



VRIJE
UNIVERSITEIT
AMSTERDAM

HRM,
Arbo & Milieu

Hooglerarenbeleid VU

Vastgesteld 18 juni 2024

Versie: 19 mei 2024

Inleiding

1 Typen hoogleraren

- 1.1 Hoogleraar
- 1.2 Bijzonder hoogleraar
- 1.3 Gasthoogleraar / visiting professor
- 1.4 Combinatiefuncties niet mogelijk
- 1.5 Gezamenlijke hoogleraarbenoemingen tussen meerdere faculteiten
- 1.6 Gezamenlijke hoogleraarbenoemingen met een andere universiteit

2 Soorten leerstoelen

- 2.1 Gewone leerstoel
- 2.2 Gesponsorde leerstoel
- 2.3 Bijzondere leerstoel

3 Personeelsbeleid

- 3.1 Werving
- 3.2 Strategisch personeelsbeleid
- 3.3 Diversiteit en inclusiviteit
- 3.4 Bevordering HL2 naar HL1
- 3.5 Emeriti beleid

4 Kwaliteitsbewaking en wetenschappelijke integriteit

- 4.1 Wetenschappelijke integriteit
- 4.2 Nevenwerkzaamheden
- 4.3 Kennisveiligheid
- 4.4 Borgen van onafhankelijkheid bij bijzondere en gesponsorde leerstoelen

Inleiding

De kwaliteit van het hoogleraarschap aan de Vrije Universiteit Amsterdam (VU) is een belangrijke succesfactor voor het realiseren van de ambities van de VU op het gebied van onderwijs, onderzoek, impact en leiderschap. Hoogwaardige prestaties van hoogleraren zijn gezichtsbepalend en dragen bij aan de goede reputatie van de VU. Hoogwaardig leiderschap draagt bij aan een goede, stimulerende en veilige werkomgeving. Daarnaast draagt de kwaliteit van het hoogleraarschap bij aan het aanbieden van een uitstekend opleidingstraject voor jonge wetenschappers. Het doel van het hooglerarenbeleid is om de kwaliteit hiervan te borgen en te verbreden.

Leeswijzer

De kern van het hooglerarenbeleid is het borgen van de kwaliteit van onze hoogleraren in het licht van de hieronder genoemde uitgangspunten en tevens het borgen van de kwaliteit en transparantie van onze benoemingsprocessen. In deze tekst worden de uitgangspunten en definities beschreven die de kern vormen van het hooglerarenbeleid, als ook de verschillende procedures die van belang zijn voor de benoeming van de hoogleraren.

Het Hooglerarenbeleid VU is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 1 wordt beschreven welk typen hoogleraren de VU kent. Hoofdstuk 2 bevat een overzicht van de verschillende soorten leerstoelen waarop hoogleraren kunnen worden benoemd. Hoofdstuk 3 bevat verschillende onderdelen van het personeelsbeleid dat een rol speelt in het hooglerarenbeleid. In hoofdstuk 4 wordt ingegaan op wetenschappelijke integriteit, nevenwerkzaamheden en kennisveiligheid.

Op VU.nl zijn apart de volgende documenten te vinden en te downloaden:
het format van het BAC-rapport, het format beoordelingsportfolio, de procedurebeschrijving, checklists en formats voor brieven.

Uitgangspunten

Onderzoek

Ons onderzoek wordt gedreven door wetenschappelijke nieuwsgierigheid en maatschappelijke betrokkenheid. Met ons onderzoek willen we antwoorden vinden op wetenschappelijke en maatschappelijke vragen. We willen grenzen verleggen.

Onderwijs

In ons onderwijs benadrukken we de maatschappelijke waarde en relevantie van wetenschappelijke vragen. Ons onderwijs biedt onze studenten de kans om zich op academisch, persoonlijk en maatschappelijk vlak breed te ontwikkelen, zodat zij maatschappelijk succesvol en betekenisvol kunnen zijn.

Impact

Onze impact is integraal verweven met ons onderwijs en onderzoek en via verschillende valorisatiestrategieën realiseren we maatschappelijke meerwaarde, zoals postacademisch onderwijs, publiek debat en dialoog, co-creatie van wetenschap en samenleving, contactonderzoek, publiek-private samenwerking, innovaties voor de (beroeps)praktijk en ondernemerschap.

Open Science

Door onze onderzoeksresultaten en –processen open te delen, heeft ons onderzoek een groter bereik en een grotere impact. We werken veel samen met andere (kennis) instellingen en partners in de maatschappij: de overheid, burgers, maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven.

Wetenschappelijke integriteit

Het bewaken en versterken van onze wetenschappelijke integriteit is essentieel voor de toekomst van onze universiteit. We vullen onze wetenschappelijke en maatschappelijk verantwoordelijkheid in door bij ons onderzoek maximaal transparant te zijn over methoden, resultaten, eventuele samenwerkingen en belangen. Hiermee maken we kritische evaluatie van ons werk mogelijk, zorgen we voor kennisdeling ten behoeve van

de wetenschap en maatschappij en creëren we de randvoorwaarden voor een diverse, inclusieve en gelijkwaardige wetenschap.

We beschermen privacy en zijn aanspreekbaar op onze ethische uitgangspunten.

Erkennen en Waarderen

De VU waardeert het werk van wetenschappelijke medewerkers in de volle breedte. Naast onderwijs en onderzoek, betekent dit ook waardering voor onderwijsinnovaties, patiëntenzorg en impact.

Het is strategisch wenselijk dat wetenschappelijke medewerkers een keuze maken voor een loopbaanpad met nadruk op onderwijs, onderzoek of valorisatie. Voor het borgen van de wetenschappelijke integriteit en sociale veiligheid ligt er meer nadruk op het waarderen van leiderschap, samenwerken en bijdragen aan teams en de organisatie. In de beoordeling van wetenschappers is er meer balans in kwalitatieve en kwantitatieve beoordeling. Deze bredere vorm van erkennen en waarderen past beter bij de huidige kerntaken van de kennis- en onderwijsinstellingen en bij wat de samenleving van hen vraagt.

In het licht hiervan heeft de VU een waarderingssysteem ontwikkeld voor aanname- en bevorderingsbeleid dat past bij onze missie, identiteit en ambities, waarin we zorgdragen voor onze medewerkers, studenten, alumni, stakeholders, het milieu en de mensheid. Het erkennen en waarderen van diverse rollen, leiderschap en bijdragen aan teams en de organisatie staan daarbij centraal. Onderwijs, onderzoek, impact, patiëntenzorg, open science, team-work, en leiderschap worden evenzeer gewaardeerd. Niet iedere medewerker hoeft zich echter in al deze aspecten van de wetenschap (tegelijkertijd) te specialiseren en overal in te excelleren. Vanuit een tweebeinige basis in onderwijs en onderzoek zijn, binnen teams, verschillende loopbaanpaden toegankelijk voor wetenschappelijke medewerkers, zodat wetenschappers hun specifieke talenten kunnen ontwikkelen en op deze wijze bijdragen aan het grotere geheel.

A Broader Mind

De VU stimuleert studenten, academici en professionals om ruimdenkend te zijn. Mensen met *A Broader Mind* die zich academisch verbreden, persoonlijk vormen en maatschappelijk oriënteren. Zo kunnen we tegenstellingen overbruggen, duurzame oplossingen vinden en aan een betere wereld werken.

1 Typen hoogleraren

De VU kent hoogleraren en bijzonder hoogleraren. Eenduidige hantering van deze titels bevordert de transparantie en de vergelijkbaarheid, zowel tussen de faculteiten onderling als naar de buitenwereld. In dit hoofdstuk komen de verschillen tussen deze typen hoogleraren aan bod, als ook de functie-vereisten, de minimale benoemingsomvang en – duur.

1.1 Hoogleraar

Een **hoogleraar** is in dienst van de VU en verricht (kern)taken op het terrein van onderwijs, onderzoek en impact (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 VU. De VU verwacht van alle wetenschappelijke staf een *tweebenige basis* in onderwijs en in onderzoek, maar het accent in de loopbaan kan op een van de domeinen onderwijs, onderzoek of impact liggen. De vereisten die de VU stelt aan hoogleraren staan beschreven in de tabel "[Kwalitatief beoordelingskader academici](#)"¹.

Voor alle diversificaties in loopbaanvarianten is het Universitair Functieordeningssysteem (UFO) het uitgangspunt. De prestaties kunnen op de verschillende domeinen (onderwijs, onderzoek of impact) verschillen. Hierbij wordt het principe gevolgd van de communicerende vaten: als je in één (of meer) van de domeinen excelleert, mogen je activiteiten in de andere domeinen van een lager functieniveau zijn. Hiermee voorkomen we onredelijke verwachtingen van de veelzijdigheid van individuen, en geven we ruimte voor de ontplooiing van ieders talent bij de VU.

Om te zorgen voor een academische cultuur waarin gezamenlijke verantwoordelijkheid wordt gedragen voor gezonde groepsrelaties, talentontwikkeling, sociale veiligheid en inclusiviteit zijn leiderschap, samenwerken en leidinggevende kwaliteiten cruciaal. Daarom verwachten we dat een hoogleraar deze kwaliteiten uitstekend beheerst en dat de leiderschapsrol breder is dan het eigen vakgebied.

Voor alle niveaus geldt dat moet worden voldaan aan de aspecten van leiderschap die bij dat niveau horen: scholing en ontwikkeling in leiderschap en management zijn voorwaardelijk voor verticale doorgroei.

Beoordelingsportfolio hoogleraren

Om een compleet beeld te krijgen van de kwaliteiten van een wetenschapper wordt met het oog op de selectie een beoordelingsportfolio hoogleraren ingevuld door de beoogd hoogleraar zelf. Het portfolio is de implementatie van het VU beleidskader Academische Loopbaanpaden en bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Zelfreflectie: persoonlijk leiderschap, bijdrage aan team(s), academisch leiderschap en management inclusief reflectie op peer review (360 graden feedback²) van collega's, leidinggevendenden in onderzoek en onderwijs en studenten over zowel de inhoudelijke bijdrage als de bijdrage aan een goede samenwerking volgens de Art of Engagement
2. Academische basisactiviteiten op gebied van onderzoek, onderwijs en impact
3. Loopbaan specifieke activiteiten in onderwijs, onderzoek en impact

Omvang dienstverband

De minimale omvang van het dienstverband aan de VU van een hoogleraar is 0,4 fte.

Benoemingsduur

De duur en formatieomvang van het hoogleraarschap volgen uit de arbeidsovereenkomst die met het oog op het hoogleraarschap wordt aangegaan en niet uit de benoeming zelf. Dit geldt ook bij wijzigingen zoals aanpassing van de werktijdfactor, verlenging van het dienstverband, of het aangaan van een nieuwe tijdelijke aanstelling na emeritaat. In al deze gevallen is dus geen nieuw benoemingsbesluit nodig. In het uitzonderlijke geval dat het hoogleraarschap eindigt terwijl de betrokkene wel in dienst blijft, moet de hoogleraarsbenoeming expliciet door het CvB worden beëindigd.

¹ Vrije Universiteit, *Academische Loopbaanpaden*, 2023.

² Zie voor meer informatie <https://vu.nl/nl/medewerker/jaargesprek/360-graden-feedback-voor-medewerkers>

Volgens de cao Nederlandse Universiteiten³ kan met de werknemer in de functie van hoogleraar voor meer dan 0,2 fte een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan voor de duur van maximaal 12 maanden of 18 maanden als het gaat om een nieuwe indiensttreding, dat daarna, bij gebleken geschiktheid, wordt omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd. UHD's die reeds in dienst zijn bij de VU en bijvoorbeeld na een career track benoemd worden tot hoogleraar, hebben in de regel al een vast dienstverband.

1.2 Bijzonder hoogleraar

Een **bijzonder hoogleraar** is niet in dienst van de VU maar heeft een hoofdtaak elders. Een bijzonder hoogleraar wordt met instemming van het CvB aan de VU benoemd door een externe organisatie (rechtspersoon) voor taken op het terrein van onderwijs, onderzoek en impact in een vakgebied dat (tijdelijk) maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie en toegevoegde waarde heeft voor de faculteit en de VU. De benoeming heeft een beperkte omvang en is voor de duur van maximaal vijf jaar (met mogelijkheid tot herbenoeming).

Er bestaat geen apart UFO-profiel voor de functie van bijzonder hoogleraar. De criteria die in het UFO-profiel voor een gewoon hoogleraar zijn opgenomen zijn leidend maar kunnen door de verschillen in loopbaanverloop en loopbaanprestaties tussen hoogleraren en bijzonder hoogleraar in de praktijk niet zonder meer van toepassing worden verklaard op een bijzonder hoogleraar. De VU hanteert daarom voor een bijzonder hoogleraar de volgende minimale benoemingscriteria:

- Gepromoveerd in een onderwerp dat relevant is voor de leerstoel
- Bekwaamheid tot het verrichten van wetenschappelijk onderzoek, blijkend uit een academische promotie en relevante academische output.
- Bekwaamheid tot het overdragen van wetenschappelijke kennis op het terrein van de bijzondere leerstoel.
- Nationale en/of internationale reputatie binnen het professionele veld.
- Bekwaamheid tot het bevorderen van de verbinding en interactie tussen het onderhavige VU-onderwijs en -onderzoek en externe partners (bij overheid, bedrijfsleven en andere maatschappelijke sectoren).
- In bezit van een BKO danwel inschrijving voor een BKO- / onderwijstraining in het eerste jaar, afgestemd op de onderwijstaak van de bijzonder hoogleraar.

Het strekt tot aanbeveling dat een kandidaat voor een bijzonder hoogleraarschap twee promotietrajecten succesvol heeft afgerond als co-promotor⁴. Van alle nieuw benoemde bijzonder hoogleraren wordt verwacht dat zij bereid zijn de cursus 'Begeleiden van Promovendi' te volgen op het moment dat is gestart met het begeleiden van promovendi.⁵

Benoemingsomvang

De beschikbaarheid van een bijzonder hoogleraar is minimaal equivalent aan 0,2 fte.

Benoemingsduur

Bijzonder hoogleraren worden per definitie tijdelijk voor vijf jaar benoemd, met de mogelijkheid tot herbenoeming voor een nieuwe periode van vijf jaar. Er geldt geen maximum aan het aantal (her-)benoemingen. Een bijzonder hoogleraar wordt niet benoemd door het CvB, maar door de rechtspersoon die ook de leerstoel instelt, nadat het CvB hiermee heeft ingestemd. Ook voor de herbenoeming dient instemming van het CvB te worden verkregen.

1.3 Gasthoogleraar

De tijdelijke aanwezigheid van een gerenommeerde wetenschapper als gasthoogleraar (visiting professor) biedt een aantrekkelijke mogelijkheid om (bestaande) strategische samenwerkingsverbanden met andere

³ Artikel 2.3

⁴ Indien de bijzonder hoogleraar nog geen twee promotietrajecten heeft afgerond als co-promotor wordt er, naast de bijzonder hoogleraar als (co-)promotor, altijd een hoogleraar aan de VU aangewezen als promotor.

⁵ In de opleiding Begeleiden van Promovendi wordt gewerkt met de inbreng van eigen casuïstiek, om die reden wordt de training aan nieuwe begeleiders aangeboden een jaar nadat zij zijn gestart.

universiteiten aan te halen of te versterken, internationalisering van de wetenschap binnen de eigen faculteit (ook voor studenten) zichtbaar 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.

Een gasthoogleraar wordt tijdelijk aan de VU verbonden en wordt door het CvB formeel als gasthoogleraar toegelaten voor een (in eerste instantie) minimale periode van drie maanden en 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 hoogleraar zijn in 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.

Een gasthoogleraar verkrijgt geen ius promovendi van de VU. Wel kan een gasthoogleraar als promotor of copromotor optreden op grond van zijn/haar hoogleraarschap elders. De gasthoogleraar heeft geen dienstverband met de VU, maar krijgt een gastvrijheidsverlening. De faculteit is vrij een onkostenvergoeding en eventuele overige faciliteiten af te spreken binnen de toegestane kaders van de fiscale regelgeving.

Een gasthoogleraar verblijft een substantieel deel van de overeengekomen werktijd als gasthoogleraar aan de VU.

1.4 Combinatiefuncties niet mogelijk

De combinatie van een U(H)D- en (bijzonder) hoogleraar aanstelling is binnen de VU (incl. de Faculteit der Geneeskunde) ongewenst en daarom niet mogelijk. Van een hoogleraar wordt immers verwacht dat de hoogleraar de functie integraal uitoefent en (volledig) op hoogleraarsniveau functioneert. Daarbij speelt dat de functiegroepen hoogleraar en U(H)D 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 (bijzonder) hoogleraar is en elders U(H)D of vice versa. Daarnaast is binnen de VU de combinatie van hoogleraar en (uitsluitend) zorgverlener (Amsterdam UMC) mogelijk.

1.5 Gezamenlijke hoogleraarbenoemingen tussen meerdere faculteiten

Het is mogelijk om een hoogleraar aan twee faculteiten te benoemen met eenzelfde leeropdracht. De totale benoemingsomvang wordt verdeeld over de twee faculteiten. Het verzoek tot instellen van de leerstoel en de voordracht voor benoeming worden ingediend door de 'penvoerende' decaan, ondersteund door een brief van de decaan van de andere betrokken faculteit. Uiteraard worden beide faculteiten vertegenwoordigd in de BAC.

1.6 Gezamenlijke hoogleraarbenoemingen met een andere universiteit

Het is mogelijk om een hoogleraar aan twee universiteiten te benoemen met eenzelfde leeropdracht. De hoogleraar krijgt een dienstverband bij één van beide universiteiten en wordt voor een deel van dat dienstverband met een bijbehorende detacheringsovereenkomst gedetacheerd naar de andere universiteit. Voor de voordracht is er sprake van één, door de twee faculteiten gezamenlijk opgesteld dossier. Beide faculteiten zijn vertegenwoordigd in de BAC.

2 Soorten leerstoelen

De VU kent verschillende soorten leerstoelen: gewone, bijzondere en gesponsorde leerstoelen. Deze drie groepen worden hieronder toegelicht. Daarnaast kent de VU tijdelijke leerstoelen die verbonden zijn aan universitaire stimuleringsprogramma's zoals de Fenna Diemer Lindeboom leerstoel. Deze leerstoelen gerelateerd aan tijdelijke stimuleringsprogramma's worden nader toegelicht in een separaat document. Kandidaten voor deze leerstoelen worden benoemd tot gewoon hoogleraar.

2.1 Gewone leerstoelen

De gewone leerstoelen vormen de kern van het onderwijs en onderzoek aan de universiteit. De hoogleraren (zie 1.1) benoemd op deze leerstoelen zijn in dienst van de universiteit. Het verzoek om een gewone leerstoel in te stellen kan gelijktijdig met de voordracht van een kandidaat worden ingediend bij het CvB.

2.2 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 gefinancierd door”. Meerdere sponsors per leerstoel zijn mogelijk. Met het oog op continuïteit wordt aanbevolen om sponsorovereenkomsten voor een minimale periode van vijf jaar af te sluiten.⁶ De hoogleraar benoemd op een gesponsorde leerstoel is in dienst van de universiteit en de duur van de benoeming volgt uit de arbeidsovereenkomst die met het oog op het hoogleraarschap wordt aangegaan.

In de regel is sponsoring van een leerstoel tijdelijk van aard (één of twee termijnen). De faculteit draagt de kosten voor zover ze niet uit de sponsoring worden gedekt en de kosten na afloop van de gesponsorde periode.

Het instellen van een gesponsorde leerstoel en/of het omzetten van een gewone leerstoel in een gesponsorde leerstoel vereist instemming van het CvB en wordt altijd voorafgaand en separaat van de voordracht van een kandidaat ingediend bij het CvB. Een eventuele verlenging van de sponsorovereenkomst na de eerste termijn hoeft niet aan het CvB te worden voorgelegd.

Bij het verzoek om een gesponsorde leerstoel in te stellen wordt aangegeven wat de reden is te kiezen voor deze sponsor en of er mogelijke risico's zijn door samen te werken met deze sponsor (onafhankelijkheid, reputatieschade, kennisveiligheid). Het verzoek tot het instellen van een gesponsorde leerstoel wordt altijd vergezeld van een concept-sponsorovereenkomst. Het verzoek wordt o.a. beoordeeld op basis van de overwegingen om samen te werken met deze partner, of samenwerking past binnen de waarden van de VU en of bovengenoemde risico's aan de orde zijn. Na een positief besluit door het CvB kan de sponsorovereenkomst worden ondertekend.

Bij een additionele sponsor op een later moment dient het CvB opnieuw om instemming te worden gevraagd middels een aanbiedingsbrief met bovengenoemde redenen en een aangepaste sponsorovereenkomst.

De VU publiceert een overzicht van alle bijzondere en gesponsorde leerstoelen op haar website, inclusief de rechtspersonen en sponsors. Deze lijst wordt twee keer per jaar ge-updatet.

Een sponsor heeft geen formele rol als het gaat om de inhoud van het onderzoek en het onderwijs. De sponsor kan wel worden betrokken bij de leerstoel, bij voorkeur door het ontvangen van een jaarverslag door de leerstoelhouder. De leerstoelhouder heeft een jaarlijks gesprek met het afdelingshoofd en/of de decaan om de voortgang en de onafhankelijkheid te bespreken. De beoordeling van de leerstoelhouder vindt plaats in het reguliere jaargesprek.

De VU verleent alleen instemming voor het vestigen van een gesponsorde leerstoel indien:

- de samenwerking met de sponsor de reputatie van de VU niet kan schaden door aantasting van onafhankelijkheid, integriteit, ethiek of academische vrijheid
- de samenwerking in lijn is met het beleid en de waarden van de VU
- kennisveiligheid niet in het geding is

2.3 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 genereren van specifieke expertise in onderzoek en/of onderwijs. Er bestaat een grote verscheidenheid aan vormgeving van een bijzondere leerstoel. Een bijzonder hoogleraar heeft een dienstverband elders; de bijzondere leerstoel betreft een nevenfunctie. Meestal is de bijzonder hoogleraar in

⁶ De vigerende regels rond tekenbevoegdheid zijn op sponsorovereenkomsten van toepassing.

dienst van de externe rechtspersoon en daarmee ook een belangrijke schakel met de rechtspersoon. In andere gevallen is de bijzonder hoogleraar via open werving benoemd en niet reeds verbonden aan de rechtspersoon. Maatschappelijke instanties - bedrijven, instellingen, stichtingen en overheden - kunnen de universiteit verzoeken om een bijzondere leerstoel in te stellen, om de ontwikkeling van een vakgebied of een wetenschappelijk probleemveld te bevorderen.

De VU stemt alleen in met het vestigen van bijzondere leerstoelen indien:

- de bijzondere leerstoel iets toevoegt aan het onderzoeks- en/of onderwijsprofiel van de faculteit en universiteit en/of bijdraagt aan impact
- de bijzondere leerstoel goed past bij het profiel en de strategie van de faculteit
- de samenwerking met de externe rechtspersoon en/of de feitelijke financier de reputatie van de VU niet kan schaden door aantasting van onafhankelijkheid, integriteit, ethiek of academische vrijheid
- de samenwerking in lijn is met het beleid en de waarden van de VU
- kennisveiligheid niet in het geding is

Het verzoek om bevoegd te worden verklaard tot het vestigen van een bijzondere leerstoel gebeurt altijd voorafgaand aan het verzoek tot instemming met de benoeming van een kandidaat tot bijzonder hoogleraar.

Financiële voorwaarden

De VU stemt alleen in met het vestigen van een bijzondere leerstoel als de rechtspersoon, dan wel de werkgever, inzicht kan geven in de wijze van bezoldiging van de bijzonder hoogleraar. Mogelijke opties zijn: a) De bijzonder hoogleraar is in dienst bij de rechtspersoon en de rechtspersoon stelt de bijzonder hoogleraar ter beschikking aan de VU voor het bijzonder hoogleraarschap voor tenminste 0,2 fte (*in kind*); b) De bijzonder hoogleraar is niet in dienst bij de rechtspersoon, maar de rechtspersoon vergoedt de werkgever van de bijzonder hoogleraar voor tenminste 0,2 fte, dan wel de werkgever stelt deze om niet ter beschikking.

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 zijn (aanvullende) onkosten (voor bureau- en reiskosten, literatuur, et cetera ⁷) 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. De afspraken hierover worden bij de voordracht of herbenoeming helder geformuleerd en vastgelegd.

Bijzondere leerstoelen namens de Stichting Bijzondere Leerstoelen VU

Bij hoge uitzondering kan de Stichting Bijzondere Leerstoelen VU een bijzondere leerstoel vestigen. Alleen wanneer alle andere constructies niet kunnen (gesponsorde leerstoel of een bijzondere leerstoel met een externe rechtspersoon) kan een expliciet en gemotiveerd verzoek bij het bestuur van Stichting Bijzondere Leerstoelen VU worden ingediend door de decaan.

De Stichting Bijzondere Leerstoelen VU beoordeelt de aanvraag voor het instellen van een bijzondere leerstoel. Indien de Stichting hiermee akkoord gaat, kan het volledige dossier bij het CvB worden ingediend.

Specifiek voor de constructie van een externe rechtspersoon die vanwege de Stichting Bijzondere Leerstoelen VU een bijzondere leerstoel instelt binnen de universiteit, is dat de link naar de strategische partner te allen tijde zichtbaar en aantoonbaar dient te zijn. De VU publiceert twee keer per jaar een overzicht van alle bijzondere en gesponsorde leerstoelen op haar website, inclusief de rechtspersonen en financiers (waaronder mede wordt verstaan degene die feitelijk de bezoldiging van een bijzonder hoogleraar betaalt). De namen van de partners die via de Stichting Bijzondere Leerstoelen VU een leerstoel vestigen aan de VU worden eveneens gepubliceerd.

Aantal bijzonder leerstoelen

De VU hanteert als stelregel dat het percentage bijzonder hoogleraren in de faculteit maximaal

⁷ 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.

30 % van het totale aantal hoogleraren bedraagt om zo een goede balans tussen hoogleraren en bijzonder hoogleraren te realiseren en de belasting voor de interne organisatie beperkt te houden.

Toezicht op bijzondere leerstoelen; rol en samenstelling van het curatorium

Het toezicht houden op bijzonder hoogleraren verloopt anders dan het toezicht op gewoon hoogleraren. Hoogleraren staan onder 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. Het curatorium heeft de volgende taken:

- toezicht uit oefenen op de bijzondere leerstoel
- waken over het behoud van voldoende wetenschappelijke kwaliteit, integriteit en onafhankelijkheid van de door de bijzonder hoogleraar te verrichten werkzaamheden
- dienen als sparring partner
- rapportage aan rechtspersoon en aan faculteitsbestuur

Het curatorium bestaat uit ten hoogste drie leden, onder wie twee hoogleraren van de faculteit. De decaan maakt geen deel uit van het curatorium en kan hooguit zittingen bijwonen als toehoorder. De leden van het curatorium worden benoemd door de rechtspersoon, maar de benoeming vereist instemming van het faculteitsbestuur.

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 de faculteit en kan curatoria indien nodig wijzen op hun toezicht- en rapportageplicht.

3. Personeelsbeleid

3.1 Werving

Hoogleraren treden via open werving in dienst bij de VU. De open werving kan plaatsvinden als er een positie voor een leerstoel vrijkomt door bijv. emeritaat en er extern een kandidaat wordt geworven. Als er een interne kandidaat wordt voorgedragen als hoogleraar dan moet de open werving plaats hebben gevonden bij het verkrijgen van een vast dienstverband bij de VU. In de praktijk blijkt dat de meeste hoogleraren benoemd worden via interne doorstroom vanuit UHD1 positie. In dat geval is de voordracht tot benoeming het gevolg van een zorgvuldig uitgevoerd personeelsbeleid waarin de benoeming in jaargesprekken, vlootshouw en strategisch personeelsplan (SPP) is voorbereid en / of het gevolg van een succesvolle carrière track.

Career tracks

Om persoonlijke, gediversifieerde loopbaanpaden mogelijk te maken biedt de VU de mogelijkheid van carrière tracks.

Voordrachten voor een leerstoel kunnen plaatsvinden nadat een kandidaat een carrière track heeft doorlopen. Een voorwaarde voor voordracht via carrière track is dat de kandidaat via open werving in dienst is getreden. De open werving kan in een eerder stadium van de carrière hebben plaatsgevonden, bijvoorbeeld bij de indiensttreding als UD. In alle andere gevallen vinden voordrachten in beginsel plaats na een wervingsprocedure gebaseerd op open werving.

De VU heeft een aantal uitgangspunten en instrumenten m.b.t. de werving van hoogleraren. Hieronder worden deze toegelicht.

Een carrière track is een overeenkomst tussen een afdeling en/of faculteit en een staf lid, waarin termijngebonden prestatie- en begeleidingsafspraken worden gemaakt over het pad voor groei naar een hogere functie. In geval van een carrière track met doorgroei tot hoogleraar worden de volgende afspraken gemaakt:

- Omschrijving van de beoogde doorgroei naar HL2, inclusief de keuze van het domein waar de focus op ligt
- De stappen die van de kandidaat verwacht worden om het beoogde niveau te bereiken, plus een tijdpad
- De ondersteuning (waaronder opleiding) die tijdens de carrière track geboden wordt

Een carrière track is geen noodzakelijke voorwaarde en ook geen garantie voor doorgroei, maar meer een hulpmiddel.

Career tracks worden vermeld in het Strategisch Personeelsplan van de betrokken faculteit/afdeling. De afspraken over de organisatie van carrière tracks worden vastgelegd in facultaire richtlijnen.

Jaarlijks stuurt de faculteit het College van Bestuur 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. Dit overzicht vormt onderdeel van een jaarlijks gesprek tussen decaan en rector.

Bij voordrachten van kandidaten die een carrière track hebben doorlopen is het niet nodig om vooraf om dispensatie van open werving te vragen indien de carrière track was aangemeld via het jaarlijkse overzicht. Voor gesloten werving bij interne kandidaten die géén carrière track hebben doorlopen en bij externe kandidaten, dient vooraf wel dispensatie van open werving te worden aangevraagd.

Open internationale werving

Indien het invullen van een leerstoel positie niet via een carrière track verloopt is open internationale werving de norm. Beter is het nog te zeggen dat open *zoeken* de norm is. Immers, bij het werven van talent gaat het om maximale wetenschappelijke kwaliteit en optimale diversiteit en inclusie (voor de kwaliteit van het team). Dit kan betekenen dat in sommige gevallen scouting in combinatie met open werven beter werkt. 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. Faculteiten kunnen hierin worden ondersteund door het recruitment services team van de VU.

Werving bij bijzondere leerstoelen

Bij bijzondere leerstoelen heeft open werving de voorkeur. Het komt echter met enige regelmaat voor dat voor dat de vestigende rechtspersoon al een kandidaat op het oog heeft. In dat geval kan dispensatie van open werving worden aangevraagd. Het is van belang dat de decaan dit verzoek goed onderbouwt.

Dispensatie open werving

De mogelijkheid kan zich voordoen een uitstekende kandidaat aan de VU te verbinden als hoogleraar. In sommige disciplines is er sprake van een krappe en competitieve arbeidsmarkt en er kan om die reden, en alleen in uitzonderlijke gevallen, worden gekozen voor een gesloten procedure.

Wanneer wordt afgeweken van open werving en er is geen sprake van een voordracht van een kandidaat die een career track heeft doorlopen wordt er door de faculteit een goed gemotiveerd verzoek tot dispensatie ingediend bij de rector voorafgaand aan het doorlopen van de benoemingsprocedure.

Benoemingsadviescommissie (BAC)

De benoemingsadviescommissie is belast met de werving en selectie van kandidaten voor de hoogleraarpositie. De benoemingsadviescommissie adviseert het faculteitsbestuur over de kandidaat. Leden van het faculteitsbestuur zijn om die reden geen lid van de BAC. Uiteindelijk doet het faculteitsbestuur een voordracht aan het College en besluit het College over benoeming van de kandidaat.

De richtlijnen voor de samenstelling van de BAC zijn als volgt:

- Voorzitter: hoogleraar/afdelingshoofd
- 1-2 hoogleraren (niet van de afdeling zelf)
- 1-2 leden van wetenschappelijke staf van de desbetreffende afdeling of een aanpalend vakgebied
- Een opleidingsdirecteur
- 1-2 externe (van buiten de VU) wetenschappelijke adviseurs, bij voorkeur hoogleraren, met deskundigheid in het desbetreffende wetenschapsgebied.
- Directeur iOZI wanneer benoeming betrekking heeft op desbetreffende vakgebied
- Een lid van een andere VU-faculteit indien de benoeming betrekking heeft op een vakgebied dat de discipline van een andere VU-faculteit raakt
- HR-adviseur
- Student als adviserend extern lid (facultatief)

En verder:

- In de BAC dienen minimaal twee vrouwelijke wetenschappers zitting te hebben.
- De BAC heeft bij voorkeur één lid met een internationale, niet Nederlandse, achtergrond.

Zelfbeeldgesprek

Een belangrijk en uniek onderdeel van de wervingsprocedure (zowel bij open als bij gesloten werving) aan de VU is het voeren van een zelfbeeldgesprek met de kandidaat-hoogleraar. Dit gesprek vindt plaats tussen de decaan en de kandidaat, vóórdat deze wordt voorgedragen aan het CvB. Het doel van dit gesprek is een reflectie op de onderliggende waarden van de VU en de Art of Engagement en die van de kandidaat. Een verslag van dit gesprek wordt toegevoegd aan het benoemingsdossier.

3.2 Strategisch personeelsbeleid

Afdelingen hebben een strategisch personeelsplan (SPP) waarin zij aangeven wat de strategische ontwikkelingen zijn op het gebied van onderwijs, onderzoek en impact in relatie tot de ambities van de afdeling en de medewerkers en de personele samenstelling van de afdeling en secties/teams. Een vestiging van een leerstoel of benoeming tot hoogleraar wordt doorgaans 3-5 jaar voor vestiging van de leerstoel al aangekondigd in het SPP.

Onderdeel van strategisch personeelsbeleid is het doen van een (jaarlijkse) vlootshouw. De shouw is een collegiaal gesprek tussen leidinggevendenden waarin de prestaties, ontwikkeling en mobiliteitswensen van de medewerkers binnen de eenheid aan de orde komen. Dit in relatie tot het toekomstige scenario dat men met elkaar voor de eenheid heeft geschetst. De shouw geeft inzicht in de kwaliteit van de gehele eenheid.

3.3 Diversiteit en inclusiviteit

Diversiteit is nauw verbonden met de identiteit van de VU. De VU is ervan overtuigd dat diversiteit bijdraagt aan de kwaliteit van onderwijs en onderzoek, en samenwerkingen ten goede komt. Mensen verschillen van elkaar in etnische, culturele of religieuze achtergrond, maatschappelijke en politieke opvattingen, genderidentiteit, seksuele voorkeur, nationaliteit, functiebeperking, vooropleiding en academische discipline. Iedereen uit de VU-gemeenschap moet deze verschillen kunnen overbruggen. Wij streven ernaar om ruim te denken en open te staan voor het unieke van de ander.

We streven voor alle ondervertegenwoordigde groepen naar een gelijkwaardige manier van werven, een inclusieve werkomgeving en aandacht voor inclusief erkennen van talenten.

In het verlengde van deze uitgangspunten richt het diversiteitsbeleid zich ten aanzien van hoogleraren op het verhogen van het aantal vrouwelijke hoogleraren. Ondanks dat er voldoende vrouwelijk wetenschappelijk talent is, is het nog steeds niet vanzelfsprekend dat zij doorstromen naar de hoogleraarposities. In 2020 is daarom als doelstelling vastgelegd dat minimaal 35 procent van alle hoogleraren in 2025 vrouw is.

In het hooglerarenbeleid worden hiertoe de volgende instrumenten ingezet:

- In de benoemingsadvies commissie (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 scoutingsrichtlijn werven en selecteren vrouwelijke hoogleraren uitgedeeld.

Voor faculteiten betekent dit dat zij in hun facultaire plannen expliciet aandacht besteden aan de facultaire wervingsstrategie en doelstellingen t.a.v. het werven en selecteren van vrouwelijke wetenschappelijke staf.

3.4 Bevordering HL2 naar HL1

In het kader van evenwichtig personeelsbeleid is het gewenst, dat voorstellen tot bevordering tot Hoogleraar 1 zorgvuldig tot stand komen. De lat voor deze bevordering ligt hoog; slechts een kleine groep hoogleraren komt voor deze stap in aanmerking. Prestaties die aanleiding kunnen geven tot bevordering naar Hoogleraar-1 liggen voornamelijk in de sfeer van significante bijdragen aan de universiteit, faculteit en/of de maatschappij die ver uitstijgen boven het eigen nationale onderwijs- en/of onderzoeksdomein. Voor bevordering naar Hoogleraar 1 is alleen een excellent onderzoek- of onderwijsprofiel nimmer een voldoende voorwaarde noch het vervullen van een bestuurlijke rol. Kandidaten voor bevordering naar Hoogleraar 1 dienen te excelleren in leiderschap en management en in minimaal één van de focusdomeinen onderwijs, onderzoek of impact. Omdat een bevordering naar Hoogleraar 1 een uitzonderlijke situatie is en het slechts een zeer kleine groep betreft, wordt het College van Bestuur bij besluitvorming geadviseerd door het College van Decanen en zijn er centrale kwalitatieve criteria⁸ geformuleerd.

Criteria

1. De hoogleraar heeft minimaal 5 jaar excellent als hoogleraar gefunctioneerd.
2. De hoogleraar is gezichtsbepalend voor de faculteit en de universiteit en vertegenwoordigt de faculteit en universiteit niet alleen in het wetenschappelijk domein, maar ook in de maatschappij op zijn/haar onderzoeks- en/of onderwijsterrein.
3. De hoogleraar speelt naar verwachting ook in de toekomst een belangrijke rol in de positionering van de faculteit en de universiteit in binnen- en buitenland.

⁸ In het Kader Academische Loopbaanpaden zijn de kwalitatieve criteria voor Hoogleraar 2 uitgewerkt. De bijbehorende (kwantitatieve) indicatoren worden op facultair niveau uitgewerkt.

Onderwijs

De HL1 met een focus op onderwijs is een internationaal erkend expert en een rolmodel op het gebied van onderwijs (kwaliteit, ontwikkeling en innovatie). Meer nog dan de HL2 is de HL1 in staat om anderen te inspireren en stimuleren en op grote schaal vernieuwing in onderwijs en daarmee maatschappelijke voortgang te realiseren. De HL1 staat bekend als iemand die teams van volgende generatie wetenschappers kan opleiden, begeleiden en inspireren. De HL1 is een boegbeeld binnen en buiten de faculteit én universiteit op het gebied van onderwijs. De HL1 bevordert docentteamwork en community building rond onderwijs binnen de eigen faculteit en daarbuiten.

Onderzoek

De HL1 met een focus op onderzoek is een internationaal erkend expert, bevordert het onderzoek in teams, en is een rolmodel op het gebied van onderzoek (kwaliteit, ontwikkeling en innovatie). Meer nog dan de HL2 is de HL1 in staat om anderen te inspireren en op grote schaal wetenschappelijke impact te creëren. De HL1 is een boegbeeld op het gebied van onderzoek binnen en buiten de faculteit en universiteit. De HL1 staat bekend als iemand die een volgende generatie wetenschappers kan opleiden, begeleiden en inspireren. De HL1 is een boegbeeld voor de VU in internationale prestigieuze onderzoeksprogramma's en op toonaangevende conferenties, wiens wetenschappelijke publicaties) door vooraanstaande collega's gewaardeerd en gebruikt worden.

Impact

De HL1 met een focus op impact is een internationaal erkend expert, is een rolmodel op het gebied van impact en heeft een leidende rol in het initiëren van valorisatiemogelijkheden en realiseren van maatschappelijke innovatie. Door de hoge relevantie en zichtbaarheid van het eigen onderwijs en/of onderzoek voor het werkveld, de maatschappij, overheid en/of bedrijfsleven, is de HL1 een boegbeeld voor de VU, zowel binnen alsook buiten de academie in relevante maatschappelijke sectoren. De HL1 onderhoudt een uitgebreid netwerk met hoofdrolspelers binnen en buiten de academie en leidt een volgende generatie wetenschappers daartoe op. Daarmee heeft de HL1 een sleutelpositie om de uitwisseling van ervaring en ideeën tussen wetenschap en samenleving te stimuleren; een positie die de HL1 veelvuldig inzet, ook t.b.v. het collectieve belang van de VU.

Leiderschap

Een HL1 ontwikkelt en leidt een visie voor haar/zijn vakgebied die in lijn is met de principes van open science en wetenschappelijke integriteit en, meer nog dan een HL2, inspireert, begeleidt en stimuleert de HL1 hiermee teams van (inter)nationale onderzoekers, docenten en studenten.

De HL1 is een rolmodel in het uitdragen van verbindend leiderschap en draagt bij uitstek proactief bij aan een goede samenwerking binnen en tussen teams van de organisatie en aan een open, veilige en inclusieve werken leeromgeving. De HL1 heeft zelfkennis en reflecterend vermogen, kan eigen feedback organiseren en benut fouten om te leren.

Management

De HL1 heeft aantoonbaar leidinggevende capaciteiten in zowel de inhoudelijke aansturing van team(s) alsook de zorg voor het welzijn van de (individuele) team(s). De HL1 vervult hierin een rolmodel van verbindend leiderschap, dat zich uit in het bijdragen aan gezonde groepsrelaties, talentontwikkeling, sociale veiligheid en inclusiviteit. De HL1 draagt zorg voor een open en veilige sfeer binnen de teams waarin hij of zij werkt. De HL1 heeft laten zien medewerkers en teams te kunnen coachen en stimuleren. Daarnaast kan een HL1 sturen op financiën, processen en strategie waarbij de HL1 in staat is om verschillende belangen te verbinden.

Procedure

Suggesties voor bevorderingsvoorstellen kunnen door een afdelingshoofd aan het faculteitsbestuur worden voorgelegd middels een compleet dossier. Dit dossier bestaat uit de aanbiedbrief, een ingevuld beoordelingsportfolio, met daarin opgenomen de verslaglegging van de uitkomst van 360 graden feedback. Decanen kunnen zich laten bijstaan door een HR adviseur van de faculteit en laten adviseren door Hoogleraren 1 van de faculteit of door leden van de facultaire benoemings- of adviescommissie. Decanen leggen elk (compleet) dossier voor aan het College van Decanen. Met een positief advies van het College van Decanen wordt het ter besluitvorming voorgelegd aan het College van Bestuur. Na positieve besluitvorming van het College van Bestuur wordt de kandidaat bevorderd.

3.5 Emeritibeleid

Een hoogleraar gaat in de regel op de AOW-gerechtigde leeftijd met emeritaat. Daarmee eindigt het dienstverband (van rechtswege) aan de VU.

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 hoge uitzondering.

De VU verwacht dat leidinggevend en ruim van tevoren (bijvoorbeeld drie jaar voor pensioen) in gesprek gaan met de betreffende hoogleraar om opvolging voor de leerstoel te bespreken en te zorgen voor een goede overdracht van werkzaamheden (onderzoek-, onderwijs- en impactactiviteiten) en (leidinggevende) managementtaken. De VU verwacht dat hoogleraren hun enorme kennis en ervaring voor de pensioengerechtigde leeftijd inzetten voor kennisoverdracht, coaching en begeleiding van jong talent. Pensioneringen en opvolging moeten daarom ter voorbereiding van het emeritaat worden opgenomen in het Strategisch Personeelsplan (SPP) en het jaarplan van de afdeling.

Ius promovendi

Een emeritus hoogleraar behoudt het ius promovendi voor een periode van vijf jaar. Volgens VU beleid mag de emeritus hoogleraar na het emeritaat geen nieuwe trajecten als promotor meer aangaan.

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.

Gastvrijheid en dienstverband

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 (gastvrijheidsverlening)
- Een tijdelijk dienstverband (arbeidsovereenkomst)

De gastvrijheid of het tijdelijk dienstverband moet gesteund worden door de afdeling. Het management team (MT) van de afdeling doet een gemotiveerd voorstel aan het faculteitsbestuur (FB) waarin aangegeven wordt hoe de opvolging van de leerstoel is geregeld, wat de werkzaamheden zijn, en wat het belang van de afdeling is.

Gastvrijheidsverlening emeriti

Als een faculteit een emeritus hoogleraar aan de faculteit verbonden wil houden, bijvoorbeeld voor het afronden van lopende promotietrajecten (zie ius promovendi hierboven), voldoet in de meeste gevallen een regeling waarbij een gepensioneerd 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 blijven begeleiden van promovendi die al voor het emeritaat waren gestart, 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 de gastvrijheidsverlening moet voor de desbetreffende faculteit en de emeritus hoogleraar duidelijk zijn en er worden duidelijke afspraken gemaakt over aanwezigheid. De gastvrijheidsverlening wordt steeds voor een beperkte periode van maximaal een jaar aangegaan en eindigt uiterlijk vijf jaar na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Faculteiten wordt aanbevolen zich tijdig te laten adviseren door een HR adviseur.

Tijdelijk dienstverband emeriti

Let op: volgens de cao-NU mag na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd zes maal een dienstverband voor bepaalde tijd worden gesloten binnen een periode van maximaal 48 maanden.

Er zijn drie situaties waarbij een tijdelijk dienstverband, soms vanuit eerste geldstroom, na de AOW-gerechtigde leeftijd in het belang van de organisatie kunnen zijn:

1. Het overbruggen van de tijdsperiode die samenhangt met de komst van een opvolger voor de functie; In die gevallen dat er sprake is van een overbruggingsperiode 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.

2. Behoud van de hoogleraar is voor de organisatie van groot belang. Hiervoor geldt dat het namens het MT van de afdeling door het FB moet worden voorgelegd aan het CvB, waarbij

- het doel en het belang van het aangaan van een nieuw dienstverband wordt beargumenteerd;
- de rol en positie van de hoogleraar binnen diens onderzoeksgroep in het kader van het nieuwe dienstverband wordt beschreven;
- de positie van de hoogleraar t.o.v. de nieuwe /beoogd leerstoelhouder voor het betreffende vakgebied wordt beschreven;
- aannemelijk wordt gemaakt dat het opnieuw in dienst nemen van de hoogleraar het talentbeleid binnen de faculteit niet zal hinderen;
- structurele werkzaamheden dan wel rol die de hoogleraar zal verrichten in het onderwijs- en/of onderzoeksprogramma van de faculteit worden beschreven en voor welke periode.

3. Toekenning van een ERC advanced grant of vergelijkbare prestigieuze persoonlijke beurs waarvan het penvoerderschap/coördinatie bij de VU is belegd of een subsidie waarbij een inbeddingsgarantie is afgegeven voor de hoogleraar door de faculteit. Ook hier geldt een maximum van 48 maanden en wordt de duur en de omvang van het tijdelijke dienstverband bepaald door het aantal uren dat voor de emeritus hoogleraar op het project is gealloceerd. Het verzoek om na de AOW gerechtigde leeftijd een tijdelijk dienstverband te mogen aangaan wordt namens het MT van de afdeling door het FB aan het CvB voorgelegd.

Na een positief besluit 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, opnieuw conform boven beschreven procedure ter besluitvorming voorgelegd aan het CvB.

4. Kwaliteitsbewaking en wetenschappelijke integriteit

4.1 Wetenschappelijke integriteit

Wetenschappers vervullen een belangrijke maatschappelijke positie en de onafhankelijkheid van hun handelen dient buiten twijfel te staan. Belangenverstrengeling, of ook maar de schijn ervan, moet worden voorkomen. De VU is verantwoordelijk voor het beschermen van de wetenschappelijke integriteit bij hun wetenschappelijk onderwijs, onderzoek en maatschappelijke dienstverlening.

Voor het beschermen van de wetenschappelijke integriteit hanteren VU en Amsterdam UMC, als normatief kader de Nederlandse Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit die sinds 1 oktober 2018 van kracht is.

4.2 Nevenwerkzaamheden

Nevenwerkzaamheden zijn betaalde of onbetaalde werkzaamheden voor derden die een werknemer in verband met zijn/haar functie niet zijn opgedragen. In de cao Nederlandse Universiteiten is afgesproken dat alle medewerkers in dienst van een universiteit hun nevenwerkzaamheden melden bij de werkgever. Dit geldt óók voor bijzonder hoogleraren. Alleen na toestemming van de werkgever kan een medewerker nevenwerk verrichten.

Soms staan de nevenwerkzaamheden op gespannen voet met de belangen van de VU, bijvoorbeeld doordat er sprake is van verstrengeling of botsing van belangen of doordat er kans op imagoschade bestaat. Hoogleraren zijn verplicht zelf hun nevenwerkzaamheden te registreren via de self service. Dit kunnen zij het hele jaar door doen. De VU stuurt jaarlijks ter herinnering een taak naar alle medewerkers met het verzoek om de nevenwerkzaamheden te controleren en zondig te actualiseren. De geregistreerde nevenwerkzaamheden van wetenschappelijk personeel worden automatisch gepubliceerd op de persoonlijke pagina van de VU Research Portal.

Bij elke voordracht van een (bijzonder) hoogleraar én bij herbenoeming van een bijzonder hoogleraar wordt een overzicht van het nevenwerk bijgevoegd. De decaan toetst of er geen sprake is van belangenverstrengeling en verklaart in het voordrachtsdossier dat dit niet aan de orde is. N.B. Een bijzonder hoogleraar heeft altijd een hoofdfunctie elders en is niet in dienst van de VU. Er is in die zin vanuit het perspectief van de VU altijd sprake van nevenwerk.

4.3 Kennisveiligheid

Bij kennisveiligheid gaat het in beginsel om het voorkomen van ongewenste overdracht van gevoelige kennis en technologie. Ook moet worden gedacht aan heimelijke beïnvloeding van onderwijs en onderzoek door andere landen. Die inmenging kan de academische vrijheid en sociale veiligheid in gevaar brengen. Ethische kwesties, met betrekking tot kennisveiligheid, kunnen een rol spelen bij samenwerking met landen die de grondrechten niet respecteren. Kennisveiligheid is geen statisch gegeven, zo hebben veranderende geopolitieke verhoudingen invloed op hoe naar (lopende) samenwerkingen wordt gekeken.

Wanneer een faculteit van plan is een samenwerking aan te gaan (bijvoorbeeld bij een bijzondere of gesponsorde leerstoel) of er worden gasthoogleraren aangetrokken, is het betrachten van gepaste zorgvuldigheid van belang. Op VU.nl Kennisveiligheid is het VU Kader Kennisveiligheid te vinden. Tevens is er een Adviesgroep Kennisveiligheid waar faculteiten terecht kunnen met hun vragen over kennisveiligheid.

4.4 Borgen van de onafhankelijkheid bij bijzondere en gesponsorde leerstoelen

Specifiek als het gaat om samenwerking met derden bij bijzondere en gesponsorde leerstoelen heeft de VU een aantal maatregelen getroffen om de onafhankelijkheid van de VU en de onderzoeker te kunnen waarborgen:

- Open werving is van evident belang in deze situaties;
- De externe rechtspersoon / sponsor maakt geen deel uit van de BAC;

- Er is geen enkele inmenging van de externe rechtspersoon van de leerstoel en de sponsor van de leerstoel in het onderzoek en de publicaties. In de model sponsorovereenkomst is een artikel met die strekking opgenomen;
- Volstreekte openbaarheid van sponsoring wordt gegeven, inclusief vermelding in alle publicaties en een twee keer per jaar bijgewerkt overzicht op VU.nl;
- In de aanbiedingsbrief wordt inzicht gegeven in de financierings- en beloningsconstructie van de bijzonder hoogleraar of gesponsorde leerstoel en wordt expliciet aandacht gegeven aan de vraag of de samenwerking risico's met zich meebrengt ten aanzien van onafhankelijkheid, integriteit, ethiek of academische vrijheid;
- In het curatorium van een bijzondere leerstoel heeft hoogstens één lid namens de externe rechtspersoon van de leerstoel zitting;
- In de sponsorovereenkomst van een gesponsorde leerstoel is opgenomen dat de VU gerechtigd is tot publicatie van de resultaten van het wetenschappelijk onderzoek in het kader van de leerstoel in overeenstemming met de principes van Open Science.