

AAN  
FMT FGW

VAN  
Prof. dr. S. Legêne

Bijlage: 1

BETREFT  
**Nieuwe tijdsverdeling wetenschappelijk personeel  
binnen FGW en inzet van de onderzoekstijd**

DATUM  
20.02.2020

KENMERK  
FGW20.044

Aan het FMT FGW

Het FB heeft na discussie in de afdelingen, met de hoogleraren, ODC en FSR het nieuwe tijdsverdelingsmodel vastgesteld dat ingaat per 1 september 2020. *Zie de bijlage*. In grote lijnen is het model niet veranderd t.o.v. het voorstel – de wijze waarop het WO wordt gefinancierd uit 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup>/3<sup>e</sup> geldstroom middelen laten immers niet toe dat we een groter percentage onderzoekstijd toekennen dan 30%; daarin wijkt de faculteit niet af van wat elders in de organisatie en bij zusterfaculteiten gebruikelijk is.

Veranderd in het voorstel zijn afspraken rondom promovendi; in de meeste gevallen kan gedurende vier jaar in elk geval een deel van de begeleiding (max. 40 uur) binnen de onderwijstijd worden begroot.

Verder is aan het besluit een precisering toegevoegd van de wijze waarop het tijdsverdelingsmodel jaarlijks zal worden gemonitord. We willen het gebruiken als een instrument in de discussie over werkdruk, erkennen en waarderen.

In het voorstel staat ook een overzicht van de toekenning van extra bestuurstijd voor bestuurlijke en administratieve taken. Deze taken zijn van groot belang voor onze faculteit en maken deel uit van het weefsel van wettelijke functies, overleggen en uitwisseling die onmisbaar zijn voor beleid en uitvoering. We waarderen ieders inzet in dezen en zullen ook dit jaarlijks monitoren. Daarin hebben de Afdelingshoofden nadrukkelijk een rol, in samenwerking met de Opleidingsdirecteuren die de onderwijsbegrotingen opstellen, en de hoogleraren die hiërarchisch leidinggevenden zijn over de staf die bij hun leerstoel hoort.

Met vriendelijke groet,



Prof. dr. S. Legêne  
Decaan faculteit der Geesteswetenschappen

## Bijlage bij FGW20.044 d.d. 20 februari 2020

### **Nieuwe tijdsverdeling wetenschappelijk personeel binnen FGW en inzet van de onderzoekstijd.**

Vastgesteld met wijziging in het FB FGW 18-2-2020, op basis van notitie (vs.21.06.2019, LG/LdV/NV) en discussie binnen FGW en met GV (ingande 1 september 2020).

#### **Algemeen**

In de zomer van 2018 heeft het CvB besloten een commissie in te stellen onder leiding van Prof. dr. Frank van der Duijn Schouten (oud-rector VU) met de opdracht te komen tot een strategische toekomstverkenning voor FGW. In dit plan dienen de meest kansrijke ontwikkelscenario's voor de faculteit qua onderwijs, onderzoek en valorisatie in beeld te worden gebracht en dit heeft geresulteerd in de Strategische Verkenning.

Sinds de fusie, eind 2014 van de faculteit Wijsbegeerte en de faculteit Letteren tot FGW, zijn al vele processen, met name op het gebied van financiën en administratie, HRM, CM, FCO etc. geharmoniseerd, echter voor de tijdsverdeling worden nog steeds twee verschillende modellen gebruikt (zie bijlage 4 achtergrondinformatie huidige tijdsverdelingsmodellen binnen FGW). Nu één gemeenschappelijk Teaching Load Model (TLM) wordt ontwikkeld, is ook de behoefte ontstaan aan een eenduidig facultair breed model voor de verdeling van werktijd WP.

Andere overwegingen om te komen tot een uniforme tijdsverdeling zijn de voorgestelde aanpassingen in het middelen allocatiesysteem VUSAM, waarbij het voorstel van de stuurgroep is dat 30% van de 1<sup>e</sup> GS aan onderzoek zou moeten worden besteed en de administratieve systemen waarbij slechts een tijdverdeling van maximaal 3 componenten mogelijk is. Ook de beperkte financiële middelen maken een harmonisatie van tijdsverdelingsmodel WP noodzakelijk om zo samen met het TLM de geplande rationalisatie uit de Strategische Verkenning vorm te kunnen geven. Het probleem van de werklast voor WP-leden lijkt primair veroorzaakt te worden door het niet halen van de onderwijsrealisatie, zodat er meer onderwijs aangeboden wordt dan past binnen de onderwijstijd. Dit probleem zou daarom opgelost moeten worden via aanpassingen van de onderwijsprogramma's en door het opstellen van onderwijslastnormen. Desondanks zou een tijdelijke verschuiving met de tijdsverdeling een voorlopige oplossing kunnen bieden om de druk op de onderwijstijd wat te verlichten, zolang de onderwijsrealisatie nog niet is gehaald is én de groeiende studentenaantallen nog niet vertaald zijn in hogere inkomsten.

Dit vraagt om een aangepaste normering voor de tijdsverdeling voor het WP binnen FGW. Vanuit het FB wordt voorgesteld om flexibele tijd op te heffen en over te gaan tot een uniforme verdeling van onderzoekstijd, onderwijstijd en tijd voor bestuur en beheer waarbij voor alle betrokkenen een gelijke verdeling gehanteerd wordt.

#### **Algemene richtlijnen voor de normering voor de tijndeling van de wetenschappelijke staf?**

Navraag bij andere faculteiten heeft informatie opgeleverd over de verdeling van onderwijs/ onderzoek / b&b tijd binnen de andere faculteiten (zie ook bijlage 5 tijdsverdeling bij de andere faculteiten). Daarbij valt op dat de onderwijstijd bij bijna alle faculteiten hoger ligt dan 50% met uitzondering van de Bèta faculteit. Tevens valt op dat lang niet alle faculteiten b&b tijd toekennen, wat wij tot nog toe wel gedaan hebben. Bij verschillende faculteiten zijn meetlatten ontwikkeld om de output te beoordelen en de onderzoekstijd naar boven of naar beneden bij te stellen, vaak ook op basis van verwerving van externe financiering. Zo is bij FGB het minimale percentage onderzoek 20% wat kan oplopen naar max 80% door het verwerven van externe middelen.

Faculteit	Onderwijs	Onderzoek	B&B
SBE	60%	40%	
FSW	70%	30%	
Rechten	65%	25%	10%
FGB	(80-20) %	(80-20) %	
Beta	50%	50%	
FRT	60%	40%	

Een tijdsverdeling met een onderzoekscomponent van 30% zou overeenkomen met de aanbeveling van de stuurgroep VUSAM, dat minimaal 30% van het eerste geldstroombudget beschikbaar is voor onderzoek en waar het BOVU positief over heeft geadviseerd.

Een publicatie van het Rathenau Instituut uit 2014 (*Feiten & Cijfers. Drijfveren van onderzoekers*; pag. 3-4) laat zien dat het percentage onderzoek voor alle vakgebieden tussen de 35 en 40% ligt. Het percentage onderwijs ligt bij de bètadisciplines rond de 20% en bij de alfa- en gammadisciplines rond de 30%. Dat grotere aandeel lijkt vooral ten koste te gaan van de onderzoekbegeleiding (van post-docs en promovendi).

De KNAW gaat in een recente publicatie (*Spagaat of Duet? Verwevenheid van onderwijs en onderzoek aan Nederlandse universiteiten*, december 2018), uitvoerig in op het belang van die verwevenheid van onderwijs en onderzoek als kern van het academisch onderwijs. Daarbij wordt onder meer gepleit voor het vergroting van de waardering van onderwijsprestaties en voor het verlagen van de werkdruk (onderzoekers werken gemiddeld 28 tot 34% meer dan de omvang van hun aanstelling en “79 procent geeft aan de werkdruk als hoog tot zeer hoog te ervaren”, pag. 8).

Geconstateerd wordt dat de scherpe competitie in het onderzoek en de soms grotere waardering voor onderzoek in vergelijking met onderwijs, die eenheid van onderwijs en onderzoek kunnen ondermijnen. Zo is op pagina 8 te lezen dat een toename van het aandeel WP met alleen een onderwijstaak om redenen soms onvermijdelijk is, maar niet wenselijk. Iedere docent moet in ieder geval kennis nemen van de laatste ontwikkelingen in het eigen onderzoeksveld. “Een aanstelling met minder dan 20 procent onderzoektijd heeft weinig toegevoegde waarde voor de docent” .

### **Afspraken**

Op basis van bovenstaande gegevens en inventarisatie besluit het FB het volgende:

- Een standaard verdeling van 60% onderwijstijd, 30% onderzoektijd en 10% bestuur en beheertijd
- Specifieke bestuurstaken vallen buiten de totale tijdsverdeling zoals de functie van Portefeuillehouder, afdelingshoofd, opleidingsdirecteur, voorzitter Examencommissie, voorzitter Toetskamer, directeur onderzoeksinstituut en directeur Graduate School ([zie voor een totaaloverzicht met toegekende uren bijlage 1](#)).
- Medewerkers met veel promovendi kunnen desgewenst meer onderzoektijd worden gegund (in mindering op de onderwijstijd), zodat daarbinnen ruimte komt voor onderzoekbegeleiding. De uitwerking hiervan is opgenomen in [bijlage 2](#).
- Binnen een afdeling kan worden afgesproken om bepaalde medewerkers met ambitieuze onderzoeksplannen tijdelijk meer onderzoektijd te geven om een onderzoekaanvraag uit te kunnen werken, mits dit past binnen de taken en het budget van de afdeling.
- Binnen een afdeling kan worden afgesproken medewerkers met ambitieuze onderwijsplannen tijdelijk meer onderwijstijd te geven, mits dit past binnen de taken en het budget van de afdeling.
- Binnen een afdeling kan worden afgesproken medewerkers met zeer veel bestuurstaken tijdelijk meer tijd hiervoor te geven, mits dit past binnen de taken en het budget van de afdeling.
- Bij medewerkers die gedurende verschillende jaren achtereen niet toekomen aan het publiceren van tenminste 4 wetenschappelijk artikelen per 3 jaar (bij een dienstverband van tenminste 0,8 fte), kan de onderzoektijd worden verminderd conform de reeds bestaande meetlat ([zie bijlage 1](#)).
- Na invoering van het nieuwe tijdsverdelingsmodel, zal de werking ervan jaarlijks met de afdelingshoofden worden geëvalueerd op de volgende onderdelen:
  - De percentageverdeling wordt gedurende drie jaar in juni geëvalueerd met in elk geval de volgende aandachtspunten:
    - ✓ op docentniveau: is een evenwichtige werkbelasting binnen de onderwijstijd gerealiseerd - biedt het ruimte voor loopbaanperspectief;
    - ✓ op UD niveau: is naast onderwijs en bestuur ook onderzoek volgehouden dat niet direct samenhangt met het lopende onderwijs - biedt het ruimte voor loopbaanperspectief;

- ✓ op UHD niveau: is naast onderwijs en bestuur ruimte gebleven voor het genereren van eigen onderzoeksprojecten en realiseren van eigen resultaten;
- ✓ op HGL niveau: idem.

Als in dezen knelpunten zijn opgetreden, wordt besproken welke dat zijn: onderwijsinzetmodel, individuele omstandigheden, toegekende bestuursuren voor specifieke taken etc.; op welk niveau (docenten, UD, UHB, Hgl); kan het tussentijds opgelost worden.

Op basis van deze evaluatie wordt besloten of de regeling structurele aanpassing nodig heeft.

In schema:

Functie	Onderwijstijd	Onderzoekstijd	Bestuur en Beheertijd	Flexibele tijd
Hoogleraar	60 %	30%	10%	-
UHD	60 %	30%	10%	-
UD	60 %	30%	10%	-
Docent	90%	0%	10%	-
Onderzoeker	0%	100%	0%	-

#### **Onderwijs door promovendi:**

In het verleden hadden de promovendi met een aanstelling uit de 1<sup>e</sup> GS op onze faculteit onderwijsverplichtingen, en promovendi met een aanstelling via NWO of uit een 3<sup>e</sup> GS project niet. De promovendi hebben sinds in ieder geval 2012 (huidige tijdsverdelingsmodel) geen vast percentage onderwijstijd binnen hun aanstelling, mogelijk omdat er momenteel geen 1<sup>e</sup> GS aanstellingen meer zijn (alleen bij PPE, als junior docenten). In praktijk geven de meeste promovendi in jaar 2 en/of 3 1 of 2 cursussen (op bachelor niveau en bij voorkeur passend bij hun eigen onderzoekexpertise), in combinatie met het behalen van hun BKO. Dit wordt met hen direct aan het begin van jaar 1 besproken, zodat ze deze werkzaamheden kunnen opnemen als onderdeel van hun opleidingsplan.

Navraag bij FSW leert dat men daar een soortgelijk systeem hanteert:

#### *Teaching*

*Make sure you discuss your teaching obligations at the beginning of your contract, to avoid conflicts while you're working on your project. Agreements made about teaching should be included in your Training and Guidance Plan. Teaching obligations differ between the various departments of the Faculty, but in general PhD candidates should not teach in their first and last year. The maximum teaching load for PhD candidates is 5 % of the overall working time according to the Faculty guidelines. It is crucial that you voice your preferences with regard to teaching early on – also, if you intend to go away for research, you should make sure well in advance that this does not clash with teaching obligations. For any questions concerning your teaching obligations please contact your supervisor, Head of Department or the Director of the Graduate School.*

Bij FGB wordt een norm van 20% van de aanstelling gehanteerd zijnde het onderwijs dat promovendi kunnen geven. Bij SBE geldt dat promovendi met een 1e GS aanstelling maximaal 20% onderwijs geven en promovendi met een 2<sup>e</sup> of 3<sup>e</sup> GS aanstelling maximaal 10%, voor zover de subsidiegever dat toestaat.

Binnen FGW hecht men aan het geven van onderwijs door promovendi als onderdeel van hun opleidingsplan in combinatie met het behalen van hun BKO. Daarnaast is een vast percentage onderwijs, buiten het onderwijs zoals ze dat al geven in het kader van hun BKO en als onderdeel van hun eigen opleidingsplannen, niet conform de projectplannen zoals die bij NWO worden ingediend. Als promovendi meer onderwijs moeten gaan geven, kan dat de tijdige afronding

van hun onderzoek in gevaar brengen, wat niet in het belang van de faculteit is. Overigens zitten de meeste promovendi niet in de afdelingen waar het onderwijsdruk het hoogst is.

### **Inzet onderzoekstijd**

In de strategische verkenning is tav onderzoek voornemen 21 opgenomen waarbij is opgemerkt dat FGW zeer succesvol is in het verwerven van 2<sup>de</sup> en 3<sup>e</sup> geldstroom middelen en dat het succes van de faculteit in de 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> geldstroom mede benut zal worden om investeringen mogelijk te maken. Om dit te realiseren moet iedere onderzoeker bij een onderzoekaanvraag zijn/haar eigen onderzoekstijd (geheel of grotendeels) op het project zetten om op die manier een inverdien effect te realiseren. Mocht de deelname aan het project een grotere inzet vragen dan de toegewezen onderzoekstijd uit de eerste geldstroom dan zal de onderwijsvervanging uit het project gefinancierd moeten worden. Projectbegrotingen mogen niet worden goedgekeurd als die onderzoekstijd van de aanvrager niet of onvoldoende is opgevoerd als onderdeel van het project en de projectbegroting. Als aanvulling wordt opgemerkt dat het niet zo kan zijn dat een projectleider van een groot project geen B&B-taken meer verricht, zelfs niet bij 100% vervanging vanuit het project. Deze visie wordt ondersteund door de Wetenschapscommissie FGW.

Op verzoek van het FMT is bij voornemen 21 ( [bijlage 3: inzet onderzoekstijd, naar aanleiding van voornemen 21 van de Strategische Verkenningen](#)) aangegeven wat er precies kan worden opgegeven/ aangevraagd bij de verschillende 2<sup>de</sup> en 3<sup>de</sup> subsidieaanvragen.

## Bijlage 1: B&B taken in de faculteit en namens de faculteit

taak	Formatie buiten 10% B&B	Binnen 10% B&B	Aantal uren (ter discussie)
Portefeuillehouder onderwijs	0,4 fte		
Portefeuillehouder onderzoek	0,2 fte		
afdelingshoofd	0,3 fte		*gegeven de situatie van de afdeling kan het percentage worden gewijzigd
opleidingsdirecteur	0,3 fte		
Directeur Graduate School	0,3 fte		
Directeur CLUE+	0,4 fte		
Voorzitter Examencommissie	0,2 fte		
Voorzitter Toetskamer	0,2 fte		
Leden examencommissie		x	7x per jaar = 28 uur
Voorzitter OC		x	5x per jaar = 20 uur x2 = 40
Leden OC		x	5x per jaar = 20 uur
Voorzitter ODC		x	0.08 fte per jaar
Leden ODC		x	0.05 fte per jaar
Leden toetskamer		x	7x per jaar = 32 uur
Voorzitter Ethische toetsingscommissie		x	6x per jaar x2= 48 uur
Leden ethische toetsingscommissie		x	6x per jaar = 24 uur
Medewerker internationalisering (indien wp)	0,2 fte		
Leden MT-CLUE+		x	60-80 uur (plus pieken bijv. bij eigen congressen CLUE)
Leden wetenschapscommissie (incl. klankbordgroep)		x	5x per jaar = 20 uur
Leden BSA commissie		x	3x4 uur =12 uur
Leden toelatingscommissie		x	20 uur
Leden bibliotheekcommissie		x	2x4 uur = 8 uur
Leden tenure track commissie		x	3x4 uur = 12 uur
Ad hoc commissies (bv BACs)		x	Ad random

## Bijlage 2: begeleiding PhD's als onderdeel van de onderwijstijd ipv onderzoekstijd

Als bijlage bij de notitie tijdsverdeling WP, heeft de onderzoeksdirectie onderstaand voorstel opgesteld over de begeleiding van PhD's als onderdeel van de onderwijstijd, voor lopende en aankomende promotietrajecten. De algemene randvoorwaarde daarbij is dat die toewijzing van onderwijstijd voor de begeleiding van promovendi moet passen binnen de onderwijslast van de betreffende leerstoel en het budget van de afdeling en, in overleg met het afdelingshoofd, ook flexibel kan worden toegekend.

Aangepast voorstel, na overleg met GV, d.d. 21 januari 2020:

- voor promovendi in dienst van de VU of met een beurs fulltime werkzaam op de VU rekenen betrokken promotoren gedurende maximaal 4 jaar 40 uur per jaar. Omdat aan alle promovendi twee begeleiders worden toegekend (twee promotoren, of promotor co-promotor) maken de betrokkenen onderling een verdeling.
- Voor buitenpromovendi wordt gedurende maximaal 4 jaar promotieonderzoek 10 uur per jaar gerekend vanaf succesvol verlopen stop – go gesprek.
- Het maximale aantal promovendi waarvoor een promotor onderwijstijd kan krijgen is 6.

In [bijlage 6](#) is achtergrondinformatie opgenomen die geleid heeft tot het voorstel voor de begeleiding PhD's als onderdeel van de onderwijstijd i.p.v. onderzoekstijd.

### Bijlage 3: inzet onderzoekstijd, naar aanleiding van voornemen 21 van de Strategische Verkenningen

De Wetenschapscommissie ondersteunt de visie dat iedere onderzoeker bij een onderzoekaanvraag zijn/haar eigen onderzoekstijd (geheel of grotendeels) op het project moet zetten en dat de onderwijsvervanging daar uit gefinancierd moet worden. Projectbegrotingen mogen niet worden goedgekeurd als die onderzoekstijd van de aanvrager niet of onvoldoende is opgevoerd als onderdeel van het project en de projectbegroting. Als aanvulling wordt opgemerkt dat het niet zo kan zijn dat een projectleider van een groot project geen B&B-taken meer verricht, zelfs niet bij 100% vervanging vanuit het project.

Het FB heeft dit advies overgenomen en geeft onderstaande regels i.v.m. specifieke subsidie instrumenten:

#### NWO-open competitie (module 1E: research leave)

- "In this module, the replacement costs for the principal applicant and/or co-applicants can be applied for so that they can be released from educational, administrative and management tasks. The research leave grant can only be used in combination with and for the purposes of the projects or programmes applied for. For the research leave grant, a maximum size of 5 months per project applies based on 1 fte at the level of the postdoc employee as described in module 1b, with the hourly rates according to the agreement with the Association of Universities in the Netherlands. This budget is intended for the release of the applicants from educational and supervisory tasks so that they can work on the research for which funding has been requested. The employer can use the research leave grant to cover the costs of the replacement for the non-research tasks of the applicant(s) such as education, administrative and management tasks. These tasks must be specified in the proposal."
- Voor FGW-VU geldt: bij iedere aanvraag van de Open Competitie die zich daarvoor leent (dat betreft de grotere aanvragen, met een projectleider) dient van deze optie gebruik gemaakt te worden.

#### NWO-Vernieuwingsimpuls (Vidi/Vici):

- "Wanneer de aanvrager niet meer dan 25% van de aanstelling aan nevenwerkzaamheden (onderwijs/bestuur/beheer) besteedt, dan mag de aanvrager haar/zijn gehele salaris ten laste van de subsidie brengen. Wanneer de aanvrager meer dan 25% van de aanstelling aan nevenwerkzaamheden besteedt, dan mag de aanvrager alleen de salarislaster voor het deel van de aanstelling dat aan onderzoek wordt besteed ten laste van de subsidie brengen."
- Voor FGW-VU geldt: de aanvrager moet zichzelf voor tenminste 75% in het project inschrijven en daar niet net iets onder gaat zitten.

#### ERC alle varianten:

- "An ERC grant can cover up to 100% of the total eligible direct costs of the research plus a contribution of 25% of the total eligible costs towards indirect costs."
- Voor FGW VU geldt: omdat het niet wenselijk is dat een projectleider met een aanstelling aan de faculteit helemaal geen onderwijs en b&b-taken meer vervult, gedurende de looptijd van het project, moet de projectleider zich voor maximaal 75% in het project inschrijven en dan bv. nog 20% voor onderwijs en 5% voor b&b-taken beschikbaar houden. Projectleiders zonder aanstelling (met alleen een inbeddingsgarantie) kunnen en moeten zichzelf wel voor 100% in het project inschrijven.



## Bijlage 4: Achtergrondinformatie huidige tijdsverdelingsmodellen binnen FGW

### Situatie bij Letteren sinds 2013:

In december 2012 heeft het FB de notitie *Tijdsverdeling wetenschappelijk personeel, beleid en spelregels* opgesteld door Jan Thomas Cremer, vastgesteld en sindsdien is de daarin opgenomen normering leidend binnen het Letteren-deel van de faculteit. Uit deze notitie:

#### **Normering**

Het faculteitsbestuur heeft, met instemming van de ODC, de volgende normering voor de tijd van haar wetenschappelijk medewerkers vastgesteld voor de verschillende functies:

Functie	Onderwijstijd	Onderzoekstijd	Bestuur en Beheertijd	Flexibele tijd
Hoogleraar	40%	15%	20%	25%
UHD	50%	15%	15%	20%
UD	60%	15%	10%	15%
Docent	90%	0%	10%	0%
Onderzoeker	0%	100%	0%	0%
Promovendus	0%	100%	0%	0%

#### **Toelichting**

Het is uitdrukkelijk de bedoeling dat dit nieuwe systeem in de praktijk geen fundamentele verandering teweeg brengt in de verdeling van onderwijs- en onderzoekstijd. Er wordt ook niet getornd aan de werkzaamheden binnen de bestaande UFO-functieprofielen; met andere woorden, medewerkers hoeven geen andere werkzaamheden te verrichten dan die passen binnen hun profielen.

Wat zal dan over het algemeen het praktisch effect zijn van de nieuwe normering? Belangrijk hierbij is dat in de regel flexibele tijd toegekend wordt voor onderzoek (...)

Van belang bij de nieuwe normering is dat prestatie-indicatoren voor de toegekende onderzoekstijd worden ingebouwd. Zo is meer inzichtelijk gemaakt wat verwacht kan worden van een medewerker met bijvoorbeeld 0,3fte voor onderzoek. Zie daarvoor bijlage 2.

Ook van belang is dat het nieuwe systeem aan de ene kant meer gestroomlijnd is, maar aan de andere kant flexibel genoeg is om goed rekening te houden met de complexe werksituatie in de faculteit en de specifieke deskundigheden van de staf. Zo moet het onder bepaalde omstandigheden mogelijk zijn om flexibele tijd toe te kennen aan onderwijs, of bijvoorbeeld in het geval van mensen met een tijdelijke docentaanstelling, bestuurs- en beheertijd te gebruiken als flexibele tijd. Daarbij blijft het van essentieel belang dat de afspraken goed vastgelegd worden. (...)

In januari 2017 is deze richtlijn met betrekking tot de verdeling per UFO-profiel gestuurd naar Centraal. Voor de stroomlijning van de verdeling van de inzet van het WP (t.b.v. invoer in PURE) werd daarbij herhaald dat de flexibele tijd in de regel wordt toegevoegd aan de onderzoekstijd, tenzij de afdeling en/of de medewerker iets anders willen.

### **Situatie binnen Filosofie:**

De filosofen zijn niet meegegaan in de indeling inclusief flexibele tijd. Zij hanteren de volgende normering (opgave Marije Martijn 3.12.2018):

Functie	Onderwijstijd	Onderzoektijd	Bestuur en Beheertijd
Hoogleraar	40%	40%	20%
UHD	50%	40%	10%
UD	60%	30%	10%
Docent	90%	0%	10%
Onderzoeker	0%	100%	0%
Promovendus	0%	100%	0%

Dit komt overeen met het schema van Letteren, als daar de flexibele tijd wordt toegevoegd aan de onderzoektijd, met dien verstande dat en UHD in het Letteren schema 15% B&B tijd heeft en 15% onderzoektijd (of 35% inclusief de flexibele tijd). Deze percentages zijn zo in SAP ingevoerd en ook zo in PURE terug te vinden.

### **Prestatie-indicatoren voor onderzoekstijd:**

In [bijlage 7](#) van de notitie uit december 2012 zijn prestatie-indicatoren opgenomen voor onderzoekstijd.

Samengevat: Bij 0,2 onderzoekstijd minimaal 3 wetenschappelijke publicaties per 3 jaar; bij 0,3 fte onderzoekstijd gaat het om 4 publicaties per 3 jaar en bij 0,4 fte onderzoekstijd om zes publicaties per 3 jaar (aangevuld met verdere specificaties ten aanzien van de aard van de publicaties en verdere verwachtingen ten aanzien van onderzoekers met meer van 0,2 fte onderzoekstijd: actief bij de werving van externe onderzoeksmiddelen en de organisatie van congressen etc.).

Op VUnet wordt onder het kopje [talentbeleid](#) nog steeds verwezen naar deze regeling als een voorbeeld van een best practice voor het opstellen van een meetlat (te vinden in de brochure: *perspectief voor wetenschappers*, november 2013, pag. 13.)

Navraag bij andere faculteiten leert dat SBE nu een uitgewerkte regeling hanteert voor het beoordelen van de onderzoekinzet van de vaste staf: elk jaar wordt op basis van de beste 5 publicaties van de laatste 5 jaar de onderzoekstijd berekend van UD1, UHD en Hoogleraren, waarbij men tot maximaal 50% onderzoekstijd kan verdienen. FSW hanteert als minimumnorm 1 Engelstalige, refereed publicatie per jaar, voor UD, UHD en Hoogleraar bij een aanstelling van 0,8 of meer. De faculteit Rechten heeft sinds juni 2017 op basis van de UFO-profielen een meetlat voor bevordering gemaakt, waar ook onderzoekprestatienormen in opgenomen zijn. Bij 0,25 fte onderzoekstijd gaat het daarbij om een publicatienorm van 2 wetenschappelijke artikelen per jaar, aangevuld met inspanningsverplichtingen voor de werving van 2<sup>e</sup> of 3<sup>e</sup> geldstroomfinanciering.

## Bijlage 5: tijdsverdeling bij de andere faculteiten

faculteit	Onderwijs	Onderzoek	B&B	Opmerkingen
SBE	60%	40%		<ul style="list-style-type: none"> <li>x Onderzoek tijd wordt toegekend per persoon op basis van prestaties (subsidies en jaarlijkse publicaties in aantal en waar)</li> <li>x Jaarlijks vlootshouw geeft inzicht in onderzoeksresultaten en vandaaruit wordt onderzoek tijd verstrekt</li> <li>x Geen aparte toekenning van bestuurstijd met uitzondering van bepaalde bestuursfuncties als afdelingshoofd, PH, Opleidingsdirecteuren</li> <li>x Tenure track altijd minimaal 40% onderzoek</li> </ul>
FSW	70%	30%		<ul style="list-style-type: none"> <li>x Geen aparte toekenning van bestuurstijd met uitzondering van bepaalde bestuursfuncties als afdelingshoofd, PH, Opleidingsdirecteuren</li> <li>x (Afdelingen geven zelf soms bestuur tijd aan bepaalde personen waarbij het gaat om max 3 a 5%)</li> <li>x Bij externe middelen blijft de verhouding 70/30 voor het gedeelte van de aanstelling dat niet extern gefinancierd wordt</li> </ul>
Rechten	65%	25%	10%	<ul style="list-style-type: none"> <li>x Onderzoek tijd wordt toegekend per persoon op basis van prestaties (subsidies en jaarlijkse publicaties)</li> <li>x Indien geen externe middelen, dan minder onderzoektijd.</li> </ul>
FGB	50 (80-20)%	50 (80-20)%		<ul style="list-style-type: none"> <li>x Onderzoektijd is verbonden met externe financiering</li> <li>x Geen subsidie dan is de maximale onderzoektijd 20%. Wel externe financiering dan is de minimale onderwijs tijd 20% en maximaal 80% onderzoek</li> <li>x Geen aparte toekenning van bestuur tijd met uitzondering van bepaalde bestuursfuncties als afdelingshoofd, PH, Opleidingsdirecteuren</li> </ul>
Beta	50%	50%		Verschilt per afdeling maar er zijn een aantal afdelingen waarbij het onderwijsaanbod wordt afgestemd op de beschikbare onderwijsinzet. (Kortom het curriculum wordt gebaseerd op de beschikbare onderwijsinzet (wat wij ook zouden willen ) en niet op gewenste onderwijsinzet )
FRT	60%	40%		<p>FRT is bezig met een voorstel om te komen tot 70% onderwijs, 20% onderzoek en 10% B&amp;B.</p> <p>LG: Dit is nog niet rond. Navraag bij de portefeuillehouder onderzoek leert dat deze optie vorig jaar is genoemd door het FB, maar verder niet is verkend. Vooralsnog houdt men vast aan 40% onderzoektijd. (info 7 maart 2019)</p>

## Bijlage 6: achtergrondinformatie bij het voorstel begeleiding PhD's als onderdeel van de onderwijstijd ipv onderzoekstijd

Situatie elders in Nederland, op basis van informatie verzameld door het DLG:

*Promotiebegeleiding: onderwijstijd of onderzoekstijd:* bij de meeste universiteiten valt promotiebegeleiding onder onderzoekstijd. Uitzonderingen vormen de Universiteit Maastricht (onderwijstijd), de Universiteit van Tilburg (geen van beide, "is niet formeel vastgelegd") en de Universiteit van Amsterdam, waar voor de begeleiding van promoties apart uren worden toegekend, bovenop de reguliere onderzoekstijd (LG: zie onderste regel: ipv onderwijstijd).

*Urentoekenning voor promotiebegeleiding:* bij het merendeel van de universiteiten wordt aan begeleiders geen uren toegekend voor promotiebegeleiding. Dit gebeurt wél bij: - Universiteit Maastricht (300 uur, 150 per begeleider, dit geldt niet voor de begeleiding van buitenpromovendi) - Universiteit Utrecht (141 uur, waarvan ook de reiskosten van de buitenlandse leden van de promotiecommissie moeten worden betaald, geldt voor alle typen promovendi) - Universiteit van Amsterdam (300 uur, 150 per begeleider, bij werknemerpromovendi wordt 150 uur reeds tijdens PhD-aanstelling toegekend, de andere 150 na afronding van de promotie. Bij beurs- en buitenpromovendi wordt de gehele 300 uur pas na afronding toegekend).

*Andere vormen van compensatie voor promotiebegeleiding:* Er zijn drie universiteiten, die (ook) andere vormen van compensatie voor promotiebegeleiding verstrekken. - Bij de Rijksuniversiteit Groningen gaat bij de succesvolle afronding van elk promotietraject €4000 in het personeelsgebonden budget van de promotor (of, bij 2 begeleiders te verdelen over beiden). Dit budget mag besteed worden aan onderzoeksgelateerde kosten, studentassistent, boeken etc. - Bij de Open Universiteit komt nagenoeg de gehele promotiepremie (90%) ten goede aan de vakgroep waarbinnen de promotie plaatsvindt. - Bij de Universiteit van Amsterdam gaan toegekende uren voor promotiebegeleiding af van de uren beschikbaar voor onderwijs.

## Bijlage 7: Prestatie-indicatoren voor de onderzoekstijd (d.d. 2012)

Voor de onderzoekstijd gelden binnen de faculteit de volgende nadere regels wat betreft de prestatieafspraken, die daarover worden gemaakt:.

Bij een toewijzing van 0,2 fte onderzoekstijd is het noodzakelijk ten minste drie *wetenschappelijke* publicaties per drie jaar te hebben. Verder gelden de volgende specificaties:

- Het zijn gereviewde artikelen in een (internationaal) tijdschrift of hoofdstukken in een (internationaal) boek bij een uitgever met wetenschappelijk aanzien, of voordrachten bij een conferentie die zijn geselecteerd voor opname in een boekpublicatie naar aanleiding van de conferentie.
- Een monografie bij een internationale uitgever met wetenschappelijk aanzien, en met een omvang van plus minus 250 pagina's telt voor 4 wetenschappelijke publicaties. Een monografie bij een Nederlandse uitgeverij met wetenschappelijk aanzien telt voor 2 wetenschappelijke publicaties bij een omvang kleiner dan 150 pagina's en voor 3 publicaties bij een omvang groter dan 150 pagina's.
- Ten minste twee van de drie publicaties moet zijn verschenen in een tijdschrift op een streeflijst die op basis van de lijsten van de European Science Foundation
- (<http://www.esf.org/researchareas/humanities/erih-european-reference-index-for-thehumanities/erih-initial-lists.html>). Hiervan kan worden afgeweken in het geval dat er voornamelijk in monografieën gepubliceerd wordt. Wanneer men vindt dat een publicatie die niet in een tijdschrift uit de ESF lijst staat, toch aangemerkt zou moeten worden als scientific, kan men een beredeneerd verzoek (bijvoorbeeld: status in vakgebied) indienen bij de wetenschapscommissie.
- Bij publicaties met meer (=n) auteurs wordt gerekend met de wegingsfactor  $2/(n+1)$ . Bij twee auteurs levert dit per auteur 0,67 op, bij drie auteurs 0,50, bij vier auteurs 0,40, etc.
- Een gehonoreerde aanvraag die substantiële onderzoekstijd inbrengt, telt als één wetenschappelijke publicatie.
- Een niet gehonoreerde maar wel als subsidiabel beoordeelde aanvraag die bij honorering substantiële onderzoekstijd zou hebben ingebracht, telt, ook als die meerdere keren is ingediend, als één wetenschappelijke publicatie. x Afgeronde promoties tellen voor de begeleiders als twee publicaties, waarbij dezelfde wegingsfactor wordt toegepast als bij publicaties.

Bij een omvang van 0,3 onderzoekstijd worden ten minste vier publicaties per drie jaar verwacht, waarvan minimaal 3 op de genoemde streeflijst.

Bij een omvang van 0,4 onderzoekstijd worden ten minste zes publicaties per drie jaar verwacht, waarvan minimaal 3 op de genoemde streeflijst.

Bij een aanstelling van meer dan 0,2 onderzoekstijd wordt *tevens* verwacht dat de onderzoeker actief is bij de werving van externe onderzoeksmiddelen en de organisatie van workshops en congressen, en dat hij/zij deelneemt aan overige wetenschappelijke activiteiten (adviesraden, besturen onderzoeksscholen, redacties tijdschriften, lezingen op congressen en andere universiteiten, vakpublicaties en populariserende publicaties).