

Richtlijn benoeming wetenschappelijk personeel

Universiteit Leiden

1 september 2015

Herzien door CvB op 26 juni 2018

Richtlijn benoeming van wetenschappelijk personeel Universiteit Leiden

1. Inleiding

2. Algemene uitgangspunten

- a) Combinatie van onderwijs en onderzoek
- b) Promotie als basis voor een wetenschappelijke loopbaan
- c) Competitieve selectie en ervaringseis
- d) Werving- en selectieprocedures
- e) R&O-gesprekken
- f) Docentkwalificaties
- g) Genderdiversiteit
- h) Personeelsplanning en vlootshouw

3. Bijzondere bepalingen per functie

- a) Docenten
- b) Onderzoekers / Postdocs
- c) Ud's
- d) Uhd's
- e) Tenure track
- f) Hoogleraren

4. Implementatie en overgangsmaatregelen

1. Inleiding

De universitaire richtlijn voor benoeming en bevordering 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 directeurs van de instituten over personeelsbeleid. Er bleek onder alle aanwezigen veel behoefte aan een 'rethink' van het universitaire personeelsbeleid voor wetenschappelijk personeel. Als vervolg daarop 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 College van Bestuur 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. Op 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 College van Bestuur 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 College van Bestuur 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 College van Bestuur.

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 College van Bestuur.

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. Gelijkzeitig 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 / postdoc's. 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 2^e of 3^e 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 vastgelegde¹) 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 Senior kwalificatie 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.

¹ <http://vsnu.nl/docentkwaliteit.html>

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 College van Bestuur 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 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. Personeelsplanning en vlootsschouw

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

De vlootsschouw 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 ontstijgen.

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 College van Bestuur en faculteitsbestuur.

De begrotingsinstructie van het College van Bestuur 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 gepromoveerd² en
- de docent is in het bezit van een BKO, en
- de docent is – naast zijn 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 College van Bestuur. 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.

² 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.

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 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 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 dit 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 blijk 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 blijk 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 loopbaanstap 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 eindevaluatie 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 in de reguliere gevallen. Wanneer sprake is van genoten verlof of andere bijzonder omstandigheden en de track naar verwachting succesvol kan worden afgesloten, kan het 7^e 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. Hoogleraren

Voor de benoeming van hoogleraren is de Procedureregeling instelling leerstoelen en benoeming hoogleraren (2012) en de Brochure hooglerarenbeleid (2017) van toepassing.

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 faculteiten.

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