglerarenbeleid. In de eerste plaats acht de UvA het van groot belang dat hoogleraren een actieve rol spelen in het onderwijs. Het College van Bestuur toetst daarom bij de benoeming van een hoogleraar zorgvuldig de bijdrage aan het onderwijs. Concreet betekent dit dat in het voordrachtsdossier de rol van de kandidaat in het onderwijs moet worden gepreciseerd (bijvoorbeeld vakken die worden gedoceerd, begeleiding studenten, onderwijsontwikkeling, oppakken managementtaken). Daarnaast moeten kandidaten minstens beschikken over een volwaardig certificaat Basiskwalificatie Onderwijs (BKO). Wanneer de kandidaat hier nog niet over beschikt, dient in het voordrachtsdossier aandacht te worden besteed aan de wijze waarop en termijn waarbinnen het certificaat

¹ VSNU, NWO, KNAW, NFU en ZonMw, *Ruimte voor ieders talent; naar een nieuwe balans in het erkennen en waarderen van wetenschappers*, november 2019.

alsnog wordt behaald. Bij een bijzonder hoogleraar kan van deze eis worden afgeweken, als het geven van onderwijs slechts een zeer beperkt deel uitmaakt van het takenpakket (minder dan 0,1 fte). Een volwaardig BKO-certificaat is dan niet nodig, maar de kandidaat dient wel zo snel mogelijk in afstemming met de decaan een alternatief maatwerktraject te volgen om over de benodigde didactische kennis te beschikken.

In de tweede plaats is er nadrukkelijk meer ruimte om bij de benoeming van een hoogleraar de bijdrage in andere kerntaken dan onderzoek te wegen, al blijft een drempelwaarde voor alle kerntaken een vereiste.

Ten slotte dient de kwaliteit van onderzoek in het dossier op een evenwichtige manier over het voetlicht te worden gebracht. Er kan voor de onderbouwing van de onderzoekskwaliteiten van een kandidaat niet worden volstaan met louter de meetbare outputindicatoren (aantal publicaties, citaties, etc.).

2.2. Van leerstoelenplan naar strategisch personeelsmanagement

In het *Hooglerarenbeleid* uit 2009 werd reeds opgemerkt dat de werving van nieuwe gewoon hoogleraren steeds minder geschiedt aan de hand van een van tevoren opgesteld leerstoelenplan. “De rol van het leerstoelenplan is in de loop van de jaren veranderd en hoogleraarbenoemingen vinden in steeds mindere mate plaats op grond van een door het leerstoelenplan geïndiceerde vacature. De beschikbaarheid op de markt van een eminente kandidaat vormt eveneens aanleiding voor benoemingsvoorstellen”, aldus de notitie.² Daarnaast kunnen ontwikkelingen in de wetenschap vragen om andere leeropdrachten.

Binnen de UvA is het instellen van een leerstoel voor de benoeming van een gewoon hoogleraar *facultatief*.³ In plaats van een leerstoel kan worden volstaan met een *leeropdracht* voor een nieuw te benoemen hoogleraar. Een leeropdracht omschrijft de specifieke thematiek en invalshoek waaraan een hoogleraar gebonden is bij de invulling van het hoogleraarschap voor wat betreft onderzoek, onderwijs, organisatie en maatschappelijke impact. Een leeropdracht sluit, meer dan een leerstoel, aan bij de dynamiek in de wetenschap. Bij het uitwerken van een leeropdracht dient, net als bij een leerstoel, naast de beschrijving van de inhoudelijke thematiek expliciet aandacht te zijn voor de positionering in de faculteit, meer in het bijzonder het profiel van de faculteit op het terrein van onderwijs en onderzoek en de relatie met het vigerende facultair strategisch plan en/of het Instellingsplan.

Faculteiten kunnen ervoor kiezen om een aantal leerstoelen te handhaven en daarop een hoogleraar aan te stellen, maar dit is niet verplicht. Als een faculteit hier niet voor kiest, zal het CvB bij een voordrachtsdossier alleen de leeropdracht toetsen. Het CvB doet dit dan gelijktijdig met het toetsen van de voorgedragen kandidaat. Als de faculteit ervoor kiest een nieuwe leerstoel in te stellen, behoeft dit geen instemming van het CvB. De leerstoel met leeropdracht wordt ook dan tegelijk met de kandidaat getoetst. In de WHW (art. 9.53 e.v.) is bepaald dat bijzondere leerstoelen altijd gevestigd moeten worden door het CvB. De vestiging van een gesponsorde leerstoel is eveneens aan het CvB voorbehouden.

In het kader van het hooglerarenbeleid wordt strategische personeelsplanning (SPP) steeds belangrijker. In een alsmat complexer en dynamischer wetenschapsveld is het belangrijk om de juiste mensen aan onze universiteit te binden en dat geldt zeker voor de sleutelposities van hoogleraren. De UvA heeft een SPP-beleid ontwikkeld dat erop gericht is om steeds de benodigde capaciteit, kennis, vaardigheden en competenties (tijdig) in huis hebben. Daarvoor werken faculteiten met een goed uitgewerkte personeelsplanning om zo te kunnen anticiperen op behoeftes. SPP draagt ook bij aan een duidelijker loopbaanperspectief voor wetenschappelijk personeel, het vermogen proactief te sturen op het aantrekken, ontwikkelen en behouden van talent en (financiële) ruimte te creëren voor het aanstellen van ‘gespot’ toptalent⁴.

2 Universiteit van Amsterdam, *Hooglerarenbeleid*, 2009, p. 6.

3 Een leerstoel is een (vaste) post waar vervolgens een leeropdracht aan wordt verbonden.

4 Universiteit van Amsterdam, Instellingsplan 2021-2026: ‘Inspiring Generations’, p. 25.

2.3. Leiderschap

Hoogleraren vervullen als leidinggevend een cruciale rol. Zij geven leiding aan groepen en moeten zorgen voor een inspirerende en veilige omgeving, voor een aansprekende visie op het vakgebied, externe profilering van de groep en een goede uitvoering van het personeelsbeleid van de UvA. De inhoud en context van eigentijds leidinggeven in onze academische omgeving is continu in beweging, bijvoorbeeld door de toename van interdisciplinair werken binnen en buiten de universiteit. Maar ook de toenemende aandacht voor transparantie, diversiteit, sociale veiligheid, het bewaken en bevorderen van integriteit en *good research practice*, de vergaande internationalisering van het werkgebied en het omgaan met werkdruk worden steeds belangrijker. De UvA heeft om die reden extra aandacht voor leiderschapontwikkeling.

De UvA gaat hierbij uit van coachend en verbindend leiderschap. Hierbij spelen hoogleraren vanuit hun functie als leidinggevende een belangrijke rol. Zij stellen de professional in staat het beste uit zichzelf te halen door hem optimaal te faciliteren, te ondersteunen en uit te dagen. Ze weten mensen aan zich te binden, zijn een voorbeeld en inspiratiebron voor anderen, maar weten ook de mensen in het team met elkaar te verbinden.

Met een aantal programma's krijgt de extra aandacht voor de leiderschapsrol van de hoogleraar positieve vorm.

2.4. Diversiteit

De UvA wil een inclusieve omgeving zijn, onder meer gekenmerkt door diversiteit en gelijkwaardigheid. In de Nota *Diversiteit* (2019) is dit nader uitgewerkt. Een van die ambities is het vergroten van de diversiteit van het medewerkersbestand vanuit de overtuiging dat diversiteit in personen en perspectieven tot een grotere wetenschappelijke en maatschappelijke impact leidt.

Diversiteit vormt dan ook een bijzonder aandachtspunt in het volledige loopbaanbeleid van WP in de UvA. In de Nota *Diversiteit* worden verschillende maatregelen gepresenteerd om dit doel dichterbij te brengen. Ten aanzien van de benoeming van voldoende vrouwelijke hoogleraren wordt dat op dit moment ingevuld met de volgende maatregelen:

- Het streven om 50% (gemiddeld over de UvA) van alle vacante hoogleraarposities te laten invullen door vrouwen. Faculteiten nemen de aanpak daarvoor op in hun SPP en motiveren bij de voordracht van een man hoe breed naar vrouwelijke kandidaten is gezocht.
- Voldoende divers samengestelde benoemingsadviescommissies voor hoogleraren. Een commissie met slechts één vrouwelijk lid is in beginsel onvoldoende divers. In de benoemingsadviescommissie (BAC) dienen ten minste twee vrouwelijke leden zitting te hebben.

Deze maatregelen vormen het uitgangspunt voor de voordrachten vanuit de faculteiten en voor de invulling van de procedures voor de benoeming van een nieuwe hoogleraar door het CvB.

2.5. Kwaliteitsbewaking

Het CvB benoemt alle hoogleraren en toetst op dat moment of kandidaten aan de gestelde vereisten voldoen. Daarnaast is ook van belang de kwaliteitsbewaking te borgen van de zittende hoogleraren. Daarvoor heeft de UvA verschillende instrumenten tot haar beschikking. In de eerste plaats de jaargesprekken. De UvA heeft verschillende initiatieven genomen om de rol en betekenis van jaargesprekken te verbeteren, onder meer door training, coaching en digitale tools.⁵ Een jaargesprek met een hoogleraar dient ten minste éénmaal per jaar plaats te vinden. In het jaargesprek wordt ingegaan op specifieke competenties en taakgebieden en worden afspraken gemaakt over ontwikkeltrajecten en te behalen resultaten.

⁵ Ibid.

In de tweede plaats biedt de UvA een breed palet aan trainings- en opleidingsmodules. Naast de eerder genoemde initiatieven voor leiderschapsontwikkeling is er een breed aanbod voor de verdere professionalisering van hoogleraren. Dit omvat bijvoorbeeld modules gericht op onderwijs (een aanbod in aanvulling op de verplichte BKO) of op een betere begeleiding van promovendi, maar omvat ook peer review (interview). De deelname van hoogleraren aan dit aanbod is een onderdeel van de agenda voor het jaargesprek.

Bijzonder hoogleraren zijn niet in dienst van de UvA en een jaargesprek is daarom niet direct van toepassing. De UvA hecht echter ook bij bijzonder hoogleraren aan een goede kwaliteitsborging, de faculteiten zijn verantwoordelijk hierop toe te zien. De bijzonder hoogleraar maakt bij de start afspraken over de wijze waarop het Curatorium over de voortgang wordt geïnformeerd. Tevens wordt er elk jaar een voortgangsgesprek gehouden met de bijzonder hoogleraar. Het Curatorium is verantwoordelijk voor het organiseren van het voortgangsgesprek en kan zelf bepalen wie het voortgangsgesprek houdt. Voor het gesprek wordt er wel bij alle leden van het Curatorium informatie ingewonnen en na afloop van het gesprek worden de afspraken voor de komende periode gedeeld.

Voor een goede inhoudelijke evaluatie zorgt de bijzonder hoogleraar voor een verslag over de gehele benoemingsperiode. In het verslag dient expliciet te worden ingegaan op de mate waarin aan de leeropdracht en de profielschets is voldaan en welke resultaten er zijn behaald. Als herbenoeming aan de orde is, kan in aanvulling tevens een vooruitblik worden gegeven naar de komende periode. De evaluatie en de aandachtspunten voor de komende periode vormen belangrijke elementen in het dossier voor herbenoeming.

2.6. Bevordering van hoogleraar 2 naar 1

Het systeem van Universitair Functie Ordenen kent voor hoogleraren de functies 'hoogleraar 2' en 'hoogleraar 1' (zie bijlage 1), een aanduiding van de salarisschaal van de betreffende hoogleraar, waarbij het bij een hoogleraar 1 om een hogere schaal met meer ervaring en verantwoordelijkheden gaat. Voor de functies zijn in het UFO-indelingscriteria geformuleerd. Faculteiten kunnen deze criteria verder expliciteren. Het CvB beslist op de voordracht van de decaan tot bevordering van hoogleraar 2 naar hoogleraar 1.

In het kader van een evenwichtig facultair en universitair personeelsbeleid, is het gewenst dat de bevorderingsvoorstellen tot hoogleraar 1 zorgvuldig tot stand komen. Suggesties voor bevorderingsvoorstellen kunnen bij de decanen worden aangedragen door zowel afdelingsvoorzitters als door betrokkenen zelf. Voor de toets van het bevorderingsvoorstel wordt een zorgvuldig proces gevolgd, waarbij de decaan zich laat bijstaan door een facultaire toetsingscommissie van ten minste drie personen die zelf een hoogleraar 1-positie bekleeden.

Bij een bevordering tot hoogleraar 1 mogen arbeidsmarktoverwegingen op zichzelf geen rol spelen. Schaarste op de arbeidsmarkt kan wel een rol spelen bij het vaststellen van de beloning in de vorm van een arbeidsmarkttoeslag.

3. Benoemingsvarianten

In de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) worden twee soorten hoogleraren onderscheiden: gewoon hoogleraren en bijzonder hoogleraren. Dit zijn ook de categorieën hoogleraren die het College van Bestuur onderscheidt. De UvA kent geen specifieke categorieën hoogleraren, zoals praktijkhoogleraren, onderwijshoogleraren, etc. Dit vanuit de gedachte dat hoogleraren een rol vervullen in ten minste de kerntaken onderwijs en onderzoek van de universiteit. Wel kunnen faculteiten hoogleraren een specifieke leeropdracht geven waardoor er accenten in het takenpakket worden aangebracht.

Voor de twee categorieën geldt dat betrokkenen altijd door, of met instemming van het CvB worden benoemd op basis van een voordracht door de decaan. Gewoon hoogleraren krijgen een dienstverband aan de UvA⁶, bijzonder hoogleraren in beginsel bij een andere rechtspersoon, vaak een stichting of vereniging. Zowel een gewoon als een bijzonder hoogleraar komt automatisch het recht toe om als promotor op te treden (*ius promovendi*). De combinatie van een U(H)D-positie aan de UvA met een deeltijd gewoon of bijzonder hoogleraarschap binnen dezelfde faculteit is vanuit het oogpunt van helder personeelsbeleid niet toegestaan. Van een hoogleraar wordt immers verwacht dat hij/zij de functie integraal uitoefent en op dat niveau functioneert.

3.1. Gewoon hoogleraar

Een hoogleraar heeft een leeropdracht in onderwijs en onderzoek. In het systeem van Universitair Functie Ordenen zijn de minimumeisen voor een gewoon hoogleraar vastgelegd. De leeropdracht van de gewoon hoogleraar dient altijd zowel onderwijs als onderzoek te omvatten, al zijn er in de balans tussen die twee componenten wel verschillen mogelijk. Dit is afhankelijk van de specifieke context en positionering. Door te werken met algemene basiseisen volgens het UFO-systeem eventueel aangevuld met specifieke additionele eisen, ontstaat een flexibel en dynamisch hooglerarenbeleid, dat enerzijds beantwoordt aan de complexe en veranderende taakvelden binnen de faculteiten en anderzijds de basiskwalificaties voor een hoogleraar-benoeming en de combinatie van onderwijs en onderzoek voluit overeind houdt.

3.1.1. Functie-eisen

Binnen het UFO-systeem is een apart functieprofiel opgesteld voor de hoogleraarfunctie. In dit profiel zelf is al ruimte ingebouwd voor accentverschillen. Ook hier geldt dat faculteiten de resultaatgebieden en indelingscriteria kunnen aanvullen of aanscherpen.

3.1.2. Werving en voordracht

Bij het aantrekken van een nieuwe gewoon hoogleraar wordt er in principe open geworven. Dit houdt in dat de vacature actief wordt opengesteld voor meerdere kandidaten. Open werving kan zich beperken tot interne kandidaten (een beperkte, interne competitie), maar zich tevens richten op zowel interne als externe kandidaten. De benoemingsadviescommissie (BAC) doet bij open werving aan de hand van de UFO- en facultaire criteria altijd een voorstel voor een benoeming op basis van selectie uit meerdere kandidaten. In het voordrachtdossier van de decaan voor het CvB zit in ieder geval de inhoudelijke afweging van de BAC om voor de voorgedragen kandidaat te kiezen in relatie tot de andere kandidaten.

Er kunnen echter goede redenen zijn om af te wijken van een open werving. De UvA stelt een open werving daarom niet verplicht. Een gegronde reden om van een open werving af te wijken, is het loopbaanbeginsel: de bevordering van een interne kandidaat op basis van eerder gemaakte afspraken/behaalde doelen, bijvoorbeeld in het kader van een *tenure track*, *career track* en/of presteren op het niveau van een hoogleraar (conform de vastgelegde functie-eisen). Een andere reden kan zijn dat er (plots) een mogelijkheid is een excellente

⁶ Gewoon hoogleraren bij de Faculteit der Geneeskunde zijn in dienst van het Amsterdam UMC/AMC. Voor hen geldt de cao Universitair Medische Centra in plaats van de cao Nederlandse Universiteiten.

kandidaat aan de UvA te binden. Bij een gesloten werving staat de vacature open voor één kandidaat, intern of extern. De BAC geeft bij een gesloten werving een al dan niet positief advies over de benoeming van de beoogde kandidaat aan de hand van de gestelde criteria.

Voor de faculteiten is er dus ruimte om te differentiëren in open en gesloten werving. De keuze daarvoor is ook aan de faculteiten en behoeft geen goedkeuring vooraf door het CvB. In het dossier dient de faculteit wel duidelijk aan te geven waarom er voor een gesloten werving is gekozen. De faculteit dient dit dus wel te motiveren richting het CvB.

Aan de UvA is het raadplegen van de zusterfaculteiten bij de voordracht van een hoogleraar facultatief. Als eventueel alternatief bestaat de mogelijkheid referentenbrieven van (internationale) deskundigen op te vragen. Ingewonnen adviezen maken deel uit van het voordrachtdossier.

3.1.3. *Benoeming*

Zoals in het vorige hoofdstuk is opgemerkt kan bij de voordracht van de kandidaat door de decaan worden volstaan met een leeropdracht waarin wordt ingegaan op inhoudelijke thema's, de visie op onderwijs en onderzoek, alsmede op de positionering van de hoogleraar binnen de faculteit en de relatie met het facultair strategisch plan en/of het Instellingsplan. Het CvB toetst of de leeropdracht past binnen de facultaire of UvA-brede strategie en of de voorgedragen kandidaat voldoet aan de gestelde eisen (zoals vastgelegd in UFO-profielen en facultaire eisen) en past in de leeropdracht en het profiel.

Een gewoon hoogleraar wordt voor onbepaalde tijd benoemd. Alleen in uitzonderlijke gevallen kan hiervan worden afgeweken. Een tijdelijke benoeming van een gewoon hoogleraar dient gemotiveerd te worden door de decaan. Na een eventuele benoeming voor bepaalde tijd (de uitzondering op de hierboven geformuleerde regel), volgt bij goed functioneren altijd een benoeming voor onbepaalde tijd. De omzetting van een benoeming voor bepaalde tijd in een benoeming voor onbepaalde tijd vereist een CvB-besluit. Voor de benoeming van een gewoon hoogleraar geldt een minimum van 0,5 fte. Faculteiten kunnen hier in bijzondere gevallen van afwijken, maar dienen die afwijking dan te motiveren.

3.2. **Bijzonder hoogleraar**

In de WHW is naast de gewoon hoogleraar ook de functie van bijzonder hoogleraar opgenomen. Een bijzonder hoogleraar wordt altijd benoemd op een bijzondere leerstoel. Die bijzondere leerstoel dient volgens de wet te worden gevestigd door een rechtspersoon met volledige rechtsbevoegdheid (hierna: rechtspersoon), veelal een externe vestigende instantie⁷. Bijzonder hoogleraren worden met instemming van het CvB benoemd door de rechtspersoon en hebben geen dienstverband aan de universiteit. Er wordt een gastvrijheidsovereenkomst aangegaan tussen de bijzonder hoogleraar en de universiteit.

De UvA verleent alleen instemming voor het vestigen van bijzondere leerstoelen wanneer dit een substantiële verrijking betekent van het onderwijs- en onderzoeksaanbod van een faculteit en de leeropdracht goed past in het profiel en de strategie van de faculteit. Inbedding in het bestaande profiel en aansluiting bij de strategie van de faculteit is dus een vereiste. Soms stelt de rechtspersoon de eis (of spreekt althans de verwachting uit) dat de betreffende leerstoel na vijf jaar moet zijn ingedaald in de betreffende faculteit. Het is te allen tijde aan de UvA om daarover te beslissen.

⁷ Conform art. 9.53 WHW kan het CvB, na raadpleging van het College voor Promoties, een rechtspersoon bevoegd verklaren bij de UvA een bijzondere leerstoel te vestigen. Raadpleging van het CvP wordt aan de UvA ingevuld door een adviesbrief van de CvP-voorzitter aan het CvB inzake de vestiging.

3.2.1. Functie-eisen

Er bestaat geen apart UFO-profiel voor de functie van bijzonder hoogleraar. De eisen die in het UFO-profiel voor een gewoon hoogleraar zijn opgenomen, kunnen echter niet zonder meer van toepassing worden verklaard op een bijzonder hoogleraar. De UvA hanteert voor een bijzonder hoogleraar de volgende benoemingscriteria:

- Bekwaamheid tot het verrichten van wetenschappelijk onderzoek, blijkend uit een academische promotie en gezaghebbende academische publicaties.
- Het vermogen om wetenschappelijk onderwijs te verzorgen mede gevoed door bijzondere expertise op het terrein van de bijzondere leerstoel.
- Nationale en/of internationale standing binnen het professionele veld.
- Bekwaamheid tot het bevorderen van de verbinding en interactie tussen het onderhavige UvA-onderwijs en -onderzoek en externe partners (bij overheid, bedrijfsleven en andere maatschappelijke sectoren).

Het benoemen van niet gepromoveerde kandidaten is uitgesloten. Interne kandidaten kunnen niet op een bijzondere leerstoel worden benoemd. De betreffende expertise is immers reeds binnen de UvA aanwezig en de benoeming van een bijzonder hoogleraar zal niets extra's brengen voor het onderwijs of onderzoek van onze universiteit.

Het komt met enige regelmaat voor dat een organisatie een specifieke band met de UvA nastreeft via een bijzondere leerstoel en deze exclusief wil reserveren voor iemand uit haar eigen gelederen. Acceptatie van een dergelijk aanbod kan alleen als de betreffende kandidaat voldoet aan de hierboven genoemde criteria. Is dat niet het geval, dan is benoeming niet mogelijk.

3.2.2. Werving en (her)benoeming

De eerste contacten met een rechtspersoon komen meestal tot stand op het niveau van de faculteit. De decaan dient bij het CvB een verzoek tot vestiging van de bijzondere leerstoel in waarbij de faculteit nader ingaat op de profielschets van de beoogde leerstoel alsmede informatie over de achtergronden en beweeg-redenen van de rechtspersoon. Het CvB neemt hierop een besluit. Bij positief besluit van het CvB verzoekt de decaan de rechtspersoon een Curatorium bijeen te roepen en een benoemingsadvies voor te bereiden. Het Curatorium bestaat uit drie leden: één lid namens het CvB, één lid namens de rechtspersoon en één lid namens de faculteit. Het Curatorium bestaat in meerderheid uit hoogleraren. Ten minste één lid dient vrouw te zijn.⁸

Op basis van de bevindingen van het Curatorium en na eventueel verkregen externe adviezen legt de decaan een voorstel tot instemming met de benoeming voor aan het CvB. Voor het overige is de procedure tot instemming met de benoeming van een bijzonder hoogleraar identiek aan die van de benoeming van een gewoon hoogleraar. Ook bij het aantrekken van een bijzonder hoogleraar is open werving het uitgangspunt. De bijzonder hoogleraar krijgt nooit een dienstverband bij de UvA, de rechtspersoon is verantwoordelijk voor afspraken over arbeidsvoorwaarden en dergelijke.

De UvA hanteert voor een bijzonder hoogleraar een minimumbenoemingsomvang van 0,2 fte. Dit vanuit de gedachte dat de inzet van ten minste een dag per week een vereiste is om van meerwaarde voor het onderwijs en onderzoek te kunnen zijn. Faculteiten kunnen hier in bijzondere gevallen van afwijken, maar dienen dit dan wel te motiveren in het voordrachtsdossier.

Een bijzonder hoogleraar wordt voor vijf jaar benoemd. Daarna is herbenoeming mogelijk. De UvA kent geen beperking van het aantal herbenoemingen. De wens om na afloop van de periode van vijf jaar (of een veelvoud daarvan) tot een herbenoeming over te gaan, is sterk context afhankelijk en wordt derhalve aan de faculteiten overgelaten. Het besluit voor herbenoeming na vijf jaar is gemandateerd aan de decanen en behoeft geen instemming van het CvB. De decaan laat zich daarbij wel adviseren door het Curatorium en doet dat op basis van ten minste een verslag van de gehele benoemingsperiode (zie ook paragraaf over kwaliteitsborging). Het CvB ontvangt een afschrift van het herbenoemingsbesluit.

⁸ Optioneel kan het Curatorium worden uitgebreid tot een benoemingsadviescommissie waarin meer dan drie leden zitting hebben, of kunnen voor de benoeming adviseurs aan het Curatorium worden toegevoegd. Uitbreiding van het Curatorium voor de benoemingsprocedure heeft als voordeel dat er meer en soms specifiekere expertise toegevoegd kan worden en het draagvlak voor de uitkomst van de selectie kan worden vergroot. Ook bij uitbreiding van het Curatorium dient er sprake te zijn van een evenwichtige genderbalans.

3.2.3. Financiële voorwaarden

Voor het vestigen van een bijzondere leerstoel stelt de UvA financiële eisen. De UvA kan alleen instemmen met de vestiging van een bijzondere leerstoel als de rechtspersoon zich garant stelt voor een adequate bezoldiging van de leerstoelhouder en alle bijkomende kosten (huisvesting, secretariële ondersteuning, reis- en congreskosten, etc.)⁹. De rechtspersoon dient dus te zorgen dat de aanstelling voor de periode van vijf jaar kostendekkend is. Het arrangement daarvoor kan van geval tot geval verschillen (bijvoorbeeld door een *in kind* of *in cash* bijdrage en variatie in het benodigde budget voor aanvullende kosten). De faculteit toetst of er sprake is van een adequate bezoldiging en financiering van eventueel bijkomende kosten. In bijzondere gevallen kan in overleg tussen CvB en de faculteit worden afgezien van de eis dat de aanstelling volledig extern gefinancierd moet worden.

3.3. Universiteitshoogleraar

Sinds 1996 kent de UvA de positie van universiteitshoogleraar. De universiteitshoogleraar is een bijzondere hoogleraarpositie. Een universiteitshoogleraar wordt voor vijf jaar benoemd en heeft een universiteitsbrede opdracht van het CvB naast de facultaire opdracht. Deze positie wordt bekleed door hoogleraren met brede expertise in zowel onderwijs, onderzoek en maatschappelijke impact. Universiteitshoogleraren aan de UvA worden geacht een impuls te geven aan wetenschappelijke ontwikkelingen die de traditionele disciplines overstijgen en een belangrijke bijdrage te leveren aan de profilering van de universiteit. Idealiter vormen de universiteitshoogleraren samen een afspiegeling van de breedheid aan disciplines van de universiteit. In totaal streeft het College van Bestuur naar een vijf- tot zevental universiteitshoogleraren.

Universiteitshoogleraren aan de Universiteit van Amsterdam worden geacht de volgende doelstellingen te bewerkstelligen:

- In overeenstemming met de universiteitsbrede opdracht vernieuwing te brengen in onderzoek en/of onderwijs (en/of valorisatie) door interdisciplinaire samenwerking en/of door nieuwe curricula die aansluiten bij wetenschappelijke en maatschappelijke vernieuwing.
- Vanuit excellentie vernieuwing te brengen in de universiteit door studenten, onderzoekers en docenten te inspireren.
- Het debat in de universiteit te stimuleren en de betrokkenheid van de academische gemeenschap daarin aan te zwengelen.
- De zichtbaarheid van de UvA in de samenleving te vergroten.

Het werven van universiteitshoogleraren vindt plaats op initiatief van het CvB. Universiteitshoogleraren kunnen van binnen of van buiten de eigen universiteit komen. Zij worden gedurende de benoemingsperiode ingebed bij de Bestuursstaf van de UvA. De universiteitshoogleraar zal na afloop van die periode voor de volledige omvang van het dienstverband terugkeren naar de faculteit waar hij/zij werkzaam was. Als een universiteitshoogleraar van buiten de UvA wordt aangetrokken, worden voorafgaand aan het dienstverband afspraken gemaakt met een faculteit over inbedding na de periode van vijf jaar als universiteitshoogleraar. De positie van universiteitshoogleraar is niet verenigbaar met een bestuurlijke functie zoals decaan, instituutsdirecteur, onderwijsdirecteur en vergelijkbare bestuurlijke posities of leiderschapsrollen.

3.4. Gasthoogleraar

Een gasthoogleraar (ook wel *visiting professor*) is een gewoon hoogleraar met een dienstverband aan een andere binnen- of buitenlandse universiteit, die voor een beperkte periode te werk wordt gesteld als hoogleraar bij de UvA. De decaan van de faculteit beslist over het gasthoogleraarschap, een belangrijke overweging in dit besluit is de meerwaarde van de taken van de gasthoogleraren voor het onderwijs en/of onderzoek aan de UvA.

⁹ Soms bekleedt de leerstoelhouder de bijzondere leerstoel op vrijwillige basis. Bezoldiging is dan niet aan de orde.

3.5. Het voeren van de titel

Zowel bijzonder als gewoon hoogleraren zijn gerechtigd de titel professor (en de functienaam hoogleraar) te voeren. Oud-hoogleraren aan wie om gezondheidsredenen, wegens vrijwillig vervroegd uittreden dan wel bij of na het bereiken van de voor de openbare dienst geldende functionele leeftijdsgrens, eervol ontslag als hoogleraar is verleend, zijn gerechtigd de titel te blijven voeren.¹⁰ Een oud-hoogleraar die om andere redenen met ontslag is gegaan en die al dan niet een functie elders aanvaardt in een andere functie dan hoogleraar mag op grond van de wet niet langer de titel voeren. In het geval dat een oud-hoogleraar nog het ius promovendi uitoefent, mag hij in het kader van de nog af te ronden promoties van de eigen promovendi de titel blijven voeren. Bijzonder hoogleraren die in functie blijven tot de pensioengerechtigde leeftijd, mogen de titel na de pensioengerechtigde leeftijd blijven voeren. Bijzonder hoogleraren waarbij de leeropdracht voor deze leeftijd stopt, mogen de titel niet meer voeren.

3.6. Ontslag en beëindiging van de benoeming

Binnen de UvA is het CvB bevoegd tot het ontslag van hoogleraren. Een hoogleraar kan ontslag op eigen verzoek indienen bij het CvB. Met het einde van de maand, waarin een hoogleraar de voor de openbare dienst geldende functionele leeftijdsgrens heeft bereikt, wordt hem eervol ontslag verleend. Eervol ontslagen hoogleraren behouden conform de WHW nog gedurende vijf jaar na hun ontslag het ius promovendi.

¹⁰ Zie ook: art. 9.19 lid 4 WHW

4. Specifieke leerstoelvarianten

In het vorige hoofdstuk zijn de verschillende benoemingsvarianten uiteengezet. De UvA kent naast de gewone en de bijzondere leerstoel nog twee varianten waarop een hoogleraar kan worden benoemd.

4.1. Gesponsorde leerstoel

De UvA kent ook de figuur van gesponsorde (gewone) leerstoel. Die constructie wordt gebruikt als een externe partij een relatie met de UvA wil aangaan, niet zozeer om een bepaald onderwijs- en onderzoeksthema op de kaart te zetten, maar om als maatschappelijke instantie nauwer betrokken te worden bij het wetenschappelijk onderzoek op een bepaald vakgebied. De aanwezigheid van specifieke expertise binnen de UvA is dan juist de aanleiding voor de belangstelling van de externe partij. De vestiging van een bijzondere leerstoel ligt in deze gevallen niet voor de hand, maar wel een gesponsorde leerstoel.

In beginsel is er geen bezwaar tegen wanneer de betreffende organisatie of het betreffende bedrijf zich aan de leerstoel wenst te verbinden. De onafhankelijkheid van de UvA kan echter op geen enkele manier ter discussie staan. Dit betekent dat de externe partij geen enkele invloed kan hebben op de uitkomsten van het onderzoek en de UvA te allen tijde zelf de afweging maakt over het (tijdstip van het) publiceren van de onderzoeksresultaten.

In het geval van een gesponsorde leerstoel ligt mededinging door interne kandidaten voor de hand, hoewel ook extern geworven kan worden. De sponsor wordt immers aangetrokken door de aanwezige expertise binnen de universiteit. Ook zittende hoogleraren komen in aanmerking. Voor hen kan de beschikbaarheid van externe middelen ook aantrekkelijke voordelen opleveren. Wanneer een interne U(H)D op een gesponsorde parttime leerstoel wordt benoemd, dienen de externe sponsormiddelen allereerst te worden benut voor de salarissuppletie die nodig is voor een fulltime hoogleraarsaanstelling. De benoemingscriteria die van toepassing zijn op een gesponsorde leerstoel liggen ten minste op het niveau van die van hoogleraar 2.

Een arrangement voor een gesponsorde leerstoel wordt aangegaan voor een periode van minimaal vijf jaar. Het sponsorbedrag moet in ieder geval kostendekkend zijn voor (meerkosten van) de benoeming en de bijkomende kosten (huisvesting, secretariële ondersteuning, reis- en congreskosten, etc.) voor de gehele periode. De faculteit toetst of het sponsorbedrag voldoende is voor (de meerkosten van) de benoeming en de bijkomende kosten.

4.1.1. *Named chairs*

Een nog wat verder strekkende vorm van gesponsorde leerstoelen vormen de *named chairs*. Hierbij is sprake van een sponsor die een substantieel bedrag van enkele miljoenen euro's ineens beschikbaar stelt, zodanig dat uit de rente of beleggingsinkomsten ervan een leerstoel voor onbepaalde tijd in stand kan worden gehouden. Het CvB verplicht zich op de leerstoel uitsluitend internationaal vooraanstaande wetenschappers te benoemen. De naam van de sponsor wordt permanent aan de leerstoel verbonden.

Bij een *named chair* gaat het niet om het verbinden van een naam van iemand die op een specifiek terrein grote verdiensten heeft gehad. Dat betreft dan geen sponsoring door de persoon of een bedrijf, maar een inhoudelijke waardering voor de bijdrage die iemand op een bepaald terrein heeft geleverd. Bij het vernoemen van de leerstoel op basis van inhoudelijke verdiensten in een bepaald vakgebied zijn de eisen voor een *named chair* niet van toepassing.

4.2. Wisselleerstoel

De UvA kent ten slotte de mogelijkheid om wisselleerstoelen in te stellen. Het betreft een gewone leerstoel waarop vooraanstaande wetenschappers voor een beperkte periode als gasthoogleraar worden benoemd. Met een wisselleerstoel kan een faculteit haar wetenschappelijke of maatschappelijke uitstraling versterken. De benoemingsperiode kan variëren, al gaat het hier altijd om een relatief korte periode. Voor het al dan niet toekennen van het ius promovendi aan degene die de wisselleerstoel bezet, gelden de regels die de UvA hanteert en die zijn vastgelegd in het promotiereglement.

Het instellen van een wisselleerstoel gebeurt voor een periode van vijf jaar en behoeft de instemming van het CvB. De benoeming van de gasthoogleraren geschiedt door de decaan van de betreffende faculteit. Er wordt een gastvrijheidsovereenkomst aangegaan tussen de gasthoogleraar en de universiteit. Bij de invulling van de wisselleerstoel is diversiteit, in brede zin, een van de aspecten die moet worden meegewogen.

Na een vijfjarige periode wordt de leerstoel geëvalueerd en kan tot verlenging worden besloten. De verlenging vereist een besluit van het CvB. In het voordrachtsdossier voor continuering dient in ieder geval aandacht te zijn voor de inhoudelijke invulling en de meerwaarde daarvan voor de faculteit c.q. de UvA, de diversiteit van de benoemde kandidaten en de benoemingsduur.

5. Emeritibeleid

De benoeming van een hoogleraar eindigt van rechtswege als hij/zij de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Conform de WHW¹¹ behoudt de emeritus hoogleraar nog vijf jaar het ius promovendi. Voorwaarde hiervoor is wel dat de emeritus bij de start van het emeritaat reeds door het College voor Promoties als promotor is aangewezen; de periode van vijf jaar is bedoeld om promoties af te ronden die reeds voor het emeritaat zijn gestart.

Daarnaast biedt de UvA gepensioneerde hoogleraren een standaardpakket. Dit pakket bestaat uit het recht op een aantal faciliteiten, zoals toegang tot de Universiteitsbibliotheek, ICT-services, een e-mailadres en print- en kopieermogelijkheden. Voor veel emeriti is het met name van belang dat zij toegang blijven houden tot de digitale bibliotheek en andere niet voor buitenstaanders toegankelijke bronnen. Ten slotte nodigt de UvA haar emeriti uit voor universitaire plechtigheden, zoals oraties, de diesviering en de opening van het academisch jaar.

5.1. Gastvrijheidsovereenkomst emeriti

Als de faculteit en de emeritus een verdergaande binding met elkaar willen houden en de emeritus op basis van vrijwilligheid incidentele taken wil uitvoeren, kan een gastvrijheidsovereenkomst worden aangegaan. Het kan bijvoorbeeld gaan om een emeritus die verbonden blijft aan een onderzoeksschool, zodat gebruik kan worden gemaakt van zijn academische netwerk. De emeritus kan de beschikking krijgen over een aantal faciliteiten, zoals een werkplek en een pc. In de gastvrijheidsovereenkomst wordt vastgesteld welke faciliteiten ter beschikking worden gesteld, voor welke periode en onder welke voorwaarden.

5.2. Tijdelijk dienstverband emeriti

In bijzondere gevallen kan de decaan afspraken maken met de betreffende emeritus over meer structurele werkzaamheden. Het betreft dan een regulier (bezoldigd) dienstverband met een gedefinieerde tijdshorizon, waarbij ook een herbenoeming aan de orde kan zijn. De bezoldiging hangt af van de werkzaamheden die de emeritus uitvoert, maar dient overeen te komen met de UFO-inschaling. De UvA hanteert de regel dat een benoeming of dienstverband na het bereiken van de leeftijd van 70 jaar niet mogelijk is. Als er een herbenoeming volgt na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd vereist dit een separaat besluit van het CvB. Die herbenoeming kan voor maximaal twee jaar worden gedaan. Na de twee jaar kan in zeer bijzondere gevallen het dienstverband worden verlengd met als uiterste datum het bereiken van de leeftijd van 70 jaar.

¹¹ Zie ook: art. 9.19 lid 3 WHW

6. Wetenschappelijke integriteit, nevenwerkzaamheden en intellectueel eigendom

6.1. Wetenschappelijke integriteit

De UvA onderschrijft de algemene beginselen van professioneel wetenschappelijk handelen. Ook hoogleraren dienen zorg te dragen voor de instandhouding van de wetenschappelijke integriteit. Met de aanvaarding van het hoogleraarschap verklaren hoogleraren bekend te zijn met de Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit van UNL en The European Code of Conduct for Research Integrity van de All European Academies (de ALLEA Code) en hiernaar te handelen. De Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit, de ALLEA Code en de Klachtenregeling Wetenschappelijke Integriteit Universiteit van Amsterdam zijn raadpleegbaar op de UvA-website.

6.2. Nevenwerkzaamheden en belangenverstrengeling

Nevenwerkzaamheden zijn betaalde of onbetaalde werkzaamheden die een hoogleraar naast het hoogleraarschap bij de UvA bekleedt.¹² De UvA staat in principe positief tegenover nevenwerk. Het kan het functioneren van een medewerker ten goede komen en er kunnen voor de universiteit en de wetenschap waardevolle contacten en interacties uit voortkomen. Soms staan de nevenwerkzaamheden op gespannen voet met de belangen van de UvA, bijvoorbeeld doordat er sprake is van verstrengeling of botsing van belangen of doordat er kans op imagoschade bestaat. Hoogleraren zijn verplicht zelf hun nevenwerkzaamheden te registreren; de UvA publiceert het overzicht vervolgens op haar website. Het nevenwerk van hoogleraren in de geneeskunde wordt gepubliceerd op de website van Amsterdam UMC.

Het dossier voor een benoeming van een gewoon hoogleraar dient altijd een overzicht van het nevenwerk te bevatten. De decaan toetst of er geen sprake is van belangenverstrengeling en draagt er zorg voor dat er een verklaring in het voordrachtsdossier zit waarin wordt gesteld dat dit niet aan de orde is. Een bijzonder hoogleraar heeft altijd een andere betrekking en is niet in dienst van de UvA. Er is in die zin vanuit het perspectief van de UvA altijd sprake van nevenwerk. Het is aan de decaan om bij het vestigen van de leerstoel en bij het voordragen van een kandidaat na te gaan of er sprake is van een mogelijk belangenconflict. In het dossier dat voor de benoeming van een bijzonder hoogleraar aan het CvB wordt voorgelegd, wordt niet alleen melding gemaakt van de hoofdfunctie elders, maar het dossier bevat ook een overzicht van het (overige) nevenwerk. De decaan checkt voor indiening van het dossier of er sprake is van belangenverstrengeling en maakt waar nodig afspraken om de risico's daarop te minimaliseren.

6.3. Intellectueel eigendom

Voor het intellectueel eigendom volgt de UvA, de wet en de cao Nederlandse Universiteiten (de artikelen 1.20 t/m 1.23 cao-NU 2021-2022).

¹² Zie Samengevoegde sectorale regeling nevenwerkzaamheden juli 2017 en aanvullende regeling nevenwerkzaamheden UvA 2018, alsmede het document Veelgestelde vragen over nevenwerk (UvA, 2018).

Bijlage

UNL UFO-functieprofiel

Hoogleraar 1 en Hoogleraar 2

(augustus 2021)

Hoogleraar

Doel

Zorgdragen voor de ontwikkeling, samenhang en uitvoering van toegewezen wetenschappelijke onderwijs-onderdelen vanuit de leerstoel binnen het facultaire onderwijsprogramma, teneinde de leerdoelen behorende bij de eindtermen van de onderwijsonderdelen ten aanzien van kennis, inzichten, vaardigheden, competenties en attitudes bij studenten te realiseren. Zorgdragen voor de acquisitie en uitvoering en valorisatie van wetenschappelijk onderzoek, binnen het onderzoeksprogramma van de capaciteitsgroep/ het instituut, teneinde erkende wetenschappelijke kennis en inzichten (binnen de leerstoel) te ontwikkelen, toe te passen en tot waarde te brengen voor wetenschap, maatschappij en -waar mogelijk- overheid en bedrijfsleven.

Context

Rapporteert aan/ontvangt hiërarchische richtlijnen van een van de volgende functionarissen:

- College van Bestuur
- Decaan
- Voorzitter capaciteitsgroep

Geeft leiding aan:

- Universitair Hoofddocent
- Universitair Docent
- Onderzoeker
- Docent
- Promovendus
- Ondersteunend Personeel

Reslutaatgebieden

Kernactiviteit	Kader	Resultaat	Activiteiten
1. Faculteitsplan/capaciteitsgroepsplan			
Input leveren, alsmede verzamelen en vastleggen van ideeën en prioriteiten vanuit de leerstoel	Onderwijs- en onderzoeksprogramma	Bijdrage aan een onderzoeks- en onderwijsprogramma van de faculteit/ het instituut en capaciteitsgroepsplan	<ul style="list-style-type: none"> - Formuleren van het langetermijnbeleid voor de leerstoel, zowel vakinhoudelijk (onderzoek, onderwijs) als ten aanzien van haar maatschappelijke betekenis en toegevoegde waarde (valorisatie) - Analyseren van de beschikbare middelen (in- en extern) voor onderwijs en onderzoek in termen van fte voor het komende collegejaar - Volgen van ontwikkelingen op het vakgebied door het lezen van vakbladen, bezoeken van congressen en onderhouden van contacten met collega-onderzoekers/docenten

2. Bestuur van onderwijs en onderzoek

Leiding en sturing geven aan onderwijs en onderzoek behorende tot de leerstoel	Onderwijs- en onderzoeksprogramma van het instituut	Bijdrage aan de realisatie van deze programma's	<ul style="list-style-type: none"> - Onderhouden en ontwikkelen van contacten binnen de wetenschappelijke netwerken - Bevorderen van (inter)nationale samenwerking met andere faculteiten, universiteiten en overige partners in de samenleving - Overleg voeren met de Voorzitter capaciteitsgroep inzake voortgang van onderwijs en onderzoek binnen de leerstoel en op basis hiervan actie ondernemen tot bijsturing - Leiding geven aan processen op het gebied van kwaliteitszorg van het onderwijs en de accreditatie van de opleiding
--	---	---	--

3. HRM-beleid

Uitvoeren van het door de Decaan vastgestelde HRM-beleid binnen de eigen leerstoel	<ul style="list-style-type: none"> - Capaciteitsgroepsplan - CAO - Centrale richtlijnen van de instelling 	Kwantitatieve en kwalitatieve bezetting van personeel voor de uitvoering van de onderwijs- en onderzoeksprogramma's	<ul style="list-style-type: none"> - Bijdragen aan de werving en selectie van medewerkers - Voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken met medewerkers van de leerstoel - Ontwikkelen van talenten en professionaliseren van medewerkers - Coachen en aansturen van medewerkers van de leerstoel - Informatie overdragen vanuit de verschillende overlegorganen aan de medewerkers van de leerstoel en het organiseren van gezamenlijk werkoverleg. - Zorgen voor een open, veilige en inclusieve werkomgeving
--	--	---	--

4. Onderwijsontwikkeling

Zorgdragen voor het ontwikkelen van wetenschappelijke, op de behoeften van de maatschappij en studenten afgestemde onderwijsprogramma's	<ul style="list-style-type: none"> - Doelen van het facultaire onderwijsprogramma - Samenhang met andere onderwijsonderdelen daarbinnen 	Inhoud, didactiek, toetsingsmethode(n) en vormgeving van toegewezen onderwijsonderdelen	<ul style="list-style-type: none"> - Bijhouden van relevante (inter)nationale ontwikkelingen op het eigen onderwijsgebied - (Laten) analyseren van maatschappelijke onderwijsbehoeften en de leerbehoeften van studenten - Onderhouden en verder uitbouwen van een eigen netwerk met - interne en externe (internationale) richtingbepalende onderwijs(des)kundigen, docenten, professionele onderwijsorganisaties en derden - Uitwisselen van kennis met (inter-)nationale collega-docenten en materiedeskundigen - Zorgdragen voor selectie van relevante literatuur en (online) onderwijsmethodieken - Zorgdragen voor de vertaling van relevante ontwikkelingen tot één of een aantal onderwijsonderdelen en deze ter vaststelling neerleggen bij de Opleidingscommissie - Zorgdragen voor het opstellen van lesmateriaal, studieopdrachten, opgaven voor tentamens en examens - Ontwikkelen van nieuwe inclusieve onderwijsmethodes passend bij de wijze van leren en ontwikkelen van een diverse groep studenten.
---	---	---	---

5. Acquisitie contractonderwijs en -onderzoek			
Acquireren en ontwikkelen van contractonderwijs en -onderzoek en representeren van de leerstoel	- Faculteits- en capaciteitsgroepsplan - In overleg met de directeurs	Contracten met potentiële (inter)nationale partners en financiers voor inhoudelijke en financiële participatie	- Initiëren van ontwikkeling van niet-initieel onderwijs - Verkennen van de externe markt voor financiering en de eisen van externe potentiële partners of financiers van onderzoek en onderwijs - Onderhandelen met externe partijen over de eisen aan contractonderzoek en -onderwijs en opstellen en indienen van voorstellen bij externe partijen - Ontwikkelen en onderhouden van contacten met gezichtsbepalende docenten/richtingbepalende onderzoekers en financiers van onderwijs en onderzoek - Stimuleren van medewerkers van de leerstoel tot aanvragen externe financiering - Onderhandelen met externe partijen over de eisen aan contractonderzoek en -onderwijs en opstellen en indienen van voorstellen bij externe partijen
6. Onderwijsuitvoering			
Zorgdragen voor de uitvoering en kwaliteit van toegewezen onderwijs-onderdelen van de leerstoel	Facultaire onderwijs-programma	Realisatie van de vastgestelde leerdoelen inzake kennis, inzichten, competenties, vaardigheden en attitudes, als bijdrage aan de positie van de leerstoel	- Zorgdragen voor de voorbereiding en uitvoering van toegewezen onderwijs-onderdelen - Zorgdragen voor evaluatie en indien nodig bijstelling van toegewezen onderwijs-onderdelen - Zorgdragen voor peer review en feedback door collega's tijdens onderwijs-onderdelen - Zorgdragen voor integratie van onderzoeksresultaten in het onderwijs - Zorgdragen voor de toepassing van het kwaliteits-systeem - Afstemmen met de Directeur onderwijsinstituut over de te leveren formatie voor de uitvoering van de toegewezen onderwijs-onderdelen
7. Begeleiding studenten			
Zorgdragen voor de begeleiding van studenten, alsmede het beoordelen van studenten bij de uitvoering en de voortgang van studieopdrachten	- Leerdoelen - Afspraken over studiebegeleiding/ studentenbegeleiding	Studenten zijn in staat om binnen de gestelde periode de opleiding af te ronden	- Bespreken van mogelijke studieopdrachten met studenten - Bespreken van de opzet, uitvoering en voortgang van de studieopdracht met studenten - Beoordelen van de studieopdracht van de studenten en aanleveren van de beoordeling aan de Examencommissie
8. Promovendibeleid			
Wervwn, begeleiden en beoordelen van promovendi als promotor bij de uitvoering en voortgang van het promotieonderzoek	- CAO - Faculteitsbeleid	Bijdrage aan kwalitatief hoogwaardig onderzoek en het tijdig kunnen afronden van de dissertatie door de Promovendus; onderzoekspotentieel is behouden voor de leerstoel	- Voorlichten van promovendi over mogelijke promotieonderwerpen - Selecteren van promovendi voor een promotie-onderzoek - Zorgen dat dagelijkse begeleiding van voldoende kwaliteit en intensiteit is - Begeleiden en bespreken van de voortgang van de (deel)onderzoeken met promovendi - Beoordelen van de dissertatie van de Promovendus - Toetsen van door promovendi opgestelde opleidings-programma's aan de eisen van het promovendibeleid en de eisen van de landelijke onderzoeksschool indien hierin wordt geparticipeerd - Stimuleren van de professionele ontwikkeling van promovendi en (zorgen voor) loopbaanontwikkeling

9. Onderzoekontwikkeling			
Initiëren en ontwikkelen van wetenschappelijke onderzoeksprogramma's op basis van ontwikkelingen in het eigen vakgebied en in aansluiting op maatschappelijke behoeften en mogelijkheden tot valorisatie van de te ontwikkelen kennis	Onderzoeksbeleid van de instelling/ de faculteit/ het instituut	Inhoud en methodologie van een onderzoeksprogramma	<ul style="list-style-type: none"> - Bijhouden van relevante (inter)nationale wetenschappelijke ontwikkelingen op onderzoeksgebied van de leerstoel - Verkennen en beoordelen van de maatschappelijke behoefte aan onderzoek en de mogelijkheden voor valorisatie daarvan - Op basis van afweging van de verschillende ontwikkelingen (wetenschappelijk inhoudelijk, maatschappelijke behoeften, mogelijkheden tot valorisatie) initiëren van opzetten van een nieuw onderzoeksprogramma in afstemming met relevante (inter)nationale collega's (en externe partijen) - Zorgdragen voor vertaling van een onderzoeksprogramma in onderzoeksprojecten
10. Onderzoekontwikkeling			
Zorgdragen voor de uitvoering en kwaliteit van onderzoek binnen de eigen leerstoel	Capaciteitsgroepsplan	Nieuwe inzichten die in erkende wetenschappelijk media zijn uitgedragen. Vakgenoten hebben hiervan kennis genomen	<ul style="list-style-type: none"> - Aan- en bijsturen van wetenschappelijk en onderzoeks-ondersteunend personeel - Zorgdragen voor de toepassing van het kwaliteitssysteem ten aanzien van het onderzoek - Bewaken van de wetenschappelijke integriteit van het onderzoek vis a vis extern belanghebbenden - Zorgdragen voor het beheer van onderzoeksdata en stimuleren van mogelijkheden voor hergebruik van data - Opstellen van publicaties en houden van voordrachten op (inter)nationale conferenties - Overleg voeren met de Voorzitter capaciteitsgroep inzake voortgang van onderzoek binnen de leerstoel en op basis hiervan actie ondernemen tot bijsturing - Afstemmen met de Directeur onderzoeksinstituut over de te leveren formatie voor de uitvoering van onderzoek
11. Verantwoording contractonderwijs en -onderzoek			
Toetsen en bijsturen van de realisatie(wijze) van contractonderzoek en -onderwijs	In het contract vastgelegde eisen	Onderzoeks- en onderwijs-uitvoering conform de gemaakte afspraken met de opdrachtgevers	<ul style="list-style-type: none"> - Verantwoording afleggen aan de opdrachtgever omtrent uitvoering en resultaten - Bespreken van voortgang(srapportages) met uitvoerders van contractonderwijs en -onderzoek - Bijsturen van contractonderzoek en -onderwijs indien sprake is van discrepanties ten opzichte van contracteisen in termen van financiën, tijdsduur, planning en doelstellingen
12. Patiëntenzorg			
Zorgdragen voor het opstellen en uitvoeren van een behandelplan (specialistische tandheelkundige zorg, specialistische diergeneeskundige zorg)	Na doorverwijzing door een externe behandelaar (tandarts, dierenarts)	Behandelvaardigheden zijn ontwikkeld en/of de gezondheid van patiënten is bevorderd	<ul style="list-style-type: none"> - Superviseren van specialisten/tandartsen/dierenartsen in opleiding met betrekking tot hun patiëntenzorgtaken in het betreffende onderzoeksgebied - Zorgen voor de implementatie en evaluatie van de voor de diagnostiek en/of behandeling geschikt geachte werkwijzen - Verlenen van zorg - Deelnemen aan of leiden van patiëntbesprekingen - Bijhouden van medische verslagen

13. Uitdragen van wetenschappelijke kennis en inzichten			
Representeren, alsmede stimuleren van het uitdragen van kennis en inzichten op het eigen kennisgebied naar wetenschap, maatschappij, overheid en bedrijfsleven	- Instellingsbeleid - Faculteitsbeleid	Wetenschappelijke kennis die inzichtelijk, begrijpelijk en toepasbaar is voor een breed publiek, alsmede bijdrage aan de maatschappelijke functie en positie van de instelling	- Initieren en bevorderen van netwerken voor de disseminatie van kennis en inzichten - Initiëren van (inter)nationale samenwerkingsmogelijkheden met andere faculteiten, universiteiten en overige partners in de samenleving - Actief leveren van bijdragen aan actuele maatschappelijke discussies via verschillende (sociale) media en gericht op verschillende doelgroepen (bedrijfsleven, overheid, onderwijsinstellingen, algemeen publiek) - Stimuleren van en bijdragen leveren in de vorm van consultancy - Stimuleren van het ontwerpen van prototypen - Stimuleren van het aanvragen van patenten - Stimuleren en geven van lezingen - Stimuleren en geven van interviews voor verschillende media
14. Werkgroepen en commissies			
Deelnemen en/of leiding geven aan commissies of werkgroepen, zowel intern als extern, alsmede uitvoeren van toegewezen beheer- en bestuurstaken, als vertegenwoordiger van de leerstoel	Faculteitsbeleid	Bijdrage aan de ontwikkeling en/of positionering van de faculteit	- Voorbereiden van te bespreken onderwerpen binnen werkgroepen of commissies - Deelnemen of leiding geven aan vergaderingen van commissies en werkgroepen - Uitwerken van bepaalde onderwerpen ter voorbereiding van een volgende vergadering - Medewerkers binnen de leerstoel op de hoogte houden van zaken die besproken worden in de werkgroepen

Indelingscriteria Hoogleraar

Funcnieniveau Indelingscriteria	Hoogleraar 1	Hoogleraar 2
Onderwijs	<p>Uitdragen van een duidelijke en aansprekende visie op onderwijs en onderwijsontwikkeling, gericht op vernieuwing van het facultair onderwijsprogramma en optimalisatie van het onderwijsrendement.</p> <ul style="list-style-type: none"> - (Inter)nationale autoriteit waarbij de instelling wordt gepositioneerd, blijkend uit: - facultair (overstijgend) programma op gebied van onderwijsherziening of innovatie - belangrijke rol in nationale commissies van de discipline - optreden als invited speaker tijdens (inter)nationale bijeenkomsten op het gebied van onderwijsmethoden of van de discipline - optreden als curriculum reviewer bij ander universiteiten, ook internationaal 	<p>Verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs binnen de eigen leerstoel. Doet strategische voorstellen en implementeert facultair onderwijsbeleid binnen de eigen leerstoel.</p>

Onderzoek	Vertalen van ontwikkelingen in het onderzoeksgebied naar internationale onderzoeksprogramma's. <ul style="list-style-type: none"> - (Inter)nationale autoriteit op het eigen onderzoeksgebied waarmee de instelling wordt gepositioneerd, blijktend uit: - relevantie en zichtbaarheid van eigen onderzoek voor wetenschap, maatschappij, overheid en bedrijfsleven; - wetenschappelijke publicaties in toonaangevende wetenschappelijke tijdschriften, die regelmatig geciteerd worden door vooraanstaande wetenschappers; - redactielidmaatschap van een van de tien meest toonaangevende wetenschappelijke tijdschriften; - baanbrekende onderzoeksresultaten in vooraanstaande onderzoeksverbanden; - optreden als key note speaker op seminars waar de state of the art op het onderzoeksgebied wordt vastgesteld. 	Vertalen van ontwikkelingen in het onderzoeksgebied naar landelijke onderzoeksprogramma's. <p>Autoriteit op het eigen onderzoeksgebied waarmee de faculteit wordt gepositioneerd, blijktend uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - relevantie en zichtbaarheid van eigen onderzoek voor wetenschap, maatschappij, overheid en bedrijfsleven; - wetenschappelijke publicaties in toonaangevende wetenschappelijke tijdschriften; - redactielidmaatschap van wetenschappelijke tijdschriften; - onderzoeksresultaten in vooraanstaande onderzoeksverbanden; - optreden als spreker op seminars.
Organisatie	<ul style="list-style-type: none"> - Geven van leiding aan een leerstoel, capaciteitsgroep, of instituut met 10 fte wetenschappelijk personeel. - Geven van leiding aan landelijke of internationale commissies of werkgroepen, waarmee tevens de instelling wordt gepositioneerd. 	<ul style="list-style-type: none"> - Geven van leiding aan een leerstoel, capaciteitsgroep, of instituut met < 10 fte wetenschappelijk personeel. - Geven van leiding of deelnemen aan commissies of werkgroepen, gericht op bestuur van de faculteit of instelling.

Indelingsregels Hoogleraar

Hoogleraar 2 is van toepassing indien ten minste aan alle criteria wordt voldaan zoals omschreven bij Hoogleraar 2
 Hoogleraar 1 is van toepassing indien ten minste wordt voldaan aan het criterium 'Onderzoek' of indien ten minste wordt voldaan aan de criteria 'Onderwijs' én 'Organisatie' zoals omschreven bij Hoogleraar 1

Functiegebonden toelichting

Werkgroepen en commissies

De bedoelde werkgroepen en commissies hebben altijd betrekking op de inhoud van de functies. Het betreft hier dus niet werkgroepen en commissies in het kader van de medezeggenschap en evenmin het werkoverleg van de eigen afdeling.

Patiëntenzorg

Het resultaatgebied 'Patiëntenzorg' kan van toepassing zijn binnen specifieke faculteiten zoals geneeskunde, tandheelkunde, diergeneeskunde, gezondheidswetenschappen etc. Er is gekozen voor een generiek resultaatgebied 'Patiëntenzorg'. Verschillen in accenten en diepgang op het resultaatgebied 'Patiëntenzorg' zijn niet onderzocht. Ten behoeve van de herkenbaarheid is enige differentiatie aangebracht bij de Hoogleraar en UHD ten opzichte van elkaar en ten opzichte van de overige profielen waar dit resultaatgebied voorkomt.

Het resultaatgebied 'Patiëntenzorg' is niet verzwarend ten opzichte van de overige resultaatgebieden binnen de betreffende functies.