

Inleiding

1. Definities en beleidsuitgangspunten

- 1.1 Hoogleraar en bijzonder hoogleraar
- 1.2 Leerstoelen en bijzondere leerstoelen
- 1.3 Gasthoogleraar en emeriti
- 1.4 Vereisten en toetsing: wie is professorabel?
- 1.5 Open internationaal werven en talentbeleid
- 1.6 Borgen van onafhankelijkheid
- 1.7 Genderdiversiteit
- 1.8 Transparante en zorgvuldige procedures
- 1.9 Compleet en goed onderbouwd dossier

2. Benoemingsprocedure

- 2.1 De benoemingsadviescommissie (BAC)
- 2.2 Dossier beoordeling voordracht tot (bijzonder) hoogleraar
- 2.3 Voorwaarden aanbiedingsbrief, factsheets en BAC-rapport
- 2.4 Benoemingsvoordracht gasthoogleraar en emiriti

Bijlage 1 Toetsingscriteria hooglerarenbeleid

Bijlage 2 Vastleggen afspraken tenure/career track

Bijlage 3a Voorbeeld factsheet voordracht (bijzonder) hoogleraar bèta/medisch domein

Bijlage 3b Voorbeeld factsheet voordracht (bijzonder) hoogleraar alfa/gamma domein

Bijlage 4 Overzicht AOW leeftijd vanaf geboortjaar 1947

¹ Formele ingangsdatum 1 juli 2017

² Aanpassing november 2017 n.a.v. wijziging CAO Nederlandse Universiteiten (artikel 2.3)

Inleiding

De kwaliteit van het hooglerarenkorps aan de Vrije Universiteit Amsterdam (VU) is een belangrijke succesfactor voor het realiseren van de ambities van de VU op het gebied van onderwijs en onderzoek. Hoogleraren zijn immers de pijlers onder hoogwaardig onderwijs en onderzoek. Excellente prestaties van hoogleraren zijn gezichtsbepalend en dragen bij aan de reputatie van de VU als universiteit. Het doel van het hooglerarenbeleid is de kwaliteit van dit korps te borgen en te vergroten.

De VU heeft de ambitie een toonaangevende universiteit te zijn met een hoge positie in Nederlandse, Europese en mondiale ranglijsten, zowel als het gaat om onderwijs als om onderzoek. De Vrije Universiteit Amsterdam wil excelleren in haar onderwijs. De VU heeft een onderwijsvisie ontwikkeld waarbinnen de kernwaarden: open, persoonlijk en verantwoordelijk richtinggevend zijn voor de relatie tussen docent en student en hun beider rol in het onderwijs. Deze ambitie is neergelegd in het Instellingsplan VU 2015-2020.

Om excellentie en kritische massa in multidisciplinair onderzoek te bereiken en een focus op belangrijke maatschappelijke vraagstukken te realiseren, kiest de VU voor het concentreren van haar onderzoeksgebieden aan de hand van een viertal thema's³ die in de komende periode leidend zijn voor interdisciplinaire samenwerking van faculteiten in onderzoeksinstituten. Hierdoor ontstaan er onderzoeksgebieden met voldoende focus en massa waardoor de VU zich beter kan profileren en beter zichtbaar wordt in de wereld, waaronder die van studenten. Daarnaast is er binnen de VU ruim aandacht voor fundamenteel onderzoek.

Bij dit alles speelt steeds de onderliggende vraag (en formulering) naar wat de VU kan bijdragen aan de maatschappij - de "bruto academische waarde" van ons onderwijs en - een belangrijke rol. Uitingen hiervan zijn het vormen van academisch karakter, het richten op de samenleving en omarmen van diversiteit. Ook bij de benoeming van hoogleraren is dit een aandachtspunt. Het beargumenteren van de sleutelcompetenties van de kandidaat hoogleraar en de meerwaarde van de benoeming voor de faculteit, middels het combineren van zowel kwalitatieve competenties als ook kwantitatieve indicatoren, staan hierin centraal.

In deze notitie staat de kwaliteit van de individuele hoogleraar centraal, als ook de kwaliteit van het benoemingsproces. Talent en kwaliteit zijn hierin leidend maar benoemingen staan nooit los van het brede strategische perspectief van een faculteit ten aanzien van onderzoek en onderwijs en haar bestaande en toekomstige personele bezetting. Deze relatie krijgt betekenis als er binnen een faculteit periodiek (vooruit) wordt gekeken naar de strategische ontwikkelingen in relatie tot het opvolgingsbeleid van de faculteit, onder andere als het gaat om de invulling van vrijvallende leerstoel (-en) in de voorziene toekomst⁴. Het gaat hierbij niet om het opstellen van een formatieplan maar nadrukkelijk om de uitkomst van een georganiseerd proces waarin men als faculteit door het uitwisselen van kennis en ervaring, en in dialoog met betrokkenen uit het wetenschapsveld, tot een gezamenlijke visie over de toekomstige (personele) invulling van leerstoelen komt.

De opbouw van de notitie is als volgt.

Het eerste hoofdstuk beschrijft de definities en beleidsuitgangspunten die het hooglerarenbeleid bepalen en vorm geven. In het tweede hoofdstuk worden de toetsingscriteria en de procedure tot voordracht (bijzonder) hoogleraren beschreven met aandacht voor de kwaliteitseisen aan de dossiers en het besluitvormingsproces. Op VUnet zijn apart voorbeelden te vinden van de factsheet voordracht (bijzonder) hoogleraar in bèta/medisch domein, de factsheet voordracht (bijzonder) hoogleraar in alfa/gamma en het BAC-rapport werving en selectie (bijzonder) hoogleraren. Ook is via VUnet een handleiding voordracht hoogleraar te vinden.

Tot slot.

³ Governance for Society, Human Health & Life Sciences, Connected World, Science for Sustainability.

⁴ Als het gaat om strategische personeelsplanning kijkt men in de regel 2 tot 5 jaar vooruit.

Hooglerarenbeleid op papier kan in al haar facetten geen recht doen aan de uiteindelijke weging van kwaliteiten en prestaties van hoogleraren in de praktijk. Met het oog op de strategische positie van de universiteit en haar toekomst is de belangrijkste opgave voor een universiteit het bewaken van de uiteindelijk diffuse scheidslijn tussen excellentie en geschiktheid als het gaat om het beoordelen van (aankomend) hoogleraren. Hoogleraarschap is daarom nooit een vanzelfsprekend eindpunt van een wetenschappelijke loopbaan, wel het hoogst haalbare.

Definities en beleidsuitgangspunten

De kern van het hooglerarenbeleid is het borgen en vergroten van de kwaliteit van het hooglerarenkorps. In dit hoofdstuk worden de uitgangspunten en definities beschreven die de kern vormen van het hooglerarenbeleid. De gezamenlijke afspraken, toetsingscriteria van de benoeming tot (bijzonder) hoogleraar, de benoemingsprocedure en samenstelling van de dossiers komen hieruit voort.

Voordrachten tot benoeming van (bijzonder) hoogleraren worden opgesteld conform de voorwaarden zoals omschreven in hoofdstuk 1 en 2. Wanneer een situatie zich voordoet waarin hiervan wordt afgeweken, dient dit te allen tijde te worden beargumenteerd in de aanbiedingsbrief en overige documenten. Jaarlijks stuurt de faculteit het college vóór de zomer een overzicht van de voordrachten tot benoemingen van (bijzonder) hoogleraren die de faculteit in het aankomend academisch jaar verwacht. Daarbij wordt ook vermeld welke carrière- en tenure-track afspraken tot hoogleraarschap op dat moment lopen. In het overzicht wordt tevens aangegeven van welke hoogleraren het vertrek in het komende academisch jaar is voorzien.

Talent- en opvolgingsbeleid

Aandacht voor de ontwikkeling en werving van wetenschappelijk talent is een voorwaarde om de ambities op het gebied van onderwijs en onderzoek te realiseren. Strategische personeelsbeleid verbindt beiden en krijgt betekenis voor de benoeming van hoogleraren als er binnen een faculteit periodiek vooruit wordt gekeken naar de strategische ontwikkelingen op het gebied onderwijs en onderzoek in relatie tot het talent (én talenten) – en het opvolgingsbeleid van de faculteit, onder andere met betrekking tot de vrijvallende hoogleraar posities in de komende periode. Het gaat hierbij niet om het opstellen van een formatieplan maar om de uitkomst van een proces waarin men door het uitwisselen van kennis en ervaring in dialoog tot een gezamenlijke visie over de (personele) invulling van leerstoelen komt.

1.1 Hoogleraar en bijzonder hoogleraar

Definities

Het hooglerarenkorps van de VU bestaat uit hoogleraren en bijzonder hoogleraren. Eenduidige hantering van deze titels bevordert de transparantie en de vergelijkbaarheid, zowel tussen de faculteiten onderling als naar de buitenwereld. Voor beide categorieën zijn definities opgesteld die de doelstelling van de beide posities binnen de VU weerspiegelen.

Definities hoogleraar en bijzonder hoogleraar

Een **hoogleraar** verricht (kern)taken op het terrein van onderwijs en onderzoek (en patiëntenzorg) in een vakgebied waaraan gedurende een langere periode aandacht wordt geschonken en dat ingebed en bepalend is voor de onderwijs- en onderzoeksstrategie van de faculteit en de Vrije Universiteit Amsterdam (VU). De hoogleraar heeft een dienstverband met de VU.

Een **bijzonder hoogleraar** heeft geen dienstverband met de VU maar elders en wordt door een externe organisatie gefinancierd voor zijn taken op het terrein van onderwijs en onderzoek in een vakgebied dat (tijdelijk) maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie en toegevoegde waarde heeft voor de universiteit.

Omvang dienstverband / beschikbaarheid

Het uitgangspunt is dat een hoogleraar prestaties levert op het terrein van onderwijs en onderzoek (en patiëntenzorg) in een vakgebied waaraan de universiteit gedurende een langere periode aandacht schenkt en dat ingebed en bepalend is voor de onderwijs- en onderzoeksstrategie van de faculteit. Om deze ambities te kunnen realiseren moet de

aanstelling van een hoogleraar een bepaalde omvang hebben. De minimale omvang van het dienstverband van een hoogleraar is op dit uitgangspunt gebaseerd.

De omvang van het dienstverband met een hoogleraar is minimaal 0,4 fte, tenzij de faculteit in de voordracht hier overtuigend en gemotiveerd van afwijkt. Bijvoorbeeld in die gevallen dat een hoogleraar functies vervult in een vakgebied dat (één op één) aansluit bij het vakgebied van de betreffende leerstoel waardoor de combinatie van functies, binnen en buiten de VU, een waarborg vormt voor relevante wetenschappelijke output binnen een dienstverband van < 0.4 fte.

Bijzonder hoogleraren hebben geen dienstverband met de VU en hebben een takenpakket dat in omvang niet vergelijkbaar is met dat van hoogleraren. Om die reden kan de beschikbaarheid van een bijzonder hoogleraar geringer zijn.⁵ Het streven is om de omvang van de beschikbaarheid in tijd van (nieuwe) bijzondere hoogleraren binnen de VU te verhogen, om zo het onderscheid in prestatieomvang tussen beide type hoogleraren te verkleinen.

- De omvang van een dienstverband van een hoogleraar is ≥ 0.4 fte
- De beschikbaarheid van een bijzonder hoogleraar is minimaal equivalent aan 0,2 fte⁶

Combinatiefuncties niet mogelijk

De combinatie van een UHD- en (bijzonder) hoogleraar aanstelling is binnen de VU (incl. VUmc) ongewenst en daarom niet mogelijk^{7 8}. Van een hoogleraar wordt immers verwacht dat hij/zij de functie integraal uitoefent en (volledig) op hoogleraarsniveau functioneert. Daarbij speelt dat de functiegroepen hoogleraar en UHD door hun (in gezagsverhouding verschillende) aard in de praktijk niet goed van elkaar te onderscheiden zijn als zij door één persoon worden vervuld. Wel is het mogelijk dat iemand binnen de VU hoogleraar is en daarnaast een functie uitoefent op eenzelfde aggregatieniveau (bijvoorbeeld dienstdirecteur), in andere woorden het type functiegroep is de essentie. Ook is het mogelijk dat iemand binnen de VU hoogleraar is en elders UHD of vice versa. Daarnaast is binnen de VU de combinatie van hoogleraar en (uitsluitend) zorgverlener (VUmc) mogelijk.

1.2 Leerstoelen en bijzondere leerstoelen

De Vrije Universiteit Amsterdam kent verschillende soorten leerstoelen. De twee hoofdgroepen bestaan uit gewone leerstoelen en de bijzondere leerstoelen. Deze twee groepen worden hieronder toegelicht. Daarnaast kent de VU wissel leerstoelen die verbonden zijn aan universitaire stimuleringsprogramma's waaronder die van de universiteitshoogleraar, de University Research Chair (URC), de Desmond Tutu Leerstoel en de Fenna Diemer Lindeboom leerstoel. Deze leerstoelen gerelateerd aan tijdelijke stimuleringsprogramma's worden nader toegelicht in een overkoepelend talentbeleid gericht op verschillende doelgroepen (van promovendus tot hoogleraar) en gerelateerde stimuleringsprogramma's.⁹ Kandidaten voor deze leerstoelen worden benoemd tot gewoon hoogleraar.

Gewone Leerstoelen

⁵ Het begrip aanstelling is formeel juridisch niet correct: noch een hoogleraar noch een bijzonder hoogleraar hebben aan de VU een aanstelling (begrip uit ambtenarenrecht).

⁶ Aan de voordracht van een bijzonder hoogleraar gaat voordracht bijzondere leerstoel vooraf, zie instellen bijzonder leerstoel.

⁷ In het hooglerarenbeleid 2011-2015 was dispensatie voor de combinatie UHD- bijzonder hoogleraar mogelijk als na open werving de UHD kandidaat uit de eigen faculteit de beste kandidaat bleek te zijn; deze dispensatiegrond is in voorliggend beleid vervallen.

⁸ Met faculteiten worden afspraken gemaakt over een overgangperiode waarin de combinatiefunctie zal worden afgebouwd.

⁹ Talentbeleid wordt beschreven in de brochure perspectief voor wetenschappers: VUnet >personeelsbeleid>talentbeleid.

De gewone leerstoelen vormen de kern van het onderwijs en onderzoek aan de universiteit. De hoogleraren benoemd op deze leerstoelen zijn in dienst van de universiteit. Een gewone leerstoel wordt middels een voordracht van een kandidaat ingesteld.

Gesponsorde Leerstoelen

Een gewone leerstoel kan worden gesponsord. In die gevallen is er sprake van een zogenoemde gesponsorde leerstoel. De sponsor is voor derden te allen tijde minimaal kenbaar door de vermelding: "deze leerstoel is mede mogelijk gemaakt door". Meerdere sponsors per leerstoel zijn mogelijk. Met het oog op continuïteit wordt aanbevolen om sponsorovereenkomsten voor een minimale periode van 5 jaar af te sluiten.¹⁰ De hoogleraar benoemd op een gesponsorde leerstoel is in dienst van de universiteit. Bij de voordracht aan CvB worden de (initierende) sponsors vermeld en wordt aangegeven wat de reden is te kiezen voor deze sponsor.¹¹ Bij een additionele sponsor op een later moment wordt het CvB middels een aanbiedingsbrief met bovengenoemde redenen op de hoogte gesteld. De sponsors worden vermeld op de facultaire persoonlijk pagina van de hoogleraar. Een sponsor heeft geen formele rol als het gaat om de inhoud van het onderzoek en het onderwijs maar sponsor (-s) kunnen wel worden betrokken bij de leerstoel. Bij voorkeur door een jaarlijks informatief gesprek tussen sponsor, decaan en leerstoelhouder waarin over strategie en visie wordt gesproken. De beoordeling van de leerstoelhouder vindt plaats in het reguliere jaar- en beoordelingsgesprek.

Bijzondere leerstoelen

Bijzondere leerstoelen verbinden universiteit en samenleving en maken het mogelijk om nieuwe kennis of aanpalende vakgebieden te profileren of te vertegenwoordigen binnen onderwijs en onderzoek. Een belangrijk doel is het binnenhalen en generen van specifieke expertise in onderzoek en/of onderwijs. Er bestaat een grote verscheidenheid aan vormgeving van een bijzondere leerstoel. In het algemeen heeft een bijzonder hoogleraar doorgaans een baan elders; zijn of haar leerstoel betreft een nevenfunctie. Maatschappelijke instanties - bedrijven, instellingen, stichtingen en overheden - kunnen de universiteit verzoeken om een bijzondere leerstoel in te stellen, om een vakgebied of een wetenschappelijk probleemveld te bevorderen. De meest voorkomende en gewenste constructies betreffen:

- Een extern rechtspersoon die een leerstoel instelt aan de VU
- Een (extern rechtspersoon die) vanwege de Stichting Bijzondere Leerstoelen VU een leerstoel instelt aan de VU
- Leerstoel in het kader van strategische alliantie - kennisnetwerk
- Named chair en visiting chair

Bijzondere leerstoelen namens de Stichting Bijzondere Leerstoelen VU¹²

Bij uitzondering kan de Stichting Bijzondere Leerstoelen VU namens de VU zelf een bijzonder leerstoel vestigen. De specifieke gronden voor het vestigen of continueren van een bijzondere leerstoel vanwege de Stichting Bijzondere Leerstoelen VU zijn:

- de onafhankelijke wervingskracht van de leerstoel; o.a. in die situaties dat alle mogelijke kandidaten voor het bekleden van de leerstoel werkzaam zijn bij de belangrijkste spelers in de betreffende discipline/wetenschapveld;
- de omstandigheid dat meerdere partijen bij de vestiging van een bijzondere leerstoel zijn betrokken maar gezamenlijk géén rechtspersoon (kunnen) vormen.

Het algemeen bestuur van de Stichting Bijzondere Leerstoelen VU beoordeelt de aanvraag voor het instellen van een bijzonder leerstoel op bovengenoemde gronden.

Overgangsbepaling voor bestaande bijzondere leerstoelen gevestigd door de Stichting Het vrije Universiteitsfonds

Voor bestaande bijzondere leerstoelen gevestigd door het VU -fonds geldt dat zij na het verstrijken van de huidige maximale benoemingstermijn van de zittend bijzonder hoogleraar (max 5 jaar) worden opgeheven, tenzij er specifieke gronden zijn (zie boven) om de bijzondere

¹⁰ De vigerende regels rond tekenbevoegdheid zijn op sponsorovereenkomsten van toepassing.

¹¹ Hierbij wordt tevens inzicht gegeven in de financierings- en beloningsconstructie van de (bijzonder of gesponsorde) hoogleraar (zie paragraaf 1.6).

¹² Dit wordt medio 2017 de nieuwe naam van het voormalige VU-fonds. Deze stichting heeft als doel het instellen van bijzondere leerstoelen bij de VU als er geen andere (logische) externe partij is. Met deze nieuwe naam wordt deze doelstelling duidelijker gemaakt.

leerstoel opnieuw middels de Stichting Het Vrije Universiteitsfonds te vestigen¹³; de beoordeling van de aanvraag voor continuering van de bijzonder leerstoel vindt door het algemeen bestuur van de Stichting Bijzondere Leerstoelen VU plaats. Continueren van de bijzonder leerstoel is tevens mogelijk als de bijzondere leerstoel opnieuw wordt gevestigd door een nieuwe externe rechtspersoon niet zijnde de Stichting Bijzondere Leerstoelen VU.

Baretvergoeding bij bijzondere leerstoelen

Faculteiten komen bijzonder hoogleraren tegemoet in een (onkosten)vergoeding gerelateerd aan het invullen van de bijzondere leerstoel, en hierover worden bij een voordracht of herbenoeming afspraken gemaakt en vastgelegd tussen faculteit en bijzonder hoogleraar. Dit kan een basisvergoeding betreffen, vergelijkbaar met de in het verleden bekend baretvergoeding¹⁴, en/of een (aanvullende) onkostenvergoeding (voor bureau- en reiskosten, literatuur, et cetera¹⁵) die de bijzonder hoogleraar intern binnen de faculteit kan declareren. Dit alles in lijn met regelgeving (rondom opgave van dergelijke vergoeding bij de Belastingdienst) en transparantie m.b.t. financiering van bijzondere leerstoelen, kunnen faculteiten zelf maatwerk aan de betrokkenen van de bijzondere leerstoel bieden ten aanzien van (basis/onkosten)vergoeding(en), zolang de afspraken hierover bij de voordracht of herbenoeming helder worden geformuleerd en vastgelegd.

Specifiek voor de huidig gevestigde bijzondere leerstoelen vanwege de Stichting Het vrije Universiteitsfonds, waarbij de faculteit voorziet in een basisvergoeding, worden tussen faculteit en bijzonder hoogleraar (nieuwe) afspraken vastgelegd over de methode van (overboeking van basis/onkosten) vergoeding. Met ingang van 1 januari 2017 is het niet (meer) mogelijk de onkostenvergoeding met tussenkomst van de Stichting Het vrije Universiteitsfonds over te boeken (middels overboeking van faculteit naar Universiteitsfonds, en van Universiteitsfonds naar bijzonder hoogleraar), dit wordt omgezet naar een (interne) overboeking tussen de faculteit en de bijzonder hoogleraar.

Aantal bijzonder leerstoelen

Bijzondere leerstoelen zijn waardevol - daarbij opgemerkt dat de kwaliteit belangrijker is dan het aantal. De onderstaande factoren spelen in de keuze voor het instellen of voortzetten van een bijzondere leerstoel een rol. Allereerst speelt de afstemming met andere (reguliere) leerstoelgebieden een rol. Onder andere als het gaat om een goede inpassing van keuzevakken die voortkomen uit bijzondere leerstoelen binnen het reguliere onderwijsaanbod; onderwijs vanuit bijzondere leerstoelen vormt een aanvulling. Daarnaast speelt de belasting van de interne organisatie een rol. Omdat bijzonder hoogleraren geen bestuurs- en managementstaken vervullen is het van belang om te kijken hoe de verdeling tussen hoogleraren met en zonder deze taken binnen de organisatie ligt om zo disbalans te voorkomen. De Vrije Universiteit Amsterdam hanteert daarom als stelregel dat het percentage bijzondere hoogleraren in de faculteit maximaal 30 % van het totale aantal hoogleraren bedraagt om zo een goede balans tussen hoogleraren en bijzonder hoogleraren te realiseren.

Instellen van een bijzondere leerstoel

Voor het instellen van een bijzondere leerstoel wordt een aparte procedure doorlopen, voorafgaand aan de procedure van benoeming van een bijzonder hoogleraar. Benoeming van een kandidaat op een bijzondere leerstoel geschiedt voor een periode van vijf jaar, en kan worden verlengd middels een herbenoeming.

De voordracht van een bijzondere leerstoel geschiedt middels aanlevering van een dossier met aanbiedingsbrief aan het College van Bestuur. De criteria voor de beoordeling van een voordracht voor een nieuwe (bijzondere) leerstoel is het profielrapport/ de profielschets van de leerstoel en de strategische motivatie voor het instellen van de bijzondere leerstoel binnen de faculteit.

¹³ De beoordeling tot continuering van de bijzondere leerstoel middels de Stichting Bijzondere Leerstoelen VU vindt plaats middels een gemotiveerde voordracht ter verlenging van de bijzondere leerstoel door middel van de Stichting Bijzondere Leerstoelen VU aan het college van bestuur.

¹⁴ Remuneratiekosten is een andere benaming die voor de baretvergoeding wordt gebruikt.

¹⁵ In die gevallen dat de feitelijke en verifieerbare kosten aantoonbaar hoger zijn dan de verstrekte baretvergoeding, kunnen afspraken over een aanvullende onkostenvergoeding tussen de bijzonder hoogleraar en faculteit worden gemaakt.

In de aanbiedingsbrief wordt een samenvatting van de profielschets en strategische motivatie beschreven aan de hand van de navolgende punten:

- a. naam leeropdracht en inbedding in faculteit;
- b. achtergrond van de externe rechtspersoon door welke de leerstoel wordt ingesteld;
- c. strategische rationale om leerstoel in te stellen (aansluiting jaarplan & curriculum faculteit; financiële constructie);
- d. inhoudelijke omschrijving en doelstelling van de leerstoel in domeinen onderzoek en onderwijs;
- e. toezicht houden, samenstelling curatorium en reglement wordt bijgevoegd (zie format handleiding hoogleraren).

In het profielrapport/profielschets wordt het bovenstaande in uitgebreide vorm beschreven en dit profielrapport /profielschets wordt meegezonden bij een voordracht.

- *Toezicht houden en herbenoeming op bijzondere leerstoelen*

Het toezicht houden op bijzondere leerstoelhouders verschilt met hoogleraren. Hoogleraren staan onder direct gezag van de decaan. Bijzonder hoogleraren staan niet onder het directe gezag van een decaan, maar onder een daartoe speciaal per bijzondere leerstoel ingesteld curatorium. De samenstelling en vereisten gesteld aan een curatorium staan opgenomen in het reglement betreffende bijzondere leerstoelen en bijzondere hoogleraren. Om de band tussen de faculteit, het curatorium en de bijzonder hoogleraar te versterken verdient het aanbeveling om het afdelingshoofd, in die gevallen dat hij of zij géén lid van het curatorium is, op enigerlei wijze bij de evaluatie door het curatorium te betrekken; De decaan van de faculteit monitort de toezichthoudende rol van de curatoria m.b.t. de bijzondere leerstoelen binnen zijn faculteit en kan curatoria indien nodig wijzen op hun toezicht- en rapportageplicht. Een bijzondere leerstoel wordt extern gefinancierd door maatschappelijke instanties, bedrijven, instellingen, stichtingen en overheden.

Door de toenemende maatschappelijke aandacht voor nevenfuncties van hoogleraren is duidelijk geworden dat de VU niet alleen aangesproken wordt op het doen en laten van gewone hoogleraren, maar ook op dat van bijzondere leerstoelhouders. Faculteiten dienen een actieve rol aan te nemen m.b.t. het toezicht houden op bijzondere leerstoelen. Bij een voordracht tot herbenoeming wordt daarom als voorwaarde gesteld dat de faculteit, van elk jaar in de afgelopen periode van vijf jaar, een rapportage aanlevert over de voortgang van de afspraken, gerealiseerde strategische doelstellingen (referentie naar het facultaire meerjarenplan, behaalde resultaten, verbeterpunten) en de nieuwe afspraken voor de voorgestelde komende periode van de bijzonder hoogleraar, om de benoeming te continueren. De rapportage, aangevuld met de afspraken voor de komende periode, wordt aan het CvB aangeboden als bijlage bij de voordracht. Zonder deze bijlage kan de herbenoeming niet plaatsvinden.

Specifiek voor de constructie van een extern rechtspersoon die vanwege de Stichting Bijzondere Leerstoelen VU een leerstoel instelt binnen de universiteit, is dat de link naar de strategische partner te allen tijde aantoonbaar dient te zijn. Wanneer een externe partij zijn naam niet aan een leerstoel wil verbinden zal de naam wel via de verantwoording van de Stichting Bijzondere Leerstoelen VU herkenbaar dienen te worden gemaakt in de jaarrekening van de de Stichting Het vrije Universiteitsfonds.

1.3 *Gasthoogleraar en emeriti*

- *Gasthoogleraar*

De tijdelijke aanwezigheid van een gerenommeerde wetenschapper als gasthoogleraar (visiting professor) is een aantrekkelijke en belangrijke mogelijkheid om (bestaande) strategische samenwerkingsverbanden met andere universiteiten aan te halen of te versterken, internationalisering van de wetenschap binnen de eigen faculteit (ook voor studenten) zichtbaar en tastbaar te maken en bovenal een mogelijkheid om onderzoeksgroepen en hun onderzoek tijdelijk te versterken. Daarmee leveren deze posities een belangrijke bijdrage aan de reputatie en zichtbaarheid van de VU naar buiten toe.

Het gasthoogleraarschap wordt gereserveerd voor wetenschappers die tijdelijk als gasthoogleraar aan de VU verblijven en door het CvB formeel als gasthoogleraar worden toegelaten; voor een (in eerste instantie) maximale periode van vijf jaar. Daarmee wordt de titel gasthoogleraar binnen de VU beschermd en wordt het voor wetenschappers aantrekkelijker om aan de VU als gasthoogleraar te verblijven. De VU wil het gasthoogleraarschap toekennen aan vooraanstaande wetenschappers die ofwel hoogleraar zijn aan een vooraanstaande universiteit, dan wel aan een gerenommeerde wetenschapper afkomstig uit een voor het vakgebied internationaal vooraanstaande (universitaire) onderzoeksgroep. Er is geen sprake van een formele benoeming als hoogleraar aan de VU en de procedure wijkt daarom af van de formele benoemingsprocedure tot hoogleraar. De benoemingsprocedure staat beschreven in 2.4.

De gasthoogleraar verkrijgt geen *ius promovendi* vanwege de VU. Wel kan de gasthoogleraar als promotor optreden op grond van zijn/haar hoogleraarschap elders. Is dit niet het geval dan is optreden als copromotor altijd mogelijk. De faculteit is vrij de arbeidsrelatie te regelen in de vorm van gastvrijheid, een dienstverband voor bepaalde tijd¹⁶, een onkostenvergoeding en eventuele overige faciliteiten, binnen de toegestane kaders van de cao en/of fiscale regelgeving.

- *Emeriti*

De VU wil loopbaanperspectief bieden aan getalenteerde jonge wetenschappers; daarbij is uitstroom uit de top van belang. Dit maakt dat er binnen de VU een zeer terughoudend beleid wordt gevoerd ten aanzien van het aangaan van een nieuw dienstverband met hoogleraren die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Echter, ook hier geldt dat er belangrijke redenen kunnen zijn om hiervan af te wijken.

Een hoogleraar gaat in de regel op de AOW-gerechtigde leeftijd met emeritaat. Daarmee eindigt het dienstverband (van rechtswege) aan de VU. Daarna behoudt hij het *ius promovendi* voor een periode van vijf jaar, mits hij op het moment van emeritaat reeds als promotor van de desbetreffende promovendus/promovendi is aangewezen. Het *ius promovendi* geldt onder dezelfde voorwaarde tevens voor vijf jaar voor hoogleraren die voor hun AOW-gerechtigde leeftijd met emeritaat gaan (ABP KeuzePensioen) of eervol ontslag krijgen. In sommige gevallen stelt de faculteit het op prijs nauwere banden dan boven omschreven met een hoogleraar aan te houden. Hiervoor zijn twee mogelijkheden:

- Verlenen van gastvrijheid (gastvrijheidsovereenkomst)
- Een tijdelijk dienstverband (arbeidsovereenkomst).

Zie voor uitwerking paragraaf 2.4.

¹⁶ In die gevallen dat de faculteit een dienstverband met de gasthoogleraar aangaat is de minimale omvang van het dienstverband 0,1 fte.

1.4 Vereisten en toetsing: wie is professorabel ?

Twee zaken spelen een rol bij de vraag wie professorabel is, namelijk (1) welke eisen worden gesteld aan de prestaties die nodig zijn om professorabel genoemd te worden en (2) hoe wordt voorzien in een transparante toetsing hiervan.

Om de kwaliteit van de hoogleraar te borgen heeft de VU een aantal minimeisen opgesteld die voor alle (bijzonder) hoogleraren gelden. Echter, dit doet geen recht aan de ambitie van de VU de beste wetenschappelijke toptalenten te willen aantrekken. In het verlengde hiervan speelt de wens, mogelijkheden te willen creëren voor differentiatie van wetenschappelijke loopbaanpaden, zodat er ook ruimte ontstaat voor verscheidenheid in profielen van wetenschappelijk toptalent. Bijvoorbeeld met focus op onderwijs en/of onderzoek. Dit vraagt om ruimte voor een onderlinge afweging van prestaties op deze terreinen.

Ten aanzien van het tweede punt (het transparant toetsen van de prestaties van de beoogde hoogleraren) speelt de constatering dat het voor anderen, buiten het desbetreffende vakgebied, ondoenlijk is de prestaties te toetsen en te beoordelen als er geen normering, gebaseerd op benchmark binnen de faculteit/discipline, voorhanden is.

De eisen voor hoogleraren worden geformuleerd in het UFO profiel¹⁷ hoogleraar zoals opgesteld in VSNU-verband; voor de bijzonder hoogleraar is een dergelijk profiel niet voorhanden. Uit dit UFO profiel is een aantal eisen/resultaatgebieden geselecteerd die de VU van toepassing vindt voor alle (bijzonder) hoogleraren. Op zichzelf zegt een dergelijke set nog niets over de kwaliteitseisen die gesteld worden aan de prestaties. Dit is complex omdat dit per wetenschapsdomein/discipline verschilt.

Faculteiten stellen om die reden in hun facultaire hooglerarenbeleid vast hoe zij deze set eisen/resultaatgebieden operationaliseren, meetbaar maken en normeren op basis van benchmark. Op deze wijze kan binnen de faculteit, maar ook daarbuiten, beter getoetst worden. Samenvattend leidt dit tot het volgende beleid:

- De set van eisen/resultaatgebieden is: gepromoveerd, aantoonbare prestaties op het gebied van onderwijs, aantoonbare prestaties op het gebied van promotiebegeleiding, relevante wetenschappelijke publicaties, aantoonbare prestaties in het werven van externe middelen, aantoonbare leiderschapskwaliteiten en tot slot aantoonbare maatschappelijke prestaties (valorisatie).
- Deze set eisen is in de factsheets verder geoperationaliseerd voor het alfa/gamma en het bèta/medisch domein in meetbare criteria (te vinden via Vunet > zoekterm hoogleraren) en in bijlage.
- Faculteiten hebben in hun facultaire hooglerarenbeleid een meetlat ontwikkeld op basis van benchmark, waarlangs de prestaties van individuele (toekomstige) hoogleraren gelegd worden. Deze wordt voor zowel hoogleraren als bijzonder hoogleraren gehanteerd.
- Er is ruimte in de factsheets om toelichting te geven met betrekking tot weging van de verschillende prestaties onderling en ten aanzien van de facultaire meetlat.

De fact sheet fungeert in een voordracht als de belangrijkste objectieve methode. De motivatie van de strategische meerwaarde van een voordracht voor de faculteit is beschreven in de aanbiedingsbrief en is de belangrijkste kwalitatieve argumentatie in de overweging van een voordracht.

1.5 Open Internationale werving en talentbeleid

Uitgangspunt van het talentbeleid aan de VU is dat de beste kandidaat wordt voorgedragen voor benoeming tot hoogleraar. Daarvoor is nodig dat er een goed beeld is waar de toptalenten

¹⁷ In 2003 is het systeem van Universitair Functie Ordenen (UFO) in werking getreden. Het indelingsinstrument is beschikbaar via VUnet > UFO

op de verschillende wetenschapsgebieden zich bevinden en dat er gestreefd wordt naar een zo open mogelijke competitie. Een voordracht vindt in beginsel plaats na een wervingsprocedure gebaseerd op 'open werving'. Wanneer wordt afgeweken van open werving wordt er door de faculteit een onderbouwd verzoek tot dispensatie ingediend in de aanbiedingsbrief bij de voordacht.

De VU heeft een aantal uitgangspunten en instrumenten die aan bovengenoemde zo open mogelijke competitie bijdragen. Hieronder worden deze toegelicht.

- *Open internationale werving is de norm*

Open internationale werving is de norm, omdat verwacht wordt dat op deze wijze de beste kandidaat gevonden wordt. Beter is het nog te zeggen dat open *zoeken* de norm is. Immers, schaarste aan toptalent vraagt om een actieve benadering en inzet van een internationaal netwerk. Dit vraagt om een professionele aanpak, waarbij door de tijd heen expliciet gezocht wordt naar internationaal en divers talent.

- *Tenure en careertrack tot voordracht benoeming hoogleraar*¹⁸

Open werven staat soms op gespannen voet met het aantrekken en behoud van toptalenten op een lager niveau dan hoogleraar. Het aantrekken en behoud van deze talenten gaat vaak samen met het aanbieden van een aantrekkelijk en helder geformuleerd carrière perspectief. Tenure tracks en careertracks bieden daar een oplossing voor.

Met tenure tracks wordt geanticipeerd op het spotten en aantrekken van beloftevol wetenschappelijk talent van buiten de VU of het behoud van beloftevolle wetenschappers. Met deze goed presterende wetenschappers worden meetbare resultaatafspraken gemaakt over onderzoek en onderwijs prestaties, wervend vermogen en academic services. Bij het voldoen aan deze afspraken volgt een vaste aanstelling in combinatie met een bevordering, in dit geval een voordracht tot benoeming tot hoogleraar.

Dergelijke afspraken kunnen ook worden gemaakt met VU- wetenschappers in vaste dienst. Bij hen gaat het dan niet meer om een vaste aanstelling maar om een voordracht tot benoeming; de career tracks. In het hoogleraarbeleid is ruimte voor deze tracks.

Tenure- en careertrack afspraken gericht op benoeming tot hoogleraar worden schriftelijk tussen de kandidaat en de faculteit vastgelegd. Zie bijlage 2. Voor interne kandidaten worden de afspraken voor een periode tussen minimaal drie en maximaal vijf jaar vastgelegd. Voor externe kandidaten geldt dat minimaal twee jaar (opmerking - was voorheen één jaar) voor de voordracht tot benoeming de afspraken moeten zijn vastgelegd. De vastgestelde afspraken worden aan het CvB gemeld op het moment dat de kandidaat aan het einde van de tenure of careertrack wordt voorgedragen tot hoogleraar. De afspraken worden niet inhoudelijk getoetst door het college van bestuur.

Het facultaire besluit tot voordacht van een tenure track kandidaat tot hoogleraar wordt voorbereid door een onafhankelijke tenure track commissie onder voorzitterschap van de decaan. Het is aan de faculteit om te bepalen of er één of meerdere commissies voor de beoordeling van de beoogd hoogleraar binnen de faculteit worden ingesteld.¹⁹ De samenstelling van de commissie(-s) bij aanstelling en (tussentijdse) beoordeling is zo veel mogelijk hetzelfde. De (verdere) samenstelling en werkwijze waaraan een tenure track commissie dient te voldoen is vastgelegd in de notitie 'Tenure track bij de Vrije Universiteit'.

*Vijfjaarsbenoemingen*²⁰

In het verlengde van de beschreven tracks kan ook de mogelijkheid van een vijfjaarsbenoeming als bouwsteen van talentbeleid worden gezien. Het is een instrument dat het mogelijk maakt snel te anticiperen op de arbeidsmarkt, om tijdelijke hoogleraarposities te bekostigen op basis van bijvoorbeeld derde geldstroom en het bevorderen van de doorstroom van professorabele UHD's binnen de VU organisatie. Verder geldt dat door het maken van meetbare

¹⁸ VUnet > Tenure track

¹⁹ Een faculteit kan er voor kiezen meerdere tenure track commissies in te stellen (per wetenschapsgebied).

²⁰ VUnet > Tijdelijke hoogleraarbenoemingen

resultaatafspraken en het aangaan van een tijdelijke benoemingstermijn risico's worden beperkt ten aanzien van kwaliteit en financiën. Na het behalen van de resultaten kan worden overgegaan tot een verlenging van de benoeming voor een onbepaalde termijn of een verlenging voor een vervolgtermijn van vijf jaar.

1.6 Borgen van de onafhankelijkheid

Wetenschappers vervullen een belangrijke maatschappelijk positie en de onafhankelijkheid van hun handelen dient buiten twijfel te staan. Belangenverstrengeling, of ook maar de schijn ervan, moet worden voorkomen. Het melden van nevenwerkzaamheden en het publiceren hiervan is daarom verplicht²¹. Daarnaast is in het bijzonder aandacht voor dit onderwerp vereist als het gaat om (bijzonder) hoogleraren die sponsorgelden ontvangen. De volgende punten zijn

- Open werving is van evident belang in deze situaties;
- In de BAC mag slechts één adviseur namens de vestigende partij van de bijzondere leerstoel plaatsnemen;
- Sponsors van leerstoelen kunnen slechts als informant worden geraadpleegd door de BAC als het gaat om het opstellen van het profiel van de hoogleraar, zij maken nooit deel uit van de BAC;
- Er is geen enkele inmenging van de vestigende partij van de leerstoelhouder en de sponsor van de leerstoel in het onderzoek en de publicaties;
- Volstreekte openbaarheid van sponsoring wordt gegeven, inclusief vermelding in alle publicaties;
- In de aanbiedingsbrief wordt inzicht gegeven in de financierings- en beloningsconstructie van de (bijzonder of gesponsorde) hoogleraar;
- In het curatorium van een bijzondere leerstoel heeft hoogstens één lid namens de vestigende partij van de leerstoel zitting.

1.7 Diversiteit

De VU onderschrijft het belang van diversiteit als het gaat om het vervullen van topposities naar gender, culturele diversiteit en levensbeschouwing. Het diversiteitsbeleid richt zich op dit moment op het scheppen van optimale voorwaarden om vrouwen te stimuleren tot een keuze voor een wetenschappelijke loopbaan. De beleidsinitiatieven gericht op het stimuleren en verbeteren van de loopbaankansen voor vrouwen, zoals de scoutingsrichtlijn gericht op het gericht en actief werven van vrouwen, kunnen echter dienen als voorbeeld voor beleid dat zich richt op het vergroten van culturele diversiteit.

Ondanks dat er voldoende vrouwelijk wetenschappelijk talent is, blijkt het niet vanzelfsprekend dat zij doorstromen naar hoogleraar posities. Voor 2020 is daarom als doelstelling vastgelegd dat minimaal 25 procent van het hooglerarenkorps vrouw is.

Faculteiten besteden in hun facultaire plannen expliciet aandacht aan de facultaire wervingsstrategie en facultaire doelstelling t.a.v. het benoemen van vrouwelijke hoogleraren, in relatie tot de VU brede doelstelling op dit punt.

In 2011 is de 'Scoutingrichtlijn voor het werven en selecteren van vrouwen in wetenschappelijke topposities'²² opgesteld om gender gerelateerde uitsluitingsmechanismen te voorkomen. In het hooglerarenbeleid wordt expliciet op dit thema ingespeeld door :

- In de BAC minimaal twee vrouwelijke wetenschappers op te nemen.
- In het BAC-rapport te vermelden wat de inspanningen zijn geweest om vrouwen te zoeken en te benaderen (bij voordracht mannelijke kandidaat).
- Aan BAC-leden wordt de 'Checklist werven en selecteren vrouwelijke hoogleraren'²³ uitgedeeld.

²¹ VUnet > Nevenwerkzaamheden

²² VUnet > Scoutingsrichtlijn

1.8 Transparante en zorgvuldige procedures

In het kader van het verhogen van de kwaliteit van het hooglerarenkorps, het efficiënter werken van de organisatie, het vergroten van de transparantie en het versnellen van de benoemingsprocedure, worden de procedures en de dossiers zoveel mogelijk gestandaardiseerd. De te volgen procedures en voorschriften waaraan het benoemingsdossier moet voldoen staan in hoofdstuk twee beschreven. Daarnaast is via VUnet een stap voor stap uitleg opgenomen met betrekking tot de procedure (Handleiding voordracht tot (bijzonder) hoogleraar: VUnet > hoogleraar benoemen). *Opmerking: De handleiding wordt na vaststellen van beleid op VUnet geplaatst.*

De benoemingsprocedure van een hoogleraar bestaat uit twee afzonderlijke fases/procedures; de eerste fase van de procedure peelt zich grotendeels af binnen de faculteit (instellen BAC, opstellen voordracht) en de tweede daarop volgende fase deels tussen faculteit en het CvB en het college van decanen.

Het deel dat plaatsvindt in de faculteit is uitgewerkt in de facultaire notitie hooglerarenbeleid.

Indien de faculteit van de procedures en regelingen wenst af te wijken zal een schriftelijk dispensatieverzoek ingediend moeten worden bij het college van bestuur. Na honorering kan dan alsnog met de officiële procedure worden gestart.

1.9 Compleet en goed onderbouwd dossier

Het doel van het hooglerarenbeleid is de kwaliteit van het hooglerarenkorps te borgen door heldere afspraken te maken over eisen aan benoemingen, dossiers en de te volgen procedures. Dit is een voorwaarde om het CvB op een adequate manier de voordracht/kandidaat te beoordelen en tot besluitvorming over te kunnen gaan.

Om die reden is het belangrijk dat het dossier compleet wordt aangeboden en met zorg en aandacht is samengesteld.

Daarnaast is het van groot belang dat de afwegingen van het faculteitsbestuur om tot de voordracht van de kandidaat over te gaan helder zijn beschreven, waaronder de weging van de prestaties van de voorgedragen kandidaat in het licht van de eigen facultaire meetlat en strategie. Het voldoen aan deze voorwaarden maakt een tijdig en goed afgewogen besluit door het CvB mogelijk.

2 Benoemingsprocedure

De benoemingsprocedure kenmerkt zich door twee fases, de procedure tot aan de voordracht (speelt zich grotendeels af) binnen de faculteit (instellen BAC, opstellen voordracht), en vervolgens de fase tussen de faculteit en het College van Bestuur.

Het deel dat plaatsvindt in de faculteit is uitgewerkt in de facultaire notitie hooglerarenbeleid. In dit hoofdstuk wordt de rol en samenstelling van de facultaire BAC beschreven en de voorwaarden waaraan een benoemingsvoordracht aan het CvB dient te voldoen.

2.1 De benoemingsadviescommissie (BAC)

De BAC speelt een bepalende rol in het hele benoemingsproces van (bijzonder) hoogleraren. Zij werft en selecteert de kandidaten. De BAC dient dan ook zorgvuldig samengesteld te worden en de leden dienen zo onpartijdig en onafhankelijk mogelijk te opereren om de kwaliteit van de voordracht te maximaliseren. Vanuit deze uitgangspunten zijn de volgende voorwaarden ten aanzien van de samenstelling van de BAC opgesteld, te weten:

- Voorzitter: decaan of een hoogleraar/afdelingshoofd (niet van de afdeling zelf).
- 1-2 senior hoogleraren (niet van de afdeling zelf).
- 1-2 leden van wetenschappelijke staf van de desbetreffende afdeling of een aanpalend vakgebied (HL of UHD).
- Directeur iOZI wanneer benoeming betrekking heeft op desbetreffende vakgebied
- De opleidingsdirecteur, wanneer benoeming betrekking heeft op belangrijke rol / positie op gebied van onderwijs binnen faculteit.
- Directeur bedrijfsvoering en/of personeelsadviseur.
- Een lid van een andere VU-faculteit indien de benoeming betrekking heeft op een vakgebied dat de discipline van een andere VU-faculteit raakt.
- 1-2 externe (van buiten de VU) wetenschappelijke adviseurs, bij voorkeur hoogleraren, met deskundigheid in het desbetreffende wetenschapsgebied²⁴.
- In de BAC dienen minimaal twee vrouwelijke wetenschappers zitting te hebben.
- De BAC heeft bij voorkeur één lid met een internationale, niet Nederlandse, achtergrond.
- Student als adviserend extern lid (facultatief).
- In de BAC heeft bij bijzonder hoogleraren hoogstens één lid namens de vestigende partij van de leerstoel zitting.

2.2 Dossier benoemingsvoordracht (bijzonder) hoogleraar

Wanneer wordt overgegaan tot een officiële benoemingsvoordracht wordt een dossier aangeboden aan het college van bestuur. Het dossier bestaat, in volgorde aangeleverd, uit:

1. Aanbiedingsbrief
2. Structuurrapport en profielschets
3. Rapport BAC
4. Fact sheet
5. Curriculum Vitae en publicatielijst
6. Adviezen van drie (internationale) externe referenten²⁵
7. Verslag zelfbeelddesprek, door de kandidaat zelf opgesteld of geaccordeerd.

²⁴ De externe hoogleraar is lid van de BAC. Mogelijk zal deze niet bij (alle) vergaderingen van de BAC aanwezig kunnen zijn, maar de externe adviseur moet gehoord zijn alvorens kan worden overgaan tot voordracht van de kandidaat. Hierin verschilt de rol en functie met die van het raadplegen van een externe referent, die pas een rol speelt nadat de BAC een kandidaat heeft geselecteerd.

²⁵ Adviezen van tenminste drie externe referenten op het vakgebied (bij voorkeur internationaal), die worden uitgekozen door de BAC (niet door de kandidaat) en in samenspraak met het faculteitsbestuur worden geraadpleegd.

In volgende paragraaf staat aangegeven aan welke voorwaarden de aanbiedingsbrief, de factsheets en het BAC-rapport dienen te voldoen. Om de kwaliteit van de hoogleraar en de benoeming te beoordelen en het beleid te borgen en te toetsen zijn deze drie documenten in het bijzonder van belang.

Een voordracht wordt met ingang van september 2015 geagendeerd in het Bestuurlijk Volgstelsel (Zie VUnet > handleiding voordrachten hoogleraarsbenoemingen >BVS). Besluiten over voordrachten verlopen analoog aan de reguliere besluitvormingsprocedures door het College van Bestuur. Dit betekent dat het benoemingsdossier eerst wordt overlegd met de portefeuillehouder onderzoek; de rector magnificus. Vervolgens wordt de voordracht voorgeleid aan het CvB via het Bestuurlijk Volgstelsel. De benoemingsdossiers dienen in één attachment, als *PDF Binder* te worden aangeleverd. Als het dossier incompleet is vertraagt dit de besluitvorming aanzienlijk. De checklists voor de verschillende soorten voordrachten dienen als leidraad voor het tot stand komen voor het volledig benodigde dossier.

Zie voor een beknopte weergave van de toetsingscriteria bijlage 1, 3a en 3b, en voor een uitgebreid overzicht van de procedure stappen en tijdspad in de handleiding voordrachten hoogleraarsbenoemingen via VUnet.

Herbenoeming bijzonder hoogleraren

Het toezicht houden op een bijzonder hoogleraar geschiedt via het curatorium (versus direct via faculteit bij een regulier hoogleraar). Dit is de reden dat een herbenoeming van een bijzonder hoogleraar wordt geagendeerd voor een CvB vergadering, met de volgende inhoudelijke uiteenzetting als bijlage:

- strategisch - rationale van continuering van de bijzondere leerstoel in relatie tot facultair hooglerarenplan,
- toezicht houden – samenvatting van de vastgestelde afspraken en behaalde resultaten in de voorgaande periode, en beoogde werkafspraken komende periode, op de domeinen onderwijs, onderzoek, valorisatie/samenwerkingsverbanden, wervend vermogen,
- financiering – achtergrond over de externe rechtspersoon vanwege welke de bijzondere leerstoel is ingesteld en beloningsconstructie van de bijzonder hoogleraar (bijvoorbeeld vormgeving onkostenvergoeding).

2.3 Voorwaarden aanbiedingsbrief, de factsheets en BAC-rapport

Aanbiedingsbrief

In de aanbiedingsbrief die door het faculteitsbestuur wordt opgesteld, wordt aan een aantal zaken gerefereerd. Deze worden verwerkt in de brief of als oplegmemo toegevoegd. Het betreft hier informatie over:

- Omvang van de aanstelling (of workload bij bijzonder hoogleraar) uitgedrukt in fte.
- Duur van de benoeming.
- Beoogde ingangsdatum van de benoeming en periode van benoeming.
- Strategische motivatie van de voordracht in het kader van het facultaire hooglerarenplan
- Financierings- en beloningsconstructie (in het bijzonder bij gesponsorde leerstoelen en bijzondere leerstoelen).
- Gemotiveerd wordt waarom tot voordracht wordt overgegaan met aandacht voor de inhoud van de leeropdracht en de strategische positionering daarvan in de faculteit/universiteit.
- Gemotiveerd oordeel door de decaan en/of het faculteitsbestuur over de kwaliteiten van de kandidaat, gebaseerd op de fact sheet, publicatielijst, CV en BAC-rapport.
- Toelichting op de afgegeven adviezen van de geraadpleegde externe (internationale) referenten van het desbetreffende vakgebied²⁶.
- Bij afwijking van open werving een opgaaf van reden(en) hiervoor.
- Bij afwijking(en) van de normering in de factsheet een opgaaf van reden(en) hiervoor.

²⁶ In geval één of meerdere adviezen afwijzend dan wel kritisch zijn, dienen deze voorzien te worden van een beargumenteerd standpunt van het faculteitsbestuur.

- Het zelfbeeldgesprek dat heeft plaatsgevonden met de kandidaat.

Fact sheet

Op de fact sheets worden de toetsingscriteria van de kandidaat geoperationaliseerd voor de domeinen alfa/gamma en bèta/medisch. De faculteiten formuleren periodiek een meetlat voor scores in de factsheet, om aan te geven wat de normen zijn waaraan hooglerarskandidaten worden getoetst. Voor een goede beoordeling en interpretatie van de scores is het soms van belang deze toe te lichten. Afwijkingen van normering worden toegelicht in aanbiedingsbrief (zie boven). Faculteiten vullen de digitale factsheets in die beschikbaar zijn via het VUnet - intranet²⁷.

Iedere faculteit heeft een eigen meetlat waarlangs de prestaties van de hoogleraar worden gelegd, met een vastgestelde norm. Hierbij gaat het om prestaties op het gebied van onderwijs, onderzoek, maatschappelijke relevantie en als professional. Bij de voordracht van hoogleraren wordt deze meetlat gebruikt om richting het CvB te kunnen aangeven waar de geselecteerde kandidaat staat ten opzichte van de (kwantitatieve) criteria van de meetlat. De facultaire meetlatten zijn te vinden via VUnet (Overzicht meetlatten beta/medisch en alfa/gamma). Aan de hand van de meetlatten wordt bij een voordracht tot benoeming een factsheet ingevuld (bijlage 3a en 3b), waarbij de verhouding tussen de score van de kandidaat en de norm van de faculteit wordt weergegeven.

BAC-rapport

Het BAC-rapport moet voldoen aan een aantal voorwaarden om de transparantie van het proces en de manier van werken van de BAC inzichtelijk te krijgen en daarmee het hooglerarenbeleid te kunnen toetsen. Naast de vraag of de kandidaat professorabel is, weegt in eventuele toelating ook het argument mee of ook daadwerkelijk *de beste* kandidaat is geworven. Uit het BAC-rapport moet blijken:

- Wat de samenstelling van de BAC is geweest (zie paragraaf 2.1),
- Wat de wervingstrategie is geweest (welke journals en websites, welke externe bureaus/gerichte scouting, hoe is de functie omschreven/advertentietekst bijvoegen),
- Hoe de selectieprocedure is verlopen (zoals het aantal reacties en het aantal kandidaten dat is uitgenodigd voor een gesprek). Ook worden de kenmerken van de reacties/kandidaten aangegeven, zoals man/vrouw, intern/extern, nationaliteit, waarbij de anonimiteit van de kandidaten gewaarborgd blijft,
- Werkwijze BAC (aantal bijeenkomsten, afspraken vooraf, methode van bevragen/selecteren)
- Afwegingen van de BAC,
- Eventuele afwegingen kandidaat,
- Op welke manier inzet is gepleegd om vrouwelijke kandidaten te werven bij voordracht mannelijke kandidaat (toepassen van tips uit de checklist werven en selecteren vrouwelijke hoogleraren²⁸),
- Advies van drie externe referenten aangewezen door de BAC en te raadplegen in samenspraak met het faculteitsbestuur (optioneel ter vervanging van het raadplegen van zusterfaculteiten).

In het kader van efficiëntie en standaardisering wordt aangeraden het formulier BAC-rapport te gebruiken. Het formulier is, net als de factsheets, als digitaal invulbaar formulier beschikbaar op intranet.²⁹

2.4 Benoemingsvoordracht gasthoogleraren en emeriti

Voordracht gasthoogleraar

Het faculteitsbestuur draagt ten minste drie maanden voor de ingangsdatum van de overeenkomst tussen de faculteit en de kandidaat, de kandidaat voor als gasthoogleraar bij het CvB onder bijvoeging van: een aanbiedingsbrief met het wetenschapsgebied van aandacht, tijdsduur (in eerste instantie maximaal vijf jaar), het belangrijkste doel/ werkzaamheden van het voorgestelde gasthooglerarschap en vermelding van de afdeling/het instituut waar de werkzaamheden zullen

²⁷ VUnet > Hooglerarenbeleid

²⁸ www.werkenbijdevu.nl > Charter Talent naar de Top

²⁹ VUnet > Hooglerarenbeleid

worden verricht. Daarnaast wordt het CV van de kandidaat bijgevoegd. Een voordracht kan maximaal vijf jaar betreffen.

Een voordracht tot gasthoogleraar wordt geagendeerd voor een vergadering van het college van bestuur. Na positieve besluitvorming door het college van bestuur, wordt de betrokkene middels een facultaire brief geïnformeerd over de toekenning van het gasthoogleraarschap aan de VU. De minimale omvang van het dienstverband met een gasthoogleraar is 0,1 fte in die gevallen dat de faculteit na goedkeuring van de voordracht een arbeidsovereenkomst met de gasthoogleraar overeenkomt.

Emeriti

Er zijn twee varianten mogelijk die het mogelijk maken om na de AOW gerechtigde leeftijd nauwere banden met hoogleraren aan te houden. Een gastvrijheidsverlening of een tijdelijk dienstverband. Bij een tijdelijk dienstverband is in een aantal gevallen een voordracht aan het CvB van toepassing. De periode van verlenging betreft maximaal vijf jaar na AOW leeftijd (zie bijlage 4 voor overzicht).

Gastvrijheidsovereenkomst emeriti

Als een faculteit een emeritushoogleraar aan de faculteit verbonden wil houden, voldoet in de meeste gevallen een regeling waarbij een gepensioneerde hoogleraar op basis van gastvrijheid verbonden blijft aan de faculteit. Op basis van vrijwilligheid zet de hoogleraar een beperkt aantal van zijn oorspronkelijke activiteiten voort. Naast het ius promovendi, waarmee de hoogleraar tot 5 jaar na de AOW leeftijd promovendi kan blijven begeleiden, verricht de hoogleraar incidentele taken. De faculteit stelt hem of haar hiertoe in de gelegenheid door het beschikbaar stellen van een aantal faciliteiten zoals een e-mail account en soms ook een PC of een werkplek. Het doel van een gastvrijheidsregeling moet voor de desbetreffende faculteit en de emeritus duidelijk zijn. De gastvrijheidsverlening wordt voor een beperkt aantal uren en een verlengbare beperkte periode aangeaan, bijvoorbeeld twee jaar, en eindigt uiterlijk vijf jaar na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Faculteiten wordt aanbevolen zich tijdig te laten adviseren door HRM over de vraag of er sprake is van een zuivere gastvrijheidsituatie.

Tijdelijke arbeidsovereenkomst emeriti

De VU wil loopbaanperspectief bieden aan getalenteerde medewerkers binnen de organisatie en hen met dit perspectief aan de organisatie binden. Dit maakt dat er binnen de VU een zeer terughoudend beleid wordt gevoerd ten aanzien van het aangaan van een nieuw dienstverband met medewerkers na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en geldt een dienstverband na de AOW-gerechtigde leeftijd als uitzondering.

Er is echter een viertal op zichzelf staande gronden die het aangaan van een tijdelijk dienstverband na de AOW-gerechtigde leeftijd, in het belang van de organisatie, wel mogelijk maken:

1. Het overbruggen van de tijdsperiode die samenhangt met de komst van een reeds gevonden opvolger voor de functie;
2. Het overbruggen van de tijdsperiode die samenhangt met de komst van een opvolger voor de functie die, ondanks aantoonbare en herhaaldelijke pogingen, nog niet door de organisatie is aangetrokken;

In die gevallen dat er sprake is van een overbruggingsperiode op bovengenoemde gronden besluit de decaan over het aangaan van een dienstverband. Er is géén voordracht aan het CvB nodig en er geldt een maximum van twee jaar.

3. De medewerker beschikt aantoonbaar over voor de organisatie specifieke, onvervangbare (organisatorische) kennis, waardoor het behouden van de medewerker voor de organisatie van groot belang is. Voor de hoogleraar positie betreft dit tevens een actieve structurele, en naar buiten toe gezichtsbepalende rol, bij het uitvoeren van 2^e en 3^e geldstroom projecten binnen de faculteit;
4. Actief wetenschapper van exceptioneel algemeen erkend niveau.

Een voorgenomen dienstverband op bovengenoemde gronden (3 en 4) wordt door middel van een voordracht aan het CvB voorgelegd waarbij nadrukkelijk de rol en positie van de hoogleraar binnen zijn of haar onderzoeksgroep in het kader van het nieuwe dienstverband wordt beschreven evenals zijn of haar positie t.o.v. de nieuwe /beoogd leerstoelhouder (-s) voor het betreffende vakgebied.

De voordracht voor een emeritus in het kader van een nieuw dienstverband dient tevens te voldoen aan de volgende voorwaarden:

- Het faculteitsbestuur moet het doel of het belang van het aangaan van een nieuw dienstverband beargumenteren. Aangegeven wordt welke structurele werkzaamheden dan wel rol de hoogleraar zal verrichten in het onderwijs- en/of onderzoeksprogramma van de faculteit en voor welke periode.
- Het opnieuw in dienst nemen van de hoogleraar mag het talentbeleid binnen de faculteit niet hinderen. Het faculteitsbestuur moet dit aannemelijk maken.

Na een positief oordeel van het CvB kan de faculteit een nieuw dienstverband aangaan, overeenkomstig de aanvraag. Een eventuele wens van de faculteit tot verlenging van het dienstverband wordt, na te zijn getoetst op wet en regelgeving t.a.v. dienstverbanden na AOW-gerechtigde leeftijd (zie onder) opnieuw conform boven beschreven procedure ter besluitvorming voorgelegd aan het college van bestuur.

Verhoging AOW-leeftijd

De AOW-leeftijd wordt vanaf 2016 in stappen van drie maanden verhoogd en vanaf 2018 met stappen van vier maanden. Vanaf 2022 wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting. In het schema in bijlage 4 is inzichtelijk gemaakt wat de verhoging van de AOW-leeftijd de komende jaren betekent.

Van belang

Voor AOW-gerechtigden zijn er in de wet en cao (artikel 2.3 lid 14) ruimere regels over het toegestane aantal dienstverbanden en de maximale duur ervan. Voor AOW-gerechtigde worden maximaal 6 (i.p.v. 3) dienstverbanden met een maximale duur van 48 maanden (i.p.v. 24 maanden) toegestaan. Gezien de complexiteit rond tijdelijke contracten en de specifieke wetgeving ten aanzien van AOW-gerechtigden wordt faculteiten aanbevolen zich tijdig te laten adviseren door HRM.

1.1 Toetsingscriteria

- Hoogleraar heeft een dienstverband aan de VU, de bijzonder hoogleraar niet.
- De aanstellingsomvang bedraagt voor een hoogleraar 0.4 fte of hoger.
- De beschikbaarheid van een bijzonder hoogleraar bedraagt minimaal 0,2 fte.
- De combinatie van de functie (bijzonder) hoogleraar en UHD is binnen de VU (inclusief VUmc) is niet mogelijk.
- De samenstelling van de BAC:
 - Voorzitter: decaan of een hoogleraar/afdelingshoofd (niet van de afdeling zelf)
 - 1-2 senior hoogleraren (niet van de afdeling zelf)
 - 1-2 leden van wetenschappelijke staf van de desbetreffende afdeling of een aanpalend vakgebied (HL of UHD)
 - Directeur iOZI wanneer benoeming betrekking heeft op betreffende vakgebied
 - De opleidingsdirecteur, wanneer benoeming betrekking heeft op belangrijke rol/ positie op gebied van onderwijs binnen faculteit.
 - Directeur bedrijfsvoering en/of personeelsadviseur
 - Een lid van een andere VU-faculteit indien de benoeming betrekking heeft op een vakgebied dat de discipline van een andere VU-faculteit raakt
 - In de BAC dienen minimaal twee vrouwelijke wetenschappers zitting te hebben
 - 1-2 externe (van buiten de VU) wetenschappelijke adviseurs, bij voorkeur hoogleraren in het desbetreffende wetenschapsgebied
 - Student als adviserend extern lid (facultatief)
 - In de BAC hoogstens één lid namens de vestigende partij (bij een bijzondere leerstoel).
- Internationale open werving is de norm
- Selectie-eisen/resultaatgebieden van hoogleraren (op basis van facultaire uitwerking):
 - gepromoveerd
 - aantoonbare prestaties op het gebied van onderwijs
 - aantoonbare prestaties op het gebied van promotiebegeleiding
 - relevante wetenschappelijke publicaties
 - aantoonbare prestaties in het werven van externe middelen
 - aantoonbare leiderschapskwaliteiten
 - aantoonbare maatschappelijke prestaties
- Binnen een faculteit bedraagt het aantal bijzonder hoogleraren maximaal 30 % van het aantal gewoon hoogleraren. Voor het jaar 2020 geldt als streven een maximaal percentage van 20% bijzonder hoogleraren ten opzichte van het aantal regulier hoogleraren binnen een faculteit.



VRIJ
UNIVERSITEIT
AMSTERDAM

HRM,
Arbo & Milieu

Bijlage 2

Afspraken in kader tenure/career track positie hoogleraar

In de aanbiedingsbrief van de faculteit gericht aan de kandidaat voor een tenure – of careertrack tot hoogleraar is aandacht voor:

- Huidige wetenschappelijke positie/prestaties van de kandidaat
- Korte schets van de afspraken die door de faculteit en kandidaat worden gemaakt (o.a. looptijd track)
- Invulling van de (toekomstige) leerstoel
- Toelichting op hoe de afspraken worden gemonitord en onder welke voorwaarden beide partijen tot opzegging kunnen overgaan
- Toelichting op de strategische meerwaarde voor de faculteit van de toekomstige leerstoel

Het afgesproken traject tussen faculteit en kandidaat, waarbij (in ieder geval) wordt ingegaan op de volgende domeinen:

- Onderzoeksprestaties, inclusief werving van middelen
- Onderwijsprestaties
- Managementsprestaties

Bijlagen:

- Overeengekomen afspraken in briefvorm
- Curriculum Vitae
- Fact sheet



VRIJE
UNIVERSITEIT
AMSTERDAM

HRM,
Arbo & Milieu

Bijlage 3a bij Hooglerarenbeleid

Voorbeeld factsheet³⁰ voordracht
(bijzonder) hoogleraar in
bèta/medisch domein³¹

[Elektronisch invulbare factsheet:
VUnet > Hoogleraar benoemen](#)

Dit formulier als bijlage aanleveren bij het voordrachtsdossier (bijzonder) hoogleraar.

Naam, voorletters				
Geboortedatum, geslacht		<input type="checkbox"/> man	<input type="checkbox"/> vrouw	
Faculteit/OZI				
Afdeling				
Discipline				

Instructie en informatie
<ul style="list-style-type: none"> • Toetsingscriteria gelden voor hoogleraren en bijzonder hoogleraren • De scores worden vergeleken op basis van de facultaire toetsingscriteria op basis van benchmark • De (interpretatie van) cijfers toe te lichten indien relevant • De kolom 'score' betreft de score van de individuele kandidaat • De kolom 'norm' betreft de norm die door de faculteit is opgesteld. Niet alle velden zullen daarom worden ingevuld, alleen die velden waarvoor een norm is opgesteld

1. Onderwijs		
Toetsingscriterium: aantoonbare prestaties op het gebied van onderwijs	Score	Norm
Gemiddeld aantal uren college per jaar in de afgelopen 3 jaar		
Gemiddeld aantal uren werkgroepbegeleiding/practica/veldwerk in de afgelopen 3 jaar		
Gemiddelde (studenten)beoordeling onderwijs afgelopen 3 jaar ³²		
Aantal begeleide bachelor scripties (totaal)		
Aantal begeleide master scripties (totaal)		
Aantal lidmaatschappen van commissies verantwoordelijk voor onderwijsontwikkeling en -vernieuwing		
Aantal jaren in een leidinggevende rol betrokken bij vernieuwende curricula		
Basis Kwalificatie Onderwijs (BKO)		
Engelse Taalvaardigheid (ETV, alleen van toepassing wanneer Engelstalig onderwijs wordt verzorgd)		

³⁰ De factsheet/meetlat is een referentiekader en vormt geen doel op zichzelf. De meetlat en factsheet zijn gericht op transparantie, eenduidige verwachtingen in prestaties en kwaliteitsbewaking. Het beargumenteren van de key competencies van de kandidaat hoogleraar en de meerwaarde van de benoeming voor de faculteit, middels het combineren van zowel kwalitatieve competenties (narratieve omschrijving) als ook kwantitatieve indicatoren (scores en normen) staan in een voordracht centraal. Op dit moment is de VU bezig om meer kwalitatieve portefeuilles te ontwikkelen, de uitwerking hiervan zal te zijner tijd aan het beoordelingsformat worden toegevoegd.

³¹ Alle informatie moet verifieerbaar zijn in het benoemingsdossier.

³² Licht zonodig de manier waarop het gemeten is toe.

Gevolgde professionaliseringstrajecten onderwijs (hier uitschrijven)		
Toelichting Onderwijs		
2. Onderzoek		

2.1 Publicaties en citaties			
Toetsingscriterium: gepromoveerd			
Proefschrift	titel		
	jaartal		
	(co)promotoren		
	universiteit		
Toetsingscriterium: relevante wetenschappelijke publicaties (geef in toelichting aan welke relevant(st) zijn)		Score	Norm
Aantal wetenschappelijke artikelen ³³ geïndexeerd ³⁴ als belangrijkste auteur			
Aantal wetenschappelijke artikelen geïndexeerd (totaal)			
Aantal wetenschappelijke artikelen peer reviewed			
Aantal wetenschappelijke artikelen niet peer reviewed			
Aantal wetenschappelijke boeken en monografieën (geen proefschriften en leerboeken)			
Aantal hoofdstukken in boeken			
Aantal citaties als belangrijkste auteur (conform Web of Science)			
Aantal citaties als belangrijkste auteur (conform Google Scholar)			
Aantal citaties als (totaal) (conform Web of Science)			
Aantal citaties als (totaal) (conform Google Scholar)			
Hirsch-index (conform Web of Science)			
Hirsch-index (conform Google Scholar)			
Hirsch-index gedeeld door het aantal jaren in onderzoek			
Relevante (vakgebiedspecifieke) maatstaf <i>vrij in te vullen en toe te lichten bij Toelichting onderzoek - zie pagina 3</i>			

2.2 Wervend vermogen (in k€ totaal en per toegewezen subsidie (top 3))	
Toetsingscriterium: aantoonbare prestaties op het gebied van het verwerven van externe onderzoeksmiddelen	
Totaal wervend vermogen 2 ^e geldstroom in k€ (NWO, ZonMw, KP7, ERC et cetera)	k€
1.	k€
2.	k€
3.	k€
Totaal wervend vermogen 3 ^e geldstroom in k€ (overige externe geldstromen voor onderzoek)	k€

³³ Papier of elektronische media.

³⁴ Opgenomen in de Science, Social Science if Arts and Humanities index.

1.	k€
2.	k€
3.	k€

2.3 (Co-)promotorschappen		
Toetsingscriterium: aantoonbare ervaring op het gebied van promotiebegeleiding	Score	Norm
Aantal (co-)promotorschappen afgerond		
Huidig aantal beoogde (co-)promotorschappen		

2.4 Statuur	Score	Norm
Aantal lidmaatschappen van subsidieverdelende commissies		
Aantal lezingen op uitnodiging op (inter)nationale congressen als key note speaker		
Aantal lezingen op uitnodiging op (inter)nationale congressen		
Aantal presentaties op (inter)nationale congressen (call for papers)		
Aantal lidmaatschappen redactie/refereeschap van (inter)nationale periodicals (tijdschriften, boekseries et cetera)		
Aantal lidmaatschappen van besturen van wetenschappelijke verenigingen		
Relevante wetenschappelijke prijzen		

Toelichting Onderzoek

3. Huidige span of control		
Toetsingscriteria: ervaring met leidinggeven aan onderzoeksgroepen	Score	Norm
Aantal wp waaraan leiding wordt gegeven		
Aantal obp'ers waaraan leiding wordt gegeven		

4. Maatschappelijke relevantie

4.1 Economische waarde (valorisatie)	Score	Norm
Aantal lidmaatschappen van adviescommissies in het commerciële domein		
Aantal octrooien, patenten, verkoop van intellectueel eigendom		
Betrokkenheid bij 'spin-off' ondernemingen ('start-ups')		
4.2 Sociaal-culturele waarde	Score	Norm
Aantal vakpublicaties ³⁵		
Aantal lekenpublicaties ³⁶		

Toelichting Maatschappelijke relevantie

5. Rol als professional
Toelichting Rol als professional

³⁵ Hieronder vallen: artikelen in tijdschriften, boeken, boekdelen, annotaties, congresbijdragen, protocollen, rapporten (bron: VSNU).

³⁶ Hieronder vallen: boeken, boekdelen, bijdragen in dag-/weekbladen of tijdschriften, televisie- of radio-optredens, boekbesprekingen (bron: VSNU).



VRIJE
UNIVERSITEIT
AMSTERDAM

HRM,
Arbo & Milieu

Bijlage 3b bij Hooglerarenbeleid

Voorbeeld factsheet³⁷ voordracht
(bijzonder) hoogleraar in
alfa/gamma domein³⁸

[Elektronisch invulbare factsheet:
VUnet > Hoogleraar benoemen](#)

Dit formulier als bijlage aanleveren bij het voordrachtsdossier (bijzonder) hoogleraar.

Naam, voorletters				
Geboortedatum, geslacht		<input type="checkbox"/> man	<input type="checkbox"/> vrouw	
Faculteit/OZI				
Afdeling				
Discipline				

Instructie en informatie

- Toetsingscriteria gelden voor hoogleraren en bijzonder hoogleraren
- De scores worden vergeleken op basis van de facultaire toetsingscriteria op basis van benchmark
- De (interpretatie van) cijfers toe te lichten indien relevant
- De kolom 'score' betreft de score van de individuele kandidaat
- De kolom 'norm' betreft de norm die door de faculteit is opgesteld. Niet alle velden zullen daarom worden ingevuld, alleen die velden waarvoor een norm is opgesteld

1. Onderwijs

Toetsingscriterium: aantoonbare prestaties op het gebied van onderwijs	Score	Norm
Gemiddeld aantal uren college per jaar in de afgelopen 3 jaar		
Gemiddeld aantal uren werkgroepbegeleiding/practica/veldwerk in de afgelopen 3 jaar		
Gemiddelde (studenten)beoordeling onderwijs afgelopen 3 jaar ³⁹		
Aantal begeleide bachelor scripties (totaal)		
Aantal begeleide master scripties (totaal)		
Aantal lidmaatschappen van commissies verantwoordelijk voor onderwijsontwikkeling en -vernieuwing		
Aantal jaren in een leidinggevende rol betrokken bij vernieuwen curricula		
Basis Kwalificatie Onderwijs (BKO)		
Engelse Taalvaardigheid (ETV, alleen van toepassing wanneer Engelstalig onderwijs wordt verzorgd)		
Gevolgde professionaliseringstrajecten onderwijs (hier uitschrijven)		

³⁷ De factsheet/meetlat is een referentiekader en vormt geen doel op zichzelf. De meetlat en factsheet zijn gericht op transparantie, eenduidige verwachtingen in prestaties en kwaliteitsbewaking. Het beargumenteren van de key competencies van de kandidaat hoogleraar en de meerwaarde van de benoeming voor de faculteit, middels het combineren van zowel kwalitatieve competenties (narratieve omschrijving) als ook kwantitatieve indicatoren (scores en normen) staan in een voordracht centraal. Op dit moment is de VU bezig om meer kwalitatieve portefeuilles te ontwikkelen, de uitwerking hiervan zal te zijner tijd aan het beoordelingsformat worden toegevoegd.

³⁸ Alle informatie moet verifieerbaar zijn in het benoemingsdossier.

³⁹ Licht zo nodig de manier waarop het gemeten is toe.

Toelichting Onderwijs
2. Onderzoek

2.1 Publicaties en citaties

Toetsingscriterium: gepromoveerd

Proefschrift	titel	
	jaartal	
	(co)promotoren	
	universiteit	

Toetsingscriterium: relevante wetenschappelijke publicaties (geef in toelichting aan welke relevant(st) zijn)	Score	Norm
Aantal wetenschappelijke artikelen ⁴⁰ refereed		
Aantal wetenschappelijke artikelen ³ non-refereed		
Aantal wetenschappelijke artikelen geïndexeerd ⁴¹ als belangrijkste auteur		
Aantal wetenschappelijke artikelen geïndexeerd (totaal)		
Aantal boekdelen en/of hoofdstukken in boeken		
Aantal wetenschappelijke boeken en monografieën (geen proefschriften en leerboeken)		
Aantal citaties (totaal) (conform Web of Science)		
Aantal citaties (totaal) (conform Google Scholar)		
Hirsch-index (conform Web of Science)		
Hirsch-index (conform Google Scholar)		
Hirsch-index gedeeld door het aantal jaren in onderzoek		
Relevante (vakgebiedspecifieke) maatstaf <i>vrij in te vullen en toe te lichten bij Toelichting onderzoek - zie pagina 3</i>		

2.2 Wervend vermogen (in k€ totaal en per toegewezen subsidie (top 3))

Toetsingscriterium: aantoonbare prestaties op het gebied van het verwerven van externe onderzoeksmiddelen
--

Totaal wervend vermogen 2 ^e geldstroom in k€ (NWO, ZonMw, KP7, ERC et cetera)	k€
--	----

⁴⁰ Papier of elektronische media.

⁴¹ Opgenomen in de Science, Social Science of Arts and Humanities Index.

1.	k€
2.	k€
3.	k€
Totaal wervend vermogen 3 ^e geldstroom in k€ (overige externe geldstromen voor onderzoek)	k€
1.	k€
2.	k€
3.	k€

2.3 (Co-)promotorschappen		
Toetsingscriterium: aantoonbare ervaring op het gebied van promotiebegeleiding	Score	Norm
Aantal (co-)promotorschappen afgerond		
Huidig aantal beoogde (co-)promotorschappen		

2.4 Statuur	Score	Norm
Aantal lidmaatschappen van subsidieverdelende commissies		
Aantal lezingen op uitnodiging op (inter)nationale congressen als key note speaker		
Aantal lezingen op (inter)nationale congressen als invited speaker		
Aantal lezingen/presentaties van paper/poster (call for papers)		
Aantal lidmaatschappen redactie/refereeschap van (inter)nationale periodicals (tijdschriften, boekseries et cetera)		
Aantal lidmaatschappen van besturen van wetenschappelijke verenigingen/instellingen		
Relevante wetenschappelijke prijzen		

Toelichting Onderzoek

--

3. Huidige span of control

Toetsingscriterium: ervaring met leidinggeven	Score	Norm
Aantal wp waaraan leiding wordt gegeven		
Aantal obp waaraan leiding wordt gegeven		

4. Maatschappelijke relevantie

4.1 Economische waarde (valorisatie)	Score	Norm
Aantal lidmaatschappen van adviescommissies in het commerciële domein		
Betrokkenheid bij 'spin-off' ondernemingen ('start-ups')		

4.2 Sociaal-culturele waarde	Score	Norm
Aantal vakpublicaties ⁴²		
Aantal lekenpublicaties ⁴³		

Toelichting Maatschappelijke relevantie
--

⁴² Hieronder vallen: artikelen in tijdschriften, boeken, boekdelen, annotaties, congresbijdragen, protocollen, rapporten (bron: VSNU).

⁴³ Hieronder vallen: boeken, boekdelen, bijdragen in dag-/weekbladen of tijdschriften, televisie- of radio-optredens, boekbesprekingen (bron: VSNU).

--

5. Rol als professional

Toelichting Rol als professional

--



VRIJE
UNIVERSITEIT
AMSTERDAM

HRM,
Arbo & Milieu

Bijlage 4

Overzicht AOW leeftijd vanaf geboortjaar 1947

<i>Geboortedatum</i>	<i>Eerste AOW-uitkering</i>	<i>AOW bij leeftijd</i>
t/m 1947	2012 of eerder	65 jaar
01.01.1948 t/m 30.11.1948	2013	65 jaar + 1 maand
01.12.1948 t/m 31.10.1949	2014	65 jaar + 2 maanden
01.11.1949 t/m 30.09.1950	2015	65 jaar + 3 maanden
01.10.1950 t/m 30.06.1951	2016	65 jaar + 6 maanden
01.07.1951 t/m 31.03.1952	2017	65 jaar + 9 maanden
01.04.1952 t/m 31.12.1952	2018	66 jaar
01.01.1953 t/m 31.08.1953	2019	66 jaar + 4 maanden
01.09.1953 t/m 30.04.1954	2020	66 jaar + 8 maanden
01.05.1954 t/m 31.12.1954	2021	67 jaar
Vanaf 1955	Vanaf 2022	67 jaar (gekoppeld aan levensverwachting)

Bovenvermelde AOW-leeftijd is vastgesteld op 2 juni 2015. De AOW-leeftijd is na 2021 afhankelijk van de levensverwachting. Vanaf 2022 wordt de AOW-leeftijd steeds 5 jaar tevoren vastgesteld.