

Faculteit der Rechtsgeleerdheid

Meetlatten WP

(inclusief erkennen en waarderen)

1 juli 2025

Inhoudsopgave

	Blz.
1. Inleiding	3
2. Algemene uitgangspunten	
- Indeling	4
- Inschaling	4
- Bevordering	5
3. Criteria en richtlijnen bij onderscheiden WP-functies	
- Docent	6
- Onderzoeker	8
- UD	10
- UHD	12
- Hoogleraar	20

Bijlage 1 Bestuurs- en beheersfuncties FdR

Bijlage 2 Procedure en voordracht benoeming universitair hoofddocent

Bijlage 3 Career track naar hoogleraar 2

1. Inleiding

In de notitie 'Meerjarenperspectief 2020 & Facultair jaarplan 2016' heeft het FB een aantal maatregelen geformuleerd voor een gerichtere sturing op talent en een evenwichtiger personeelsopbouw. Instrumenten als tenure track worden ingezet om talentvolle medewerkers te werven en te behouden en effectiever voor de faculteit te kunnen inzetten. Dergelijke op de (loopbaan)ontwikkeling van het individu gerichte instrumenten kunnen niet effectief gebruikt worden zonder transparante belonings- en bevorderingsregels.

Voorliggende notitie is een vervolg op de notitie "Indeling, inschaling en bevordering WP" uit 2013 en voorziet in een aantal criteria en richtlijnen waaraan de indeling, bevordering en inschaling van wetenschappelijk personeel worden getoetst. Deze criteria bieden leidinggevenden handvatten bij de onderhandelingen met (aanstaande) werknemers en het maken van tenure- of careertracks met nieuwe en zittende medewerkers. De criteria gelden gelijkelijk voor nieuwe en zittende medewerkers.

De in deze notitie geformuleerde criteria dienen flexibel te worden toegepast en in onderlinge samenhang beschouwd te worden. Soms zal van de richtlijn afgeweken moeten worden, bijvoorbeeld omdat een vacature anders niet vervuld kan worden, omdat aan bepaalde taken geen invulling kan worden gegeven wegens gebrek aan (bijvoorbeeld) bestuurlijke rollen of promovendi, of omdat iemand de ondermaatse prestaties op het ene taakgebied compenseert met uitzonderlijke prestaties op een ander taakgebied. Dergelijke afwijkingen zijn mogelijk mits zij overtuigend beargumenteerd worden. Ook wijst het FB in dit verband op de mogelijkheid persoonlijke of arbeidsmarkttoelagen toe te kennen.

In het hiernavolgende worden eerst een aantal algemene uitgangspunten voor achtereenvolgens indeling, inschaling en bevordering van wetenschappelijk personeel geformuleerd. Daarna worden per functie specifieke criteria en richtlijnen gepresenteerd.

In 2023 is het beleid voor Universitair hoofddocenten aangepast. Hierbij zijn de criteria voor bevordering aangepast volgens de principes van erkennen en waarderen. Tevens is de procedure voor voordracht en benoeming vernieuwd (bijlage 2). In 2024 is erkennen en waarderen ook uitgewerkt voor het profiel universitair docent en aan deze notitie toegevoegd. In 2025 is erkennen en waarderen ook uitgewerkt voor het hoogleraar 2 profiel. Tevens is een bijlage uitgewerkt voor een careertrack naar hoogleraar (bijlage 3)

2. Algemene uitgangspunten

Indeling

- Een besluit over indeling is voorbehouden aan de decaan¹ en gebeurt op voordracht van het afdelingshoofd. Deze voordracht dient schriftelijk onderbouwd te worden en niet in strijd te zijn met het personeelsplan² en de begroting van de afdeling. Bij afwijzing van de door het afdelingshoofd ingediende voordracht, verstrekt de decaan/directeur bedrijfsvoering desgevraagd – door tussenkomst van het afdelingshoofd - een schriftelijke motivering van het besluit aan de medewerker.
- Medewerkers worden conform de in CAO-verband vastgestelde UFO-systematiek ingedeeld in het functieprofiel dat het best aansluit bij de hun opgedragen taken. De UFO-indelingscriteria bij de onderscheiden functies en functieniveaus zijn hierbij primair richtinggevend. Daarnaast zijn voor wat de onderwijsfuncties betreft de 'hardere' criteria (taken, verantwoordelijkheden en professionaliseringsvereisten) uit het Raamwerk onderwijsprestaties VU toegevoegd². - De faculteit kent de volgende WP-profielen: hoogleraar, uhd, ud, docent en onderzoeker³. De profielen docent en onderzoeker kennen 4 niveaus, de profielen u(h)d en hoogleraren kennen elk 2 niveaus.
- Combinaties van de profielen Docent en Onderzoeker zijn mogelijk. In dat geval krijgt de medewerker afhankelijk van het zwaartepunt van zijn takenpakket een eerste profiel als Docent of Onderzoeker en een aanvullend profiel van Onderzoeker resp. Docent. Als criteria voor dit combinatieprofiel gelden voor het docentdeel de criteria zoals beschreven bij de functie 'docent' en voor het onderzoeksdeel de criteria zoals beschreven voor de functie 'onderzoeker'. De criteria worden toegepast naar evenredigheid van de toegekende onderwijs- resp. onderzoekstijd
- Indien een medewerker bij indiensttreding of bevordering op grond van zijn/haar werkervaring als junior moet worden aangemerkt, wordt hij/zij ingedeeld in het laagste niveau binnen het betreffende functieprofiel.
- Bij doorstroom tussen de diverse functies en functieniveaus kan de werknemer al deels de resultaatgebieden van een hogere functie/functieniveau opgedragen krijgen, maar nog niet voldoen aan alle bijbehorende kwaliteitseisen die noodzakelijk zijn voor het succesvol realiseren van de resultaatgebieden. In dat geval blijft de functie van de werknemer in het reeds toegewezen (lagere) profiel. Met de medewerker worden in een ontwikkelplan afspraken gemaakt over de voorwaarden waaronder en de termijn waarop het hogere profiel wordt toegekend.

¹ Voor de functies t/m niveau uhd-2 delegeert de decaan de beslissingsbevoegdheid m.b.t. indeling, inschaling en bevordering naar de directeur bedrijfsvoering. ²

In dit personeelsplan wordt o.a. een norm voor de verhouding hoogleraar-uhd-ud vastgelegd waaraan de voordracht dient te worden getoetst.

² Het Raamwerk onderwijsprestaties VU beschrijft naast de bij een bepaald functieprofiel behorende taken en professionaliseringsvereisten een groot aantal competenties en indicatoren t.a.v. gedrag en/of houding die voor het succesvol vervullen van de functie van belang worden geacht. Het voert te ver deze integraal in deze notitie op te nemen, maar daar waar bevordering aan de orde is, is het raadzaam om naast onderhavige notitie het raamwerk als middel voor het herkennen en transparant maken van onderwijsprestaties te gebruiken.

³ Promovendi worden eveneens tot het wetenschappelijk personeel gerekend, maar deze functie valt vanwege haar bijzondere karakter buiten het bereik van deze notitie.

Inschaling

- Inschaling geschiedt in de door CAO-partijen aan het profiel en niveau gekoppelde salarisschaal.
- Voor de bepaling van de periodiek wordt gekeken naar de relevante werkervaring van de medewerker. Hierbij geldt dat elk ervaringsjaar in vergelijkbare functies (wetenschappelijk onderwijs en/of onderzoek) volledig wordt meegeteld, dus 1 ervaringsjaar = 1 periodiek. Overige relevante werkervaring (bijvoorbeeld in de beroepspraktijk) wordt voor de helft meegeteld, dus 2 ervaringsjaren = 1 periodiek. De telling begint vanaf schaal 10.0.
- Indien een nieuwe medewerker geen relevante werkervaring heeft, wordt hij/zij ingeschaald in periodiek 0 van de voor de functie laagste salarisschaal.

Indien de werknemer bij indiensttreding de functie nog niet volledig kan uitoefenen omdat hij of zij nog niet aan alle criteria voldoet, wordt gedurende maximaal 2 jaar een aanloopschaal gehanteerd conform artikel 3.8 van de CAO NU. Met de medewerker worden in een ontwikkelplan afspraken gemaakt over de voorwaarden waaronder en de termijn waarop inschaling in de eigenlijke salarisschaal plaatsvindt. Dit ontwikkelplan bestrijkt een periode van maximaal 24 maanden

Bevordering

- Er is sprake van bevordering als een medewerker binnen hetzelfde functieprofiel in een hoger niveau dan wel in een ander functieprofiel met een hogere salarisschaal wordt geplaatst.
- Een besluit over bevordering is voorbehouden aan de decaan, en gebeurt op voordracht van het afdelingshoofd. Deze voordracht dient niet in strijd te zijn met het personeelsplan en de begroting van de afdeling. Bij afwijzing van de door het afdelingshoofd ingediende voordracht, verstrekt de decaan/directeur bedrijfsvoering desgevraagd – door tussenkomst van het afdelingshoofd - een schriftelijke motivering van het besluit aan de medewerker.
- Ieder bevorderingsvoorstel dient te worden onderbouwd met een beoordeling van het functioneren van de betreffende medewerker. De beoordeling dient ten aanzien van de in de nieuwe functie te vervullen taakgebieden positief (minimaal C) te zijn. De beoordeling is opgemaakt met behulp van deel 1 van het formulier Jaar- en beoordelingsgesprek. Indien de beoordeling (ook) betrekking heeft op onderzoekstaken, dient de betreffende onderzoeksprogrammaleider akkoord te gaan met de bevordering en het gespreksverslag als medebeoordelaar ondertekend te hebben.
- Bij het bevorderingsvoorstel worden - ter beoordeling van de onderwijs- en onderzoeksprestaties - standaard de publicatielijst en/of de onderwijsbeoordelingen over de afgelopen periode(n) bijgeleverd.
- Indien sprake is van een tenure track, wordt het bevorderingsvoorstel tevens getoetst aan de in het kader van de track gemaakte afspraken.
- Bevordering kan maximaal 1x per jaar plaatsvinden en enkel naar de naast hogere functie of het naast hogere functieniveau.
- Bij een bevordering wordt de medewerker in de naast hogere schaal geplaatst (1 stap opzij), eventueel met toekenning van 1 extra periodiek (1 trede erbij).

3. Criteria en richtlijnen bij de indeling in, bevordering naar en inschaling van onderscheiden WP-functies

Docent

Taakinhoud

- UFO-:

- onderwijs:

Docent 4: verzorgen van reeds ontwikkelde onderwijsonderdelen met toepassing/behulp van bewezen didactische werkvormen, vakinhoudelijke en didactische kennis, en toetsingsmethoden; actief meedenken met verantwoordelijke docent over het ontwerp van het vak; signaleren van verbeterpunten en kenbaar maken aan verantwoordelijke docent.

Docent 3: verzorgen en periodiek onderhoud⁴ van toegewezen onderwijsonderdelen.

Docent 2: verzorgen, onderhouden en ontwikkelen⁶ van toegewezen onderwijsonderdelen op basis van vastgestelde opzet, inhoud en didactiek; opstellen en implementeren van verbetervoorstellen⁵.

Docent 1: verzorgen, onderhouden en ontwikkelen van toegewezen onderwijsonderdelen; initiëren⁶ en ontwikkelen van de opzet, inhoud en didactiek voor samenhangende onderwijsonderdelen⁷.

- Organisatie:

Docent 4: actief deelnemen aan onderwijsvergaderingen, overige organisatorische taken in het onderwijs zoals organisatie van werkweken, projectweken, etc.

Docent 3: levert een bijdrage aan de organisatie van het onderwijs en aan de vorming van het onderwijsbeleid, geeft mede gestalte aan het curriculum als geheel. Begeleidt junior docenten bij de uitvoering van en reflectie op het onderwijs. Kan lid zijn van onderwijswerkgroepen op opleidingsniveau, opleidingscommissie of examencommissie. Kan optreden als vakcoördinator.

Docent 2: Is in belangrijke mate verantwoordelijk voor de organisatie van het onderwijs en levert een actieve bijdrage aan de vorming van het onderwijsbeleid.

Begeleidt junior en medior docenten bij de uitvoering van en reflectie op het onderwijs. Neemt actief deel en/of geeft leiding aan werkgroepen, commissies, projectteams o.h.g.v. onderwijs.

⁴ Onder *periodiek onderhoud* wordt in UFO verstaan het actualiseren en moderniseren van bestaande onderwijsonderdelen, zonder dat de inhoud, opzet of didactiek in belangrijke mate gewijzigd worden. Het accent ligt hier op 'bestaande onderwijsonderdelen'. Het Raamwerk Onderwijsprestaties stelt in dit verband '(de medior docent) kan binnen vastgestelde kaders een krachtige leeromgeving en bijbehorend onderwijsprogramma op cursusniveau verder ontwikkelen, inclusief toetsprogramma (...)'. ⁶

Onder *ontwikkelen van onderwijsonderdelen* wordt verstaan het uitwerken van nieuwe ideeën ten aanzien van inhoud, opzet en didactiek van een nieuw te realiseren onderwijsonderdeel. Het accent ligt hier op "nieuw te realiseren".

⁵ Onder *opstellen van verbetervoorstellen* wordt verstaand: verbetervoorstellen in de vorm van een schriftelijk uitgewerkt plan. Dit in tegenstelling tot het 'signaleren' van verbeterpunten, wat ook mondeling kan.

⁶ Onder *initiëren* wordt verstaan: het plan opvatten om iets geheel nieuws te bedenken en in gang te zetten (onderwijsonderdeel, lesmethode); het wat, waarom en hoe worden gepresenteerd in de vorm van een uitgewerkt plan.

⁷ Onder *samenhangende onderwijsdelen* wordt verstaan: meerdere wetenschappelijk onderwijsonderdelen die tezamen één logisch geheel vormen binnen het onderwijsprogramma. De betrokken docent wordt geacht ook de samenhang te bewaken.

Docent 1: als docent 2 met dien verstande dat de docent 1 leiding geeft aan werkgroepen, commissies, projectteams o.h.g.v. onderwijs

Professionalisering

- Minimale voorwaarde voor een aanstelling als docent bij de faculteit een afgeronde masteropleiding (of doctoraal)⁸ op het vakgebied waarin wordt gedoceerd.
- Elke docent (ongeacht het niveau) dient over de Basiskwalificatie Onderwijs (BKO) te beschikken, dan wel binnen een jaar na indiensttreding met een BKO-traject te zijn gestart teneinde de kwalificatie binnen twee jaar na indiensttreding te hebben behaald⁹. Voor bevordering naar een hoger functieniveau is het hebben van de BKO vereist. Voor docenten 4 geldt dat zij binnen een half jaar na aanvang van het docentschap de basiscursus Uitvoeren van Onderwijs moeten hebben afgerond.
- Voor bevordering naar docent-1 en 2 is een afgerond SKO-traject vereist.

Werkervaring

- Voor bevordering naar docent 2 of 1 is minimaal 3 jaar bestuurlijke ervaring vereist.
- Indicatie relevante werkervaringsjaren (fulltime) bij aanvang van de functie:
 - Docent 4: 0-5 jaar
 - Docent 3: 3-5 jaar
 - Docent 2: 5-10 jaar
 - Docent 1: 5-10 jaar

Inschaling

Een docent zonder relevante werkervaring wordt in principe ingedeeld als Docent 4 en ingeschaald in 10.0. Indien een docent-4 is gepromoveerd wordt hij/zij ingeschaald in salarisschaal 10.5. Voor het overige gelden de algemene inschalingsrichtlijnen.

⁸ Op dit punt wordt afgeweken van het raamwerk onderwijsprestaties waarin voor docenten vanaf niveau 3 geldt dat zij gepromoveerd moeten zijn. Voor docenten aan deze faculteit geldt de promotie-eis niet. Het faculteitsbestuur hecht er echter wel aan dat docenten vanaf niveau 3 kennis van en affiniteit met wetenschappelijk onderzoek in de eigen discipline hebben en dit ook in hun onderwijs weten te integreren.

⁹ Dit geldt ook voor deeltijd docenten alsmede voor medewerkers met het combinatieprofiel docent-onderzoeker.

Onderzoeker

Taakinhoud¹⁰ -

UFO-:

- onderzoek:
Onderzoeker 4: onder begeleiding uitvoeren van onderzoek o.b.v. reeds gedefinieerd en goedgekeurd onderzoeksvoorstel, t.b.v. wetenschap, maatschappij en – waar mogelijk – overheid en bedrijfsleven.
Onderzoeker 3: + zelfstandig uitvoeren onderzoek o.b.v. een eigen onderzoeksplan.
Onderzoeker 2: + coördineren en zorgdagen voor realisatie van samenhangende onderzoeksprojecten die een belangrijk deel uitmaken van een (deel)programma.
Onderzoeker 1: + initiëren nieuw onderzoek, ontwikkelen van een eigen lijn, zorgdragen voor realisatie van een onderzoeks(deel)programma.
- organisatie:
Onderzoeker 2: deelnemen aan werkgroepen, commissies, projectteams o.h.g.v. onderzoek.
Onderzoeker 1: + geven van leiding aan werkgroepen, commissies, projectteams.
- Voor een fulltime onderzoeker geldt een publicatienorm van 6 á 7 wetenschappelijke artikelen per jaar (deeltijders naar rato), zelfstandig geschreven of als eerste, c.q. belangrijkste auteur. Voor onderzoekers 2 en 1 geldt bovendien dat hiervan minimaal 2 gekwalificeerd kunnen worden als ‘erbovenuit stijgend’ (categorie 2 volgens de [Smitsnorm](#)).
- Medewerkers worden geacht bij te dragen aan valorisatie-activiteiten die verband houden met het verrichte onderzoek. Vanaf niveau 3 worden medewerkers bovendien geacht actief valorisatie-activiteiten ten aanzien van hun onderzoek te ontwikkelen.
- Medewerkers vanaf niveau 3 worden geacht bij te dragen aan de werving van 2^e/3^e geldstroom onderzoek. Onderzoekers met 1,0 fte dienstverband hebben een inspanningsverplichting van 2 wervingspogingen per jaar, elk ter hoogte van een bedrag van > € 20 (deeltijders naar rato). Voor bevordering naar onderzoeker 2 en 1 geldt als voorwaarde dat de medewerker aan deze inspanningsverlichting heeft voldaan en met succes 2^e-/3^e-geldstroomonderzoek heeft gegenereerd.
- Onderzoekers 2 en 1 worden geacht minimaal 1 onderzoeker/promovendus (vak)inhoudelijk te begeleiden.

Professionalisering

- Voorwaarde voor een aanstelling als Onderzoeker 4 is een afgeronde master (of doctoraal).
- Vanaf Onderzoeker 3 geldt dat de medewerker gepromoveerd moet zijn dan wel dat de leescommissie het proefschrift heeft goedgekeurd.

¹⁰ Indien sprake is van (beperkte) onderwijstaken, dan komen deze voor onderzoekers 3 en 4 overeen met de onderwijstaken van een docent-4.

- Voor bevordering naar Onderzoeker 1 is een afgeronde leergang Academisch Leiderschap of een vergelijkbare leiderschapscursus vereist. Voor een Onderzoeker 2 is het volgen van een leiderschapscursus wenselijk.

Werkervaring

- Voor bevordering naar onderzoeker 2 of 1 is minimaal 3 jaar bestuurlijke ervaring vereist.
- Indicatie relevante werkervaring (fulltime) bij aanvang van de functie:
 - Onderzoeker 4: - 0-5 jaar
 - Onderzoeker 3: min 3-5 jaar
 - Onderzoeker 2: 5-10 jaar
 - Onderzoeker 1: 5-10 jaar

Inschaling

Een onderzoeker zonder relevante werkervaring wordt in principe ingedeeld als Onderzoeker 4 en ingeschaald in 10.0. Voor het overige gelden de algemene inschalingsrichtlijnen.

Universitair docent

TOETSINGSKADER UNIVERSITAIR DOCENT 1

BEVORDERINGSPROFIELEN

Dit kader heeft betrekking op de bevordering van UD-2 naar UD-1. In aanvulling op ontwikkeling in de volle breedte kunnen medewerkers zich onderscheiden op de drie kerntaken: onderwijs, onderzoek en valorisatie.

De faculteit biedt in het kader van erkennen en waarderen de mogelijkheid aan medewerkers zich meer nadrukkelijk op een van de drie terreinen onderwijs, onderzoek of valorisatie te ontwikkelen vanaf het niveau UD 1. Daarnaast is van belang dat er onderscheidende kwaliteiten zijn op het gebied van leiderschap en organisatie, wervend vermogen, en teamplayer. Voor de UD 1 zijn diverse profielkeuzes mogelijk, bestaande uit een combinatie van elementen uit de drie “kerntaken” en drie ‘kwaliteiten’.

De verantwoordelijkheid voor de bevordering ligt bij het afdelingshoofd. HR-adviseur en beleidsmedewerker onderzoek toetsen het voornemen van het afdelingshoofd op volledigheid en juistheid. Indien de toetsing positief is wordt de betrokkene bevorderd. Indien de toetsing negatief uitvalt wordt het afdelingshoofd in de gelegenheid gesteld een reactie te geven aan het faculteitsbestuur, dat dan een besluit neemt. Bij iedere voordracht wordt aangegeven welk profiel van toepassing is op basis van welke combinatie van kerntaken en kwaliteiten. De verschillende profielen op basis waarvan een voordracht kan worden ingediend, zijn hieronder weergegeven.

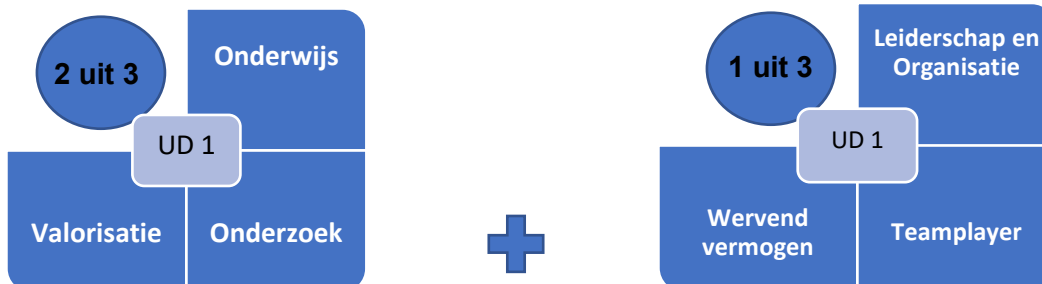
Als vertrekpunt geldt de UD-2 functie volgens het UFO-profiel. De UD 2 is gepromoveerd, is bezig met de BKO of heeft deze behaald, verzorgt toegewezen onderwijs en publiceert op basis van zelfstandig uitgevoerd onderzoek.

De mogelijk profielen voor bevordering zijn de volgende :

1. De medewerker functioneert op 2 van de 3 kerntaken en 1 van de 3 kwaliteiten op UD 1-niveau
of
2. De medewerker functioneert op 1 van de 3 kerntaken en op 2 van de 3 kwaliteiten op UD 1 niveau

Onderstaand de profielen in beeld:

UD 1



OF



KERNTAKEN EN KWALITEITEN

Leidend blijft het UFO-profiel van universitair docent waarin de kerntaken en niveau-criteria staan beschreven.

In het navolgende staat een kwalitatieve beschrijving van de verschillende kerntaken/kwaliteiten en niveaus, beginnend met algemene uitgangspunten en daarna een beschrijving van de kerntaken onderwijs, onderzoek, valorisatie en de bijhorende kwaliteiten in leiderschap en organisatie, wervend vermogen en teamplayer.

Algemeen

- We erkennen dat er diversiteit in loopbaanpaden kan bestaan. Dat betekent dat er binnen verschillende loopbanen verschillende nadruk kan liggen op een van de poten onderwijs-onderzoek-valorisatie;
- We leggen de nadruk op kwaliteit van onderwijs, onderzoek en valorisatie;
- We werken in teamverband. Niet elk individu hoeft hetzelfde te doen of te kunnen; van belang is dat verschillende kennis en kunde binnen een team aanwezig zijn;
- Werken op basis van teamverband betekent dat van alle medewerkers teamspirit kan worden verwacht. Medewerkers dragen bij aan een collegiale cultuur, en leveren een bijdrage aan een open, veilige en inclusieve werkomgeving waarin gezamenlijk onderwijs, onderzoek en valorisatie kan worden uitgevoerd;

Onderwijs

De UD 1:

- Verzorgt, onderhoudt en ontwikkelt toegewezen onderwijsonderdelen op basis van vastgestelde opzet, inhoud en didactiek.
- Is docent van cursussen op zowel bachelor al masterniveau.
- Maakt deel uit van een docententeam en neemt deel aan de discussies over onderwijsverbeteringen en -innovaties.
- Begeleidt bachelor- en masterstudenten.
- Begeleidt junior en medior docenten bij de uitvoering van en reflectie op het onderwijs.
- Geeft minimaal 12 ECTS-onderwijs (evenredig verdeeld over BA- en Ma).
- Coördineert onderwijs in bachelor- en mastervakken.
- Beschikt over de BKO.
- Is volledig examenbevoegd (ABC)

Onderzoek

De UD 1:

- Ontwikkelt een eigen onderzoeksplan/-voorstel.
- Is actief betrokken bij het onderzoek en de onderzoeksontwikkelingen door deel te nemen aan vakconferenties en lopend onderzoek.
- Maakt onderdeel uit van een onderzoeksprogramma en doet mee aan de discussies, strategiebijeenkomsten en conferenties.
- Is actief in het begeleiden van masterscripties en/of in het begeleidt adequaat en naar tevredenheid promovendi en kan optreden als co-promotor.
- Is mede-betrokken bij het aanvragen van onderzoekssubsidies.
- Is (Co) auteur van publicaties of andere onderzoeksoutput¹¹.
- Voor de ud-1 wordt de training Begeleiding van promovendi sterk aanbevolen.

¹¹ Bij 0,25 fte onderzoekstijd geldt een publicatienorm van 2 wetenschappelijke artikelen per jaar zelfstandig geschreven of als eerste, c.q. belangrijkste auteur (categorie 1 volgens de "Smits-norm"). Indien de medewerker over meer of minder onderzoekstijd beschikt, wordt de norm naar rato naar boven, resp. beneden bijgesteld.

Valorisatie

De UD 1:

- Ontplooit valorisatieactiviteiten
- Is zich bewust van het belang van valorisatie, weet welke middelen er zijn en past deze toe om valorisatie te ondersteunen
- Stimuleert collega's (promovendi en postdocs) en studenten die valorisatie activiteiten willen ontplooiën
- Is in staat de dialoog aan te gaan met niet-academische partners of publiek over wetenschappelijke resultaten

Leiderschap en Organisatie

De UD 1:

- **Persoonlijk leiderschap:** Is in staat om zelfkennis en reflecterend vermogen te ontwikkelen.
- **Bijdrage aan Teams:** Draag zorg voor gezond werkklimaat, conform de principes van VU Art of engagement en levert een aantoonbare bijdrage aan de universitaire organisatie
- Is aantoonbaar in staat leiding te geven en actief bij te dragen aan de carrièreontwikkeling van medewerkers, zoals promovendi, postdocs en junior docenten
- Werkt volgens de vier principes die de VU voor academisch leiderschap heeft vastgesteld: (i) draag bij aan het grotere geheel, (ii) toon moed in heldere keuzes, (iii) wees transparant en duidelijk, en (iv) luister en geef ruimte voor groei.

Wervend vermogen

De UD 1

De medewerker draagt bij aan de (werving) van 2^e/3^e geldstroom onderzoek of – onderwijs. Voor een fulltime UD geldt een inspanningsverplichting van één wervingspoging per jaar ter hoogte van een bedrag > € 20 (of: meerdere wervingspogingen die samen goed zijn voor > € 20).

Teamplayer

In de huidige tijd is het belang van de bijdrage aan een team steeds groter. Het gaat hierbij om zowel formele teams met een hiërarchische leidinggevende of formele benoeming als lid van een commissie als om tijdelijke en informele teams zoals werk/projectgroepen/spin offs en netwerken. Binnen teams brengen medewerkers verschillende kwaliteiten in, die samen een geheel vormen dat groter is dan de som der delen.

De UD 1

Werkt samen in verschillende teams op het gebied van onderwijs, onderzoek of valorisatie, waarvan is aan te geven welke rol en verantwoordelijkheid de UD in elk team heeft. Er wordt van hem/haar verwacht dat hij/zij oog heeft voor de diverse individuele bijdragen in een team.

Universitair hoofddocent

TOETSINGSKADER UNIVERSITAIR HOOFDDOCENT 1 EN 2

BEVORDERINGSPROFIELEN

In aanvulling op ontwikkeling in de volle breedte kunnen medewerkers zich onderscheiden op de drie kerntaken: onderwijs, onderzoek en valorisatie. Hierbij is een evenwichtige samenstelling van teams en afdelingen van belang. Strategische personeelsplanning wordt ingezet voor een goede afstemming tussen de strategie van de afdeling en de aanwezigte/benodigde competenties binnen het team.

De faculteit biedt in het kader van erkennen en waarderen de mogelijkheid aan medewerkers zich meer nadrukkelijk op een van de drie terreinen onderwijs, onderzoek of valorisatie te ontwikkelen vanaf het niveau UHD 2. Daarnaast is van belang dat er onderscheidende kwaliteiten zijn op het gebied van leiderschap en organisatie, wervend vermogen, en teamplayer. Voor UHD 2 en UHD 1 zijn diverse profielkeuzes mogelijk, bestaande uit een combinatie van elementen uit de drie 'kerntaken' en drie 'kwaliteiten'. Bij iedere voordracht wordt aangegeven welk profiel van toepassing is op basis van welke combinatie van kerntaken en kwaliteiten. De verschillende profielen op basis waarvan een voordracht kan worden ingediend, zijn hieronder weergegeven.

De kerntaken die niet in het profiel worden opgenomen scoren tenminste op het niveau van een UD 1 volgens de facultaire meetlat.

UHD 2



OF



Doorgroei naar UHD 1¹²

Voor de doorgroei naar UHD 1 geldt als basis het UHD 2-profiel van waaruit men zich ontwikkelt. Promotie naar UHD 1 is dan mogelijk als uit het voorstel blijkt dat:

1. De UHD in zijn eigen profiel functioneert op het UHD 1 niveau, zowel op zijn/haar kerntaken als zijn /haar kwaliteiten;

of
2. De UHD zijn profiel verbreed heeft op de kerntaken, daarbij aantoonbaar functioneert op niveau 1 en daarbij zich ook op de bestaande kwaliteiten heeft ontwikkeld naar niveau 1.

of
3. De kandidaat is in zijn profiel doorontwikkeld naar UHD 1 en op de kwaliteiten een verdieping en verbreding heeft plaatsgevonden op UHD 1- niveau.

KERNTAKEN EN KWALITEITEN PER NIVEAU

Leidend blijft het UFO-profiel van universitair hoofddocent waarin de kerntaken en niveau-criteria staan beschreven.

In het navolgende staat een kwalitatieve beschrijving van de verschillende kerntaken/kwaliteiten en niveaus, beginnend met algemene uitgangspunten en daarna een beschrijving van de kerntaken onderwijs, onderzoek, valorisatie en de bijhorende kwaliteiten in leiderschap en organisatie, wervend vermogen en teamplayer.

Algemeen

- We erkennen dat er diversiteit in loopbaanpaden kan bestaan. Dat betekent dat er binnen verschillende loopbanen verschillende nadruk kan liggen op een van de poten onderwijs-onderzoek-valorisatie;
- We leggen de nadruk op kwaliteit van onderwijs en onderzoek;
- We werken in teamverband. Niet elk individu hoeft hetzelfde te doen of te kunnen; van belang is dat verschillende kennis en kunde binnen een team aanwezig zijn;
- Werken op basis van teamverband betekent dat van alle medewerkers teamspirit kan worden verwacht. Medewerkers dragen bij aan een collegiale cultuur, en leveren een bijdrage aan een open, veilige en inclusieve werkomgeving waarin gezamenlijk onderzoek kan worden uitgevoerd;
- Academisch leiderschap is een essentiële vaardigheid die op het niveau van UHD1/2 bijzondere aandacht vraagt.

¹² Bevordering van UHD 2 naar UHD 1 wordt gedaan via een gemotiveerde voordracht door het afdelingshoofd aan het faculteitsbestuur. Toetsing vindt plaats namens het faculteitsbestuur door de HR-adviseur en beleidsmedewerker onderzoek aan de hand van dit toetsingskader.

Onderwijs

De UHD2:

- Beschikt over overtuigende didactische kwaliteiten gebaseerd op kennis, visie en ervaring;
- Beheerst een breed repertoire van werk- en toetsvormen en is daarmee in staat gedifferentieerd colleges te geven;
- Heeft een onderbouwde visie op goed onderwijs en heeft kennis van de huidige ontwikkelingen op didactisch gebied en experimenteert met nieuwe onderwijsvormen en toetsvormen;
- Draagt verantwoordelijkheid voor de uitvoering en de toetsing van het onderwijs, zowel vakinhoudelijk als binnen het team.
- Ontwikkelt inhoudelijk en didactisch innovatief onderwijs;
- Ontwerpt en bewaakt de grote lijnen van het curriculum;
- Onderzoekt de (mogelijke) effecten van verbeteringen in het curriculum en toetsing en maakt op basis hiervan beredeneerde keuzes voor (her)ontwerp.
- Heeft verdiepte kennis over het gehele vakgebied en/of specialistische kennis op deelgebieden;
- Is in staat een visie te formuleren op het eigen vakgebied en de context daarvan;
- Verantwoordt en motiveert de op vakoverstijgend niveau gemaakte keuzes;
- Overziet samenhang en benodigde afstemming tussen onderwijsactiviteiten in verschillende teams;
- Kan een actieve bijdrage leveren aan het schrijven van een kritische reflectie;
- Beschikt over SKO of is bereid dit te behalen.
- Is in belangrijke mate verantwoordelijk voor de organisatie van het onderwijs en levert een actieve bijdrage aan de vorming van het onderwijsbeleid;
- Begeleidt junior- en/of medior docenten bij de uitvoering van het onderwijs en draagt bij aan het ontwikkelen en reflecteren van collega's;
- Participeert actief in en/of geeft leiding aan facultaire commissies en/of project(groep) en;
- Bewaakt, handhaaft, toetst en bevordert o.a. aan de hand van de PCDA cyclus de kwaliteit van de uitvoering en de toetsing van het onderwijs op vakoverstijgend niveau.

De UHD1:

- Draagt verantwoordelijkheid voor de uitvoering en de toetsing van het onderwijs.
- Draagt verantwoordelijkheid voor de (logische) opbouw (naar inhoud en vorm) van een volledig programma ontwerp (bachelor- of masteropleiding) binnen het eigen vakgebied.
- Beschikt over SKO;
- Heeft kennis van de opleiding in volle breedte en specialistische kennis op het eigen deelgebied en kan deze kennis in interdisciplinair verband verbinden met andere vakgebieden en/ of opleidingen.
- Ondersteunt en stimuleert actief en zichtbaar de ontwikkeling van het onderwijs en het docentschap.

Onderzoek

De UHD2:

- Initieert, verwerft, ontwikkelt en verricht onderzoek ten behoeve van wetenschap en samenleving. De UHD2 is een erkend expert op zijn/haar vakgebied en speelt een actieve rol in de verdere ontwikkeling daarvan. Hij/zij heeft diepgaande en actuele kennis en een ruim overzicht over het eigen vakgebied. Hij/zij is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de eigen onderzoekslijn, heeft wetenschappelijke creativiteit en een originele visie op de betekenis van het vakgebied in de maatschappelijke en wetenschappelijke context, en borgt de wetenschappelijke integriteit.
- Beschikt over het vermogen de samenwerking met anderen aan te gaan op gebied van onderzoek. Hij/zij coördineert en draagt zorg voor realisatie van samenhangende onderzoeksprojecten die een belangrijk deel uitmaken van een onderzoeksprogramma en die relevant en zichtbaar zijn voor wetenschap, maatschappij en – waar mogelijk – overheid en bedrijfsleven.
- Heeft een regelmatige productie (eventueel als co-auteur) van wetenschappelijke publicaties in boeken en/of gerenommeerde tijdschriften. Het onderzoek van de UHD2 heeft impact, blijkend uit gebruik van publicaties door andere onderzoekers, dan wel in rechtspraak, wetgeving, etc.
- Heeft een gefundeerde visie op onderzoek(sprogrammering) in de maatschappelijke context. Weet verbanden te leggen tussen het universitaire onderzoek en de maatschappelijke velden die hieraan verwant zijn. Hij/zij maakt deel uit van een nationaal en/of internationaal netwerk van onderzoekers, en brengt de ontwikkelde wetenschappelijke kennis en inzichten tot waarde voor andere wetenschapsgebieden en de maatschappij.
- Begeleidt, als co-promotor, ten minste twee promovendi.
- Heeft een cursus 'Begeleiding van promovendi' afgerond.

De UHD 1:

- Initieert, verwerft, ontwikkelt, verricht, en valoriseert onderzoek ten behoeve van wetenschap en samenleving. De UHD is een erkend expert op zijn/haar vakgebied en speelt een actieve rol in de verdere ontwikkeling daarvan. Hij/zij heeft diepgaande en actuele kennis en een ruim overzicht over het eigen vakgebied. Hij/zij is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de eigen onderzoekslijn, heeft wetenschappelijke creativiteit en een originele visie op de betekenis van het vakgebied in de maatschappelijke en wetenschappelijke context, en borgt de wetenschappelijke integriteit.
- Beschikt over het vermogen de samenwerking met anderen aan te gaan op gebied van onderzoek. Hij/zij coördineert en draagt zorg voor realisatie van een onderzoeksprogramma of is verantwoordelijk voor de planning en realisatie van een meerjarig specialistisch onderzoeksproject. Dit project is relevant en zichtbaar voor wetenschap, maatschappij en -waar mogelijk- overheid en bedrijfsleven.
- Heeft een regelmatige productie (eventueel als co-auteur) van wetenschappelijke publicaties in boeken en/of gerenommeerde tijdschriften. Het onderzoek van de UHD2 heeft impact, blijkend uit gebruik van publicaties door andere onderzoekers, dan wel in rechtspraak, wetgeving, etc. Het onderzoek wordt erkend, blijkend uit uitnodigingen voor lezingen, prijzen, lidmaatschappen van wetenschappelijke of maatschappelijke organisaties.
- Heeft een gefundeerde visie op onderzoek(sprogrammering) in de maatschappelijke context. Weet verbanden te leggen tussen het universitaire onderzoek en de maatschappelijke velden die hieraan verwant zijn. Hij/zij maakt deel uit van een nationaal en/of internationaal netwerk van onderzoekers, en

brengt de ontwikkelde wetenschappelijke kennis en inzichten tot waarde voor andere wetenschapsgebieden en de maatschappij.

- Begeleidt, als co-promotor, ten minste drie promovendi.

Valorisatie

De UHD 2:

Maatschappelijke impact met strategische thema's, door activiteiten zoals:

- Concreet contact met media (bijv. via interview, opiniestuk, referentie in niet-academische bron) – ten minste eenmaal per jaar;
- Een aanwijsbaar leidende rol in de uitvoering van een consultatie aan het bedrijfsleven/ overheid/ non-profit;
- Werken als rechterplaatsvervanger;
- Een aanwijsbaar leidende rol bij een activiteit gericht op vergroten van naamsbekendheid van RCH of de betreffende groep (bijvoorbeeld genomineerd voor een professionele award, een rol in een professionele conferentie);
- Enkele publicaties in vaktijdschriften waarmee wetenschap maatschappelijk toegankelijk wordt gemaakt.

Structurele samenwerking met partners, door activiteiten zoals:

- Een belangrijke rol in het initiëren van externe samenwerkingsverbanden met bedrijfsleven/overheid/non-profit die gericht zijn op valorisatie van onderwijs en/of onderzoek;
- Aantoonbare betrokkenheid bij opleidings-/begeleidingsactiviteiten (zoals trainingen of workshops) aan het bedrijfsleven (incl. startups/spin-offs), non-profit organisaties of overheid.

Creëren van financiële speelruimte, door activiteiten zoals:

- Een leidende rol vervullen in het realiseren van externe middelen voor zijn of haar groep van significante omvang (met bedrijven, overheid en/of non-profit organisaties);
- Aantoonbare betrokkenheid bij verwerving van cofinanciering voor zijn of haar groep voor projecten of bij fondsenverwerving afkomstig uit gebruik van bij RCH ontwikkelde tools en modellen door derden.

De UHD 1:

Maatschappelijke impact met strategische thema's, door activiteiten zoals:

- Regelmatig concreet contact met media (bijv. via interview, opiniestuk, referentie in niet academische bron);
- Initiator zijn van een consultatie, product of dienst voor het bedrijfsleven/overheid/non-profit en betrokken zijn bij de uitvoering;
- Werken als rechterplaatsvervanger;

- Betrokkenheid (meerdere malen) bij activiteiten gericht op vergroten van naamsbekendheid van RCH of de betreffende groep (bijvoorbeeld genomineerd voor een professionele award, een rol in een professionele conferentie);
- Meerdere publicaties in vaktijdschriften waarmee wetenschap maatschappelijk toegankelijk wordt gemaakt.

Structurele samenwerking met partners, door activiteiten zoals:

- Een initiërende rol vervullen bij het opzetten van consortia en samenwerkingsverbanden met bedrijfsleven/overheid/non-profit organisaties die gericht zijn op valorisatie van onderwijs en/of onderzoek;
- Aantoonbare betrokkenheid bij opleidings-/begeleidingsactiviteiten (zoals trainingen of workshops) aan het bedrijfsleven (incl. startups/spin-offs), non-profit organisaties of overheid;=.

Creëren van financiële speelruimte, door activiteiten zoals:

- Een eindverantwoordelijke rol in het realiseren van externe middelen voor zijn of haar groep van significante omvang (met bedrijven, overheid en/of non-profit organisaties);
- Verantwoordelijk voor verwerving van cofinanciering voor projecten voor zijn of haar groep, of voor fondsenverwerving voor zijn of haar groep afkomstig uit gebruik van bij RCH ontwikkelde tools en modellen door derden.

Leiderschap en Organisatie

De UHD2:

- Behaalt binnen drie jaar na de benoeming de leergang Academisch Leiderschap, of een gelijkwaardige leiderschapstraining.
- Begeleidt junior en medior docenten en onderzoekers bij de uitvoering van en reflectie op het onderwijs of onderzoek.
- Verricht bestuurs- of beheerstaken die verder strekken dan de eigen afdeling, bijvoorbeeld leidinggeven aan een opleidingscommissie of het coördineren van een opleiding.
- Begeleidt en geeft (functioneel) leiding aan werkgroepen en projectgroepen op facultair en universitair niveau en treedt daarbij op als voorzitter.
- Voert bij leidinggevende verantwoordelijkheden behorende administratieve taken nauwgezet uit, met de daarbij autorisatie behorende universitaire IT-systemen (zoals budgetmanagement, personeelsmanagement, datamanagement, onderwijs- en onderzoekskwaliteitsmanagement).

Bovenstaande leiderschapsuitoefening en training wordt uitgevoerd volgens onderstaande VU-uitgangspunten.

- Werkt volgens de vier principes die de VU voor academisch leiderschap heeft vastgesteld: (i) draag bij aan het grotere geheel, (ii) toon moed in heldere keuzes, (iii) wees transparant en duidelijk, en (iv) luister en geef ruimte voor groei.

- Hanteert een inspirerende leiderschapsstijl: effectief leiderschap door een coöperatieve en op samenwerking gerichte houding, het kansen geven aan en actief ondersteunen van (junior) collega's, het samenbrengen en enthousiasmeren van collega's, het nemen en tonen van verantwoordelijkheid en het hebben van een (pro-) actieve rol binnen de afdeling en de faculteit

De UHD1:

- Heeft de leergang Academisch Leiderschap of een gelijkwaardige leiderschapstraining behaald
- Heeft minimaal vijf jaar bestuurlijke en leidinggevende ervaring op het niveau van UHD2 en heeft de daarbij behorende taken aantoonbaar goed uitgevoerd
- Heeft daarbij een aantoonbaar track record ten aanzien van de vier principes van academisch leiderschap en een dienende en inspirerende leiderschapsstijl
- Draagt leidinggevende verantwoordelijkheid voor medewerkers tot en met niveau UD1, waaronder het voeren van jaargesprekken
- Geeft leiding aan een deel van de afdeling of voert gemandateerde managementtaken van de hoogleraar uit.
- Oefent functioneel leidinggevende taken uit zoals benoemd in het faculteitsreglement, zoals opleidingsdirecteur, programmaleider of een functie met gelijkwaardige verantwoordelijkheid

Wervend vermogen

De UHD 2

Voor een full-time UHD 2 met een profiel waarin het financiële criterium rol speelt, geldt een inspanningsverplichting van één wervingspoging per jaar voor tweede of derde geldstroomfinanciering ter hoogte van een bedrag >€ 50k (of: meerdere wervingspogingen die samen goed zijn voor > € 50k).

Voor bevordering naar UHD 2 met een profiel waarin het financiële criterium rol speelt, geldt als voorwaarde dat de medewerker aan de inspanningsverplichting zoals deze voor UD's geldt, heeft voldaan en met succes 2e -/3e - geldstroomonderzoek heeft gegenereerd.

De UHD 1

Voor een full-time UHD 1 met een profiel waarin het financiële criterium een rol speelt, geldt de eis dat de medewerker met succes 2e -/3e -geldstroomonderzoek genereert voor >€ 50k.

Voor bevordering naar UHD 1 met een profiel waarin het financiële criterium een rol speelt, geldt dat de medewerker aan deze inspanningsverplichting heeft voldaan en in de rang van UHD 2 met succes 2e -/3e - geldstroomonderzoek >€ 50 heeft gegenereerd.

Teampayer

In de huidige tijd is het belang van de bijdrage aan een team steeds groter. Het gaat hierbij om zowel formele teams met een hiërarchische leidinggevende of formele benoeming als lid van een commissie als om tijdelijke en informele teams zoals werk/projectgroepen/spin offs en netwerken. Binnen teams brengen medewerkers verschillende kwaliteiten in, die samen een geheel vormen dat groter is dan de som der delen.

De UHD 2

Werkt samen in verschillende teams op het gebied van onderwijs, onderzoek of valorisatie, waarvan is aan te geven welke rol en verantwoordelijkheid de UHD in elk team heeft. Er wordt van hem/haar verwacht dat hij/zij oog heeft voor de diverse individuele bijdragen in een team.

De UHD 1

Geeft leiding aan verschillende teams op het gebied van onderwijs, onderzoek of valorisatie, waarbij hij/zij zorgdraagt voor een goede balans in de taakverdeling tussen medewerkers en oog heeft voor de individuele bijdragen in een team.

Hoogleraar

Toetsingskader hoogleraar 2

Een hoogleraar beschikt over leiderschapsvaardigheden en excelleert in minimaal één van de drie kerntaken van de universiteit (figuur links): onderwijs, onderzoek of valorisatie én in minimaal één kernkwaliteit (figuur rechts). De kerntaken die niet in het profiel zijn opgenomen scoren tenminste op het niveau van een UHD 2.



KERNTAKEN EN KERNKWALITEITEN

In het navolgende staat een kwalitatieve beschrijving van de verschillende kerntaken/kernkwaliteiten, beginnend met de algemene vereisten op het gebied van leiderschap en daarna een beschrijving van de kerntaken onderwijs, onderzoek, valorisatie en de kernkwaliteiten leiderschap en wervend vermogen.

Algemeen: leiderschapsvaardigheden

Academisch leiderschap is een essentiële vaardigheid die op het niveau van een hoogleraar wordt verwacht. Een hoogleraar:

- Heeft de leergang Strategisch Management of Leergang Onderwijskundig Leiderschap of een gelijkwaardige leiderschapstraining behaald, of behaalt deze binnen drie jaar na aantreden;
- Heeft minimaal drie tot vijf jaar bestuurlijke en leidinggevende ervaring op het niveau van UHD2 en heeft de daarbij behorende taken aantoonbaar goed uitgevoerd;
- Draagt aantoonbaar proactief bij aan een goede samenwerking met collega's en aan een open, veilige en inclusieve werk- en leeromgeving. De hoogleraar vervult een voorbeeldfunctie met een sterke ethische en academische integriteit;
- Heeft zelfkennis en reflecterend vermogen;
- Stimuleert een cultuur van open science en peer-review op alle kernactiviteiten: in onderwijs, onderzoek en valorisatie;
- Blijft in beginsel, als meewerkend leidinggevende, actief betrokken bij alle vormen van onderwijs;
- Stelt eigen 'wetenschappelijke sociaal kapitaal' (contacten, kennis procedures, lidmaatschappen) ten dienste van collega's;

- Is bereid en aantoonbaar in staat om hiërarchisch leidinggevende taken (bijvoorbeeld als sectiehoofd of projectleider) of functioneel leidinggevende taken (bijvoorbeeld als opleidingsdirecteur of programmaleider) uit te oefenen.

Kerntaken

Onderwijs

De hoogleraar 2 die excelleert op onderwijs:

- Functioneert minimaal 5 - 10 jaar op UHD niveau; en
- Begeleidt collega's bij het (door)ontwikkelen van bestaande vakken of onderwijsprogramma's; en
- Is verantwoordelijk en initiatiefnemer voor curriculum overstijgende onderwijsontwikkeling, vernieuwing en kwaliteitszorg, blijkend uit bijvoorbeeld facultaire, universitaire of landelijke leerlijnen; of
- Is eindverantwoordelijk voor de strategie en organisatie van een onderwijsprogramma en draagt bij aan de vorming en formulering van onderwijsbeleid op het niveau van een onderwijsdomein of faculteit (vakgebiedoverstijgend)

Onderzoek

De hoogleraar 2 die excelleert op onderzoek:

- Brengt innovatie in het vakgebied;
- Heeft onderzoeksoutput van hoge kwaliteit, waarbij de kwaliteit kan worden aangetoond aan de hand van kwalitatieve of kwantitatieve indicatoren;¹³
- Heeft (inter)nationaal een sterke onderzoekreputatie, blijkend uit bijvoorbeeld een leidende rol binnen grote (inter)nationale onderzoeksprogramma's, redactie lidmaatschap in het vakgebied toonaangevende (inter)nationale wetenschappelijke tijdschriften, uitnodigingen voor deelname aan het wetenschappelijke debat;
- Formuleert een visie voor het onderzoek van een onderzoeksgroep op een lange termijn (dus het eigen onderzoek van de hoogleraar overstijgend);
- Formuleert beleid voor de realisatie van deze visie voor het onderzoek binnen het onderzoeksprogramma dat betrekking heeft op zowel onderzoeksthema's, onderzoeksvragen, onderzoeksmethoden, financiering, en output; en
- Is een uitstekende begeleider van promovendi, blijkend uit peer review en 360 graden feedback van promovendi en (co-)promotoren van lopende of afgeronde trajecten.

¹³ Aansluiting wordt hierbij gezocht bij de door NWO gebruikt kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren, bijvoorbeeld het aantal keer dat een artikel is gedownload, of de impact op beleid van een bepaald artikel. Er kunnen per output meerdere kwaliteitsindicatoren van toepassing zijn. Het is dus mogelijk om te vermelden dat een artikel uitzonderlijk vaak geciteerd is of tot verandering in tekstboeken heeft geleid, maar bijvoorbeeld ook dat deze samenwerking heeft geleid tot een succesvolle H2020-aanvraag. Er mag alleen gebruik worden gemaakt van indicatoren die iets zeggen over de kwaliteit van de output zelf, niet van indicatoren die verwijzen naar de kwaliteit van een tijdschrift, uitgever of publicatieplatform. Dit betekent dat journal impact factors (JIF) niet relevant zijn, evenals kwalitatieve beschrijvingen van reputatie, zoals 'top-journal' en 'high quality university press'. Een overzicht van mogelijke kwaliteitsindicatoren kan worden gevonden in NWO-aanvraagformulieren.

Valorisatie

De hoogleraar 2 die excelleert op valorisatie:

- Levert een proactieve bijdrage aan maatschappelijk debat, bijvoorbeeld door het schrijven van opiniestukken of het organiseren van publieksbijeenkomsten, en kan de impact daarvan aantonen;
- Heeft een aantoonbare leidende rol in het initiëren en ontwikkelen van een consultatie, product of dienst voor het bedrijfsleven/overheid/non-profit, en kan de erkenning hiervan en het gebruik in de praktijk aantonen;
- Vervult een initiërende en leidende rol bij het opzetten van (internationale en duurzame) consortia en samenwerkingsverbanden met bedrijfsleven, advocatuur, overheid (inclusief rechterlijke macht) en/of non-profit organisaties die gericht zijn op valorisatie van onderwijs en/of onderzoek; of
- Geeft blijk van een talent voor valorisatie blijkend uit een *combinatie* van activiteiten, bijvoorbeeld:
 - werkzaamheden als rechter- of raadsheerplaatsvervanger;
 - lidmaatschap van een adviesorgaan van de overheid of expertgroep;
 - voorzitterschap van begeleidingscommissies van (WODC-)onderzoek;
 - ontwikkelen en uitvoeren van postacademisch onderwijs (incl. trainingen of workshops aan het bedrijfsleven, advocatuur, non-profit organisaties en/of overheid);
 - het binnenhalen van opdrachten voor en begeleiden van contractonderzoek;
 - vakpublicaties van goede kwaliteit, aantoonbaar aan de hand van kwantitatieve of kwalitatieve indicatoren.

Kernkwaliteiten

Leiderschap

De hoogleraar 2 die excelleert op leiderschap:

- Is in staat om hiërarchisch leiding te geven op het niveau van een afdelingshoofd of decaan, of functioneel leiding te geven op het niveau van een portefeuillehouder en kan dit aantonen aan de hand van ervaring (incl. 360 graden feedback) of de resultaten van een competentie assessment; of
- Presenteert een sterke en duidelijke visie op strategisch leiderschap en heeft het vermogen tot uitvoering daarvan en kan dat aantonen door de formulering van beleid voor de realisatie van deze visie.

Wervend vermogen

De hoogleraar 2 die excelleert op wervend vermogen:

- Draagt aantoonbaar en substantieel bij aan de kwaliteit van subsidieaanvragen en andere vormen van onderzoeksfinanciering van anderen, en creëert een omgeving en infrastructuur waarin daarvoor tijd en ruimte is; en
- Vraagt succesvol grote individuele onderzoeks- of onderwijsbeurzen aan (zoals NWO Vidi, Vici, open

competitie L, ERC consolidator en advanced, Comenius Leadership fellow) of is succesvol als hoofdaanvrager van consortiabeurzen (bijvoorbeeld NWA of Horizon);

- heeft een leidende en initiërende rol bij het bouwen van consortia voor (concrete) grote onderzoeksaanvragen; of
- Heeft een initiërende en eindverantwoordelijke rol in het realiseren van externe middelen van significante omvang met bedrijven, overheid en/of non-profit organisaties (omvangrijk contractonderzoek).

Hoogleraar 1

Op voordracht van de decaan kan een zittende Hoogleraar 2 bevorderd worden naar Hoogleraar 1 indien voldaan is aan de volgende voorwaarden¹⁴:

- hij/zij presteert uitstekend op twee van de drie prestatiegebieden *onderwijs*, *onderzoek* en *organisatie* zoals omschreven in de notitie “Beloning en bevordering van hoogleraren in verband met bijzondere taken of prestaties”, terwijl het functioneren op het (eventuele) derde prestatiegebied (ten minste) goed is.
- Wat betreft het aandachtsgebied organisatie, acht het FB het – in afwijking van UFO waar de hoogleraar geacht wordt een groep van min 10 fte aan te sturen - voldoende dat de hoogleraar een zware bestuurlijke taak op zeer goede wijze heeft vervuld en zal blijven vervullen. Hieronder wordt in ieder geval verstaan: het voorzitterschap van een afdeling en lidmaatschap van het faculteitsbestuur.
- Ten aanzien van onderzoek wordt het functioneren van de hoogleraar beoordeeld aan de hand van:
 - de publicatielijst alsmede de waardering van de onderzoeksgroep (o.a. visitatierapporten)
 - de *Marks of recognition* zoals genoemd op p. 13 van het Disciplineprotocol evaluatie rechtswetenschappelijk onderzoek 2016.
 - de wijze waarop de hoogleraar leiding geeft aan de onderzoeksactiviteiten binnen zijn/haar groep
 - zijn/haar vermogen substantiële middelen (bijv. VICI, ERC-grant) te kunnen verwerven en beheren
 - de ontwikkeling en realisatie van valorisatie-activiteiten.
- De hoogleraar heeft minimaal 5 jaar uitstekend als hoogleraar gefunctioneerd.
- De hoogleraar is gezichtsbepalend voor de faculteit en vertegenwoordigt de faculteit niet alleen in het wetenschappelijk, maar ook in het maatschappelijk debat (media) op zijn/haar onderzoeksterrein. De hoogleraar speelt naar verwachting ook in de toekomst een belangrijke rol in de positionering van de faculteit.
- Indien de hoogleraar een onderwijsprofiel heeft, dient hij/zij de Leergang Onderwijskundig Leiderschap afgerond te hebben.

¹⁴ Deze voorwaarden – m.u.v. de bepaling t.a.v. de onderwijshoogleraar – zijn vastgelegd in de notitie “Beloning en bevordering van hoogleraren in verband met bijzondere taken of prestaties” die op 21 december 2010 door het FB is vastgesteld.

- Over de voordracht voor benoeming tot Hoogleraar 1 beslist het Faculteitsbestuur nadat de daartoe in het leven geroepen HGL1-commissie¹⁵ zijn oordeel over de voordracht heeft uitgesproken.
- Benoeming tot Hoogleraar 1 geschiedt voor een periode van 5 jaar. Na een evaluatie¹⁶ kan het FB besluiten de benoeming voor eenzelfde periode te verlengen.

¹⁵ Een dergelijke commissie – bestaande uit twee zittende hoogleraren-1 en een externe voorzitter - kan pas worden ingesteld als de faculteit over een tweetal hoogleraren-1 beschikt. Tot die tijd (dus bij de eerste twee voordrachten) ligt de beoordeling van de prestaties van de kandidaat bij de decaan en de externe voorzitter.

¹⁶ Bij de evaluatie zal ten minste 1 externe beoordelaar betrokken zijn.

Bijlage 1

Bestuurs- en beheersfuncties FdR

In de meetlatten WP 2017 wordt voor (de bevordering naar) een aantal functies bestuurlijke ervaring gevraagd. De volgende rollen worden in het kader van de meetlatten in ieder geval als bestuurlijk aangemerkt:

Functie/rol	Relevant voor functieniveau ¹⁷
Faculteit¹⁸	
Lid faculteitsbestuur	hoogleraar
Voorzitter DB afdeling/sectie	hoogleraar
Lid DB afdeling/sectie	UHD, UD
Opleidingsdirecteur	hoogleraar
Voorzitter opleidingscommissie	UHD, UD
Voorzitter examencommissie	hoogleraar
Secretaris examencommissie	Hoogleraar, uhd, ud
Programmaleider onderzoek	Hoogleraar, uhd, ud
voorzitter mentoraatscommissie	UHD, UD
Voorzitter Ethische commissie	UHD, UD
Voorzitter facultaire bibliotheekcommissie	UD, docent-onderzoeker
Voorzitter odc	Hoogleraar, uhd, ud
VU³	
Voorzitter ondernemingsraad	hoogleraar
Lid ondernemingsraad	Hoogleraar/uhd
Voorzitter lokaal overleg	UHD, UD
Voorzitter STOK	hoogleraar
Lid STOK	Hoogleraar/uhd
Vz. Universitaire en wetenschappelijke Integriteit	hoogleraar

¹⁷ Deze aanduiding geeft een indicatie van de zwaarte van de betreffende rol. Invulling van deze rol geldt als relevante bestuurlijke werkervaring voor het erachter vermelde functieniveau, maar uiteraard ook voor alle lagere functieniveaus. Het is (dus) niet in alle gevallen zo dat de rol enkel door medewerkers met het erachter vermelde functieniveau mag worden ingevuld. Zo kan een promovendus best voorzitter van de OR zijn (hij/zij doet dan relevante bestuurservaring op die meetelt als benoeming tot u(h)d of hoogleraar op termijn aan de orde is), en een uhd voorzitter van de facultaire bibliotheekcommissie (bestuurlijk, maar niet voldoende voor benoeming tot hoogleraar). Voor andere rollen geldt wel dat deze enkel door medewerkers vanaf een bepaald functieniveau kunnen worden ingevuld. Zo kan een promovendus bijvoorbeeld geen lid van het faculteitsbestuur zijn.

¹⁸ & ³ Vergelijkbare functies/rollen op andere faculteiten/universiteiten tellen evenzeer mee als relevante bestuurservaring voor het betreffende functieniveau.

Vz. Cie van Beroep voor de Examens	Hoogleraar/uhd
Extern	
Bestuur NGO / Amnesty / permanente staats- en adviescommissies	Hoogleraar, uhd, ud
Bestuur TMC Asser Instituut / Academie voor de Wetgeving / SSR	Hoogleraar, uhd, ud

1

Daarnaast is een groot aantal rollen denkbaar die afhankelijk van de wijze waarop deze worden ingevuld (deels) als bestuurlijke ervaring kunnen worden meegeteld. Het gaat dan bijvoorbeeld om de rollen van opleidingscoördinator, onderzoekscoördinator, lid OLC of examencommissie, lid facultaire bibliotheekcommissie, lid facultair of universitair medezeggenschapsorgaan, lid KnowVU en lid KNAW. Indien bij een benoemings- of bevorderingsvoorstel dergelijke rollen worden aangevoerd als zijnde relevante bestuurlijke ervaring, dient de indiener van het voorstel dit nader te onderbouwen door te specificeren hoe de betreffende medewerker de rol(len) heeft ingevuld.

Bijlage 2

1. PROCEDURE EN VOORDRACHT BENOEMING UNIVERSITAIR HOOFDOCENT

Zowel in het kader van het interne loopbaanbeleid als de organisatorische inrichting van leerstoelgroepen en afdelingen is het van belang om voor de doorstroom en bevordering naar Universitair hoofddocent een transparant en helder proces te hebben met herkenbare toetsingskaders en inzichtelijke procedures. Hierna wordt de nieuwe procedure en voordracht voor bevordering tot UHD beschreven. De procedure voorziet op doorgroei binnen de faculteit, niet op het benoemen van externe kandidaten.¹⁹

Vaste bevorderingsronden

De faculteit gaat naar vaste bevorderingsronden voor de positie van universitair hoofddocenten. Tweemaal per jaar kan een voorstel worden gedaan voor een bevordering van een staf lid naar Universitair hoofddocent. Deadline voor deze voorstellen zijn 1 maart en 1 oktober van het lopende jaar.

Voorstellen door afdelingshoofd

Bevorderingsvoorstellen kunnen alleen worden gedaan door afdelingshoofden van de wetenschappelijke afdelingen; sectiehoofden en individuele hoogleraren kunnen dit wel voor hen voorbereiden. De voordrachten worden gedaan aan het faculteitsbestuur. Daarbij is het van belang dat het afdelingshoofd een goede afweging maakt op basis van de samenstelling van de formatie, de beschikbare financiële middelen en de strategische koers van de afdeling.

Inhoud voordracht

De voordracht kan op twee manieren worden gedaan:

1. Directe voordracht tot bevordering. Uit de voordracht blijkt dat de kandidaat reeds voldoet aan de criteria voor bevordering naar UHD;
2. Voordracht voor een careertrack naar UHD. In het careertrack staat het trackrecord opgenomen van de kandidaat plus een voorstel voor het te volgen track naar UHD;

Het voordrachtdossier bestaat uit:

- Een motivatiebrief, die aansluit bij de UFO-functie en het facultaire toetsingskader
- Een Curriculum Vitae
- Publicatielijst
- Verslag laatste jaargesprek
- Het track-voorstel (indien van toepassing)

2. SAMENSTELLING EN ROL UHD-COMMISSIE

De faculteit beschikt over een vaste UHD-commissie, die als taak heeft om het faculteitsbestuur te adviseren met betrekking tot alle bevorderingsvoorstellen tot UHD 2 en UHD 1. De UHD-commissie houdt twee vergader rondes per jaar, een in het voorjaar en een in het najaar. De UHD-commissie is als volgt samengesteld:

- 6 hoogleraren, 1 uit iedere wetenschappelijke afdeling, waarvan bij voorkeur 3 vrouwelijke leden en 3 mannelijke leden
- Senior HR-adviseur

¹⁹Bij een externe werving voor een UHD is het toetsingskader uit deze notitie leidend voor de op te stellen vacaturetekst en het selecteren van een geschikte kandidaat door de sollicitatiecommissie..

De commissie kiest uit haar midden een voorzitter. De leden van de commissie worden voor 3 jaar benoemd door het faculteitsbestuur en zijn herbenoembaar voor 1 termijn van nog eens 3 jaar. Per zitting zorgt een van de leden voor de verslaglegging ten behoeve van het gemotiveerde advies aan het faculteitsbestuur. Dit is een roulerende taak.

Indien een lid van de commissie betrokken is bij de voordracht zal hij/zij niet deelnemen aan de vergadering over deze voordracht of een stem uitbrengen.

Advies UHD-commissie

De voordrachten worden door de UHD-commissie getoetst aan de hand van een vast toetsingskader. De kandidaat en/of het afdelingshoofd worden in de gelegenheid gesteld, al dan niet op de uitnodiging van de commissie, het voorstel nader toe te lichten. Ook kunnen referenten worden geraadpleegd die werkzaam zijn binnen het werkveld van de kandidaat. Op basis van deze toetsing geeft de UHD-commissie een **gemotiveerd niet-bindend** advies aan het faculteitsbestuur over de voordracht. Een UHD-track wordt zowel vooraf als na afloop voorzien van een advies door de UHD-commissie t.b.v. een besluit door het faculteitsbestuur.

Termijnen UHD-commissie

1. De senior HR-adviseur checkt bij ontvangst voorstel de volledigheid van het dossier.
2. De Commissie vergadert binnen twee weken na de deadline over de binnengekomen voorstellen. In deze vergadering wordt beoordeeld of de voorstellen voldoen aan de dossiereisen. Evt. deficiënties worden vastgesteld en het betreffende afdelingshoofd wordt gevraagd dit binnen 2 weken na te leveren. (week 2)
3. Uiterlijk 4 weken hierna vindt de vergadering plaats met de inhoudelijke toetsing (week 6)
4. Uiterlijk 2 weken daarna is het gemotiveerd advies gereed en wordt deze naar het faculteitsbestuur gestuurd (week 8).

3. BESLUIT, COMMUNICATIE EN BEZWAAR

Rol Faculteitsbestuur

Het faculteitsbestuur besluit aan de hand van het advies van de commissie over de voordracht en het vervolg in de eerstvolgende vergadering na ontvangst van het advies. Indien het advies te laat is voor de agenda-vaststelling van het faculteitsbestuur schuift deze automatisch door naar de eerstvolgende vergadering daarna. Indien het faculteitsbestuur afwijkt van het advies volgt eerst nog een (toelichtend) gesprek met de voorzitter van de UHD-commissie.

Communicatie besluit

Het Faculteitsbestuur communiceert het besluit gemotiveerd naar het afdelingshoofd en de UHD-commissie. Het afdelingshoofd communiceert het besluit naar de medewerker.

Bezwaar

Het is voorbehouden aan het afdelingshoofd om een bezwaar in te dienen over het besluit van het faculteitsbestuur. Dit geschiedt door middel van een gemotiveerd verzoek tot heroverweging aan het faculteitsbestuur. Dit dient te geschieden binnen 4 weken na bekendmaking van het besluit aan het afdelingshoofd. Het faculteitsbestuur kan advies vragen aan de UHD-commissie. Het faculteitsbestuur neemt binnen 6 weken een gemotiveerd besluit over het heroverwegingsverzoek en deelt dit mede aan het afdelingshoofd.

Bijlage 3

Career track naar hoogleraar 2

In lijn met het VU hooglerarenbeleid kan benoeming tot hoogleraar 2 aan de faculteit op verschillende manieren tot stand komen:

- Middels open (inter)nationale werving
- Op grond van een career track
- Middels gesloten werving, mits dispensatie van open werving is verkregen.

In het hoogleraren beleid van de VU staat in hoofdstuk 3 opgenomen dat de VU de mogelijkheid van career tracks biedt om persoonlijke, gediversifieerde loopbaanpaden mogelijk te maken. Voordrachten voor een leerstoel kunnen worden gedaan nadat een kandidaat een career track heeft doorlopen. Voor een voordracht op grond van een career track gelden een aantal voorwaarden:

- De kandidaat is via open werving in dienst getreden, bijvoorbeeld bij de indiensttreding als UD of UHD;
- De career track is onderdeel van een zorgvuldig personeelsbeleid binnen de afdeling en is opgenomen in het strategisch personeelsplan van de afdeling;
- De career track is opgenomen in het jaarlijkse overzicht van voordrachten voor hoogleraren dat de faculteit aan het College van bestuur stuurt.

De verantwoordelijkheid voor een career track ligt bij het afdelingshoofd. De career track bevat een profielkeuze, een set van prestatieafspraken, de duur van de track (tenminste twee jaar) en informatie over de beoogde leerstoel.²⁰

De career track wordt ter besluitvorming voorgelegd aan het faculteitsbestuur. Daarbij legt het afdelingshoofd uit hoe de track past binnen het strategisch personeelsplan van de afdeling. Na een positief besluit kan de career track worden gestart. Na afloop van de career track rapporteert het afdelingshoofd aan het faculteitsbestuur over de resultaten van de track. Een career track is geen noodzakelijke voorwaarde en ook geen garantie voor doorgroei, maar wel een belangrijk hulpmiddel.

²⁰ Dit kan zijn de opvolging in een bestaande kernleerstoel ivm een emeritaat of een nieuwe leerstoel gebaseerd op de specifieke kennis en kwaliteiten van de kandidaat.