

SBE BELEIDSDOCUMENT

Carrièrelijn wetenschappelijke functies



Vastgesteld door het faculteitsbestuur op 28 maart 2020

INHOUDSOPGAVE

1.	Voorwoord	3
2.	Uitgangspunten	4
2.1.	Beoordeling onderzoek – Algemeen	5
2.2.	Beoordeling onderwijs – Algemeen.....	5
2.3	Beoordeling valorisatie- Algemeen.....	5
2.4.	Beoordeling van bestuur en beheer	6
2.5.	Beoordeling van de combinatie van onderwijs, onderzoek en valorisatie bij bevorderingsbeslissingen.....	6
3.	Tenure track	8
3.1.	Procedure.....	8
3.2.	Beoordelingscriteria in het tweede jaar	9
3.3.	Beoordelingscriteria in het vijfde jaar	9
3.4.	Uitkomst van de beoordeling in het vijfde jaar.....	11
3.5.	Bijzondere bepalingen	12
4.	Benoeming in de functie van UHD2 en UHD1.....	13
4.1.	Procedure.....	13
4.2.	Beoordelingscriteria voor UHD2	13
4.3.	Beoordelingscriteria voor UHD1	15
5.	Benoeming in de functie van hoogleraar.....	17
5.1.	Facultaire eisen voor hoogleraar 2.....	17
5.2.	Facultaire eisen voor hoogleraar 1.....	19
5.2.1.	Procedure.....	20
5.2.2.	Facultaire criteria:.....	20

1. VOORWOORD

De faculteit beoogt met dit beleid de benoemings- en bevorderingseisen op een transparante manier aan haar wetenschappelijke medewerkers te communiceren. Deze aanvullende bevorderingscriteria komen niet in de plaats van de UFO-functieprofielen maar zijn een nadere uitwerking van de in de UFO-functieprofielen geformuleerde eisen. De carrière van een wetenschapper is niet zoals in het verleden afhankelijk van de beschikbare formatie maar individueel behaalde resultaten en geleverde prestaties zijn voor een wetenschappelijke carrière doorslaggevend.

De vorige versie van dit beleidsdocument werd vastgesteld in november 2016. De toen ingevoerde wijzigingen betroffen de uitwerking van de criteria voor de beoordeling van onderwijs. Deze criteria blijven in deze versie ongewijzigd. Nieuw is dat in onderliggende versie de criteria voor de beoordeling van valorisatie nader zijn uitgewerkt.

2. UITGANGSPUNTEN

Bij de beoordeling van een bevordering of benoeming zal gekeken worden naar de prestatie van een wetenschapper in zijn geheel. Uitgangspunt hierbij is dat het tot de kerntaak van alle wetenschappelijk medewerkers behoort om onderwijs te geven, onderzoek te verrichten en activiteiten te ontplooiën op het gebied van valorisatie. Daarbij gelden voor de primaire output op alle functieniveaus dezelfde kwaliteitseisen: wat een goed hoorcollege is, of wat een goede publicatie is, verschilt in wezen niet tussen een junior docent en een hoogleraar. Wel mag in de loop van een wetenschappelijke carrière een steeds overtuigender patroon van consistent goede of zelfs excellente prestaties op deze elementaire gebieden verwacht worden. Daarnaast zullen in de loop van een wetenschappelijke carrière aspecten als internationale zichtbaarheid, bestuurlijke taken, verwerving van externe financiering, het organiseren van onderwijs, het begeleiden van collega's en het onderhouden van contacten met de praktijk steeds zwaarder meewegen in de beoordeling. Het afvinken van de beschreven eisen is geen doel op zich, maar een richtlijn voor de faculteit en commissies om na te gaan of de wetenschapper aan de minimale eisen voldoet. Hierbij is van belang dat de activiteiten en prestaties van wetenschappers een samenhangend profiel laten zien. Beslissingen in afwijking van de criteria blijven mogelijk indien overtuigend gemotiveerd kan worden dat een bevordering of benoeming wenselijk is in het belang van de faculteit ('comply or explain').

Het beleid is gericht op de carrièrelijn van UD's, UHD's en hoogleraren. Het beleid is van toepassing op alle wetenschappelijke medewerkers in de faculteit, ook voor medewerkers die naast hun functie bij de faculteit een andere functie buiten de faculteit bekleden die voor de faculteit van wezenlijk belang is wegens de maatschappelijke positie. Het beleid is niet van toepassing op onderzoekers en docenten.

Voor alle functies is het UFO-functieprofiel leidend. Hieronder beschreven criteria zijn een aanvulling op de bestaande UFO-functieprofielen.

Medewerkers met een deeltijdaanstelling dienen in principe aan dezelfde criteria te voldoen, waarbij bij de toetsing van benoemingen van kleine deeltijders ($\leq 0,2$ fte) veelal de nadruk kan liggen op onderzoek en onderwijs of onderwijs en valorisatie. Managementtaken zijn ook in te vullen met de activiteiten buiten de VU. In elk geval zal het gehele dossier in acht worden genomen, waarbij relevant is welk type functie de medewerker buiten de VU heeft, en of hij/zij daar bijvoorbeeld over onderzoekstijd beschikt.

Voor het ambt van hoogleraar wordt de procedure voor de benoeming van hoogleraren gevolgd zoals deze vastgesteld is in het Hooglerarenbeleid VU en het Hooglerarenbeleid SBE. Bij de werving van kandidaten zal getoetst worden of kandidaten aan de hieronder genoemde eisen van hoogleraar 2 of hoogleraar 1 voldoen. Een nieuwe leerstoel wordt ingesteld en een bestaande leerstoel kan worden verlengd, mits de facultaire financiële middelen dat toelaten en indien de leerstoel binnen de kernonderzoeksgebieden van de faculteit valt. Er worden geen aparte criteria opgesteld voor de functie van bijzonder hoogleraar. Het faculteitsbestuur beslist of een leerstoel past binnen een van de kernonderzoeksdisciplines van de faculteit. Bij een positieve beoordeling wordt de procedure gevolgd zoals deze vastgesteld is in het Hooglerarenbeleid VU.

Het Faculteitsbestuur benoemt de in dit document genoemde commissies (de Tenure Track Commissie en de Facultaire Benoemingscommissie) en behoudt het recht om een ander besluit te nemen dan in het advies van de commissie is verwoord. Een in afwijking van een advies genomen besluit wordt door het Faculteitsbestuur voorzien van redenen schriftelijk teruggekoppeld aan de commissie en aan de betrokken medewerker.

2.1. BEOORDELING ONDERZOEK – ALGEMEEN

Bij de beoordeling van onderzoekprestaties bij bevordering en benoeming wordt gebruik gemaakt van de systematiek die binnen SBE wordt toegepast voor de jaarlijkse toekenning van onderzoekstijd aan medewerkers ('Rules for assessment' en 'Allocation policy'). Hierbij worden publicaties gewogen op basis van Article Influence percentiles (Aip) gebaseerd op Web of Science of equivalente credits op basis van het vastgestelde beleid. In het onderstaande wordt op twee manieren van deze systematiek gebruik gemaakt:

1. door eisen te formuleren in termen van minimale aantallen publicaties met een bepaalde Aip of hoger;
2. door eisen te formuleren in termen van de hoeveelheid onderzoekstijd (in fte) die een medewerker zou krijgen bij de jaarlijkse toekenning van onderzoekstijd. Dit wordt berekend op basis van de Aip's van de vijf beste publicaties over de afgelopen vijf jaar.

Voor de toekenning van onderzoekstijd en in de toepassing van bevorderingscriteria wordt uitgegaan van gepubliceerde artikelen. Een uitzondering hierop is de toepassing van het publicatie criterium bij het verlenen van Tenure (UD1): hier worden de geaccepteerde publicaties meegenomen in de beoordeling.

Per vijf publicaties, mag maximaal 1 boek meegeteld worden (bijvoorbeeld bij 20 publicaties mogen maximaal 4 boeken worden meegeteld, voor niveaus UHD2 en UHD1 maximaal 1 boek). Een boek bij een A-uitgever telt voor .92 Aip; een boek van een B-uitgever als .77 Aip (conform de lijst van uitgevers van het SBE research office).

Daarnaast spelen nog andere factoren mee in de beoordeling van het onderzoek, zoals verwerven van externe onderzoeksfinanciering, begeleiding van promovendi, leidinggeven aan een onderzoeksgroep en disseminatie en valorisatie van onderzoeksresultaten. Van belang is dat onderzoekers een steeds duidelijker wetenschappelijk profiel opbouwen en inzichtelijk maken hoe ze met verschillende activiteiten en prestaties bijdragen aan de ontwikkeling van een vakgebied (in een 'narratief').

2.2. BEOORDELING ONDERWIJS – ALGEMEEN

Bij de beoordeling van onderwijsprestaties wordt gebruik gemaakt van een gestandaardiseerd onderwijsdossier dat bij een benoemings- of bevorderingsverzoek door het afdelingshoofd wordt overlegd. Dit dossier wordt nader beschreven in bijlage A. Het onderwijsdossier bestaat uit een beschrijving en evaluatie van de uitgevoerde onderwijstaken gedurende de laatste twee jaar. Uit het dossier blijken de aard van de uitgevoerde werkzaamheden en de daarmee gemoeide inspanning (in uren), en wordt per taak gedocumenteerd een oordeel gegeven over de kwaliteit van het geleverde werk vanuit het perspectief van de studenten en van de organisatie. De onderbouwing van de beoordeling moet blijken uit achterliggende informatiebronnen. Bijlage A geeft een opsomming van informatiebronnen die hierbij gebruikt kunnen worden. De studentenevaluaties, de beoordeling door de opleidingsdirecteur en het door de docent opgestelde Onderwijs-CV vormen een verplicht onderdeel. De beoordelingen worden gegeven in termen van de kwalificaties: Zeer goed; Goed; Voldoende; Bijna voldoende; Onvoldoende. Appendix A geeft verdere aanwijzingen over de toepassing van deze criteria.

Bij bevorderingen en benoemingen in hogere functieniveaus zal bij de beoordeling het accent verschuiven naar de life-time prestaties op het gebied van onderwijs waarvoor belangrijke aanvullende informatie benodigd is. Dat toch bij alle benoemingen een grondige documentatie en beoordeling van recente onderwistaken wordt gevraagd onderstreept dat van alle medewerkers een blijvende inzetbaarheid bij onderwijs wordt verwacht.

Het samenstellen van de dossiers is in eerste instantie de verantwoordelijkheid van de medewerker. Het afdelingshoofd blijft eindverantwoordelijk voor het aanleveren van het dossier bij de facultaire bevorderings- of tenure track commissie. De vaste facultaire benoemingscommissie (dan wel de benoemingsadviescommissie in geval van een benoeming tot hoogleraar) beoordeelt de samenstelling van de dossiers en de door het afdelingshoofd gegeven beoordelingen en heeft de mogelijkheid om aanvullende informatie te vragen, onder andere bij het afdelingshoofd, de betreffende medewerker, opleidingsdirecteuren, vakcoördinatoren, en opleidingscommissies. Via het afdelingshoofd wordt de medewerker geïnformeerd over informatie die op deze wijze aan het dossier wordt toegevoegd, en van een eventueel afwijkend beoordelingsadvies door de benoemingscommissie.

2.3. BEOORDELING VALORISATIE – ALGEMEEN

Valorisatie betreft het benutten van kennis. Deze kennisbenutting is vaak dagelijkse praktijk op een universiteit maar lang niet altijd goed zichtbaar. VSNU definieert valorisatie als *“Het proces van waardecreatie uit kennis, door kennis geschikt en/of beschikbaar te maken voor economische en maatschappelijke benutting en geschikt te maken voor vertaling in concurrerende producten, diensten, processen en nieuwe bedrijvigheid.”*

De kennisoverdracht verloopt via communicatie, via samenwerking en via commercialisatie. Deze driedeling is de leidraad voor de concretisering van valorisatie bij SBE in een drietal thema's. Thema 1 betreft maatschappelijke impact door strategische thema's, waarbij centraal staat het uitvoeren van activiteiten met impact op de doelgroep (publieke en private sector), het vergroten van naamsbekendheid en communicatie gericht op professionals. Thema 2 is gericht op structurele samenwerking met partners, zichtbaar in adviescommissies, opleiding en begeleiding van partners en gezamenlijke activiteiten met partners. Thema 3 is gericht op het creëren van financiële speelruimte door inkomen uit contracten met derden alsmede cofinanciering in (wetenschappelijke) projecten.

2.4. BEOORDELING VAN BESTUUR EN BEHEER

In de systematiek van deze notitie wordt 'bestuur en beheer' niet als afzonderlijke categorie behandeld. Veel bestuurs- en beheerstaken zijn terug te voeren op het aansturen van onderwijs dan wel onderzoek, en worden als zodanig benoemd onder onderzoeks- en onderwijscriteria. Alleen op het niveau van HGL1 krijgen bestuurlijke taken een afzonderlijk gewicht.

2.5. BEOORDELING VAN DE COMBINATIE VAN ONDERWIJS, ONDERZOEK EN

VALORISATIE BIJ BEVORDERINGSBESLISSINGEN

Het uitgangspunt van de faculteit is dat alle wetenschappelijke medewerkers tot taak hebben om zowel (1) onderzoek te doen als (2) onderwijs te geven als (3) kennisvalorisatie tot stand te brengen. Daarom zijn in het vervolg van deze notitie voor alle functieniveau's criteria voor onderwijs, onderzoek en valorisatie geformuleerd die steeds uitgaan boven die van het onderliggende functieniveau.

In aanvulling op deze ontwikkeling over de volle breedte kunnen medewerkers zich onderscheiden op één van de drie gebieden: onderwijs, onderzoek of valorisatie. Hierbij is een evenwichtige samenstelling van teams en afdelingen van belang. Strategische personeelsplanning wordt ingezet voor een goede afstemming tussen de strategie van de afdeling en de aanwezige/benodigde competenties binnen het team.

Om aan medewerkers de mogelijkheid te bieden zich meer nadrukkelijk op een van de drie terreinen onderzoek; onderwijs of valorisatie te ontwikkelen wordt vanaf het niveau van UHD2 de hieronder beschreven systematiek toegepast.

Bevordering naar een gegeven functieniveau is mogelijk indien:

- 1: voldaan wordt aan de OW; OZ en VAL criteria van het gegeven functieniveau, of:
- 2: voldaan wordt aan de OZ criteria voor het eerstvolgende hogere functieniveau, en aan de OW- of VAL criteria voor het eerstvolgende lagere niveau, en voor het derde terrein wordt voldaan aan de criteria voor het gegeven functieniveau, of
- 3: voldaan wordt aan de OZ criteria voor het eerstvolgende lagere functieniveau, en aan de OW- of VAL criteria voor het eerstvolgende hogere niveau, en voor het derde terrein wordt voldaan aan de criteria voor het gegeven functieniveau.

Schematische uitwerking van de bevorderingsscenario's:

Als voldaan wordt aan: is benoeming mogelijk tot:	OZ criteria op het niveau van:	OW criteria op het niveau van:	VAL criteria op het niveau van:
UD1	UD1	UD1	UD1
UHD2 (breed)	UHD2	UHD2	UHD2
UHD2 (OZ profiel)	UHD1	UHD2	UD1
UHD2 (OZ profiel)	UHD1	UD1	UHD2
UHD2 (OW profiel)	UD1	UHD1	UHD2
UHD2 (VAL profiel)	UD1	UHD2	UHD1
UHD1 (breed)	UHD1	UHD1	UHD1
UHD1 (OZ profiel)	HGL2	UHD1	UHD2
UHD1 (OZ profiel)	HGL2	UHD2	UHD1
UHD1 (OW profiel)	UHD2	HGL2	UHD1
UHD1 (VAL profiel)	UHD2	UHD1	HGL2

HGL2 (breed)	HGL2	HGL2	HGL2
HGL2 (OZ profiel)	HGL1	HGL2	UHD1
HGL 2 (OZ profiel)	HGL1	UHD1	HGL2
HGL 2 (OW profiel)	UHD1	HGL1	HGL2
HGL 2 (VAL profiel)*	UHD1	HGL2	HGL1
HGL1	HGL1	HGL1	HGL1

Bevordering tot hoogleraar 1 kan alleen plaatsvinden als over de volle breedte, dus op alle drie terreinen onderzoek, onderwijs en valorisatie aan de criteria voor dit functieniveau wordt voldaan.

*Kandidaten voor hoogleraar 2 met valorisatieprofiel kunnen bij extra prestaties ten aanzien van valorisatie (uitstijgend boven hoogleraar 1 niveau), maximaal twee internationale gereviewde praktijk-georiënteerde publicaties laten tellen als 0.8 publicaties.

3. TENURE TRACK

Met jonge wetenschappers wordt een termijn van 5 jaar afgesproken waarbinnen ze de gelegenheid krijgen om zich zowel op het gebied van onderzoek als onderwijs te ontwikkelen en zich voor te bereiden op een volgende stap in hun carrière. Deze volgende stap is een vast dienstverband als UD1.

Gedurende het tenure track krijgen deze medewerkers de mogelijkheid om 40% van hun volledige werktijd aan onderzoek te besteden. Het uitgangspunt is dat de resterende 60% van de volledige werktijd aan onderwijs wordt besteed.

UD's worden binnen de School alleen op tenure track aangesteld. De instroomeisen zijn:

- de kandidaat is gepromoveerd (of heeft een goedgekeurd proefschrift naar de leescommissie gestuurd);
- de kandidaat heeft bij voorkeur 2 papers bij gerenommeerde internationale tijdschriften ingediend;
- de kandidaat beschikt over relevante onderwijscompetenties, blijkend uit goede beoordelingen en uit het verzorgen van (werk)colleges gedurende zijn promotietraject;
- de kandidaat beschikt over een relevant internationaal netwerk, blijkend uit het bijwonen van conferenties en seminars en het presenteren van eigen onderzoek.

Een nieuwe UD krijgt een tijdelijk dienstverband voor de duur van 6 jaar. Bij indiensttreding zal de medewerker 0,4 fte onderzoekstijd toegekend krijgen. Mocht de medewerker zich op dat moment al voor meer onderzoekstijd kwalificeren, dan blijft niettemin het plafond van 0,4 fte gehandhaafd.

3.1. PROCEDURE

Naast de jaarlijkse beoordeling in het kader van de Regeling Jaargesprekken zal een medewerker

op twee momenten beoordeeld worden:

- aan het einde van het tweede jaar (voor advisering over de voortgang)
- aan het einde van het vijfde jaar (voor de omzetting van de arbeidsovereenkomst in één voor onbepaalde tijd)

Het faculteitsbestuur heeft een vaste tenure track commissie ingesteld met als taak de ontwikkelingen van de medewerker gedurende zijn tijdelijke dienstverband te volgen en het faculteitsbestuur te adviseren met betrekking tot de voortgang na twee jaar en het verlenen van tenure na vijf jaar. Tevens brengt de commissie (via P&O-adviseur) het afdelingshoofd op de hoogte van haar advies aan het faculteitsbestuur. Het faculteitsbestuur beslist uiteindelijk of de medewerker tenure krijgt.

Samenstelling tenure track commissie

- 3 hoogleraren waaronder minimaal 1 vrouwelijke hoogleraar en 1 afdelingshoofd;
- HRM-adviseur.

Rol afdelingshoofd

Het afdelingshoofd is verantwoordelijk voor het indienen van de portfolio van zijn medewerker voor beide beoordelingsmomenten aan de tenure track commissie in (in de praktijk loopt dit via de P&O-adviseur). De volgende documenten worden overlegd:

- een begeleidende brief van het afdelingshoofd over/met de resultaten van zijn medewerker,
- inclusief een benoemingsadvies;
- curriculum vitae;
- publicatielijst;
- een onderwijsdossier
- het verslag van het laatste jaargesprek.

3.2. BEOORDELINGSCRITEIA IN HET TWEEDE JAAR

Bij de beoordeling aan het einde van het tweede jaar wordt van de medewerker verwacht dat hij goed op schema ligt ten aanzien van publicaties, dat wil zeggen dat enkele papers ingeleverd zijn bij internationale tijdschriften en de kandidaat een visie heeft op de eigen doorontwikkeling als onderzoeker. Daarnaast wordt de medewerker (indien deze enigszins kanshebbend is) geacht om binnen 18 maanden na indiensttreding een Veni-voorstel in te dienen bij de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) dan wel op een andere manier aantoonbaar zich in te spannen om een substantiële subsidie/externe fondsen binnen te halen (EU, bedrijfsleven, overheid). Bij afwijzing door NWO wordt zo spoedig mogelijk een tweede poging ondernomen. Indien de Veni-subsidie wordt toegekend, zal de onderzoekstijd van de medewerker naar 0,75 fte worden uitgebreid. De overige 0,25 fte zullen besteed worden aan onderwijs- en bestuurstaken.

Uit het onderwijsdossier blijkt dat de medewerker bij benadering de overeengekomen tijd aan onderwijs heeft besteed, en dat er uitzicht is op het behalen van de Basiskwalificatie Onderwijs binnen drie jaar na aanstelling. De beoordelingen in het dossier zijn in overwegende mate tenminste 'voldoende'. In geval van negatieve beoordelingen dienen concrete afspraken over een realistisch verbeteringstraject te zijn vastgelegd.

3.3. BEOORDELINGSCRITEIA IN HET VIJFDE JAAR

Als basis voor de beoordeling van de medewerker dienen de criteria onderzoek, onderwijs en

organisatie van het UFO-functieprofiel van UD1 en de volgende aanvullende facultaire criteria.

Onderwijs

De medewerker dient de Basisopleiding Universitaire Docenten (BKO) voltooid te hebben.

Uit het onderwijsdossier blijkt dat de medewerker gedurende de laatste twee jaar daadwerkelijk bij benadering 60% van de volledige werktijd aan onderwijs heeft besteed. Wanneer dit substantieel afwijkt dient de tenure track commissie zich uit te spreken hoe dit gegeven wordt meegewogen bij toepassing van de onderzoekscriteria.

Uit het onderwijsdossier blijkt dat:

- tenminste de helft van de daadwerkelijk bestede onderwijstijd is ingezet in de vorm van (voorbereiding op) hoor- en werkcolleges of scriptiebegeleiding
- tenminste 50 contacturen hoorcollege bij tenminste 2 verschillende vakken is gegeven
- tenminste drie masterscripties zijn begeleid.

Het onderwijsdossier bevat geen onderdelen die zowel vanuit studentperspectief als organisatieperspectief bijna voldoende of onvoldoende worden beoordeeld. Het dossier als geheel is een goede basis voor de verwachting dat de medewerker zich zal ontwikkelen tot een breed inzetbare docent die onderwijstaken op verschillende niveaus zal kunnen uitvoeren tot tevredenheid van studenten en van de organisatie.

Onderzoek

Publicaties

Het publicatiecriterium is gedefinieerd als het minimum aantal publicatiepunten dat in een vijfjarige periode moet zijn behaald. Met publicatiepunten wordt bedoeld op de SBE journal weights (AIF-percentiel gekwadrateerd) en die gecorrigeerd worden voor het aantal auteurs (vermenigvuldigd met 0,75 voor publicaties met meerdere auteurs). Het criterium ligt bij 1,85 publicatiepunten. Verder dient er uitzicht te zijn op een verdere ontwikkeling als onderzoeker, doorgaans blijkend uit een goed gevulde 'pijplijn' van publicaties en een duidelijk inhoudelijk profiel.

Tweede en derde geldstroom financiering

De medewerker heeft een voorstel ingediend voor tweede of derde geldstroom fondsenwerving, zoals bijvoorbeeld een Veni of Marie Curie Individual fellowship of er sprake van een aanwijsbaar belangrijke rol in een NWO/EU projectvoorstel.

Begeleiding onderzoek

Actief betrokken bij begeleiding van tenminste 1 promovendus in een lopend promotietraject.

Valorisatie

Aan één van de drie onderstaande valorisatie thema's wordt voldaan:

Maatschappelijke impact door strategische thema's, zoals:

- concreet substantieel contact met media (bijv. via interview, opiniestuk, referentie in niet-academische bron via Altmetrics)
- betrokkenheid bij een consultatie aan het bedrijfsleven/overheid/non-profit
- activiteiten gericht op vergroten van naamsbekendheid van SBE of de betreffende groep (bijvoorbeeld genomineerd voor een professionele award, een rol in een professionele conferentie)
- realisatie van vakpublicatie(s)

Of:

Structurele samenwerking met partners, zoals:

- significante bijdrage aan de totstandkoming van externe samenwerkingsverbanden met bedrijfsleven/overheid/non-profit die gericht zijn op valorisatie van onderwijs en/of onderzoek
- betrokkenheid bij opleidings-/begeleidingsactiviteiten (zoals trainingen of workshops) in het bedrijfsleven (incl. startups/spin-offs), overheid of non-profit organisaties.

Of:

Creëren van financiële speelruimte, zoals:

- een duidelijke rol gehad in het indienen van voorstellen voor betaald 3e geldstroom contractonderzoek door zijn of haar groep (met een duidelijk societal impact component)
- contractonderwijs voor zijn of haar groep van redelijke omvang (met bedrijven, overheid en/of non-profit organisaties).

3.4. UITKOMST VAN DE BEOORDELING IN HET VIJFDE JAAR

Op basis van het advies van de tenure track commissie zal het faculteitsbestuur de volgende besluiten kunnen nemen.

Situatie A

De medewerker voldoet aan de UFO-functie eisen van UD1 en de hierboven geformuleerde aanvullende facultaire criteria. De medewerker krijgt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en wordt bevorderd naar de functie van UD1.

Situatie B

De medewerker voldoet niet helemaal aan de gestelde eisen. De medewerker heeft minder dan 1.85 punten gescoord maar functioneert goed op het gebied van onderwijs en organisatie. Dit houdt in dat het onderwijsdossier, waar nodig aangevuld met andere informatie, duidelijk maakt dat de medewerker gedurende het gehele tenure track 60% van de werktijd of meer aan onderwijs heeft besteed, dat deze tijd is besteed aan een gevarieerd takenpakket waarin ook bij herhaling eindverantwoordelijkheid voor studieonderdelen is gedragen, en waarbij de beoordelingen van studenten en vanuit organisatieperspectief overwegend 'goed' of 'zeer goed' zijn. De TT-commissie kan op basis van het hele dossier aan het FB adviseren de tenure-beslissing uit te stellen (tot 6 maanden voor het einde van de arbeidsovereenkomst) en zo de medewerker meer tijd te geven om aan het onderzoekscriterium te voldoen. Vervolgens volgt de definitieve tenure-beslissing.

Situatie C

De medewerker voldoet niet helemaal aan de gestelde eisen. De medewerker heeft voldaan aan de publicatiecriteria, maar er bestaat op basis van het onderwijsdossier gereede twijfel of de medewerker zich zal ontwikkelen tot een breed inzetbare docent die onderwijstaken op verschillende niveaus zal kunnen uitvoeren tot tevredenheid van studenten en van de organisatie. De TT-commissie kan op basis van het hele dossier aan het FB adviseren de tenure-beslissing uit te stellen (tot 6 maanden voor het einde van de arbeidsovereenkomst) en zo de medewerker meer tijd te geven om zijn inzetbaarheid bij onderwijs en zijn potentieel om onderwijsprestaties te verbeteren te demonstreren. Vervolgens volgt de definitieve tenure-beslissing.

Situatie D

De medewerker voldoet niet aan de gestelde eisen. De arbeidsovereenkomst van de medewerker

wordt niet verlengd.

3.5. BIJZONDERE BEPALINGEN

Hoewel de contractduur 6 jaar is, vindt de beoordeling plaats na 5 jaar. Bij een goede beoordeling wordt na de periode van 5 jaar tenure (vast dienstverband) verstrekt.

Indien na 5 jaar niet naar een vast dienstverband wordt overgegaan, heeft de medewerker nog tot het einde van de arbeidsovereenkomst de tijd om een andere functie te zoeken. In overleg met P&O kan de medewerker gebruik maken van coaching, of een andere vorm van begeleiding.

Indien de medewerker bijzonder goed functioneert, kan de beoordeling vervroegd worden en kan eerder tot tenure worden overgegaan.

Indien tot een vast dienstverband wordt overgegaan, schrijft de medewerker een onderzoeksvoorstel dat in het eerste jaar van het vaste dienstverband zal worden ingediend bij de Vernieuwingsimpuls (Vidi of Vici) en het ERC-programma (starting grant of advanced grant). Mocht dit voorstel bij beide programma's worden afgewezen, dan dient de medewerker het daarop volgende jaar een herzien voorstel in bij een van beide programma's.

Het proefschrift telt niet mee bij de beoordeling van het onderzoek van de medewerker ten behoeve van de vaste benoeming (tenure).

Voor deelname aan het tenure track systeem wordt in beginsel een minimum werktijdfactor van 0,8 fte gehanteerd. Medewerkers met een werktijdfactor van 0,8 fte zullen 0,4 fte onderzoekstijd toegekend krijgen. In gevallen waarin gedurende een langere periode (bijvoorbeeld door ouderschaps- of zwangerschapsverlof, langdurige ziekte, e.d.) geen of minder onderzoek verricht kan worden is het mogelijk de beoordeling uit te stellen tot het einde van het zesde jaar.

Het systeem is van toepassing op nieuw aangestelde UD's. Een zittende medewerker die bevorderd wenst te worden naar de functie van UD1, zal aan de hierboven genoemde criteria moeten voldoen.

Voor de aanstelling van een deelnemer aan het tenure track systeem kan de bestaande aanstellingsprocedure uitgebreid worden met een extra check op de kandidaat, waarin beoordeeld wordt wat de kansen op een succesvolle afronding van het tenure track systeem zijn. Deze check wordt uitgevoerd door het Faculteitsbestuur.

4. BENOEMING IN DE FUNCTIE VAN UHD2 EN UHD1

Sinds 2015 heeft SBE een vaste facultaire benoemingscommissie die als taak heeft om het faculteitsbestuur te adviseren met betrekking tot alle bevorderingen tot UHD2, UHD1 en Hoogleraar 1 in de faculteit. De benoemingscommissie komt 4 x per jaar samen. Vergaderdata worden vermeld op de website, alsmede de deadlines voor het aanleveren van dossiers.

4.1. PROCEDURE

Samenstelling facultaire benoemingscommissie

De facultaire benoemingscommissie is als volgt samengesteld:

- 6 hoogleraren, waarvan minimaal 1 vrouwelijk lid en minimaal 1 mannelijk lid en 1 opleidingsdirecteur;
- P&O-adviseur;
- Maximaal 2 ad-hoc leden die het wetenschappelijke vakgebied van de medewerker goed kennen.

Indien het afdelingshoofd een vast lid van de benoemingscommissie is, zal hij een terughoudende positie innemen indien het portfolio van zijn medewerker door de commissie wordt besproken.

Rol afdelingshoofd

Het afdelingshoofd dient via de P&O-adviseur een verzoek in bij de facultaire benoemingscommissie voor de bevordering van de medewerker en levert hierbij de volgende documenten aan:

- Een beargumenteerde brief van het afdelingshoofd die aansluit bij de UFO en de facultaire criteria;
- curriculum vitae;
- publicatielijst;
- een onderwijsdossier;
- verslag jaargesprek.

Rol faculteitsbestuur

Het faculteitsbestuur beslist aan de hand van het advies van de commissie en het totale dossier of de medewerker wordt bevorderd en informeert de commissie over deze beslissing.

4.2. BEOORDELINGSCRITEIA VOOR UHD2

Een bevordering of aanstelling in de functie van UHD2 is mogelijk indien voldaan wordt aan de criteria onderwijs, onderzoek en organisatie zoals deze omschreven zijn in het UFO-functieprofiel van UHD2 en indien voldaan wordt aan de hieronder geformuleerde aanvullende facultaire criteria.

Onderwijs

De medewerker is in het bezit van de BKO.

Uit het onderwijsdossier blijkt dat de medewerker gedurende de afgelopen twee jaar:

- Het voor onderwijs bestemde deel van de werktijd daadwerkelijk aan onderwijs heeft besteed, waarbij dit voor onderwijs bestemde deel tenminste 40% van de werktijd heeft uitgemaakt.
- onderwijs heeft verzorgd op bachelor en masterniveau, elk voor bij benadering tenminste

- 20% van de beschikbare onderwijstijd.
- is opgetreden als vakcoördinator van tenminste één vak met 50 of meer studenten of een vergelijkbare verantwoordelijkheid voor onderwijsuitvoering heeft gedragen.
- bij benadering tenminste 100 uur heeft besteed aan vakoverstijgende/bestuurlijke onderwijsactiviteiten (planning, coördinatie, lid opleidingscommissie, enz.).
- aantoonbaar heeft bijgedragen aan effectieve onderwijsvernieuwing (wat betreft onderwijsvormen en/of inhoud)
- Het onderwijsdossier bevat geen onderdelen die zowel vanuit studentperspectief als organisatieperspectief met 'bijna voldoende' of 'onvoldoende' worden beoordeeld. De beoordelingen vanuit beide perspectieven zijn overwegend 'goed'.

Onderzoek

Publicaties

Er wordt gekeken naar de lifetime productie van de medewerker. Deze moet voldoen aan één van de volgende criteria (uitgedrukt in Al-percentiel (Alp), zonder correctie voor het aantal auteurs):

- 6 publicaties (lifetime productie) waarvan 2 met Alp van tenminste 90; of 2 met Alp van tenminste 70 en 2 met een Alp van tenminste 80; via xxx)

of:

- 3 publicaties met Alp van tenminste 90.

Daarnaast dient de kandidaat zich volgens de facultaire systematiek voor toekenning van onderzoekstijd te kwalificeren voor (de ondergrens van) onderzoekstijd.

Tweede en derde geldstroomfinanciering

Vidi, Vici of ERC ingediend bij NWO of EC (of equivalent in de derde geldstroom).

Begeleiding onderzoek

Begeleider van tenminste 1 promovendus, co-promotor voor promovendi wordt sterk aanbevolen.

Redactielidmaatschap

Actieve reviewer/recensent voor meerdere tijdschriften.

Coördinatie onderzoek

Het opzetten en coördineren van onderzoek dat een belangrijke plaats inneemt in facultaire onderzoeksprogramma's.

Valorisatie

Aan twee van de drie onderstaande valorisatie thema's wordt voldaan:

Maatschappelijke impact door strategische thema's, door activiteiten zoals:

- concreet contact met media (bijv. via interview, opiniestuk, referentie in niet-academische bron via Altmetrics) – ten minste één maal per jaar;
- een aanwijsbaar leidende rol in de uitvoering van een consultatie aan het bedrijfsleven/overheid/ non-profit;
- een aanwijsbaar leidende rol bij een activiteit gericht op vergroten van naamsbekendheid van SBE of de betreffende groep (bijvoorbeeld genomineerd voor een professionele award, een rol in een professionele conferentie);
- enkele publicaties in vaktijdschriften waarmee wetenschap maatschappelijk toegankelijk wordt gemaakt.

Structurele samenwerking met partners, door activiteiten zoals:

- een belangrijke rol in het initiëren van externe samenwerkingsverbanden met bedrijfsleven/overheid/non-profit die gericht zijn op valorisatie van onderwijs en/of onderzoek;
- aantoonbare betrokkenheid bij opleidings-/begeleidingsactiviteiten (zoals trainingen of workshops) aan het bedrijfsleven (incl. startups/spin-offs), non-profit organisaties of overheid.

Creëren van financiële speelruimte, door activiteiten zoals:

- een leidende rol vervullen in het realiseren van betaald 3^e geldstroom contractonderzoek of contractonderwijs voor zijn of haar groep van significante omvang (met bedrijven, overheid en/of non-profit organisaties).
- aantoonbare betrokkenheid bij verwerving van cofinanciering voor zijn of haar groep voor projecten of bij fondsenverwerving afkomstig uit gebruik van bij SBE ontwikkelde tools en modellen door derden.

4.3. BEOORDELINGSCRITEIA VOOR UHD1

De beoordelingscriteria zijn aanvullend op het UFO-functieprofiel van UHD1.

Onderwijs

De medewerker is in het bezit van de BKO. Een behaalde SKO (of leergang Onderwijskundig leiderschap) wordt sterk aanbevolen

Uit het onderwijsdossier blijkt dat de medewerker gedurende de afgelopen twee jaar:

- Het voor onderwijs bestemde deel van de werktijd daadwerkelijk aan onderwijs heeft besteed, waarbij dit voor onderwijs bestemde deel tenminste 40% van de werktijd heeft uitgemaakt.
- onderwijs heeft verzorgd op bachelor en masterniveau, en onderwijs heeft verzorgd in een onderzoeksschool, een university college, een programma voor executive education, of een honours programma.
- is opgetreden als vakcoördinator van tenminste één vak met 100 of meer studenten en daarbij coördinator was voor teams van meerdere (>2) docenten, dan wel een vergelijkbare verantwoordelijkheid voor onderwijsuitvoering heeft gedragen.
- Een bestuurlijke rol heeft gespeeld bij vakoverstijgende onderwijsactiviteiten (bv voorzitter opleidingscommissie, opleidingscoördinator).
- Substantiële en effectieve initiatieven heeft genomen op het gebied van onderwijsvernieuwing, met name gericht op het verbeteren of handhaven van de aansluiting van het onderwijs op de eindtermen van de opleiding en op relevante maatschappelijke en academische ontwikkelingen.

Het onderwijsdossier bevat geen onderdelen die zowel vanuit studentperspectief als organisatieperspectief met 'bijna voldoende' of 'onvoldoende' worden beoordeeld. De beoordelingen vanuit beide perspectieven zijn overwegend 'goed'.

Onderzoek

Voor de bevordering naar UHD1 wordt gekeken naar de lifetime productie van de wetenschapper. Deze moet voldoen aan een van de volgende criteria (uitgedrukt in AI-percentiel, zonder correctie voor het aantal auteurs):

- 8 publicaties (lifetime productie) waarvan 4 publicaties met Alp van tenminste 70 en 4 publicaties met Alp van tenminste 80; of:
- 4 publicaties met Alp van tenminste 90.

Daarnaast dient de kandidaat zich volgens de facultaire systematiek voor toekenning van onderzoekstijd te kwalificeren voor (de ondergrens van) onderzoekstijd.

Tweede en derde geldstroomfinanciering

Belangrijke beurs (NWO/ERC) binnengehaald (of equivalent in de derde geldstroom).

Begeleiding onderzoek

Co-promotor van meerdere promovendi.

Coördinatie onderzoek

Het coördineren van en zorgdragen voor de realisatie van een onderzoeksprogramma of verantwoordelijkheid dragen voor de planning en realisatie van een meerjarig specialistisch onderzoeksproject dat relevant en zichtbaar is voor de wetenschap, maatschappij en, waar mogelijk, overheid en bedrijfsleven.

Citaties

75 Web of Science.

Redactielidmaatschap

Lid van de editorial board van één of meerdere ISI tijdschriften.

Fellowship

TI/ABRI fellow.

Valorisatie

Maatschappelijke impact door strategische thema's, door activiteiten zoals:

- regelmatig concreet contact met media (bijv. via interview, opiniestuk, referentie in niet-academische bron via Altmetrics);
- initiator zijn van een consultatie, product of dienst voor het bedrijfsleven/overheid/non-profit en betrokken zijn bij de uitvoering;
- betrokkenheid (meerdere malen) bij activiteiten gericht op vergroten van naamsbekendheid van SBE of de betreffende groep (bijvoorbeeld genomineerd voor een professionele award, een rol in een professionele conferentie);
- enkele publicaties in vaktijdschriften waarmee wetenschap maatschappelijk toegankelijk wordt gemaakt.

Structurele samenwerking met partners, door activiteiten zoals:

- een initiërende rol vervullen bij het opzetten van consortia en samenwerkingsverbanden met bedrijfsleven/overheid/non-profit organisaties die gericht zijn op valorisatie van onderwijs en/of onderzoek.
- aantoonbare betrokkenheid bij opleidings-/begeleidingsactiviteiten (zoals trainingen of workshops) aan het bedrijfsleven (incl. startups/spin-offs), non-profit organisaties of overheid.

Creëren van financiële speelruimte, door activiteiten zoals:

- een eindverantwoordelijke rol in het realiseren van betaald 3e geldstroom contractonderzoek of contractonderwijs voor zijn of haar groep van significante omvang (met bedrijven, overheid en/of non-profit organisaties).

- verantwoordelijk voor verwerving van cofinanciering voor projecten voor zijn of haar groep, of voor fondsenverwerving voor zijn of haar groep afkomstig uit gebruik van bij SBE ontwikkelde tools en modellen door derden.

5. BENOEMING IN DE FUNCTIE VAN HOOGLERAAR

Voor de benoemingsprocedure van een hoogleraar wordt het Hooglerarenbeleid VU en het Hooglerarenbeleid SBE gevolgd. Dat houdt in dat een leerstoel ingesteld dient te worden, een benoemingsadviescommissie samengesteld dient te worden en open werving plaats zal gaan vinden, tenzij specifieke afspraken over de gesloten werving zijn gemaakt. In het Hooglerarenbeleid VU wordt hier uitgebreid op ingegaan. Daarnaast geldt dat een nieuwe leerstoel kan worden ingesteld en een bestaande leerstoel kan worden verlengd mits de facultaire financiële middelen dat toelaten en indien de leerstoel binnen een van de kernonderzoeksgebieden van de faculteit valt.

Bij de werving van kandidaten zal getoetst worden of de kandidaten professorabel zijn. Het raadplegen van de UFO-eisen van een hoogleraar en het afvinken van de aanvullende facultaire eisen is niet voldoende. Het gehele profiel dient overtuigende 'evidence of esteem' te bevatten: kandidaten dienen aantoonbaar een internationale reputatie te genieten en gezaghebbend op hun vakgebied te zijn. Waar dit bij HGL2 nog deels het karakter kan hebben van internationale erkenning van het potentieel van de betrokkene dient bij HGL1 sprake te zijn van een gevestigde reputatie van intellectueel leiderschap op het vakgebied.

Het gaat hier om een wetenschapper met aanzien binnen de faculteit, universiteit en daarbuiten. Kandidaten verrichten baanbrekend onderzoek en genieten zowel nationaal als internationaal wetenschappelijke waardering. Het zijn bevlogen wetenschappers die hun kennis op een enthousiaste en natuurlijke manier kunnen overbrengen aan studenten, junior onderzoekers en de samenleving en die significante impact hebben door optredens in het maatschappelijke veld en in relatie tot private en publieke organisaties.

De geformuleerde criteria bieden een afdelingshoofd de mogelijkheid om kwantitatieve of kwalitatieve eisen met zijn medewerkers vast te stellen. Naast het aantal publicaties (kwantitatieve eisen) kunnen per afdeling op individueel niveau afspraken gemaakt worden over de kwaliteit van publicaties. Het "trappetje" (het publicatiecriterium van de hoogleraar) biedt hiervoor ruimte.

5.1. FACULTAIRE EISEN VOOR HOOGLERAAR 2

Zowel op het gebied van onderzoek als op het gebied van onderwijs en valorisatie wordt gekeken naar de lifetime productie van de wetenschapper.

Onderwijs

In het onderwijsdossier wordt een overzicht gegeven van het geheel van de onderwijs carrière waaruit overtuigend blijkt dat de betrokkene zelf breed inzetbaar is op verschillende onderwijsniveaus en in staat is om leiding te geven aan onderwijs en onderwijsvernieuwing. Het standaard onderwijsdossier is in dit geval slechts een onderdeel van de informatie die over onderwijs wordt aangeleverd, bedoeld om gedocumenteerd aannemelijk te maken dat de medewerker nog steeds hoogwaardig onderwijs levert.

Praktisch betekent dit dat de aard van de onderwijscriteria in beginsel hetzelfde is als bij benoeming tot UHD1, maar dat verwacht wordt dat de medewerker de gevraagde kwaliteiten in hogere mate, bij meer diverse activiteiten en over een langere periode heeft laten zien. Dit betekent dat:

- De medewerker is in het bezit van de SKO (of heeft de leergang onderwijskundig leiderschap met succes afgesloten).
- Uit het onderwijsdossier (het onderwijs van de afgelopen twee jaar) blijkt dat:
 - De medewerker het voor onderwijs bestemde deel van de werktijd daadwerkelijk aan onderwijs heeft besteed, waarbij dit voor onderwijs bestemde deel tenminste 40% van de werktijd heeft uitgemaakt.
 - De beoordelingen op alle onderdelen ten minste 'goed' zijn. Wanneer bij uitzondering een onderdeel lager wordt beoordeeld wordt aannemelijk gemaakt dat dit incidenteel is.
 - Ten minste één onderdeel als 'zeer goed' wordt beoordeeld.
- Uit het onderwijsdossier al dan niet aangevuld met informatie over de gehele loopbaan blijkt dat de medewerker:
 - goed gewaardeerd onderwijs heeft gegeven in een brede variatie van opleidingen (bachelor en masterniveau, onderzoeksschool, university college, executive education, honours programma). Het gaat hierbij niet zozeer om incidenteel onderwijs in verschillende programma's, maar om blijken van structurele vaardigheid om onderwijs te geven in een diversiteit van programma's op academisch niveau.
 - Gevarieerde ervaring heeft in onderwijscoördinatie op vakniveau (met name het coördineren van vakken met grote studentenaantallen waarbij meerdere collega's betrokken zijn).
 - Bij herhaling en met goed gevolg een bestuurlijke rol heeft gespeeld bij vakoverstijgende onderwijsactiviteiten (bv voorzitter opleidingscommissie, voorzitter examencommissie, opleidingscoördinator).
 - Substantiële en effectieve initiatieven heeft genomen op het gebied van onderwijsvernieuwing, met name gericht op het verbeteren of handhaven van de aansluiting van het onderwijs op de eindtermen van de opleiding en op relevante maatschappelijke en academische ontwikkelingen.

Onderzoek

Publicaties

De lifetime productie voldoet aan elk van de volgende 3 criteria (uitgedrukt in AI-percentiel, zonder correctie voor het aantal auteurs):

- Er is een x , niet groter dan 20, waarvoor geldt dat de onderzoeker tenminste x publicaties heeft met een Alp van tenminste $(100 - 1.5 * x)$. (Dus: tenminste 1 met een Alp van 98.5, of 2 met een Alp van 97, enzovoort, tot tenminste 20 met een Alp van 70);

Voor leerstoelkandidaten binnen de afdelingen Economics, Ruimtelijke Economie en Econometrie gelden de hieronder genoemde aanvullende eisen:

- Er zijn 10 publicaties met een Alp van tenminste 80;
- Er zijn 4 publicaties met een Alp van tenminste 90.

Tweede en derde geldstroomfinanciering

Belangrijke beurs (NWO/ERC) binnengehaald (of equivalent in de derde geldstroom).

Begeleiding onderzoek

Co-promotor van meerdere full-time promovendi.

Redactielidmaatschap

Lid van de editorial board van één of meerdere ISI tijdschriften met Alp > 0.8.

Fellowship

TI/ABRI fellow.

Coördinatie onderzoek

Het vertalen van ontwikkelingen binnen het onderzoeksgebied naar landelijke onderzoeksprogramma's.

Citaties

200 Web of Science.

Valorisatie

Maatschappelijke impact door strategische thema's, door meerdere activiteiten zoals:

- regelmatig concreet contact met media (bijv. via interview, opiniestuk, referentie in niet-academische bron via Altmetrics).
- Initiator bij een consultatie, product of dienst voor het bedrijfsleven/overheid/non-profit en betrokken bij de uitvoering.
- initiator van en betrokken bij de uitvoering van meerdere consultaties/producten/diensten en initiator van en betrokken bij verschillende activiteiten gericht op vergroten van naamsbekendheid van SBE of de betreffende groep (bijvoorbeeld genomineerd voor een professionele award, een rol in een professionele conferentie).
- publiceren in internationale vaktijdschriften en maakt via vakpublicaties wetenschap toegankelijk voor de maatschappij.

Structurele samenwerking met partners, door meerdere activiteiten zoals:

- initiërende rol gehad bij het opzetten van consortia en samenwerkingsverbanden met bedrijfsleven/overheid/non-profit organisaties die gericht zijn op valorisatie van onderwijs en/of onderzoek.
- regelmatig betrokken bij opleidings-/begeleidingsactiviteiten (zoals trainingen of workshops) aan het bedrijfsleven (incl. startups/spin-offs), non-profit organisaties of overheid.

Creëren van financiële speelruimte, door meerdere activiteiten zoals:

- meerdere keren een eindverantwoordelijke rol gespeeld in het realiseren van betaald 3^e geldstroom contractonderzoek of –onderwijs voor zijn of haar groep van significante omvang (met bedrijven, overheid en/of non-profit organisaties).
- meerdere keren verantwoordelijk geweest voor verwerving van cofinanciering voor projecten, of voor fondsenverwerving voor zijn of haar groep afkomstig uit gebruik van bij SBE ontwikkelde tools en modellen door derden.

5.2. FACULTAIRE EISEN VOOR HOGLERAAR 1

Bevorderingsverzoeken tot hoogleraar 1 worden beoordeeld door de facultaire benoemingscommissie. De taak van de commissie is om een advies uit te brengen over de bevordering aan het faculteitsbestuur.

5.2.1. PROCEDURE

Samenstelling facultaire benoemingscommissie

De facultaire benoemingscommissie is als volgt samengesteld:

- 6 hoogleraren, waarvan minimaal 1 vrouwelijk lid en minimaal 1 mannelijk lid en 1 opleidingsdirecteur;
- P&O-adviseur;
- Maximaal 2 ad-hoc leden die het wetenschappelijke vakgebied van de medewerker goed kennen.

Indien het afdelingshoofd een vast lid van de benoemingscommissie is, zal hij een terughoudende positie innemen indien het portfolio van zijn medewerker door de commissie wordt besproken.

Rol afdelingshoofd

Het afdelingshoofd dient via de P&O-adviseur een verzoek in bij de facultaire benoemingscommissie voor de bevordering van de medewerker en levert hierbij de volgende documenten aan:

- Een beargumenteerde brief van het afdelingshoofd die aansluit bij de UFO en de facultaire criteria;
- curriculum vitae;
- publicatielijst;
- een onderwijsdossier;
- verslag jaargesprek.

Rol faculteitsbestuur

Het faculteitsbestuur beslist aan de hand van het advies van de commissie en het totale dossier of de medewerker wordt bevorderd en informeert de commissie van deze beslissing.

5.2.2. FACULTAIRE CRITERIA:

Benoeming tot HGL1 is mogelijk op basis van het voldoen aan de eisen van HGL2 aangevuld met onderstaande eisen op het gebied van onderwijs/bestuur, onderzoek en valorisatie.

Onderwijs en bestuur

1. Waar de onder HGL2 vermelde criteria vooral intern gericht zijn, wordt op dit niveau een landelijke maar bij voorkeur internationale reputatie voor onderwijsexpertise verwacht, blijkend uit indicatoren zoals:
 - herhaald lidmaatschap dan wel voorzitterschap van accreditatiecommissies
 - auteur van internationaal aangeschreven leerboeken
 - regelmatig optreden als adviseur of deskundige op het gebied van onderwijsvraagstukken
 - in brede kring erkende bijdragen aan onderwijsvernieuwing
 - het geven van lezingen of presentaties, verzoeken om op te treden als key-note spreker op (landelijke of internationale) onderwijscongressen of –studiedagen.

En:

2. hoogwaardige bestuurlijke kwaliteiten blijkend uit succesvol functioneren als afdelingshoofd, directeur van een opleiding van aanzienlijke omvang, of vergelijkbare functies.

Onderzoek

Publicaties

Voor bevordering naar hoogleraar 1 wordt gekeken naar de lifetime productie van de wetenschapper. Deze moet voldoen aan de publicatie-eisen voor hoogleraar 2, met als aanvullende eis dat er 5 artikelen zijn gepubliceerd in een journal met een Alp van 0.93 of hoger. Aan de hoogleraar 2 eis ten aanzien van 4 artikelen in journals met een Alp van tenminste 0.9 is daarmee automatisch voldaan. De eis van 10 publicaties met een Alp van tenminste 80 is evenals van toepassing.

Tweede en derde geldstroomfinanciering

Belangrijke beurs (NWO/ERC) binnengehaald (of equivalent in de derde geldstroom).

Begeleiding onderzoek

Inhoudelijk begeleiden van wetenschappelijk personeel bij de uitvoering van onderzoek
Promotor van meerdere full-time promovendi (minimaal 3).

Redactielidmaatschap

Lid van de editorial board van een of meerdere ISI tijdschriften met een Alp > 0.9.

Fellowship

TI/ABRI fellow.

Coördinatie onderzoek

Het vertalen van ontwikkelingen binnen het onderzoeksgebied naar internationale onderzoeksprogramma's.

Citaties

500 Web of Science.

Valorisatie

Maatschappelijke impact door strategische thema's, door meerdere activiteiten zoals:

- gezaghebbend boegbeeld zijn in contacten met media en wordt ook als zodanig gezien door media (bijv. via interview, opiniestuk, referentie in niet-academische bron via Altmetrics).
- initiator van meerdere consultaties, producten of diensten voor het bedrijfsleven/overheid/ non-profit en is betrokken bij de uitvoering.
- aanjager van activiteiten gericht op vergroten van naamsbekendheid van SBE of de betreffende groep (bijvoorbeeld genomineerd voor een professionele award, een rol in een professionele conferentie). De medewerker publiceert in internationale vaktijdschriften en maakt via vakpublicaties wetenschap toegankelijk voor de maatschappij.

Structurele samenwerking met partners, door meerdere activiteiten zoals:

- leidende rol hebben bij het opzetten van consortia en samenwerkingsverbanden met bedrijfsleven/overheid/non-profit organisaties die gericht zijn op valorisatie van onderwijs en/of onderzoek.
- zichtbaar in opleidings-/begeleidingsactiviteiten (zoals trainingen of workshops) aan het bedrijfsleven (incl. startups/spin-offs), non-profit organisaties of overheid.

Creëren van financiële speelruimte, door meerdere activiteiten zoals:

- meerdere keren een eindverantwoordelijke rol hebben gespeeld in het realiseren van toonaangevend en omvangrijk betaald 3^e geldstroom contractonderzoek of -onderwijs voor zijn of haar groep, waarbij meerdere afdelingen betrokken zijn (samen met bedrijven, overheid en/of non-profit organisaties).
- meerdere keren verantwoordelijk geweest voor verwerving van cofinanciering voor zijn of haar groep voor omvangrijke projecten, of voor fondsenverwerving afkomstig uit gebruik van bij SBE ontwikkelde tools en modellen door derden.