

Notitie procedure UHD-benoemingen FEW (vastgesteld in op 12 mei 2003, bijgesteld op 17 jan 2007)

1. Inleiding

In deze notitie treft u de criteria aan die het bestuur van de faculteit Exacte Wetenschappen hanteert bij het beoordelen van een benoemingsvoorstel tot UHD. Het gaat hierbij om een set van criteria welke in samenhang bekeken moet worden. Een 'lagere score' op het ene criterium kan eventueel gecompenseerd worden door een 'hogere score' op één of meer andere criteria. Bij elk benoemingsvoorstel tot UHD verwacht het bestuur daarom van een afdelingshoofd een nadere toelichting op het voorstel, waarbij in ieder geval wordt ingegaan op de mate waarin de voorgedragen kandidaat voldoet aan de criteria.

Met de invoering van de HAY-functieindeling-systematiek kent FEW feitelijk geen structurele UHD-posities meer, maar alleen persoonlijke UHD's. Het strikte formatiebeginsel is losgelaten. Dit wil echter niet zeggen dat vanaf heden alleen kwalitatieve criteria bepalend zijn voor het al of niet benoemen tot UHD. Deze situatie zou te veel het gevaar met zich meebrengen van te grote toename van het aantal (persoonlijke) UHD's in de faculteit. Naast de kwalitatieve criteria spelen ook de functionele criteria volgens Hay en een kwantitatief criterium een rol.

Een voorstel tot een benoeming tot UHD wordt door het afdelingshoofd opgesteld en voorgelegd aan het faculteitsbestuur. Het voorstel dient te bestaan uit:

- een recent beoordelingsverslag, waarbij is ingegaan op toekomst perspectieven en de verdere loopbaan van de medewerker;
- een curriculum vitae met een lijst met publicaties;
- het advies van een UHD-commissie over de kwaliteit van de kandidaat;
- een toelichting en motivatie op de functionele indelingscriteria van HAY en het kwantitatieve criterium;

Het is de bevoegdheid van het afdelingshoofd een medewerker al of niet voor te dragen voor een benoeming. Het voldoen aan de criteria op zich geeft een medewerker niet automatisch het recht op een benoeming. Het uiteindelijke besluit tot bevordering wordt genomen door het faculteitsbestuur.

Hieronder zijn de functionele, kwalitatieve en kwantitatieve criteria geformuleerd die worden gehanteerd bij het beoordelen van een benoemingsvoorstel tot een UHD.

2. Functionele criteria

De minimale voorwaarde tot een benoeming is dat de (toekomstige) verantwoordelijkheden van de kandidaat aansluiten bij het functieprofiel van Universitair Hoofddocent uit de Hay-functiefamilie. Het generieke doel van het functieprofiel UHD is als volgt omschreven:

- Ontwikkelen en verzorgen van toegewezen samenhangende wetenschappelijke onderwijsonderdelen voor uiteenlopende doelgroepen, uitgaande van het facultair onderwijsprogramma, teneinde de leerdoelen behorende bij de eindtermen van de onderwijsonderdelen ten aanzien van kennis, inzichten, vaardigheden, competenties en attitudes bij studenten te realiseren;
- Initiëren, verwerven en verrichten van wetenschappelijk onderzoek op een breed (of discipline overstijgend) of specialistisch (grensverleggend) onderzoekgebied in lijn met het onderzoeksplan van de sectie, teneinde wetenschappelijke kennis en inzichten te ontwikkelen en toe te passen binnen een onderzoekgebied.

Er moet sprake zijn van de volledige uitoefening van de functie, d.w.z. zowel onderzoek- als onderwijstaken.

Het Hay-indelingsinstrument noemt de indelingscriteria behorend bij een UHD2 of een UHD1 benoeming.

UHD1

In het functiemateriaal geldt als uitgangspunt dat een UHD1 de leiding heeft over een 'eigen' onderzoeksprogramma met meerderde onderzoeklijnen. De keuze van het programma is in overleg met de hoogleraar of met het sectiehoofd bepaald (de hoogleraar of het sectiehoofd heeft daarbij de doorslaggevende stem). Het programma behelst ongeveer de helft van het tot de leerstoel behorende onderzoek. De UHD1 voert namens de hoogleraar/sectiehoofd een aantal gemandateerde managementtaken uit. Vaak hebben deze taken betrekking op de aansturing van UD's, onderzoekers en promovendi die in het programma werkzaam zijn, het voeren van jaar- en beoordelingsgesprekken, het budgetbeheer, het verwerven van externe subsidies, het beheer van apparatuur, voorzitterschap van facultaire commissies. Ten aanzien van het onderwijs initieert een UHD1 de opzet, inhoud en didactiek voor een substantieel deel van het onderwijsprogramma van de leerstoel. Ook hierbij geldt dat een substantieel deel gelijk staat aan ongeveer de helft van de tot de leerstoel behorende onderwijstaken.

UHD2

Een UHD2 heeft namens de hoogleraar leiding over een aantal onderzoekprojecten of onderzoeklijnen welke samen ongeveer 1/3 van het onderzoek van de leerstoel omvatten. De omvang van het onderwijspakket waarvoor een UHD2 verantwoordelijk is, is beperkter dan het pakket van een UHD1. Veelal is er meer sprake van coördineren in plaats van leidinggeven. Ook de managementtaken zijn beperkter qua omvang en verantwoordelijkheid dan bij de UHD1.

3. Kwalitatieve criteria

Naast de eis te voldoen aan de functionele criteria, dient een kandidaat voor een UHD-benoeming ook te voldoen aan een aantal kwalitatieve criteria.

De dienst Personeelszaken van de VU hanteert de volgende criteria bij bevorderingsvoorstellen van een UD tot UHD (zie Handboek Personeelsbeleid VU):

- gepromoveerd zijn;
- op grond van regelmatig verschenen wetenschappelijke publicaties blijk gegeven hebben van aanhoudende en creatieve onderzoekscapaciteiten;
- erkenning onder vakgenoten als bij uitstek deskundig op het eigen vakgebied;
- ruime onderwijservaring en gebleken didactische kwaliteiten (NB. mede blijkend uit studentenevaluaties van het onderwijs);
- gebleken management kwaliteiten en coördinerend vermogen;
- inzicht tonen in het vakgebied van de afdeling mede in samenhang met andere wetenschapsgebieden.

Het bestuur van FEW voegt daaraan nog enkele aanvullende (deels overlappende) criteria toe:

- zeer goed functioneren, blijkend uit verslagen van functioneringsgesprekken en beoordelingen van de afgelopen drie jaar;
- op internationaal niveau deelnemen aan overleg op het vakgebied (deelname conferenties op uitnodiging, eventueel betrokkenheid bij organisatie);
- succesvolle acquisitie van tweede en/of derde geldstroommiddelen voor onderzoek.

De toetsing van de kwalitatieve criteria wordt door het bestuur opgedragen aan een UHD-commissie. Per voorstel tot UHD-benoeming wordt door het bestuur, op voordracht van het betrokken afdelingshoofd, een UHD-commissie benoemd. Een UHD-commissie bestaat in principe uit het hoofd van de betreffende afdeling, het hoofd van de betreffende sectie, een tweede hoogleraar uit de betreffende afdeling (niet uit de sectie van de kandidaat en een hoogleraar van buiten de afdeling (dit kan ook een hoogleraar van buiten de faculteit of VU zijn). De UHD-commissie kan samenvallen met de ARW die binnen enkele afdelingen bestaat, mits uitgebreid met een 'buitenlid'.

Het advies van de UHD-commissie omvat in ieder geval:

- tenminste drie referenties van op hetzelfde of aanpalende vakgebied erkende wetenschappers van buiten de faculteit (de kandidaat overhandigt de UHD-commissie een lijst met 8-10 namen van mogelijke referenten. De UHD-commissie schrijft uiteindelijk zelf er 3 tot 5 aan);
- recente onderwijs-evaluaties met een advies van de onderwijsdirecteur.

4. Kwantitatieve criteria

Zoals hierboven reeds is aangegeven kent de faculteit geen structurele UHD-posities meer, maar alleen nog het persoonlijk UHD-schap. Dit uitgangspunt brengt het gevaar met zich mee van een te grote toename van het aantal (persoonlijke) UHD's binnen de faculteit. Dit is niet de bedoeling.

In het verleden werd het aantal structurele UHD-posities binnen faculteiten bepaald door de verhouding van het aantal hoogleraren, het aantal UHD's en het aantal overige leden van het wetenschappelijk personeel binnen een (vak)groep. Deze verhouding is destijds door het Ministerie vastgesteld en bedroeg ongeveer 1: 1:5. Op elke hoogleraar, een UHD en minimaal vijf andere WP-leden. Achtergrond van deze verhouding is de span of control bij het inhoudelijk aansturen en begeleiden van de wetenschappelijk medewerkers van de vakgroep. Ook al is met het vervallen van het formatiebeginsel de structurele UHD-positie per sectie of afdeling verdwenen, het principe van de span of control met betrekking tot het aansturen en begeleiden van medewerkers binnen een afdeling of sectie is gebleven.

Ter voorkoming van een ongewenste toename van het aantal UHD-posities binnen de faculteit, zal een bevorderingsvoorstel tot een persoonlijk UHD-schap in principe naast de kwalitatieve criteria ook getoetst worden aan het criterium van 'span of control'.

In uitzonderlijke gevallen kan het bestuur hiervan afwijken en een bevorderingsvoorstel waarbij wel voldaan wordt aan de functionele en kwalitatieve criteria, maar niet aan het criterium van span-of-control, toch honoreren. Dit kan bijvoorbeeld in de situatie waarbij de betrokken medewerker om andere redenen dan span of control onmisbaar voor de afdeling en/of uitzonderlijk goed is.