

Richtlijn benoeming en bevordering Wetenschappelijk Personeel
Faculteit Governance and Global Affairs

Vastgesteld door faculteitsbestuur op 14 mei 2019

Inhoudsopgave

Lijst van afkortingen	3
1 Inleiding	4
2 Algemene toelichting.....	5
3 Uitgangspunten en toetsingscriteria	7
3.1 Algemene uitgangspunten Universiteit Leiden	7
3.2 Uitgangspunten en toetsingscriteria per functie.....	9
4 Procedures.....	21
4.1 Procedure bij bevordering	22
4.2 Procedure bij omzetting aanstelling naar onbepaalde tijd	23
4.3 Procedure bij aanstelling via werving	25
Bijlage 1: Richtlijn benoeming wetenschappelijk personeel Universiteit Leiden, 26 juni 2018	27
Bijlage 2: Toelichting vlootshouw HRM FGGA	37

Lijst van afkortingen

AS	Ambtelijk Secretaris
BAC	BenoemingsAdviesCommissie
BKO	Basiskwalificatie Onderwijs
BS	Bestuurssecretaris
CvB	College van Bestuur
FB	Faculteitsbestuur
FGGA	de Faculteit Governance and Global Affairs
IB	Instituutsbestu(u)r(en)
OBP	Ondersteunend Personeel
SKO	Senior kwalificatie Onderwijs
UD	Universitair Docent
UFO	Universitair Functieorderingssysteem
UHD	Universitair Hoofddocent
UL	Universiteit Leiden
WD	Wetenschappelijk Directeur
WP	Wetenschappelijk Personeel

1 Inleiding

De in 2018 geactualiseerde Leidse universitaire richtlijn voor benoeming van WP vormt het algemene kader voor het loopbaanbeleid binnen de universiteit. Deze richtlijn omvat algemene uitgangspunten voor de werving, aanstelling, bevordering en benoeming van WP en heeft betrekking op alle functiecategorieën van het WP, exclusief de PhD's. Daarnaast blijft het Hooglerarenbeleid onverminderd van kracht.

De universitaire richtlijn is naar zijn aard algemeen toepasbaar. Faculteiten kunnen deze richtlijn en kaders nader aanvullen om het informatief gehalte ervan te vergroten en toepassing ervan praktisch te vertalen naar de facultaire organisatiestructuur. Omdat de universitaire kaders periodiek wijzigen zal ook het facultaire document periodiek gewijzigd worden.

De facultaire richtlijn is van toepassing alleen en voor zover het past binnen de universitaire richtlijn en beleid. De uitgangspunten die in deze notitie zijn weergegeven zijn in hun aard ook weer richtlijnen. Daarnaast zal er altijd sprake kunnen zijn van uitzonderingsgevallen die vragen om zorgvuldig maatwerk en bijzondere afweging. De richtlijn heeft als doelstelling om te ondersteunen dat er gelijksoortig gehandeld en besloten wordt in gelijksoortige gevallen en dat er transparantie is over de toetsingscriteria en het te doorlopen proces zowel voor de leidinggevende als de medewerkers.

Deze richtlijn is een instrument in het groter geheel van personeelsbeleid, loopbaanbeleid en organisatiestrategie. En is van toepassing met inachtneming van de mandaatstructuur van FGGA.

De facultaire visie en strategie zijn nog in ontwikkeling. Voorts wil onder meer de VSNU op dit moment een impuls geven aan verandering in het waarderen en belonen van wetenschappers. Beide ontwikkelingen kunnen op termijn aanleiding zijn om de voorliggende richtlijn benoeming en bevordering WP FGGA verder vorm te geven.

Hoewel OBP in deze notitie buiten beschouwing blijft hecht het FB eraan specifiek te benadrukken dat WP en OBP gezamenlijk, met alle aanwezige kennis en kunde, de kritische succesfactor zijn bij het streven naar een toonaangevende positie in de wetenschappelijke wereld en in de samenleving. Het spreekt voor zich dat in navolging van de richtlijn benoeming en bevordering WP FGGA ook naar talentontwikkeling voor OBP gekeken zal worden.

2 Algemene toelichting

Doel richtlijn benoeming en bevordering WP FGGA

De FGGA wil voor haar medewerkers een goede werkgever zijn en een plek waar ambities en talenten tot hun recht kunnen komen in een sociaal veilige, positieve en inclusieve omgeving.

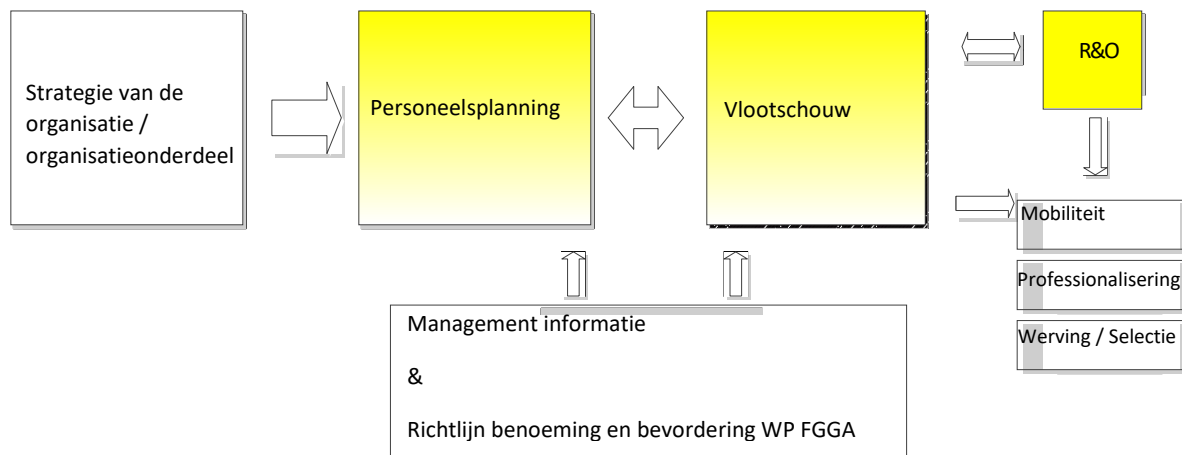
Doel van de richtlijn benoeming en bevordering WP FGGA is om vanuit goed werkgeverschap een gelijksoortige behandeling van medewerkers in afwegingsprocessen te borgen bij benoemingen en bevorderingen. De richtlijn is een instrument in het gehele proces van loopbaanbeleid. De richtlijn geeft inzicht in de toetsingscriteria per functie en omvat een omschrijving van de te volgen procedures.

Bij een mogelijke bevordering en/of openstelling vacature spelen altijd een complex van factoren een rol. Kort samengevat gaat het om de combinatie van wat inhoudelijk, organisatorisch en financieel mogelijk is. Dat iemand voldoet aan de criteria van een naast hogere functie wil dus niet altijd zeggen dat er ook daadwerkelijk gelegenheid is deze persoon ook promotie te geven. Dit vraagt per keer een zorgvuldige afweging waarbij zowel gekeken zal worden naar de persoon als naar het niveau van de eenheid.

Korte toelichting op elementen van het loopbaanbeleid

Bij de FGGA voert de WD, in nauwe afstemming met het IB, jaarlijks een personeelsplanning en vlootschouw uit waarbij de kwantitatieve en kwalitatieve samenstelling van het WP wordt geanalyseerd, in het licht van de gewenste strategische ontwikkelingen. De WD consulteert daarbij de leidinggevenden binnen het instituut. Een verdere toelichting op de vlootschouw is te vinden in bijlage 2.

Personeelsplanning geeft de mogelijkheid om te anticiperen op toekomstige ontwikkelingen, zowel op de korte- als (middel)lange termijn en daarmee meer te kunnen sturen op een optimale ontwikkeling en inzet van personeel. Er is meer zicht op door- en uitstroom van personeel en het is ondersteunend bij de persoonlijke ontwikkeling en het loopbaanperspectief van medewerkers. Door een meerjaren-personeelsplanning te maken komt er nauwkeuriger zicht op mogelijke mutaties door (natuurlijk) verloop, , kan de vast/ tijdelijk verhouding gemonitord worden en kan de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers meer zichtbaar op de agenda komen. De vlootschouw kan de opmaat vormen voor bevorderingsvoorstellen of individuele ontwikkeltrajecten. In omgekeerde richting fungeert de R&O gesprekscyclus als bron voor de jaarlijkse vlootschouw. De samenhang personeelsplanning, vlootschouw en R&O gesprekken wordt in onderstaand schema weergegeven.



In het licht van de aanbevelingen follow-up op het rapport over bevordering van wetenschappelijke excellentie en talentbeleid UL (rapport Van den Doel) wil de FGGA deze instrumenten op gestructureerde en zorgvuldige wijze beter (zichtbaar) inzetten.

3 Uitgangspunten en toetsingscriteria

De Leidse universitaire richtlijn benoeming WP zoals door CvB herzien op 26 juni 2018 (zie bijlage 1) en het hooglerarenbeleid van april 2017 (zie website UL) gelden als uitgangspunt voor de richtlijn benoeming en bevordering WP FGGA. De algemene uitgangspunten van deze UL-richtlijn worden hieronder kort weergegeven en gelden als kader waar faculteiten zich aan dienen te houden.

Daarnaast zijn er in de UL-richtlijn functie-specifieke uitgangspunten opgenomen die vertaald zijn naar functie-specifieke uitgangspunten FGGA en vervolgens verder zijn uitgewerkt in toetsingscriteria FGGA.

3.1 Algemene uitgangspunten Universiteit Leiden

Hieronder worden de hoofdlijnen weergegeven van de uitgangspunten van de universiteit Leiden. De totale Richtlijn inclusief een nadere toelichting per punt is opgenomen als bijlage 1 van dit document.

1. COMBINATIE VAN ONDERWIJS EN ONDERZOEK

WP in vaste dienst doet onderzoek én geeft onderwijs. WP dat (in hoofdzaak) één van deze kerntaken doet (onderzoekers/postdocs, docenten) wordt in de regel in tijdelijke dienst aangesteld. Voor het in vaste dienst nemen van personeel dat in hoofdzaak met één kerntaak is belast (bijvoorbeeld docenten) dient een faculteit instemming te hebben van het CvB. Zo nodig kan een faculteit ook gemotiveerd om instemming verzoeken ten behoeve van een bepaalde categorie medewerkers.

2. PROMOTIE ALS BASIS VOOR EEN WETENSCHAPPELIJKE LOOPBAAN

Leden van het WP zijn gepromoveerd. In geval van docenten in tijdelijke dienst kan door faculteiten hiervan worden afgeweken. Andere uitzonderingen behoeven op individuele basis toestemming van het CvB.

3. COMPETITIEVE SELECTIE EN ERVARINGSEISEN

Uitgangspunt is dat vacatures voor wetenschappelijke functies na een open werving- en selectieprocedure worden vervuld. Vacatures dienen tenminste via de website van de universiteit en desgewenst ook langs andere kanalen intern en extern worden gepubliceerd.

In geval van tijdelijke posities voor promovendi, docenten en onderzoekers/postdocs kan door faculteiten van dit uitgangspunt worden afgeweken. Aanstelling als UD dient altijd het resultaat van een open procedure te zijn, tenzij een kandidaat een externe persoonsgebonden subsidie via NWO of ERC heeft verworven.

Het uitgangspunt van open werving geldt ook voor UHD- en hoogleraarposities, met dien verstande dat:

- voor benoemingen die voortvloeien uit de tenure track aanstelling of een soortgelijke loopbaanafsprake geen open werving vereist is, evenals in andere individuele gevallen waarin het College van Bestuur vooraf toestemming heeft gegeven voor een zogenaamde verkorte procedure voor een hoogleraar benoeming;
- in geval van interne doorstroming van een UD tot de positie van UHD geen open werving hoeft plaats te vinden.

Bij aanstelling in een wetenschappelijke functie moet worden voldaan aan de eisen van de functie (met als kader: UFO-profiel, universitaire en facultaire richtlijnen). Uitgangspunt bij aanstelling in vaste dienst is dat ook ervaring is opgedaan buiten de Universiteit Leiden. Het kan dan zowel gaan om academische ervaring elders, als om praktijkervaring buiten de universitaire wereld.

4. WERVING- EN SELECTIEPROCEDURES

Voor werving en selectie geldt de Regeling vacatureervulling UL.

5. R&O GESPREKKEN

Ten minste één maal per jaar vindt met iedere medewerker een Resultaat- en Ontwikkelingsgesprek plaats, overeenkomstig de Regeling Resultaat- en Ontwikkelingsgesprekken UL.

6. DOCENTKWALIFICATIES

Alle universitaire medewerkers die onderwijs geven dienen over één of meer docentkwalificaties te beschikken.

7. DIVERSITEIT

Om de genderdiversiteit binnen de universiteit tot in de hoogste functies te stimuleren, is het vaste streven dat de samenstelling van een functiegroep (bijvoorbeeld UHD's) een afspiegeling vormt van de functiegroep daaronder (in dit geval UD's). Faculteiten houden hier rekening mee bij werving- & selectieprocedures.

8. PERSONEELSPLANNING EN VLOOTSCHOUW

Faculteiten houden jaarlijks een personeelsschouw ("vlootschouw") waarbij de kwantitatieve en kwalitatieve samenstelling van het wetenschappelijk personeel wordt geanalyseerd, mede in het licht van de gewenste strategische ontwikkelingen. De vlootschouw leidt waar nodig tot bevorderingen (binnen of buiten de universiteit), ontwikkeltrajecten of het initiëren van voorstellen voor personeelsbeleid. Bij de begroting wordt een overzicht opgenomen van de gewenste toekomstige ontwikkelingen van aantallen functies, verdeeld over functiecategorieën en aanstellingsvorm (vast/tijdelijk), en een toelichting.

3.2 Uitgangspunten en toetsingscriteria per functie

Iedere functie wordt beschreven in algemeen geldende functieprofielen, die door de VSNU zijn opgesteld. Het doel van deze algemene functieomschrijvingen is om te komen tot een functieordering en functieweging (het loongebouw). De functieprofielen geven een algemeen kader van taken die onder een functie vallen. Deze functieprofielen zijn te vinden op de website van de VSNU via bijgaande link: [link naar VSNU functieprofielen](#).

Iedere universiteit heeft vervolgens de plicht om op basis van deze algemene functieomschrijvingen haar eigen benoemings- en bevorderingsbeleid te formuleren. Binnen de door de universiteit Leiden vastgestelde Richtlijn benoeming WP (zie bijlage 1) is er ruimte voor faculteiten om de in deze Richtlijn verwoorde uitgangspunten nader uit te werken.

Gezamenlijk biedt dit het toetsingskader van het loopbaanbeleid en geeft dit een kader voor besluitvorming bij aanstellingen. Naast de in dit document opgenomen inhoudelijke toetsingscriteria zal bij een (voorgenomen)besluit altijd tevens rekening moeten worden gehouden met organisatorische kaders als de bestuursafspraken, facultaire strategie en beleid, financiële kaders en uiteraard wet- en regelgeving.

De in dit hoofdstuk weergegeven toetsingscriteria per functie omvatten de specifieke functie-eisen. Daarnaast zal gekeken worden naar de bijbehorende UFO-competenties. Een nadere omschrijving hiervan is eveneens te vinden op de website van de VSNU, via bovengenoemde link naar de functieprofielen.

De faculteit FGGA past vooralsnog de mogelijkheid van een tenure track niet toe. De faculteit is daarvoor vooralsnog te klein en te veel in ontwikkeling.

De UL heeft de Richtlijn Taalbeleid vastgesteld op 5 september 2017. Daarin is onder meer opgenomen dat internationale medewerkers, die uitzicht hebben op een vast dienstverband, binnen 6 maanden na aanstelling moeten starten met het leren van de Nederlandse taal. Het doel is dat zij binnen twee jaar over een Nederlandse taalvaardigheid op B1 niveau beschikken. Daar waar nodig biedt het instituut of de desbetreffende dienst de middelen aan om de Nederlandse taalvaardigheid te verbeteren. Deze richtlijn en iedere opvolger ervan is onverkort van toepassing bij FGGA.

1. Onderzoekers/postdocs

UL Uitgangspunten (nadere toelichting zie bijlage 1):

Onderzoekers zonder of met een beperkte onderwijstaak worden in tijdelijke dienst aangesteld; Voor specifieke groepen onderzoekers is met instemming van het CvB (uitzicht op) een vast dienstverband mogelijk.

UFO-competenties:

Conceptueel vermogen, omgevingsgerichtheid, presenteren en resultaatgerichtheid.

FGGA uitgangspunten:

In enkele gevallen is er bij FGGA sprake van een onderzoeker. Bij extern gefinancierd onderzoek kan een onderzoeker worden aangesteld mits de kosten worden vergoed binnen het project.

Toetsingscriteria:

	Onderzoeker 4 (schaal 10)	Onderzoeker 3 (schaal 11)	Onderzoeker 2 (schaal 12)	Onderzoeker 1 (schaal 13)
Algemene criteria	Voltooide academische opleiding	<ul style="list-style-type: none"> - Gepromoveerd - Tenminste 2 jaar ervaring als onderzoeker 4 	<ul style="list-style-type: none"> - Gepromoveerd - Tenminste 6 jaar toe te rekenen ervaringsjaren - Ten minste 2 jaar ervaring als onderzoeker 3 	<ul style="list-style-type: none"> - Gepromoveerd - Ten minste 2 jaar ervaring als onderzoeker 2
Onderzoeks-uitvoering	Onder begeleiding uitvoeren van onderzoek op basis van een reeds gedefinieerd en goedgekeurd onderzoeksvoorstel	Zelfstandig uitvoeren van onderzoek	Zelfstandig uitvoeren van onderzoek op een breed of specialistisch onderzoeksgebied	<ul style="list-style-type: none"> - Zelfstandig uitvoeren van onderzoek op een breed of specialistisch onderzoeksgebied - Inhoudelijk begeleiden van wetenschappelijk personeel bij de uitvoering van onderzoek
Onderzoeks-coördinatie		Zorgen voor afbakening en structurering van eigen onderzoek	Coördineren van en zorgdragen voor realisatie van samenhangende onderzoeks(deel) projecten die een belangrijk deel uitmaken van een onderzoeksprogramma	Coördineren van en zorgdragen voor realisatie van een onderzoeksprogramma
Contract onderzoek		Leveren van een bijdrage aan 2 ^e en 3 ^e geldstroomfinanciering voor zowel eigen als andermans onderzoek	Initiëren van, verwerven van en verantwoording afleggen over 2e- en 3e-geldstroomfinanciering voor zowel eigen als andermans onderzoek	Initiëren van, verwerven van en verantwoording afleggen over 2e- en 3e-geldstroomfinanciering voor zowel eigen als andermans onderzoek
Organisatie		Is een teamspeler	Deelnemen aan werkgroepen, commissies of projectteams binnen het instituut of de faculteit. Is een teamspeler	Geven van leiding aan werkgroepen, commissies of projectteams binnen het instituut; in staat te motiveren en meer dan op detailniveau te begeleiden. Verbindend leiderschap en is een teamspeler

2. Docenten

Docenten spelen een cruciale rol in een onderwijsrijke faculteit als de FGGA. Zij maken het mogelijk dat in de bachelorprogramma's studenten meer contacturen maken, kunnen deelnemen aan werkgroepen en tutorgroepen etc. Hoewel een van de speerpunten van de nieuwe universitaire richtlijn benoeming WP is dat het aantal tijdelijk docenten wordt teruggedrongen, zal de FGGA deels in blijven zetten op deze categorie personeel vanwege de rol die ze spelen in het onderwijs. De universiteit heeft per faculteit afspraken gemaakt over het maximum aantal docenten ten opzichte van de omvang van de wetenschappelijke staf. Deze afspraak is binnen de faculteit leidend.

UL Uitgangspunten (nadere toelichting zie bijlage 1):
 Docenten worden in tijdelijke dienst aangesteld;

Faculteiten zien er op toe dat het aantal docentfuncties wordt beperkt, in beginsel tot het niveau van bestuursafspraken.

Voor specifieke groepen docenten is met instemming van het CvB (uitzicht op) een vast dienstverband mogelijk, waarbij in ieder geval zal moeten worden voldaan aan de volgende criteria:

- de docent is gepromoveerd, en/of
- de docent is in het bezit van een BKO, en
- de docent is – naast zijn/haar werk bij de universiteit – actief verbonden met een praktijk die een toegevoegde waarde heeft voor het onderwijs of heeft praktische ervaringen/vaardigheden die uniek zijn zonder (nu) actief verbonden te zijn aan een praktijk.

UFO-competenties:

Analytisch vermogen, omgevingsgerichtheid, presenteren en resultaatgerichtheid.

FGGA uitgangspunten:

In de bachelorprogramma's is in het eerste jaar en in specifieke situaties in het tweede jaar inzet van tutores en docenten onderdeel van het reguliere onderwijsprogramma. Uitgangspunt is dat tutores altijd onder de supervisie werken van een wetenschapper en dat de wetenschapper eindverantwoordelijkheid draagt voor het vak (inhoudelijk en organisatorisch), het tentamen en de toetsingscriteria bij tentamens.

Tevens streeft de FGGA er naar dat haar studenten in de onderwijsprogramma's vaardigheden verwerven die nodig zijn in de loopbaan na de opleiding. Voor vaardighedenonderwijs kan gebruik worden gemaakt van docenten.

Vanuit de specifieke rol in het onderwijs en met het oog op continuïteit en borging van kwaliteit wil de FGGA in zeer bijzondere gevallen en op basis van een goede en uitputtende onderbouwing overwegen om het CvB instemming vragen voor een vast dienstverband van een docent. Dit zal altijd maatwerk vergen.

Toetsingscriteria:

	Docent 4 Schaal 10	Docent 3 Schaal 11	Docent 2 Schaal 12	Docent 1 Schaal 13
Algemene criteria	Voltooide academische opleiding	<ul style="list-style-type: none"> - Gepromoveerd (het moment dat het proefschrift is goedgekeurd door de leescommissie) - Tenminste 2 jaar ervaring als Docent 4 - In het bezit van een onderwijskwalificatie (BKO/SKO) 	<ul style="list-style-type: none"> - Gepromoveerd - Tenminste 6 toe te rekenen ervaringsjaren (inclusief promotiejaren) - Tenminste 2 jaar ervaring als Docent 3 - In het bezit van een onderwijskwalificatie (BKO/SKO) 	<ul style="list-style-type: none"> - Gepromoveerd - Tenminste 2 jaar ervaring als docent 2 - In het bezit van een onderwijskwalificatie (BKO/SKO)

FGGA Richtlijn benoeming en bevordering WP

	Docent 4 Schaal 10	Docent 3 Schaal 11	Docent 2 Schaal 12	Docent 1 Schaal 13
Onderwijs ontwikkeling		- Heeft ervaring met het initiëren en zelfstandig uitvoeren van periodiek onderhoud van de toegewezen onderwijsonderdelen	- Heeft toegewezen onderwijsonderdelen op basis van vastgestelde opzet, inhoud en didactiek verder ontwikkeld	- In staat om zelfstandig de opzet, inhoud en didactiek voor samenhangende onderwijsonderdelen te ontwikkelen - Heeft verschillende initiatieven genomen tot onderwijsverbetering op het vakgebied en heeft deze met succes geïmplementeerd in de onderwijsprogramma's van de opleiding
Onderwijs uitvoering	Verzorgen van reeds ontwikkelde reguliere onderwijsonderdelen	Minstens 2 jaar op voldoende wijze reeds ontwikkelde reguliere onderwijsonderdelen verzorgd blijkend uit evaluaties	In staat zelfontwikkelde onderwijsonderdelen voor uiteenlopende doelgroepen verzorgen	- Verzorgen van zelfontwikkelde onderwijsonderdelen voor uiteenlopende doelgroepen - Geldt als een gewaardeerd scriptiebegeleider
Onderwijs evaluatie		Heeft zicht op verbetermogelijkheden voor de toegewezen onderwijsonderdelen en kan dit omzetten in concrete voorstellen	In staat om verbetervoorstellen op te stellen en succesvol te implementeren naar aanleiding van onderwijs-evaluaties voor de toegewezen onderwijsonderdelen	In staat om verbetervoorstellen op te stellen en succesvol implementeren naar aanleiding van onderwijs-evaluatie voor samenhangende onderwijsonderdelen van een onderwijsprogramma
Organisatie		Is een teamspeler	In staat om proactief en zelfstandig deel te nemen aan werkgroepen, commissies of projectteams binnen het instituut of de faculteit Is een teamspeler	- In staat om leiding te geven aan werkgroepen, commissies of projectteams binnen het instituut - In staat om docenten te motiveren en meer dan op detailniveau te begeleiden - Verbindend leiderschap en teamspeler
	Indeling in docent 4 is alleen mogelijk wanneer aan alle bovenstaande toetsingscriteria is voldaan	Indeling in docent 3 is alleen mogelijk wanneer aan alle bovenstaande toetsingscriteria is voldaan	Indeling in docent 2 is alleen mogelijk wanneer aan alle bovenstaande toetsingscriteria is voldaan	Indeling in Docent 1 en aanstelling in vast dienst is alleen mogelijk wanneer aan alle bovenstaande toetsingscriteria is voldaan

3. Universitair Docenten

UL Uitgangspunten (nadere toelichting zie bijlage 1):

Een benoeming als UD is veelal de start van een langjarige loopbaan in de wetenschap.

Om die reden worden vacatures voor de functie van UD altijd via open werving vervuld.

De enige uitzondering op de open werving is van toepassing voor wetenschappers die minimaal een Vidi, ERC starting grant of vergelijkbaar hebben verworven.

UFO-competenties:

Conceptueel vermogen, omgevingsgerichtheid, presenteren en resultaatgerichtheid.

FGGA uitgangspunten:

Met een benoeming als UD hoopt de FGGA talentvolle jonge wetenschappers voor een langjarige wetenschappelijke loopbaan aan zich te kunnen binden. Dit is niet voor alle specialismen even eenvoudig. In sommige gevallen is sprake van een stevige arbeidsmarktconcurrentie waardoor het moeilijk is UD's aan te trekken en te behouden.

Een vaste aanstelling als UD is mogelijk bij goed functioneren blijkend uit een R&O verslag of blijkend uit een reeks van R&O verslagen. En voor zover voldoende formatieve en financiële ruimte beschikbaar is.

Toetsingscriteria:

	UD 2 Schaal 11	UD 1 Schaal 12
Algemene criteria	<ul style="list-style-type: none"> - Is gepromoveerd - Heeft wetenschappelijke creativiteit en productie blijkend uit publicaties met een trackrecord die voldoende is volgens de specifieke normen van het vakgebied - Is een gewaardeerd docent die positieve onderwijsevaluaties kan voorleggen (minimaal een score 3) 	<ul style="list-style-type: none"> - Is gepromoveerd - Heeft tenminste 3 jaar werkervaring als UD 2 (en voldoet ruim aan alle daarvoor geformuleerde criteria) - Is in het bezit van een onderwijskwalificatie (BKO/SKO) - Heeft een reeks van positieve R&O verslagen
		De kandidaat voldoet in ieder geval aan alle bovengenoemde algemene criteria. Tevens dient de kandidaat op tenminste 2 van de 3 domeinen excellent te presteren. Maatwerk is mogelijk binnen de domeinen.
Onderwijs	Kan reeds ontwikkelde onderwijsonderdelen van het onderwijsprogramma zelfstandig verzorgen en bijstellen op basis van evaluaties	<ul style="list-style-type: none"> - Blijk geven van ruime onderwijservaring in de verschillende vormen (hoor en werkcolleges etc. en begeleiding van studenten) - Kan reeds ontwikkelde onderwijsonderdelen van het onderwijsprogramma verzorgen en kan deze onderdelen zelfstandig mede ontwikkelen (opzet/inhoud/didactiek) - In staat zijn te zorgen voor periodiek onderhoud van toegewezen onderwijsonderdelen - In staat zijn verbetermogelijkheden te signaleren voor de toegewezen onderwijsonderdelen.
Onderzoek	<ul style="list-style-type: none"> - Kan onderzoek uitvoeren binnen het kader van eigen onderzoeksgroep of instituut - Heeft publicaties in internationale gerefereerde tijdschriften 	<ul style="list-style-type: none"> - Zelfstandig uitvoeren van onderzoek ten behoeve van wetenschap, maatschappij en –waar mogelijk- overheid en bedrijfsleven - Kwalitatief goede publicaties in nationale en internationale tijdschriften - Leveren van een bijdrage aan de verwerving van 2e en 3e geldstroomfinanciering - Inhoudelijk begeleiden van wetenschappelijk personeel bij de uitvoering van onderzoek
Bestuur	In staat om deel te nemen aan werkgroepen, commissies of projectteams binnen het instituut en levert daar zelfstandig een proactieve bijdrage aan. Is een teamspeler	Geven van leiding aan werkgroepen, commissies of projectteams binnen het instituut. Verbindend leiderschap en teamspeler
	Indeling in UD 2 is alleen mogelijk wanneer aan alle bovenstaande toetsingscriteria is voldaan	

4. Universitair Hoofddocenten

UHD's beschikken, naast uitstekende resultaten op gebied van onderwijs en/of onderzoek, ook over ruime ervaring met bestuurlijke taken binnen de universiteit (op het niveau van programma, instituut of faculteit) of binnen (inter)nationale academische organisaties.

Het is niet voor iedere medewerker mogelijk om binnen de organisatie door te groeien naar een UHD-positie, hoe geschikt en goed ook. De formatieve en financiële ruimte zijn hierbij beperkende voorwaarden.

UL Uitgangspunten (nadere toelichting zie bijlage 1):

- een positie als UHD is in de regel een doorstroompositie voor een UD;
- UHD's worden als regel intern geworven;
- een bevordering met de nadruk op onderwijsprestaties (excellent onderwijs, goed onderzoek) geschiedt op basis van universitaire criteria (in onderstaande tabel verwoord);
- een bevordering met de nadruk op onderzoeksprestaties (excellent onderzoek, goede onderwijsprestaties) geschiedt op basis van door faculteiten vast te stellen criteria, binnen de UL-richtlijn benoeming wetenschappelijk personeel.

Een bevordering van UD tot UHD met de nadruk op onderwijsprestaties (excellent onderwijs, goed onderzoek) geschiedt op basis van universitaire criteria:

- geeft uitstekend onderwijs;
- speelt een belangrijke rol in de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische curriculumontwikkeling van (belangrijke delen van) een opleidingsprogramma (niet alleen het eigen vakgebied) en/of management van een opleiding;
- speelt een actieve rol op het gebied van onderwijskundig leiderschap en innovatie.

Bij deze route is de loopbaan binnen de UL beperkt tot het niveau van UHD.

UFO-competenties:

Visie, omgevingsgerichtheid, overtuigingskracht en sturen op resultaat.

FGGA uitgangspunten:

Bij een openstaande UHD positie die het gevolg is van vervanging van een reeds bestaande positie zal dit in beginsel intern opgevuld worden en dus gebruikt worden voor interne doorstroming van een UD naar een UHD-positie. Voor aanstelling worden de volgende drie beoordelingsgebieden gehanteerd:

- onderwijs;
- onderzoek;
- bestuur/leiderschap.

Hierbij geldt een beoordelingsscore van ten tenminste excellent op gebied van onderwijs en/of onderzoek en tenminste een score goed op de overige gebieden. De criteria voor inverdiencapaciteit zijn opgenomen bij de domeinen onderzoek en/of onderwijs. De criteria voor valorisatie zijn opgenomen bij het domein bestuur/leiderschap.

Bij een vacature voor een UHD positie die het gevolg is van een uitbreiding van het aantal UHD posities op instituutsniveau dient er in de regel sprake te zijn van een open wervingsprocedure, waarbij interne en externe kandidaten gelijktijdig kunnen solliciteren.

De enige uitzondering hierop is van toepassing voor wetenschappers die substantiële 2e of 3e geldstroomsubsidies hebben verworven. Zij kunnen aangesteld worden als UHD zonder open wervingsprocedure.

Bij het aantrekken (en benoemen) van internationale staf wordt nadrukkelijk verwezen naar de UL Richtlijn Taalbeleid. En zullen altijd aanvullende afspraken gemaakt moeten worden voor het verwerven van voldoende kennis van de Nederlandse taal om ook bestuurlijke rollen en taken te kunnen vervullen in de UL.

Bij promotie behoudt een interne kandidaat de aanstelling voor onbepaalde tijd bij de UL, wanneer de kandidaat al een dergelijke aanstelling heeft. Bij kandidaten van buiten geldt dat een aanstelling voor onbepaalde tijd als UHD mogelijk is bij goed functioneren blijkend uit een reeks van R&O verslagen bij voorkeur van de afgelopen 3 jaar en wanneer 'structureel' voldoende formatieve en financiële ruimte beschikbaar is.

Toetsingscriteria:

	UHD 2 (Schaal 13)	UHD 1 (Schaal 14)
Algemene criteria	<ul style="list-style-type: none"> - Is gepromoveerd - Heeft tenminste 3 jaar ervaring als UD1 (en voldoet ruim aan alle daarvoor geformuleerde criteria) - Heeft wetenschappelijke creativiteit en productie blijkend uit publicaties met een trackrecord dat zeer goed is volgens de specifieke normen op het vakgebied - Is een gewaardeerd docent die positieve onderwijsevaluaties kan voorleggen (doorgaans een score van 4 of hoger) - Heeft aantoonbaar een breed inzicht in het vakgebied van de betrokken wetenschappelijke groep en in de samenhang met andere wetenschapsgebieden - Heeft internationale zichtbaarheid/netwerken - Heeft een onderwijskwalificatie (BKO/SKO) - Heeft een reeks van positieve R&O verslagen bij voorkeur van de afgelopen 3 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> - Is gepromoveerd - Heeft tenminste 3 jaar ervaring als UHD 2 (en voldoet ruim aan alle daarvoor geformuleerde criteria) - Is in het bezit van een onderwijskwalificatie (BKO/SKO) - Heeft een reeks van positieve R&O verslagen bij voorkeur van de afgelopen 3 jaar
	De kandidaat voldoet in ieder geval aan alle bovengenoemde algemene criteria. Tevens dient de kandidaat op tenminste 2 van de 3 domeinen excellent te presteren. Om ruimte te bieden voor maatwerk hoeven de verschillende punten per domein niet cumulatief gezien te worden.	
Onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> - Heeft verschillende initiatieven genomen tot onderwijsverbetering op het vakgebied, en heeft die projecten met succes afgerond en geïmplementeerd in de onderwijsprogramma's van een opleiding - Is in staat docenten en UD's te motiveren en meer dan op detailniveau te begeleiden - Heeft succesvol onderwijssubsidies binnengehaald 	<ul style="list-style-type: none"> - Initiëren en ontwikkelen van de opzet, inhoud en didactiek voor een substantieel deel van het onderwijsprogramma van de leerstoel/het instituut - Opstellen van verbetervoorstellen n.a.v. onderwijsevaluatie voor onderwijsonderdelen en deze implementeren - Heeft aantoonbaar succesvol omvangrijke onderwijssubsidies binnengehaald - Is aantoonbaar in staat gebleken docenten en UD's te motiveren en meer dan op detailniveau te begeleiden
Onderzoek	<ul style="list-style-type: none"> - Heeft een zichtbare rol in (inter)nationale wetenschappelijke organisaties of tijdschriften op het vakgebied (NWO-commissies, (inter)nationale onderzoeksprojecten, medewerker tijdschrift) 	<ul style="list-style-type: none"> - Coördineren van en zorgdragen voor de realisatie van een onderzoeksprogramma of verantwoordelijk voor de planning en realisatie van een meerjarig specialistisch onderzoeksproject

	<ul style="list-style-type: none"> - Wordt regelmatig uitgenodigd als spreker door (buitenlandse) universiteiten, op (inter)nationale wetenschappelijke congressen of workshops - Wordt regelmatig uitgenodigd als reviewer van onderzoeksvorstellen en/ of bij gerenommeerde journals - Heeft voor anderen (promovendi/onderzoekers) onderzoek fondsen weten te verkrijgen bij NWO of bij andere organisaties en/of heeft de acquisitie van derde geldstroomprojecten met succes afgerond resp. heeft aanvragen daartoe ingediend - Is zichtbaar betrokken geweest bij de begeleiding van promovendi/PhD-fellows voor zover dat binnen het instituut mogelijk is en goed te regelen valt. Maatwerk in deze is mogelijk - Onderscheidende publicaties in nationale en internationale tijdschriften 	<ul style="list-style-type: none"> - Treedt op als co-promotor voor promovendi - Heeft voor anderen (promovendi/onderzoekers) toonaangevende onderzoek fondsen weten te verkrijgen. Minstens een van deze extern gefinancierde onderzoeksprojecten is reeds met succes afgerond (promoties/boeken/proefschriften) - Is in staat promovendi te motiveren en meer dan op detailniveau te begeleiden - Heeft verscheidende wetenschappelijke publicaties in gerenommeerde wetenschappelijke tijdschriften
Bestuur/ Leiderschap	<ul style="list-style-type: none"> - Heeft ruime ervaring en levert een substantiële bijdrage aan belangrijke commissies en bestuurlijke gremia op verschillende niveaus van de faculteit (bijv. opleiding, instituut, facultaire commissies, benoemingsadviescommissies) - Heeft aangetoond als teamplayer te opereren en in staat te zijn commitment en engagement binnen een team te creëren - Heeft onderzoeksresultaten en expertise bekend gemaakt voor het grotere publiek via media, social media en/of deelname aan evenementen - Heeft onderwijs inzichten verspreid naar een breder publiek via outreach activiteiten 	<ul style="list-style-type: none"> - Geeft leiding aan een onderdeel van het instituut of voert gemandateerde managementtaken van de Hoogleraar uit - Heeft aangetoond als teamplayer te opereren en commitment en engagement binnen een team te kunnen creëren - Toont leiderschap en levert een substantiële bijdrage aan belangrijke commissies en bestuurlijke gremia op verschillende niveaus van de faculteit - Heeft onderzoeksresultaten en expertise bekend gemaakt voor het grotere publiek via media, social media en/of deelname aan evenementen, blijkend uit onder meer regelmatig verschijnen in nationale media als expert populaire publicaties van boeken doe wetenschappelijke inzichten naar een breder publiek brengen lidmaatschap van belangrijke raden van advies - Heeft onderwijs inzichten verspreid naar een breder publiek via outreach activiteiten

5. HOGLERAREN

De positie van hoogleraar is de hoogste academische eindrang die te bereiken is. Verwijzend naar het hooglerarenbeleid wordt de hoogleraar positie opgenomen in het loopbaanbeleid FGGA, met de vanzelfsprekende kanttekening dat het aantal hoogleraar posities binnen onze faculteit beperkt is. Het is niet voor iedere medewerker mogelijk om binnen de organisatie door te groeien naar een hooglerarenpositie, hoe geschikt en goed ook. De formatieve en financiële ruimte zijn hierbij beperkende voorwaarden.

De benoeming en inschaling / bevordering van hoogleraren is voorbehouden aan het CvB.

UL Uitgangspunten:

- voor de benoeming van hoogleraren is het vigerende hooglerarenbeleid (2012) en de brochure hooglerarenbeleid (2017) van toepassing (zie website, Hooglerarenbeleid april 2017);

- hoogleraren worden in beginsel tijdelijk aangesteld, voor de duur van 5 jaar. Een vaste aanstelling volgt bij goed functioneren en voor zover voldoende formatieve en financiële ruimte beschikbaar is;
- de vereisten en de te volgen procedure voor een vaste benoeming/ aanstelling voor hoogleraren, die door de FGGA wordt gehanteerd, zijn in de bijlagen opgenomen.

Om in aanmerking te komen voor een vaste aanstelling, dient de hoogleraar aan een aantal voor de hand liggende eisen te voldoen:

- hij/zij dient in het bezit te zijn van een BKO-certificaat (bij een aanstellingsomvang van 0,5 fte of meer);
- er moet sprake zijn van uitstekend (of ten minste goed) functioneren op de punten onderzoek, onderwijs en organisatie. Dat moet blijken uit een recent verslag van een R&O-gesprek, dat niet ouder is dan een jaar. De verslagen van eerdere R&O-gesprekken kunnen ook bij de beoordeling worden betrokken, om een ontwikkeling in de tijd zichtbaar te maken;
- tot slot wordt het wenselijkheidsrapport bij de beoordeling betrokken. Lag daarin een bijzondere opdracht voor de betrokken hoogleraar besloten, of zijn dergelijke afspraken bij de benoeming tot hoogleraar gemaakt?

UFO-competenties:

Visie, overtuigingskracht, verbindend leiderschap en ondernemerschap.

Toetsingscriteria

	Hoogleraar 2	Hoogleraar 1
Algemene criteria	<ul style="list-style-type: none"> - Is gepromoveerd - In het bezit van een onderwijskwalificatie 	<ul style="list-style-type: none"> - Is gepromoveerd - In het bezit van een onderwijskwalificatie
Onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> - Verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs binnen de eigen leerstoel - Doet strategische voorstellen en implementeert facultair onderwijsbeleid binnen de eigen leerstoel 	<ul style="list-style-type: none"> - Uitdragen van een duidelijke en aansprekende visie op onderwijs en onderwijsontwikkeling, gericht op vernieuwing van het facultair onderwijsbeleid binnen eigen instituut, faculteit of op universitair niveau
Onderzoek	<ul style="list-style-type: none"> - Vertalen van ontwikkelingen in het onderzoeksgebied naar landelijke en internationale onderzoeksprogramma's - Autoriteit op het eigen onderzoeksgebied waarmee de faculteit wordt gepositioneerd, blijkend uit onder andere: <ul style="list-style-type: none"> o wetenschappelijke publicaties in toonaangevende wetenschappelijke tijdschriften o redactielidmaatschap van wetenschappelijke tijdschriften o onderzoeksresultaten in vooraanstaande onderzoeksverbanden o optreden als spreker op seminars en internationale congressen - Heeft meerdere aanvragen voor nationale en internationale onderzoeksfondsen weten te verkrijgen bij NWO of bij andere organisaties ingediend en is succesvol in het verwerven van projecten voor zijn onderzoeksgroep. Minstens één van deze extern gefinancierde onderzoeksprojecten is reeds met succes afgerond (promoties/proefschriften/ boeken) - Is succesvol begeleider van interne en externe 	<ul style="list-style-type: none"> - Vertalen van ontwikkelingen in het onderzoeksgebied naar internationale erkende onderzoeksprogramma's. Zelf centraal staan in internationaal erkende netwerken en onderzoeksprogramma's (Inter)nationale autoriteit op het eigen onderzoeksgebied waarmee de instelling wordt gepositioneerd, blijkend uit onder andere: <ul style="list-style-type: none"> o wetenschappelijke publicaties in toonaangevende wetenschappelijke tijdschriften, die regelmatig geciteerd worden door vooraanstaande wetenschappers o redactielidmaatschap van toonaangevende wetenschappelijke tijdschriften o baanbrekende onderzoeksresultaten in vooraanstaande onderzoeksverbanden o optreden als keynote speaker op belangrijke nationale en internationale congressen waar de

	promovendi tot de afronding van een Leidse PhD	state of the art op het onderzoeksgebied aan de orde is
Bestuur/ leiderschap	<ul style="list-style-type: none"> - Geven van leiding aan een leerstoel, onderzoeksgroep, of instituut met < 10 fte wetenschappelijk Personeel - Geven van leiding en/of deelnemen aan commissies of werkgroepen, gericht op bestuur van de faculteit of instelling - Ruime ervaring met, toont leiderschap en levert een substantiële bijdrage aan belangrijke commissies en bestuurlijke gremia op verschillende niveaus van de faculteit (bijvoorbeeld: opleiding, onderzoeks-/ onderwijsinstituut, facultaire onderwijs- of onderzoekscommissies, benoemingscommissies etc.) - De kandidaat brengt advies uit aan nationale en internationale bestuursorganen 	<ul style="list-style-type: none"> - Geven van leiding aan een leerstoel, capaciteitsgroep, of instituut met ≥ 10 fte wetenschappelijk personeel - Ruime ervaring met, toont leiderschap en levert een substantiële bijdrage aan belangrijke commissies en bestuurlijke gremia op verschillende niveaus van de faculteit (bijvoorbeeld: opleiding, onderzoeks-/ onderwijsinstituut, facultaire onderwijs- of onderzoekscommissies, benoemingscommissies etc.) en Universitaire stuurgroepen - Geven van leiding aan landelijke of internationale commissies of werkgroepen en erkende netwerken van wetenschappers, waarmee tevens de instelling wordt gepositioneerd - De kandidaat brengt advies uit aan nationale en internationale bestuursorganen - De kandidaat neemt deel aan maatschappelijke debatten in zijn veld van expertise
	Aan alle van de bovenstaande criteria moet zijn voldaan	Op alle bovenstaande criteria moet uitmuntend zijn gepresteerd

Aanvullende voorwaarden UL bij inschaling in de functie van hoogleraar 1

Inschaling als hoogleraar 1 kan plaatsvinden als betrokkene uitmuntende prestaties levert op het gebied van onderzoek en onderwijs én tevens blijkt over uitstekende bestuurlijke kwaliteiten te beschikken. De uitmuntendheid van de prestaties op het gebied van onderwijs en onderzoek, alsmede de kwaliteit van het bestuurlijk functioneren wordt bepaald aan de hand van de mix van de volgende maatstaven en criteria, rekening houdende met het vakgebied van de hoogleraar en de omvang van de wetenschappelijke staf:

- rol in de ontwikkeling van het vakgebied; betrokkene dient "een voortrekkersrol" in het betreffende vakgebied te hebben, blijkend uit de ontwikkeling van gezaghebbende theorieën en concepten;
- earning capacity; verworven 2e en 3e geldstroomsubsidies, nationaal en internationaal (NWO, ERC etc.), met name subsidies waarbij de wetenschappelijke kwaliteit doorslaggevend is;
- aantal promovendi; betrokkene fungeert met enige regelmaat als promotor en is in staat gebleken promovendi binnen de daartoe gestelde termijn te doen promoveren;
- aantal en gehalte van publicaties; uitmuntendheid te bepalen aan de hand van positie ten opzichte van vakgenoten, gemeten naar maatstaven die als norm binnen het gestelde vakgebied gelden;
- bekendheid en waardering van betrokkene, (inter)nationale erkenning; betrokkene dient een vooraanstaande positie tussen vakgenoten in te nemen, blijkend uit (bestuurs)lidmaatschappen van (inter)nationale vakgenootschappen en/of tijdschriftredacties;
- uitnodigingen voor het houden van voordrachten (als keynotespeaker) op belangrijke symposia of aanbieding van (buitenlandse) (gast-) hoogleraarschap;
- vervullen van een centrale rol in het onderwijs; uitzonderlijke prestaties zoals het ontwikkelen van nieuw onderwijs, initiëren van nieuw onderwijs, het geven van uitstekend onderwijs;

- inhoudelijk management/leidinggevende kwaliteiten; betrokkene is in staat de medewerkers binnen zijn of haar omgeving te motiveren tot het leveren van uitstekende prestaties en (onderzoeks)projecten binnen de daartoe gestelde tijd en materiële grenzen te doen afronden;
- bestuurlijke impact, het belang van het eigen vakgebied overstijgend; het bestuurlijk functioneren van betrokkene reikt verder dan het niveau en het belang van het eigen vakgebied, betrokkene streeft ook daadwerkelijk de belangen na van de faculteit, respectievelijk de universiteit (is bijv. naar decaanwaardig). Bestuurlijk functioneren in nationaal en/of internationaal verband (besturen, commissies, NWO-zichtbaarheid).

4 Procedures

In dit hoofdstuk worden de organisatie, verantwoordelijkheden, procedures en stappen beschreven van een aanstelling, bevordering of omzetting dienstverband naar onbepaalde tijd (vast dienstverband).

Selectiecommissie/benoemingsadviescommissie (BAC)

Ter ondersteuning van een zorgvuldige en transparante procedure bij de werving en selectie wordt voor iedere positie gewerkt met een selectiecommissie/benoemingsadviescommissie. Deze wordt per vacature samengesteld waarbij gelet wordt op de volgende criteria:

- diversiteit in samenstelling;
- minstens 1 lid van buiten de direct betrokken groep;
- afhankelijk van de functie stelt de WD (onderzoeker, docent, UD) of het FB (UHD en hoogleraar) de BAC samen. Uiteraard stelt het FB een BAC samen in nauw overleg met de betreffende WD.

Vaste bevorderingsadviescommissie (wetenschapscommissie)

Bij een voorstel tot bevordering van UD naar UHD heeft de FGGA ter advisering van het FB een vaste bevorderingsadviescommissie. De zittingstermijn van de vaste commissieleden is gekoppeld aan de termijn van de benoeming tot WD. Het FB van de FGGA stelt deze commissie in en maakt deze bekend binnen de FGGA. Bij de samenstelling van deze commissie is het uitgangspunt dat deze divers en faculteitsbreed wordt samengesteld. De WD's zijn de vaste leden van de commissie evenals, een ambtelijk secretaris tevens lid vanuit P&O. De commissie wordt aangevuld met minimaal één extern lid, die werkzaam is binnen het wetenschappelijk aandachtsgebied van de UHD-kandidaat. Per dossier benoemen de vaste leden van de commissie iemand tot voorzitter, niet zijnde de WD van het instituut waaruit het verzoek tot bevordering komt. De voorzitter brengt namens de commissieleden advies uit aan het FB.

Beslissingsbevoegdheid Wetenschappelijk Directeur

De bevoegdheid van de WD is geregeld in de nadere mandaatregeling FGGA. De WD is integraal verantwoordelijk voor zijn/haar instituut en dient derhalve binnen de universitaire en facultaire kaders (o.a. budget, bestuursafspraken, beleidsafspraken) afwegingen te maken en wordt hiertoe door de Instituutmanager en door P&O en FEZ, overeenkomstig het accountmanagementprincipe, ondersteund. De WD zorgt als voorzitter van het IB dat besluiten worden genomen op basis van collegiaal overleg.

Mandaat houdt in dat het faculteitsbestuur altijd de eindverantwoordelijkheid blijft houden. Dat betekent dat het de verantwoordelijkheid van de WD is om voorgenomen besluiten goed de geldende kaders, afspraken en beleid in acht te nemen. Bij twijfel over gewenstheid of passendheid in het geheel der kaders en richtlijnen kan de WD overleg voeren met het faculteitsbestuur en pas daarna een besluit nemen. De afdeling P&O en FEZ zullen in hun toetsing eveneens kijken naar zowel het belang van het instituut als naar de geldende kaders, richtlijnen etc. en zo nodig adviseren om ondanks dat een voorgenomen besluit binnen het mandaat valt van een WD toch vooraf afstemming te hebben met het faculteitsbestuur.

Maatwerk is in een aantal gevallen altijd mogelijk. Met het oog op transparantie en zorgvuldigheid dienen uitzonderingsgevallen altijd zorgvuldig onderbouwd te worden en voorzien te zijn van expliciete advisering door P&O en FEZ, zo nodig inclusief het faculteitsbestuur.

- 1) De WD is binnen kaders beslissingsbevoegd met betrekking tot de inrichting van het functiehuis WP. De kaders zijn:
 - a) UL-beleid waaronder de UFO-systematiek uit de CAO Nederlandse universiteiten;
 - b) FGGA beleid waaronder de met CvB overeengekomen bestuursafspraken, strategie, begroting, faculteitsreglement en mandaatregeling.
- 2) De WD is binnen kaders (zie boven) beslissingsbevoegd met betrekking tot de werving, aanstelling en bevordering van onderzoekers, docenten en UD's. Besluiten worden genomen en met FB gecommuniceerd nadat door de WD hierover is afgestemd met de instituutsmanager en de afdelingen P&O en FEZ. P&O en FEZ toetsen namens het FB, ieder vanuit hun aandachtsgebied, een bovengenoemd besluit op bovengenoemde kaders.
- 3) Met betrekking tot de werving, aanstelling en bevordering van UHD's is het FB beslissingsbevoegd. De WD doet een gemotiveerd en onderbouwd verzoek aan het FB nadat door de WD hierover is afgestemd met het IB, de instituutsmanager en de afdelingen P&O en FEZ (zie boven). Het gemotiveerde en onderbouwde verzoek omvat een omschrijving op welke wijze de kandidaat al voldoet aan de in dit document opgenomen toetsingscriteria en een omschrijving van de ontwikkelingspunten die er nog zijn. En hoe het voorstel past in het (strategisch) meerjarenperspectief.
 - a) In geval van een verzoek tot werving/openstelling neemt het FB een besluit en stelt het FB in overleg met de WD een BAC in. Na de werving neemt het FB een besluit tot wel/niet aanstelling met inachtneming van het advies van de BAC.
 - b) In geval van een verzoek tot bevordering van een UD naar een UHD 2, brengt de vaste bevorderingsadviescommissie desgevraagd advies uit aan het FB. Het FB beslist, met inachtneming van het advies van de commissie.
 - c) Bij een verzoek tot een bevordering van een UHD 2 naar een UHD 1 besluit het FB.
- 4) Wanneer hoofd P&O en/of hoofd FEZ onoverbrugbare verschillen constateren tussen de wens van een instituut en de geldende (facultaire) kaders, regels, richtlijnen en beleid wordt over de casus eerst overlegd met de leden van het FB.

4.1 Procedure bij bevordering

Een leidinggevende, zijnde degene die de R&O gesprekken voert, kan aan de WD een voorstel doen voor bevordering van een zittende medewerker, dan wel een verzoek tot vrijgave vacature voor het opstarten van externe werving bij de WD indienen. De instituutsmanager kan vanuit bedrijfsvoeringsoptiek van het instituut de WD hierin ondersteunen.

De procedure verloopt als volgt.

ONDERZOEKERS, DOCENTEN OF UD'S

1. Bij bevordering van een zittende medewerker dient de leidinggevende een gemotiveerde voordracht in bij de WD. In de motivering dienen alle toetsingscriteria aan bod te komen zoals omschreven in hoofdstuk 3.
2. De WD toetst de aanvraag aan de inhoudelijke en formatieve en financiële kaders.
3. P&O en FEZ toetsen namens het FB, ieder vanuit hun aandachtsgebied, het voorgenomen besluit
4. De WD neemt een besluit en ziet toe op een zorgvuldige communicatie van betreffend besluit naar belanghebbenden.
5. P&O zorgt voor uitvoering van het besluit.

UHD's

1. Ter bevordering van een UD tot UHD dient de leidinggevende een gemotiveerd voorstel tot voordracht in bij de WD. In de motivering dienen alle toetsingscriteria aan bod te komen zoals omschreven in hoofdstuk 3.
2. De WD toetst de aanvraag aan de inhoudelijke en formatieve en financiële kaders. P&O en FEZ ondersteunen de WD hierbij.
3. De WD beslist over het al dan niet doen van een voordracht tot bevordering bij het FB en stemt hierover af met de leidinggevende.
4. FB toetst de aanvraag en legt het voorstel voor aan de bevorderingsadviescommissie voor een advies
5. De bevorderingsadviescommissie brengt een advies uit aan het FB. In dit advies wordt minimaal vastgelegd aan welke toetsingscriteria de kandidaat naar de mening van de commissie voldoet en op welke gebieden de kandidaat zich nog zal moeten ontwikkelen.
6. Het FB draagt, bij het al dan niet overnemen van het advies, zorg voor een schriftelijk gemotiveerd besluit en een zorgvuldige communicatie van betreffend besluit naar belanghebbenden.
7. P&O zorgt voor uitvoering van het besluit.

HOOGLERAREN

Voor de benoeming en bevordering van hoogleraren is het hooglerarenbeleid van toepassing.

Deze is vertaald naar een facultair stappenplan instellen leerstoel, benoeming en 1^e aanstelling gewoon hoogleraar (via open werving)¹.

4.2 Procedure bij omzetting aanstelling naar onbepaalde tijd

Bij goed functioneren en voor zover voldoende formatieve en financiële ruimte beschikbaar is, kan een leidinggevende via de WD een voorstel doen tot het vast aanstellen van een medewerker. De te volgen procedure verloopt als volgt.

ONDERZOEKERS/ DOCENTEN

Onderzoekers zonder onderwijstaak of met een beperkte onderwijstaak en docenten worden in de regel niet vast aangesteld.

¹ Op te vragen bij P&O, FGGA versie 19 oktober 2018

In incidentele gevallen kan voor een onderzoeker of een docent een aanstelling krijgen van onbepaalde tijd. Dit besluit is voorbehouden aan het CvB.

1. De leidinggevende dient een gemotiveerd voorstel tot omzetting in bij de WD. In de motivering dienen alle toetsingscriteria aan bod te komen zoals omschreven in hoofdstuk 3. Daarbij dient tevens rekening te worden gehouden met de bijzondere bepalingen zoals opgenomen in de Richtlijn WP UL (in bijlage 1, lid 3a en 3b).
2. De WD toetst de aanvraag aan de inhoudelijke en formatieve en financiële kaders. En neemt hierbij in acht dat het in het geval van docenten om een uitzonderlijk verzoek gaat en zorgt daarom voor extra onderbouwing van het voorstel ook in relatie tot bestuursafspraken. P&O en FEZ ondersteunen de WD hierbij.
3. De WD dient bij het FB een verzoek in tot voordracht omzetting naar onbepaalde tijd bij het CvB.
4. Het FB neemt een schriftelijk gemotiveerd besluit voer het al dan niet indienen van een verzoek tot omzetting naar onbepaalde tijd bij het CvB. Indien ja dan neemt het CvB een besluit.
5. Zodra er een besluit is wordt dit gecommuniceerd aan betrokkenen en wordt het besluit verwerkt door P&O.

UD's

1. Voor omzetting van een zittende medewerker dient de leidinggevende een onderbouwde voordracht in bij de WD.
2. De WD toetst de aanvraag aan de inhoudelijke en (meerjarige) formatieve en financiële kaders.
3. P&O en FEZ toetsen namens het FB, ieder vanuit hun aandachtsgebied, het voorgenomen besluit.
4. De WD neemt een besluit en ziet toe op een zorgvuldige communicatie van betreffend besluit naar belanghebbenden.
5. P&O zorgt voor uitvoering van het besluit.

UHD's

1. Voor omzetting van een zittende medewerker dient de leidinggevende een onderbouwde voordracht in bij de WD.
2. De WD toetst de aanvraag aan de inhoudelijke en (meerjarige) formatieve en financiële kaders.
3. P&O en FEZ toetsen namens het FB, ieder vanuit hun aandachtsgebied, het voorgenomen besluit.
4. De WD neemt een besluit en ziet toe op een zorgvuldige communicatie van betreffend besluit naar belanghebbenden.
5. P&O zorgt voor uitvoering van het besluit.

HOGLERAREN

Een hoogleraar komt in eerste instantie in aanmerking voor een tijdelijke benoeming c.q. aanstelling bij de UL voor een periode van vijf jaar (besluit CvB 2011). Als het einde van die periode van vijf jaar in zicht komt, wordt bepaald of de betreffende hoogleraar in aanmerking komt voor herbenoeming c.q. een vaste aanstelling bij de UL.

De basis daarvoor ligt in de verslagen van de RO-gesprekken. Het is daarom ook van belang dat die gesprekken zelf mede in het teken staan van de beslissing die te zijner tijd zal moeten worden genomen: ligt de hoogleraar op koers voor een vaste aanstelling? Mocht er onverhoopt aanleiding zijn voor kritische kanttekeningen bij het functioneren van de hoogleraar, dan zal dit al tijdens de RO-

gesprekken aan de orde moeten worden gesteld, en zal daarvan ook adequaat verslag moeten worden gedaan. Zie voor criteria het vorige hoofdstuk.

Afhankelijk van de omstandigheden kan het nuttig zijn om ook de omgeving van de hoogleraar te betrekken bij de procedure, mede met het oog op het verzekeren van draagvlak voor de te nemen beslissing.

De beslissing omtrent herbenoeming kan zich in twee verschillende situaties voordoen. Als een kandidaat 'van buiten' tot hoogleraar is benoemd, zal hij/zij in de regel voor een periode van vijf jaar zijn aangesteld. Mocht de evaluatie onverhoopt negatief uitvallen, dan zal het besluit om niet tot herbenoeming als hoogleraar over te gaan, met zich brengen dat er ook een einde komt aan de aanstelling bij de universiteit: het dienstverband wordt niet verlengd. Dat ligt anders indien een interne kandidaat, d.w.z. iemand die reeds een (vaste) aanstelling bij de UL had, voor een periode van vijf jaar tot hoogleraar is benoemd. Indien deze benoeming niet wordt gecontinueerd, herleeft de oorspronkelijke aanstelling, bijvoorbeeld als UHD.

4.3 Procedure bij aanstelling via werving

ONDERZOEKERS, DOCENTEN OF UD'S

1. Bij werving stelt de WD een selectiecommissie samen.
2. Deze commissie brengt advies uit aan de leidinggevende en aan de WD. In de motivering dienen alle toetsingscriteria aan bod te komen.
3. De WD neemt in afstemming met de leidinggevende een besluit en ziet toe op een zorgvuldige communicatie van betreffend besluit naar belanghebbenden.
4. P&O zorgt voor uitvoering van het besluit.

UHD's

1. Voor het starten van een werving voor een UHD-positie dient de WD een onderbouwd verzoek in bij het FB.
2. Bij besluit tot werving wordt een BAC samengesteld door het FB in afstemming met de WD.
3. De BAC brengt een advies uit aan het FB. In dit advies wordt minimaal vastgelegd aan welke toetsingscriteria de kandidaat naar de mening van de commissie voldoet en op welke gebieden de kandidaat zich nog zal moeten ontwikkelen.
4. Het FB draagt, bij het al dan niet overnemen van het advies, zorg voor een schriftelijk gemotiveerd besluit (zo nodig inclusief eventuele aanvullende afspraken over gewenste ontwikkelstappen van een kandidaat) en een zorgvuldige communicatie van betreffend besluit naar belanghebbenden.
5. P&O zorgt voor uitvoering van het besluit.

HOGLERAREN

1. Voor de benoeming en bevordering van hoogleraren is het hooglerarenbeleid van toepassing.
2. Deze is vertaald naar een facultair stappenplan instellen leerstoel, benoeming en 1^e aanstelling gewoon hoogleraar (via open werving)².

² Op te vragen bij P&O, FGGA versie 19 oktober 2018

Bijlage 1: Richtlijn benoeming wetenschappelijk personeel Universiteit Leiden, 26 juni 2018

1. Inleiding

De universitaire richtlijn voor benoeming van wetenschappelijk personeel vormt sinds 2007 het algemene kader voor het loopbaanbeleid binnen de universiteit. In 2013 heeft een themabijeenkomst plaatsgevonden met de faculteitsbesturen en wetenschappelijk directeuren van de instituten over personeelsbeleid. Er bleek onder alle aanwezigen veel behoefte aan een ‘rethink’ van het universitaire personeelsbeleid voor wetenschappelijk personeel. Als vervolg daar op is de stuurgroep Loopbaanbeleid WP ingesteld die in 2014 een advies uitgebracht over aanpassing van het universitaire personeelsbeleid ten aanzien van de werving, selectie en bevordering van de wetenschappelijke staf. Een tweede themabijeenkomst heeft uitgewezen dat er breed draagvlak bestaat voor de aanbevelingen van de stuurgroep. Het advies van de stuurgroep is – na bespreking in diverse gremia, waaronder de Universiteitsraad– ongewijzigd door het CvB overgenomen en vormt de basis voor aanpassing van de richtlijn voor benoeming van wetenschappelijk personeel.

De directe aanleiding om het loopbaanbeleid opnieuw tegen het licht te houden was de noodzaak om prestaties van de wetenschappelijke staf in het onderwijs en de onderwijsontwikkeling nadrukkelijker een rol te laten spelen in de besluitvorming over loopbanen. Een tweede reden was dat docenten en universitair docenten (UD’s) in twee achtereenvolgende personeelsmonitors hun loopbaanperspectief als matig kwalificeerden. Uit de analyse van de bestaande praktijk bleek bovendien dat de universitaire richtlijn voor benoeming van wetenschappelijk personeel niet overal is uitgewerkt: criteria voor besluitvorming over loopbanen bleken niet altijd duidelijk. Belangrijke aspecten is sprake van discrepanties tussen regels en beleid enerzijds en de uitvoering in de praktijk anderzijds.

In § 2 van de nieuwe richtlijn wordt een algemeen kader geformuleerd. Faculteiten hebben uiteraard de mogelijkheid om dit globale kader nader uit te werken. Deze facultaire uitwerking dient wel te passen binnen het universiteitsbrede kader én in overeenstemming te zijn met de UFO-systematiek uit de CAO Nederlandse universiteiten. De rode draad van de richtlijn voor benoeming van wetenschappelijk personeel blijft dat, behoudens specifieke uitzonderingen of groepen van uitzonderingen, alle functies van de vaste wetenschappelijke staf (hoogleraren, UHD’s, UD’s) de combinatie van onderwijs en onderzoek dienen te omvatten.

In § 3 worden enkele specifieke regels per functie uitgewerkt. Ook hier is ruimte voor nadere uitwerking per faculteit.

In § 4 wordt aangegeven op welke manier het CvB deze richtlijn wil implementeren. Een belangrijke rol daarbij is weggelegd voor een periodieke inventarisatie van potentieel talent binnen de wetenschappelijk staf (“vlootschouw”). In enkele faculteiten, instituten of afdelingen wordt al met zo’n vlootschouw gewerkt maar de bedoeling is dat dit overal gaat gebeuren. In de bijlage is een voorbeeld opgenomen voor de opzet van een vlootschouw. Ten slotte wordt aan faculteiten gevraagd in de begroting aan te geven op welke wijze zij in hun personeelsplanning vorm gaan geven aan het vernieuwde personeelsbeleid.

Deze richtlijn heeft betrekking op alle functiecategorieën van het wetenschappelijk personeel exclusief PhD’s, te weten onderzoekers/postdocs, docenten, UD’s, UHD’s en hoogleraren.

2. Algemene uitgangspunten

A. COMBINATIE VAN ONDERWIJS EN ONDERZOEK

Wetenschappelijk personeel in vaste dienst doet onderzoek en geeft onderwijs. Wetenschappelijk personeel dat (in hoofdzaak) één van deze kerntaken doet (onderzoekers/postdocs, docenten) wordt in de regel in tijdelijke dienst aangesteld. Voor het in vaste dienst nemen van personeel dat in hoofdzaak met één kerntaak is belast (bijvoorbeeld docenten) dient een faculteit instemming te hebben van het College van Bestuur. Zo nodig kan een faculteit ook gemotiveerd om instemming verzoeken ten behoeve van een bepaalde categorie van medewerkers.

Toelichting

De leden van het wetenschappelijk personeel die belast zijn met het zelfstandig geven van wetenschappelijk onderwijs en het verrichten van wetenschappelijk onderzoek in een faculteit vormen gezamenlijk de wetenschappelijke staf (hoogleraren, UHD's, UD's). Een gemeenschappelijk kenmerk van deze functies is dat het geven van wetenschappelijk onderwijs en het verrichten van wetenschappelijk onderzoek zijn gecombineerd. Deze verbinding van onderzoek en onderwijs is in ons nieuwe strategieplan als een van de universitaire kernwaarden benoemd.

Daarnaast worden taken op het gebied van bestuur en/of beheer verricht. De omvang van de universitaire kerntaken kan in onderlinge verhouding variëren, maar het vereiste van de combinatie over de jaren heen blijft in stand.

Zij die belast zijn met in hoofdzaak één van de kerntaken, het geven van wetenschappelijk onderwijs (docentfunctie) of het verrichten van wetenschappelijk onderzoek (onderzoeker) worden in beginsel in tijdelijke dienst aangesteld. Voor uitzonderingen – individueel dan wel voor een specifieke groep – is de instemming van het CvB vereist.

De regels in de richtlijn zijn niet veranderd. In overeenstemming met het advies van de stuurgroep is het wel de bedoeling dat de uitvoeringspraktijk verandert, waar het gaat medewerkers met uitsluitend een onderwijs aanstelling (docenten). Enerzijds is het de bedoeling om het aantal docenten te reduceren en anderzijds zijn de benoemingscriteria aangescherpt (zie hierna § 3 onder a).

B. PROMOTIE ALS BASIS VOOR EEN WETENSCHAPPELIJKE LOOPBAAN

Leden van het wetenschappelijk personeel zijn gepromoveerd. In geval van docenten in tijdelijke dienst kan door faculteiten in beperkte mate hier van worden afgeweken. Andere uitzonderingen behoeven op individuele basis toestemming van het CvB.

Toelichting

Er vindt geen benoeming als universitair docent, universitair hoofddocent of hoogleraar plaats indien men niet gepromoveerd is. In beginsel dienen ook docenten in vaste dienst gepromoveerd te zijn. Voor het in vaste dienst nemen van wetenschappelijk personeel dat niet is gepromoveerd vraagt de faculteit op individuele basis instemming van het CvB. Deze regel is overigens ongewijzigd overgenomen uit de oude richtlijn. De stuurgroep loopbaanbeleid wetenschappelijk personeel heeft, onder verwijzing naar de ambitie van de universiteit om onderzoek nog meer dan voorheen een rol te laten spelen in het onderwijs, het belang van deze regel - en de handhaving ervan – onderstreept.

C. COMPETITIEVE SELECTIE EN ERVARINGSEISEN

Uitgangspunt is dat vacatures voor wetenschappelijke functies na een open werving- en selectieprocedure worden vervuld. Vacatures dienen tenminste via de website van de universiteit en desgewenst ook langs andere kanalen intern en extern worden gepubliceerd.

In geval van tijdelijke posities voor promovendi, docenten en onderzoekers/postdocs kan door faculteiten van dit uitgangspunt worden afgeweken. Aanstelling als UD dient altijd het resultaat van een open procedure te zijn, tenzij een kandidaat een externe persoonsgebonden subsidie via NWO of ERC heeft verworven.

Het uitgangspunt van open werving geldt ook voor UHD- en hoogleraarposities, met dien verstande dat:

- voor benoemingen die voortvloeien uit de tenure track aanstelling of een soortgelijke loopbaanafsprake geen open werving vereist is, evenals in andere individuele gevallen waarin het College van Bestuur vooraf toestemming heeft gegeven voor een zogenaamde verkorte procedure voor een hoogleraar benoeming;
- in geval van interne doorstroming van een UD tot de positie van UHD geen open werving hoeft plaats te vinden.

Bij aanstelling in een wetenschappelijke functie moet worden voldaan aan de eisen van de functie (met als kader: UFO-profiel, universitaire en facultaire richtlijnen). Uitgangspunt bij aanstelling in vaste dienst is dat ook ervaring is opgedaan buiten de Universiteit Leiden. Het kan dan zowel gaan om academische ervaring elders, als om praktijkervaring buiten de universitaire wereld.

Toelichting

Uit onder meer rankings blijkt dat Leidse wetenschappers prestaties van topkwaliteit leveren, zowel in Nederland als in Europees en mondiaal perspectief.

Het nieuwe instellingsplan 2015-2020 is ambitieus ten aanzien van aantrekken van wetenschappers: de universiteit wil ook in de toekomst de beste wetenschappers naar Leiden halen. Competitieve selectie is daarvoor essentieel.

Het uitgangspunt van werving in competitieve selectie was al vastgelegd in de vorige richtlijn en ook in de Regeling vacaturevervulling. De stuurgroep loopbaanbeleid wetenschappelijk personeel heeft vastgesteld dat werving van wetenschappelijk personeel in de praktijk echter vaak niet in competitieve selectie plaats vindt. De stuurgroep adviseert om de regels ten aanzien van (open) werving strikter te handhaven, met als centraal uitgangspunt dat een vaste aanstelling als lid van het wetenschappelijk personeel alleen kan worden verleend wanneer de kandidaat geselecteerd is in een procedure van open competitie.

De nieuwe richtlijn is in overeenstemming met dit uitgangspunt geformuleerd. De regels voor vaste functies (en posities die veelal een opstap zijn naar een vast dienstverband) zijn minder vrijblijvende geformuleerd. Gelijktijdig wordt in vergelijking met de vorige richtlijn voor bepaalde kortlopende aanstellingen meer ruimte geboden om zonder uitvoerige procedure tot aanstellingen te komen. Die ruimte was er al voor promovendi, en wordt nu ook gecreëerd voor docenten en onderzoekers/postdocs. Aanstelling in deze categorieën kan – indien daar aanleiding toe is - zonder competitieve selectie plaatsvinden, bijvoorbeeld in geval van piekdocenten die snel ingezet dienen te worden of indien een vacature onderdeel is van een 2e of 3e geldstroomproject waarvoor een gereede kandidaat beschikbaar is of zelfs al onderdeel is geweest van de externe beoordeling.

De stuurgroep heeft voorts voorgesteld ervaring als wetenschapper buiten de Universiteit Leiden in het binnen- of buitenland als een voorwaarde voor aanstelling in vaste dienst te hanteren. Overweging daarbij is dat (internationale) mobiliteit bijdraagt aan het succes van een wetenschapper en dus in het belang is van de persoon zelf en van de universiteit. In de voorbereiding van de nieuwe richtlijn heeft het College van bestuur vastgesteld dat deze overweging breed gedragen wordt, maar dat er aan de praktische uitvoering te veel haken en ogen zitten om tot een harde regel op dit punt te komen. Er is daarom gekozen voor een formulering in de vorm van een uitgangspunt, waarbij de toepassing op het niveau van de faculteiten nader kan worden ingevuld.

D. WERVING- EN SELECTIEPROCEDURES

Voor werving en selectie geldt de Regeling vacaturevervulling Universiteit Leiden.

Toelichting

De Regeling vacaturevervulling regelt – naast de principe van de competitieve selectie dat bij het vorige punt van deze richtlijn al aan de orde kwam – een aantal aspecten van personeelsbeleid die ook voor de benoeming van wetenschappelijk personeel aan de orde zijn zoals de omgang met herplaatsingskandidaten, de omgang met loopbaanafspraken, de samenstelling van benoemingsadviescommissies en het doelgroepenbeleid.

E. R&O-GESPREKKEN

Ten minste één maal per jaar vindt met iedere medewerker een Resultaat- en Ontwikkelingsgesprek plaats, overeenkomstig de Regeling Resultaat- en Ontwikkelingsgesprekken Universiteit Leiden.

Toelichting

In het jaarlijkse Resultaat- en Ontwikkelingsgesprek (R&O-gesprek) wordt teruggekeken naar de resultaten en ontwikkeling van het afgelopen jaar en worden deze in een beoordeling vastgelegd. Ook worden in dit gesprek afspraken voor de komende periode gemaakt en vastgelegd, zowel over resultaten als over ontwikkeling (in de eigen functie of in een mogelijke andere functie). Een R&O gesprek is een voorwaarde voor het verlenen van een vaste aanstelling, het toekennen van een bevordering en het toekennen van bijzondere beloningen zoals extra periodieken en gratificaties. Uiteraard zal voor de benoeming in vaste dienst en de bevordering naar een hogere schaal/functie de beoordeling van het functioneren over de gehele linie (kerntaken onderwijs en onderzoek) moeten voldoen aan de eisen. In geval van een bevordering zal uit de R&O moeten blijken dat betrokkene de aan de huidige functie gestelde eisen overstijgt voordat tot bevordering kan worden overgegaan.

F. DOCENTKWALIFICATIES

Alle universitaire medewerkers die onderwijs geven dienen over één of meer docentkwalificaties te beschikken.

Toelichting

Van promovendi en van medewerkers die starten met het geven van onderwijs en een aanstelling hebben van korter dan 1 jaar en minder dan 0,5 fte wordt verwacht dat zij met goed gevolg een op hun specifieke onderwijstaak toegespitste cursus didactische basisvaardigheden volgen. Van hen wordt gevraagd die opleiding zoveel mogelijk voor aanvang van de onderwijstaak af te ronden.

De (landelijk vastgelegde³) Basiskwalificatie Onderwijs (BKO) is verplicht voor alle hoogleraren, UHD's, UD's en docenten die een aanstelling aan de Universiteit Leiden hebben voor ten minste 1 jaar en met een omvang van ten minste 0,5 fte. Zij moeten uiterlijk 2 jaar na indiensttreding over het BKO-certificaat beschikken. Alleen met een BKO-certificaat hebben zij zicht op een vaste aanstelling of op bevordering naar een hogere functie.

De Seniorkwalificatie Onderwijs (SKO) is een kwalificatie voor wetenschappelijk medewerkers die een rol spelen bij verdere ontwikkeling en vernieuwing van het onderwijs op een hoger niveau dan dat van de eigen discipline. Deze kwalificatie is in Leiden alleen verplicht voor degenen die vooral op grond van excellente onderwijsprestaties bevorderd worden van UD tot UHD (zie § 3 onder d).

Met uitzondering van de verplichte SKO voor de bevordering van UD's die op grond van onderwijskwaliteiten bevorderd worden tot UHD (zie paragraaf 3 d) gaat het ook hier om bestaand beleid, dat nu in de richtlijn wordt verwerkt.

G. GENDERDIVERSITEIT

Om de genderdiversiteit binnen de universiteit tot in de hoogste functies te stimuleren, is het vaste streven dat de samenstelling van een functiegroep (bijvoorbeeld UHD's) een afspiegeling vormt van de functiegroep daaronder (in dit geval UD's). Faculteiten houden hier rekening mee bij werving- en selectieprocedures.

Toelichting

Wetenschappelijk onderzoek wijst uit dat het ervaren en vergroten van diversiteit in teams excellentie bevordert en wetenschappelijke vooruitgang en innovatie stimuleert. Het vergroten van diversiteit is daarom een kernwaarde van onze universiteit. Het CvB heeft in september 2014 het werkplan diversiteit vastgesteld. Een van de punten uit dit werkplan betreft de bevordering van genderdiversiteit op alle functieniveaus. Genderdiversiteit in de verschillende functiecategorieën verschilt per faculteit, maar gesteld kan worden dat het aantal vrouwen in de hoogste functies laag is. Op basis van het werkplan zijn de faculteiten bezig nieuwe stappen te zetten. Eén van de universiteitsbrede doelstellingen is er op gericht de man-vrouw verhouding in een functiegroep zodanig te bewaken dat er sprake is van een afspiegeling van de samenstelling van de functiegroep daaronder. Waar al een evenredig aandeel vrouwelijke (master) studenten aanwezig is, worden de gebruikelijke richtlijnen voor gender-evenwicht gebruikt (meestal een verhouding van minstens 40 – 60%). Een van de methodes om dit te realiseren is werving van nieuw wetenschappelijk talent via open procedures (zie ook § 2 onder c). Verder vormen scouting van vrouwelijk talent en de aanwezigheid van een deskundige op het terrein van diversiteit in selectiecommissies methodes om diversiteit te bevorderen.

In de vorige richtlijn kwam diversiteit niet aan de orde. In het licht van het diversiteitsbeleid van de universiteit is het vanzelfsprekend om ook diversiteit onderdeel van de richtlijn te maken, eens te meer

³ <http://vsnu.nl/docentkwaliteit.html>

omdat de stuurgroep loopbaanbeleid wetenschappelijk personeel heeft vastgesteld dat vrouwen in UD-functies relatief vaak in tijdelijke dienst zijn zonder dat daarvoor een goede verklaring aanwezig lijkt. Aan faculteiten wordt gevraagd deze relatieve oververtegenwoordiging van vrouwen in tijdelijk functies te voorkomen.

H. PERSONEELSPANNING EN VLOOTSCHOUW

Faculteiten houden jaarlijks een personeelsschouw (“vlootschouw”) waarbij de kwantitatieve en kwalitatieve samenstelling van het wetenschappelijk personeel wordt geanalyseerd, mede in het licht van de gewenste strategische ontwikkelingen.

De vlootschouw leidt waar nodig tot bevorderingen (binnen of buiten de universiteit), ontwikkeltrajecten of het initiëren van voorstellen voor persoonsgerichte subsidies. Bij de begroting wordt een overzicht opgenomen van de gewenste toekomstige ontwikkeling van aantallen functies, verdeeld over functiecategorieën en aanstellingsvorm (vast/tijdelijk), en een toelichting.

Toelichting

Wetenschappelijk talent vormt het hart van de universiteit. Personeelsbeleid is er op gericht om talent aan te trekken en te ontwikkelen en er voor te zorgen dat medewerkers met plezier werken aan onderwijs en onderzoek. Een vlootschouw draagt bij aan een gestructureerde en zorgvuldige uitvoering van personeelsbeleid. In een aantal faculteiten en instituten wordt al jaarlijks een vlootschouw gehouden.

De stuurgroep loopbaanbeleid wetenschappelijk personeel heeft geadviseerd dit in alle faculteiten en instituten jaarlijks, en op een herkenbare en gestructureerde wijze te doen.

In deze jaarlijkse schouw moet naast de vanzelfsprekende aandacht voor “toptalent” ook aandacht komen voor – bijvoorbeeld - UD’s van wie het instituut van mening is dat zij het niveau van UD overstijgen.

Een vlootschouw wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van het faculteitsbestuur, en is bedoeld om op systematische wijze overzicht te krijgen van:

- de gewenste ontwikkeling in de kwantitatieve en kwalitatieve samenstelling van het wetenschappelijk personeel, op het niveau van de afzonderlijke instituten, onder meer met het oog op de financiële ontwikkelingen;
- medewerkers die (op termijn) voor een vaste aanstelling dan wel bevordering in aanmerking (kunnen) komen;
- potentiële kandidaten voor een persoonsgerichte subsidie bij NWO (Vernieuwingsimpuls) of bij de EU (ERC grant);
- potentiële kandidaten voor bestuurlijke posities;
- medewerkers die zich dienen te ontwikkelen of hun functioneren te verbeteren om te (blijven) voldoen aan de (veranderende) eisen van onderwijs en onderzoek in hun discipline.

Een bijzonder aandachtspunt bij ieder van deze aspecten is ook hier de genderdiversiteit. De resultaten van de vlootschouw worden eens per jaar (op hoofdlijnen) besproken tussen CvB en faculteitsbestuur.

De begrotingsinstructie van het CvB omvat een format voor de door de faculteit in de begroting op te nemen cijfers.

3. Bijzondere bepalingen per functie

A. DOCENTEN

Docenten worden in de regel in tijdelijke dienst aangesteld.

Faculteiten zien er op toe dat het aantal docentfuncties wordt gereduceerd, in beginsel tot het niveau van 2009 (= universiteitsbreed 14% van het wetenschappelijk personeel exclusief postdocs en PhD's). Voor specifieke groepen docenten is met instemming van het College van Bestuur (uitzicht op) een vast dienstverband mogelijk, waarbij in ieder geval zal moeten worden voldaan aan criteria uit de toelichting hieronder.

Toelichting

Voor het in vaste dienst nemen van wetenschappelijk personeel dat in hoofdzaak met één kerntaak (onderwijs óf onderzoek) is belast vraagt de faculteit de instemming van het College van Bestuur. Zo nodig kan de faculteit ook gemotiveerd om instemming verzoeken t.b.v. een categorie medewerkers, bijvoorbeeld docenten. Docenten uit deze categorie moeten tenminste voldoen aan de volgende cumulatieve criteria:

- de docent is gepromoveerd⁴ en
- de docent is in het bezit van een BKO, en
- de docent is – naast zijn/haar werk bij de universiteit – actief verbonden met een praktijk die een toegevoegde waarde heeft voor het onderwijs.

De criteria kunnen nader gespecificeerd worden door het faculteitsbestuur. Het vaststellen van de categorieën docenten vereist de instemming van het CvB. Bij openstelling van de vacature wordt bepaald of de functie van de docent binnen een vastgestelde categorie valt en of (uitzicht op) een vast dienstverband van toepassing is.

Het aanstellen van docenten in tijdelijke dienst is bedoeld om tijdelijke pieken in de onderwijsbelasting op te vangen, in het bijzonder in het eerste en tweede jaar van de bachelorfase. Borging van de kwaliteit van het onderwijs is van groot belang. Van docenten in tijdelijke dienst wordt verwacht dat zij ofwel een BKO halen ofwel (bij aanstellingen van minder dan 0,5 fte of korter dan 1 jaar) op zijn minst een startcursus didactische basisvaardigheden volgen, zoveel mogelijk voorafgaand aan de aanvang van hun aanstelling. De oude richtlijn kende geen specifieke regels voor docenten. De benoemingscriteria zijn overeenkomstig het voorstel van de stuurgroep.

B. ONDERZOEKERS/POSTDOCS

Onderzoekers zonder onderwijstaak of met een beperkte onderwijstaak worden in de regel in tijdelijke dienst aangesteld. Voor specifieke groepen onderzoekers is met instemming van het College van Bestuur (uitzicht op vast) dienstverband mogelijk.

Toelichting

Uitgangspunt is dat wetenschappelijk personeel dat in hoofdzaak één taak heeft (onderwijs of onderzoek) geen vast dienstverband heeft. In de praktijk zal bij onderzoek minder vaak aanleiding zijn voor een uitzondering dan bij onderwijs. Situaties waarin een vast dienstverband aan de orde kan zijn

⁴ Het is in specifieke gevallen (bijvoorbeeld voor taalvaardigheidsdocenten) wel mogelijk om een docent in vaste dienst te nemen zonder dat de promotie-eis van toepassing is. In dat geval krijgt de docent het O&O-profiel vaardigheidsdocent.

doen zich in het bijzonder voor bij enkele aan de universiteit verbonden bijzondere instituten (IIAS, ASC, CWTS) en wanneer een onderzoeker verbonden is aan de ontwikkeling van infrastructuur of grote faciliteiten (W&N).

De richtlijn is ten aanzien van onderzoekers/postdocs ongewijzigd, afgezien van redactionele aanpassingen.

c. UD's

Een benoeming als UD is veelal de start van voor een langjarige loopbaan in de wetenschap, met een gelijkwaardige combinatie van taken in onderzoek en onderwijs. Om die reden worden vacatures voor de functie van UD altijd – zonder uitzondering - via open competitie vervuld. De enige uitzondering geldt voor wetenschappers die een externe persoonsgebonden subsidie via NWO of ERC hebben verworven. Zij kunnen aangesteld worden als UD zonder open wervingsprocedure.

Toelichting

Een methode om te waarborgen dat alleen de beste mensen een wetenschappelijke positie krijgen binnen de Universiteit Leiden is het uitgangspunt dat ieder lid van het wetenschappelijk personeel tenminste één maal in de loopbaan bij de Universiteit Leiden in een competitieve selectieprocedure is geselecteerd. Het ligt voor de hand dit te borgen bij de start van de wetenschappelijke loopbaan. De procedure voor het verwerven van een persoonsgebonden subsidie is zeer competitief. Op het moment dat een wetenschapper een dergelijke subsidie verwerft, kan hij /zij aangesteld worden in de positie van UD zonder open wervingsprocedure. Het moet in dat geval minimaal gaan om een Vidi of ERC starting grant of vergelijkbaar.

d. UHD's

Een positie als UHD is in de regel een doorstroompositie voor een UD. UHD's worden als regel intern geworven. Een bevordering met de nadruk op onderwijsprestaties (excellent onderwijs, goed onderzoek) geschiedt op basis van onderstaande universitaire criteria. Een bevordering met nadruk op onderzoekprestaties (excellent onderzoek, goed onderwijs) geschiedt op basis van door faculteiten vast te stellen criteria, binnen de in deze richtlijn genoemde aspecten.

Toelichting

Bevordering van UD's tot het niveau van UHD is mogelijk in twee situaties. In de eerste situatie heeft de UD blijf gegeven te beschikken over excellente onderzoekskwaliteit en (tenminste) goede onderwijskwaliteit.

Universiteitsbreed geldt een aantal aspecten die een rol dienen te spelen bij het beoordelen van de kwaliteit van onderzoek door potentiële UHD's. Deze aspecten vormen dan een kader voor de specifieke benoemingscriteria per faculteit. De belangrijkste aspecten zijn de volgende:

- coördineren van en zorgdragen voor realisatie van een eigen (vernieuwend) onderzoeksprogramma;
- uitstekende record van publicaties in toonaangevende tijdschriften of bij toonaangevende uitgeverijen;
- als co-promotor betrokken zijn bij meerdere promoties;
- internationaal aanzien op het eigen vakgebied blijkend uit uitnodigingen als gastdocent of als (keynote) speaker op internationale congressen;

- regelmatig meedingen naar de verwerving van externe onderzoeksubsidies met als resultaat uitstekende beoordelingen door peer reviewers dan wel verwerving van subsidies.

Een tweede situatie waarin een UD bevorderd kan worden tot UHD doet zich voor indien de UD blijkt heeft gegeven van excellente onderwijsvaardigheden in combinatie met (tenminste) goede onderzoekskwaliteiten. Van excellente onderwijsprestaties is sprake wanneer de UD:

- zelf uitstekend onderwijs geeft;
- een belangrijke rol speelt in de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische curriculumontwikkeling van (belangrijke delen van) een opleidingsprogramma (niet alleen op het eigen vakgebied) en/of in het management van een opleiding;
- een rol speelt op het gebied van onderwijskundig leiderschap en onderwijsinnovatie.

Naast de bestaande praktijk (bevordering op basis van de combinatie excellent onderzoek en goed/excellent onderwijs) wordt dus ook de mogelijkheid geopend van bevordering tot UHD op basis van de combinatie van excellent onderwijs en goed onderzoek. Gekozen wordt voor een beperking van deze loopbaantrap tot het niveau van UHD. Voor een bevordering of benoeming tot hoogleraar blijven excellente onderzoeksprestaties – naast goede of excellente onderwijsprestaties – van doorslaggevend belang. Een UD die op grond van excellente onderwijsvaardigheden bevorderd wordt tot UHD dient te beschikken over de seniorkwalificatie onderwijs (zie § 2 onder f).

De vorige richtlijn kende geen specifieke regels voor UHD's. De benoemingscriteria zijn overeenkomstig het voorstel van de stuurgroep loopbaanbeleid wetenschappelijk personeel.

E. TENURE TRACK

Tenure track kan worden ingezet in sommige faculteiten als instrument om talentvolle wetenschappers aan te trekken, te ontwikkelen en te binden. Het eindpunt van een tenure track is een hoogleraarspositie. Het openstellen van tenure track posities dient plaats te vinden op basis van een gestructureerde personeelsplanning en binnen de rechtspositionele kaders. De prestaties en ontwikkeling van personen in een track worden regelmatig geëvalueerd aan de hand van vooraf geformuleerde criteria. Bij de evalueatie wordt ook het oordeel van externe referenten betrokken.

Toelichting

Het beleid van de Universiteit Leiden ten aanzien van tenure track kent drie uitgangspunten:

- tenure track is gericht op topwetenschappers;
- de ingang is een tijdelijk dienstverband van (maximaal) 7 jaar met uitzicht op een vaste aanstelling (als UHD) indien wordt voldaan aan vooraf geformuleerde criteria;
- uitzicht op een positie als hoogleraar.

De richtlijn is op dit punt bewust globaal geformuleerd, ten einde de faculteiten in staat te stellen een eigen invulling te formuleren, rekening houdend met eigen specifieke context. Een Tenure Track kent een maximale termijn van 7 jaar. De track wordt ingericht en haalbaar gemaakt in 6 jaar en wordt goed gemonitord. Daardoor zal na 6 jaar vaste dienst kunnen worden verleend inde reguliere gevallen. Wanneer sprake is van genoten verlof of andere bijzonder omstandigheden ende track naar verwachting succesvol kan worden afgesloten, kan het 7e jaar worden gebruikt. Blijkt na 6 jaar, of eerder, uit het dossier dat de track niet kan leiden tot tenure, kan het dienstverband tussentijds gemotiveerd worden beëindigd.

Tenure track beleid heeft op verschillende plaatsen een verschillende invulling gekregen. De faculteit Wiskunde en Natuurwetenschappen heeft sinds vele jaren een uitgewerkt en beproefd tenure track beleid. Bij sommige andere faculteiten wordt incidenteel met tenure track posities gewerkt. Het is aan de faculteiten om te bepalen in hoeverre het wenselijk is het aantal tenure track posities uit te breiden, binnen het globale kader van deze richtlijn.

De vorige versie van de richtlijn kende geen tekst ten aanzien van tenure track. Dat beleid is later vastgesteld. De tekst van de richtlijn is overeenkomstig dat vastgestelde beleid.

F. HOGLERAREN

Voor de benoeming van hoogleraren is de Procedure regeling instelling leerstoelen en benoeming hoogleraren (2012) en de Brochure hooglerarenbeleid (2017) van toepassing⁵.

Toelichting

De leerstoelen aan de Universiteit Leiden worden ingedeeld in de functie van Hoogleraar 2. In de regel vindt bij nieuwe benoemingen ook een inschaling plaats als hoogleraar 2. Voor de algemene typering van de werkzaamheden voor de functie van hoogleraar 2 wordt verwezen naar de betreffende functietitel in het UFO-materiaal, de opgedragen kernactiviteiten en de indelingscriteria.

In het hooglerarenbeleid is bepaald dat deze via open werving worden vervuld, tenzij in het kader van tenure track afspraken zijn gemaakt met een persoon. De werving vindt zoveel mogelijk plaats in open competitie.

Hieraan wordt vorm gegeven door gelijktijdig intern en extern te werven, veelal zowel nationaal als internationaal. Incidenteel kan het College van Bestuur toestemming geven af te wijken van het principe van open werving. Als motivatie kunnen zowel de eigenschappen van de specifieke arbeidsmarkt gelden als specifieke redenen wat betreft het personeelsbeleid.

Het beleid ten aanzien van specifieke punten voor benoeming en bevordering van hoogleraren is vastgelegd in de Brochure hooglerarenbeleid.

4. Implementatie en overgangsmatregelen

De implementatie van deze richtlijn vraagt om een zorgvuldige aanpak. De eisen die in deze richtlijn worden gesteld gelden voor dienstverbanden en afspraken die na vaststelling van deze richtlijn worden vastgesteld.

Bestaande contracten dienen te worden gerespecteerd.

Deze richtlijn is besproken in het Bestuursberaad van 17 juni 2015. Na advies van de Universiteitsraad te hebben verkregen heeft het College van Bestuur de richtlijn op 1 september 2015 definitief vastgesteld als bestuurlijke instructie aan de faculteiten⁶.

⁵ Zie: <https://www.medewerkers.universiteitleiden.nl/po/personeelsbeleid-en-gedragscodes/hr-beleid/hooglerarenbeleid>

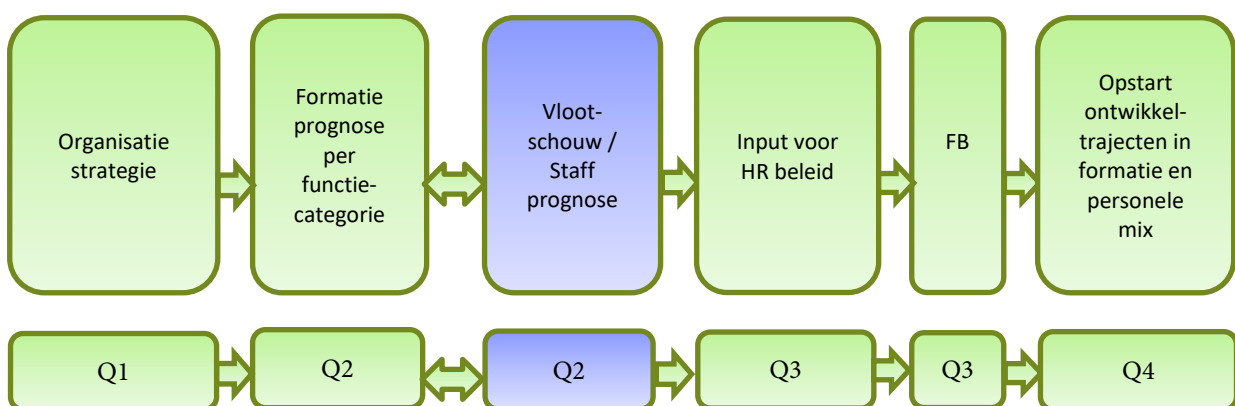
⁶ Herzien door CvB op 26 juni 2018 (artikel 2c en 3c)

Bijlage 2: Toelichting vlootschouw HRM FGGA

Doel en aanpak vlootschouwen binnen FGGA

Binnen ieder instituut vindt jaarlijks een vlootschouw plaats. Dit is een gesprek tussen de leden van het instituutsbestuur, decaan, portefeuillehouder bedrijfsvoering en P&O over de te verwachte/gewenste personele ontwikkelingen in relatie tot strategische, organisatorische en persoonlijke ontwikkelingen en de begrotingscyclus van het instituut. Het vlootschouwgesprek is toekomstgericht en biedt een kader bij het loopbaanbeleid.

In onderstaand schema wordt de positionering van de vlootschouw als managementinstrument binnen FGGA weergegeven met bijbehorende jaarlijkse planningscyclus.



Het vlootschouwgesprek heeft een verkennend karakter. Er worden geen besluiten genomen. Het geeft de instituutsbesturen en het faculteitsbestuur de basis om jaarlijks de personeelsbegroting op te bouwen. Besluiten zoals bevorderingen worden per keer genomen op basis van de in dit stuk genoemde toetsingskaders en processen.

Tijdens de vlootschouw wordt gesproken over:

1. de vorige vlootschouw en de daadwerkelijke ontwikkelingen in het afgelopen jaar en wat op basis daarvan eventuele bijstelling behoeft
2. de visie op de toekomst en strategie van het instituut en specifiek de vijf belangrijkste ontwikkelingen binnen of buiten het instituut die van invloed zijn op het te voeren HR-beleid;
3. een analyse van de vijf voor het instituut meest opvallende HR-kengetallen;
4. de formatieprognose per functiecategorie voor de komende 4 jaar;
5. de voorziene ontwikkelingen binnen het WP en OBP.

Hierbij worden de onderstaande vragen meegenomen:

- welke ontwikkeling in de samenstelling van het personeelsbestand is gewenst met het oog op de strategie? Is voldoende kennis en deskundigheid beschikbaar op alle terreinen?
- welke contracten expireren en wat zijn mogelijke en gewenste vervolgacties. Welke besluiten moeten het komend jaar genomen worden over omzetting dienstverband naar onbepaalde tijd;
- welke personele ontwikkelingen worden verwacht in de komende jaren. Zijn daarin nog specifieke aandachtspunten en vraagt dat nog om specifieke acties?

- welke onderzoeksubsidies en/of onderwijssubsidies zouden kunnen worden aangevraagd op basis van de externe criteria hiervoor (jaar van promoveren, reeds gehonoreerde beurzen etc.) en welke vorm van ondersteuning is daarbij eventueel nodig?
- welke opleidings- en ontwikkelingswensen zijn er om tegemoet te blijven komen aan de (soms veranderende) eisen aan onderzoek en onderwijs resp. de functie?
- zijn er kandidaten voor specifieke leergangen ten behoeve van management en leiderschap?
- welke specifieke talenten zijn er en hoe kunnen die eventueel verder benut en/of ontwikkeld worden?

Vervolgstappen

Het verslag van de instituutsvlootshouw dient als input voor de vlootshouw op het niveau van de faculteit. De wetenschappelijk directeuren bespreken met het faculteitsbestuur de belangrijkste ontwikkelingen. Het faculteitsbestuur waarborgt dat het personeelsbeleid in de afzonderlijke instituten met elkaar in lijn is en wordt hierin ondersteund door het Hoofd P&O en de adviseurs P&O.

De kaders van de vlootshouw op faculteitsniveau worden door het faculteitsbestuur besproken met het College van Bestuur.