



Excellent People Attract Excellent People

Personeelsbeleid wetenschappelijk personeel

TU / **e**

Technische Universiteit
Eindhoven
University of Technology

Where innovation starts

Inhoud

1. Excellent people attract excellent people

1.1	Inleiding	4
1.2	De TU/e als werkomgeving	4

2. Personeelsbeleid wetenschappelijk personeel

2.1	Uitgangspunten personeelsbeleid wetenschappelijk personeel	5
2.2	Loopbaanstappen binnen een wetenschappelijke loopbaan	5

3. De promovendus

3.1	Doel van de functie	8
3.2	Instroom en Selectie	8
3.3	Doorstroom en ontwikkeling	8
3.4	Uitstroom	9

4. De Postdoc

4.1	Doel van de functie	10
4.2	Instroom en selectie	10
4.3	Doorstroom en ontwikkeling	10
4.4	Uitstroom	11

5. De universitair docent

5.1	Doel van de functie	12
5.2	UD-Tenure Track	12
	5.2.1 Werving en Selectie in de UD-Tenure Track	13
	5.2.2 Doorstroom en ontwikkeling in de UD-Tenure Track	13
	5.2.3 Uitstroom uit de UD-Tenure Track	14
5.3	Universitair docent in een vaste aanstelling	15
5.4	Ontwikkeling van UD naar UHD; de UHD-ontwikkeltrack	16
	5.4.1 Doel van de UHD-ontwikkeltrack	16
	5.4.2 Instroom en selectie voor de UHD-ontwikkeltrack	16
	5.4.3 Doorstroom voor de UHD-ontwikkeltrack	17

6. UHD- Tenure Track

6.1	Doel van de UHD-Tenure Track	18
6.2	Werving en selectie	18
6.3	Doorstroom en ontwikkeling	19
6.4	Uitstroom	19
6.5	Women in Science	19

7. Universitair Hoofddocent

7.1	Doel van de functie	20
7.2	Werving en selectie	20
7.3	Doorstroom en ontwikkeling	21
7.4	Uitstroom	21

8. Hoogleraar

8.1	Doel van de functie	22
8.2	Benoemingsprocedure Hoogleraar	23

1. Excellent people attract excellent people

1.1 Inleiding

De TU/e profileert zich als een internationaal vooraanstaande, in engineering science & technology gespecialiseerde universiteit die met kwalitatief hoogwaardig onderwijs en onderzoek bijdraagt aan de vooruitgang van de technische wetenschappen, aan de ontwikkeling van technologische innovaties en daarmee aan de groei van welvaart en welzijn in zowel de eigen regio (technology & innovation hotspot Eindhoven) als daarbuiten.

Kortom: de TU/e profileert zich als de universiteit waar innovatie begint: Where Innovation Starts.

De TU/e heeft zich tot doel gesteld te (blijven) behoren tot de beste technologie-universiteiten van Europa en in de wereld als zodanig erkend te worden. Bij deze ambitie past een personeelsbeleid dat streeft naar het aantrekken en behouden van excellent personeel. Motto van het personeelsbeleid is dan ook:

Excellent people attract excellent people.

In dit personeelsbeleidsplan voor het wetenschappelijk personeel geeft de TU/e aan op welke wijze gewerkt gaat worden aan de ontwikkeling van het wetenschappelijk talent van de TU/e. Dat geldt voor de gehele TU/e op dezelfde wijze. Uiteraard is de implementatie van ontwikkelingsgericht personeelsbeleid altijd maatwerk, gericht op de specifieke kwaliteiten en talenten van de individuele medewerker. En gericht op de 'colour locale' van elke faculteit.

1.2 De TU/e als werkomgeving

De TU/e is een relatief jonge en dus moderne universiteit. Academische tradities worden binnen de TU/e gekoesterd, maar dan wel in een eigentijdse vorm. De TU/e is een middelgrote universiteit. Ze streeft niet naar groei, maar wel voortdurend naar versterking van haar concurrentiepositie in de wereld. Kwaliteit gaat boven kwantiteit. Goed presterende studenten en medewerkers krijgen binnen de TU/e zoveel mogelijk vrijheid en ruimte. Een ambitieuze en ondernemende houding wordt op prijs gesteld. Hoge prestaties zijn de norm. Er is een sterke drive om de beste te zijn, onderlinge competitie wordt gestimuleerd. Bij de TU/e geldt: wie ambitieus is en uitstekende prestaties levert, krijgt alle ruimte en faciliteiten om zich te ontplooiën en gestalte te geven aan een interessante loopbaan.

De TU/e biedt haar wetenschappelijk medewerkers de mogelijkheid om op internationaal vooraanstaand niveau onderzoek te doen en onderwijs te verzorgen. Er wordt van ze verwacht dat ze bruggen slaan tussen fundamenteel onderzoek en maatschappelijke vraagstukken en behoeften. Ze ontwikkelen nieuwe wetenschappelijke kennis en helpen die te benutten voor het ontwikkelen van technologische innovaties. De wetenschappelijk medewerkers leiden jonge mensen op tot kritische en onafhankelijke probleemoplossers en innovatoren. Ze onderhouden inspirerende contacten in de internationale wetenschappelijke wereld en in de eigen high tech omgeving. Met dat alles dragen ze bij aan de ontwikkeling van de technische wetenschappen en leveren ze bijdragen aan de ontwikkeling van technologische innovaties en duurzame groei van welvaart en welzijn.

De TU/e biedt tevens een kleinschalige, open, informele en vriendelijke werksfeer. De communicatielijnen zijn kort. Er is binnen de universiteit veel interdisciplinaire samenwerking tussen onderzoeksgroepen uit verschillende faculteiten. Voor veel onderzoeksgroepen is de samenwerking binnen en tussen faculteiten een belangrijke basis om de concurrentiepositie en de kwaliteit van het onderzoek te versterken.

2. Personeelsbeleid wetenschappelijk personeel

2.1 Uitgangspunten personeelsbeleid wetenschappelijk personeel

Het personeelsbeleid van de TU/e staat in het teken van het aantrekken van en ruim baan geven aan toptalent. De TU/e gaat voor continue en lange termijn ontwikkeling van haar medewerkers. Bij de TU/e geldt: wie ambitieus is, en uitstekende prestaties levert, krijgt alle ruimte om zich te ontplooiën en gestalte te geven aan een interessante loopbaan.

Uitgangspunten bij het personeelsbeleid voor wetenschappelijk personeel

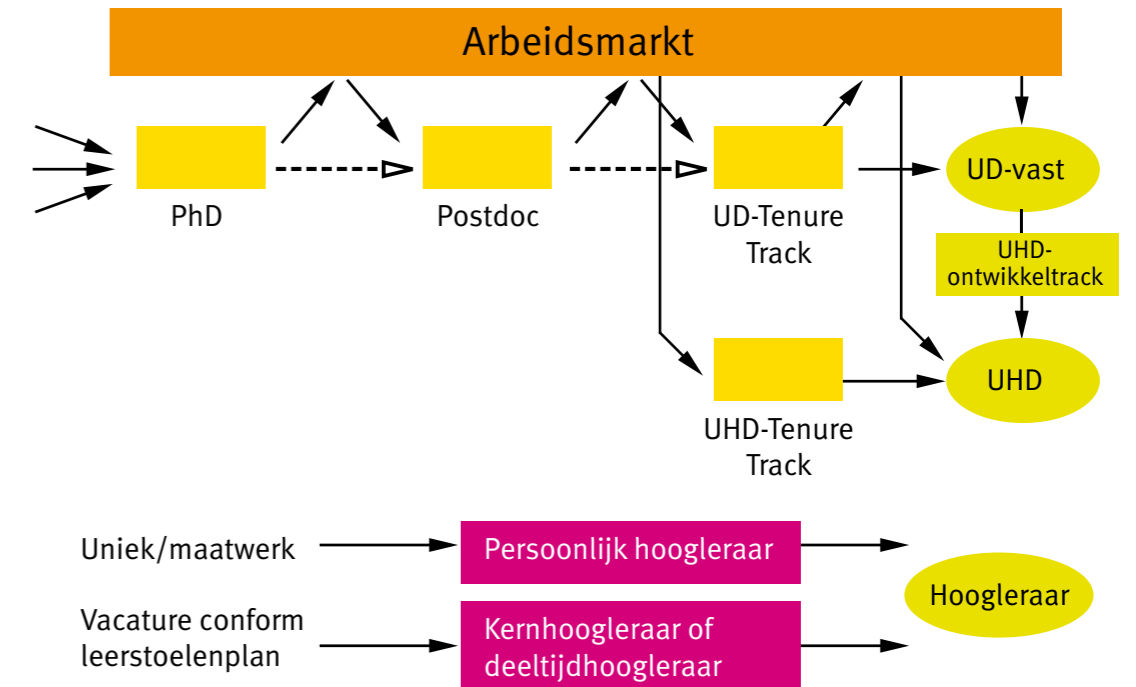
1. Wetenschappelijk talent krijgt bij de TU/e alle ruimte om zich te ontplooiën; er is systematisch aandacht voor professionele en persoonlijke ontwikkeling van het wetenschappelijk personeel.
2. de TU/e hanteert bij loopbanen voor de vaste wetenschappelijke staf het ontwikkelingsbeginsel i.p.v. het formatiebeginsel.
3. Succesvolle wetenschappelijke loopbanen bij de TU/e hebben ook een internationale component.
4. Succesvolle wetenschappelijke loopbanen bij de TU/e zijn gericht op functies bestaande uit een combinatie van onderwijs en onderzoek.
5. De TU/e is een aantrekkelijke werkgever voor mannen en vrouwen, en voor medewerkers vanuit diverse culturen en nationaliteiten.
6. De TU/e is continu geïnteresseerd in het aantrekken van wetenschappelijk toptalent.
7. De TU/e is transparant over mogelijke loopbaanstappen, criteria en bevorderings- en beoordelingsprocedures.
8. Bij onvoldoende perspectief op een succesvolle wetenschappelijke loopbaan is het zoeken naar andere opportuniteiten een gezamenlijke verantwoordelijkheid van medewerkers en de TU/e.

2.2 Loopbaanstappen binnen een wetenschappelijke loopbaan

Binnen een wetenschappelijke loopbaan van de TU/e onderkennen we de volgende basisfuncties:

- Promovendus (PhD)
- Postdoc
- Universitair Docent (UD)
- Universitair HoofdDocent (UHD)
- Hoogleraar

In onderstaande figuur wordt een reguliere wetenschappelijke loopbaan geschetst. De beschreven functies kunnen bij de TU/e worden vervuld, maar ook bij andere wetenschappelijke instellingen. De opeenvolgende functies zullen zelfs zelden allemaal bij de TU/e worden vervuld. Verbreding van ervaring is cruciaal in een wetenschappelijke loopbaan.



Toelichting op de loopbaanstappen van een wetenschappelijke loopbaan

Na afronding van een masteropleiding start de wetenschappelijke loopbaan als promovendus. Na 4 jaar wordt het promotietraject afgerond met een proefschrift en een doctorstitel. Een groot deel van de promovendi zetten hun loopbaan voort buiten de wetenschap, bijvoorbeeld in de industrie. Een ander deel zet hun loopbaan voort in de wetenschap. Van degenen die zich wetenschappelijk verder ontwikkelen zullen de meeste wetenschappers kiezen voor een postdocperiode, vaak in een ander land en/of bij een andere universiteit. Dit beslaat een periode van enkele jaren, waarin de wetenschapper de onderzoeksvaardigheden kan verbreden en verdiepen, het onderzoeksterrein kan verbreden en in de gelegenheid is om een trackrecord op te gaan bouwen.

De eerste vaste positie is de positie als universitair docent. De TU/e wil toptalent, met internationale ervaring, aantrekken en ontwikkelen, door duidelijk perspectief te bieden. Daarom worden universitair docenten bij de TU/e aangesteld in een Tenure Track systeem. Uitgangspunt is dat elke universitair docent in de Tenure Track wordt aangesteld met het doel om uiteindelijk UHD te worden. Op welke wijze een medewerker dit loopbaanpad afloopt is afhankelijk van de kennis, ervaring en competenties bij binnenkomst, en hoe een medewerker zich ontwikkelt. Er worden twee mogelijke paden onderscheiden: UHD-Tenure Track en UD-Tenure Track.

UHD-Tenure Track

Een wetenschappelijk talent, met meerdere jaren ervaring als postdoc/UD, waarvan de verwachting is dat dit talent zich binnen 6 jaar ontwikkelt tot UHD, wordt aangesteld in een UHD-Tenure Track: de medewerker krijgt een contract voor 6 jaar, met twee evaluatiemomenten. Na maximaal 6 jaar wordt de medewerker benoemd als UHD, indien hij/zij voldoet aan de gestelde criteria.

UD-Tenure Track

De ervaring leert dat vaker jonger talent wordt aangetrokken met minder ervaring. Het is dan vrijwel niet mogelijk om binnen 6 jaar UHD-waardig te zijn. In dat geval wordt de medewerker benoemd in een UD-Tenure Track: binnen maximaal 4 jaar ontwikkelt een jong talent zich tot een breed ontwikkelde UD, met de potentie en de wil om UHD te worden. Na maximaal vier jaar wordt de UD benoemd in een vaste UD-positie, indien de kandidaat voldoet aan de criteria, en het potentieel en de ambitie heeft om UHD te worden.

Vervolgens wordt een ontwikkelplan gemaakt om de verdere ontwikkeling naar UHD voort te zetten (UHD-ontwikkeltrack). Indien deze ontwikkeling succesvol is, en de medewerker voldoet na verloop van enkele jaren aan de benoemingscriteria voor UHD, wordt de medewerker benoemd tot UHD. Uiteraard is het ook mogelijk om bij een andere universiteit benoemd te worden tot UHD, net als dat het mogelijk is dat bij de TU/e UHD-en worden benoemd (rechtstreeks of in de UHD-ontwikkeltrack) die elders werkzaam waren.

Zeer succesvolle UHD-en kunnen vervolgens een hoogleraarpositie verwerven, bij de TU/e of bij een andere universiteit.

In het vervolg van deze notitie wordt elke functie uitgewerkt voor de TU/e.

3. De promovendus

3.1 Doel van de functie

Het verrichten van en publiceren over wetenschappelijk onderzoek, teneinde een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van wetenschappelijke kennis en inzichten op een bepaald onderzoeksgebied, blijkend uit een promotie binnen een vooraf vastgestelde periode.

Binnen de loopbaan is de functie van promovendus de basisopleiding tot wetenschappelijk onderzoeker.

3.2 Instroom en Selectie

De instroom in de functie van promovendus bij de TU/e bestaat uit afgestudeerden, van de eigen opleidingen en -vooral- van andere opleidingen.

De TU/e streeft naar een divers samengesteld personeelsbestand op alle functieniveaus. Daarom heeft de TU/e beleidsdoelstellingen ontwikkeld voor divers samengestelde instroom. Op termijn is de beleidsdoelstelling dat 50% van de promovendi, de bachelor- en/of masteropleiding in het buitenland heeft genoten en dat de TU/e 35% vrouwelijke promovendi in dienst heeft.

De werving en selectie is de verantwoordelijkheid van de capaciteitsgroep. Het faculteitsbestuur, of een gemandateerd lid van het faculteitsbestuur, accordeert.

3.3 Doorstroom en ontwikkeling

Aanstelling

De promovendus wordt aangesteld in het UFO-profiel promovendus. De duur van de aanstelling is normaal gesproken 4 jaar. Binnen 1 jaar vindt een beoordeling plaats op geschiktheid. De werkwijze van de beoordeling wordt vastgesteld door het faculteitsbestuur. Bij een negatieve beoordeling wordt het dienstverband na één jaar beëindigd.

Indien een promovenda zwangerschapsverlof geniet tijdens de aanstellingsduur, wordt de aanstelling met de duur van het zwangerschapsverlof verlengd.

Ontwikkeling

Elke promovendus maakt binnen drie maanden na indiensttreding een opleidings- en begeleidingsplan en bespreekt dit met zijn/haar begeleider en/of promotor. Het faculteitsbestuur ziet erop toe dat dit plan wordt gemaakt.

De ontwikkeling van vakkennis wordt meestal geborgd via de onderzoeksschool waar de promovendus bij is aangesloten. De overige competenties dienen op een andere wijze geborgd te worden.

De TU/e biedt aan elke promovendus van de TU/e de mogelijkheid om deel te nemen aan een programma, gericht op de ontwikkeling van algemene competenties, het "Proof" programma (zie kader). In het opleidings- en begeleidingsplan geeft de promovendus aan, aan welke modules van Proof de promovendus voornemens is om deel te nemen.

¹Waar men de masteropleiding heeft gevolgd wordt op dit moment niet geregistreerd. Op dit moment wordt nationaliteit geregistreerd. We zullen de universiteit waar de masteropleiding is gevolgd en waar men is gepromoveerd gaan registreren.

De TU/e biedt aan elke promovendus van de TU/e de mogelijkheid om deel te nemen aan het “Proof” programma. Proof is een programma dat is gericht op het ontwikkelen van algemene competenties. Binnen het Proof programma zijn “warm aanbevolen” modules opgenomen, die voor de meeste promovendi van toepassing zullen zijn.

Dit zijn onder andere:

- Planning and communication
- Cultural awareness
- Writing articles and abstracts
- Presenting in English
- Supervising students
- Career orientation
- Workshop scientific integrity

Daarnaast zijn er “verdiepingsmodules” indien een promovendus behoefte heeft aan verdere ontwikkeling van bepaalde competenties.

Voor meer informatie over het Proof programma: www.tue.nl/proof

3.4 Uitstroom

De aanstelling van de promovendus loopt na 4 jaar af. Een deel van de gepromoveerden ambieert vervolgens een wetenschappelijke loopbaan. In het derde jaar van de promotie zal de hoogleraar en/of directe begeleider inzicht geven in de ingeschatte perspectieven in de wetenschap voor betreffende promovendus. Tevens wordt, via Proof, in het derde jaar een arbeidsmarktorientatie aangeboden aan de promovendus.

4. De Postdoc

4.1 Doel van de functie

Net als bij een promovendus is het doel van de postdocfunctie het verwerven en verrichten van, alsmede publiceren over wetenschappelijk onderzoek, teneinde een bijdrage te leveren aan ontwikkeling van wetenschappelijke kennis en inzichten op een deel van een bepaald onderzoeksgebied. Van de postdoc wordt echter, meer dan van de promovendus, verwacht dat de postdoc volledig zelfstandig het onderzoek uitvoert, een rol speelt in de onderzoekscoördinatie en de begeleiding van afstudeerders en promovendi, en in veel gevallen tevens een bijdrage levert aan het verwerven van het 2e/3e geldstroomonderzoek.

Binnen de loopbaan draagt het uitoefenen van de postdocfunctie bij aan het doorontwikkelen van de onderzoekskwaliteiten van de medewerker, het verbreden van de onderzoeksvaardigheden en het onderzoeksterrein. Tevens biedt de postdocperiode de mogelijkheid om het publicatierecord uit te bouwen.

Internationale ervaring is essentieel in een wetenschappelijke loopbaan. De postdocperiode is voor Nederlandse gepromoveerden een goed moment om internationale ervaring op te doen. Voor buitenlandse gepromoveerden is het een goed moment om ervaring op te doen in de Nederlandse cultuur.

4.2 Instroom en selectie

De instroom in de postdocfunctie bestaat voor de TU/e uit gepromoveerden, voornamelijk uit andere landen; de Nederlandse postdocs gebruiken deze periode om internationale ervaring op te doen. Het is voor de loopbaan van de gepromoveerde meestal niet verstandig om een postdocfunctie te vervullen in dezelfde onderzoeksgroep waar de promotie is gerealiseerd.

De TU/e streeft naar een divers samengesteld personeelsbestand op alle functieniveaus. Daarom heeft de TU/e beleidsdoelstellingen ontwikkeld voor divers samengestelde instroom. Beleidsdoelstelling is dat 80% van de postdocs de promotie elders -voornamelijk in het buitenland- heeft uitgevoerd en dat de TU/e 35% vrouwelijke postdocs in dienst heeft.

De werving en selectie is de verantwoordelijkheid van de capaciteitsgroep. Het faculteitsbestuur, of een gemandateerd lid van het faculteitsbestuur, accordeert.

4.3 Doorstroom en ontwikkeling

Een postdoc wordt aangesteld in het UFO-profiel onderzoeker, niveau 4 of 3 (salarisschaal 10 of 11). Niveau 3 is slechts van toepassing indien een wezenlijke bijdrage wordt geleverd aan de werving van 2e of 3e geldstroomprojecten.

De postdocfunctie is een belangrijke functie voor de organisatie, maar zeker ook voor de jonge wetenschapper. Het ‘stapelen’ van postdoccontracten dient echter voorkomen te worden. Bij de TU/e krijgt de postdoc na ongeveer 2 jaar van de hoogleraar duidelijkheid over de ingeschatte perspectieven in de wetenschap.

Totaal zal de TU/e een postdoc maximaal 4 jaar aanstellen. Na deze vier jaar (meestal bijvoorbeeld 2 contracten van 2 jaar) wordt de wetenschapper gestimuleerd een loopbaan te zoeken binnen of buiten de wetenschap.

Voor elke medewerker in een postdocfunctie met een aanstelling van minimaal 2 jaar biedt de TU/e de mogelijkheid een loopbaanoriëntatietraject te volgen, om de toekomstperspectieven voor de medewerker te verduidelijken.

4.4 Uitstroom

De TU/e wil het ‘stapelen’ van postdoccontracten voorkomen. Na maximaal 4 jaar (meestal 2 contracten van 2 jaar) moet de medewerker een andere functie zoeken, binnen of buiten de wetenschap. De TU/e ondersteunt dit met onder andere de mogelijkheid een loopbaanoriëntatietraject te volgen.

5. De universitair docent

5.1 Doel van de functie

De universitair docent vormt, samen met de universitair hoofddocent en de hoogleraar, de kern van de wetenschappelijke functie. Een universitair docent is een zelfstandig functionerende wetenschapper binnen een capaciteitsgroep, met een eigen onderzoeks- en onderwijsopdracht. Ten aanzien van het onderzoek verwerft en verricht de universitair docent wetenschappelijk onderzoek, na afstemming met de hoogleraar van de leerstoel en in lijn met het capaciteitsgroepsplan, teneinde een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling en toepassing van wetenschappelijke kennis en inzichten binnen een onderzoeksgebied. Ten aanzien van het onderwijs ontwikkelt en verzorgt de universitair docent wetenschappelijke onderwijsonderdelen, uitgaande van het facultaire onderwijsprogramma, teneinde de leerdoelen behorende bij de eindtermen van de onderwijsonderdelen te realiseren.

Binnen de organisatie heeft de universitair docent een verantwoordelijkheid in het begeleiden van promovendi en in het participeren of leiden van werk- en projectgroepen.

Binnen de wetenschappelijke loopbaan is de UD-functie de functie, waarin een wetenschapper zich ontwikkelt van een beginnend wetenschapper tot een ervaren en allround wetenschapper.

5.2 UD-Tenure Track

Bij de TU/e wordt een beginnend universitair docent aangesteld in een Tenure Track systeem. Doel van het Tenure Track systeem is het aantrekken en ontwikkelen van wetenschappelijk talent, door wetenschappelijk talent een duidelijk perspectief te bieden. Uitgangspunt is dat elke universitair docent in de Tenure Track wordt aangesteld met het doel om uiteindelijk UHD te worden.

Op welke wijze een medewerker dit loopbaanpad afloopt is afhankelijk van de kennis, ervaring en competenties bij binnenkomst, en hoe een medewerker zich ontwikkelt.

Een wetenschappelijk talent, met meerdere jaren ervaring als postdoc/UD, waarvan de verwachting is dat dit talent binnen 6 jaar UHD-waardig is, kan aangesteld worden in een UHD-Tenure Track: de medewerker krijgt een contract voor 6 jaar, met twee evaluatiemomenten. Na maximaal 6 jaar wordt de medewerker benoemd als UHD, indien hij/zij voldoet aan de gestelde criteria. Indien de medewerker niet voldoet aan de criteria, zal hij/zij zijn loopbaan elders voortzetten. De UHD-Tenure Track wordt beschreven in paragraaf 6.

De ervaring leert dat vaker jong talent wordt aangetrokken met minder ervaring. Het is dan vrijwel niet mogelijk om binnen 6 jaar UHD-waardig te zijn. In dat geval wordt de medewerker benoemd in een UD-Tenure Track: binnen maximaal 4 jaar ontwikkelt een jong talent zich tot een breed ontwikkelde UD, met de potentie en de wil om UHD te worden. Na maximaal vier jaar wordt de UD benoemd in een vaste UD-positie, indien de kandidaat voldoet aan de criteria, en het potentieel en de ambitie heeft om UHD te worden.

Vervolgens wordt een ontwikkelplan gemaakt om de verdere ontwikkeling naar UHD voort te zetten (UHD-ontwikkeltrack). Indien deze ontwikkeling succesvol is, en de medewerker voldoet na verloop van enkele jaren aan de benoemingscriteria voor UHD, wordt de medewerker benoemd tot UHD.

De universitair docent wordt na een uitgebreide selectie aangesteld voor vier jaar. In deze vier jaar ontwikkelt de jonge wetenschapper zich tot een volwaardige universitair docent. De wetenschappelijke medewerker wordt hierbij ondersteund door kritische beoordeling, intensieve begeleiding en duidelijke ontwikkelplannen.

Na maximaal 3 jaar wordt een beoordeling opgemaakt ten aanzien van het functioneren van de medewerker en een inschatting gemaakt van het potentieel van de medewerker en zijn/haar ambitie om in de wetenschap de verdere toekomst te vinden. Ook de medewerker maakt zelf de balans op ten aanzien van de eigen ambitie en loopbaanplannen.

Succesvolle, gemotiveerde universitair docenten met UHD-potentieel worden vervolgens aangesteld in een vaste aanstelling.

Indien blijkt dat de medewerker onvoldoende ambities of talent heeft, is er nog voldoende gelegenheid voor de medewerker om zich te ontwikkelen in een andere loopbaanrichting, bij een andere werkgever. De TU/e zal de arbeidsmarktorientatie desgewenst ondersteunen.

5.2.1 Werving en Selectie in de UD-Tenure Track

De werving van universitair docenten geschiedt door middel van open werving. De benoemingscriteria worden per faculteit nader geformuleerd, maar gezien het belang van internationale ervaring in de wetenschappelijke loopbaan, zal het hebben van internationale ervaring (of uitzicht daarop) een belangrijk criterium zijn.

De TU/e streeft naar een divers samengesteld personeelsbestand op alle functieniveaus. Daarom heeft de TU/e beleidsdoelstellingen ontwikkeld voor divers samengestelde instroom. De beleidsdoelstelling is dat 25% van de universitair docenten afkomstig is uit andere landen en dat de TU/e 25% vrouwelijke universitair docenten in dienst heeft.

De uiteindelijke selectie vindt plaats door de UD-benoemingsadviescommissie. Een UD-benoemingsadviescommissie bestaat uit minimaal 3 hoogleraren uit de eigen faculteit, de opleidingsdirecteur als adviserend lid, en de HR-adviseur als adviserend lid en/of als secretaris van de commissie. Het faculteitsbestuur kan desgewenst besluiten één of twee hoogleraren uit de UD-benoemingsadviescommissie te vervangen door UHD-en. De werkwijze van de UD-benoemingsadviescommissie wordt vastgesteld door de faculteit. Een assessment, een proefcollege verzorgen of andere vormen van selectie behoren tot de mogelijkheden.

De UD-benoemingsadviescommissie adviseert aan het faculteitsbestuur over wel of niet aanstellen in de UD-Tenure Track. Een kandidaat wordt aangesteld met het doel uiteindelijk UHD te worden. Tevens geeft de commissie aan welke ontwikkelpunten de kandidaat heeft voor de komende vier jaar. Bij benoeming worden deze ontwikkelpunten meegenomen in de beoordeling voor de vaste aanstelling, aan het eind van de UD-Tenure Track periode.

Het faculteitsbestuur beslist over de aanstelling in de UD-Tenure Track.

5.2.2 Doorstroom en ontwikkeling in de UD-Tenure Track

Een universitair docent in een UD-Tenure Track wordt in principe ingedeeld in het UFO-profiel UD2 (schaal 11).

Na benoeming in de UD-Tenure Track maakt de kandidaat, in overleg met de leidinggevende, een personal development plan (PDP). In dit plan wordt in ieder geval aandacht geschonken aan de genoemde ontwikkelpunten uit de UD-benoemingsadviescommissie, ontwikkeling van didactische competenties om te komen tot een Basis Kwalificatie Onderwijs (BKO) en ontwikkeling van overige competenties. Bij de uitvoering van het plan kan de universitair docent gebruik maken van het didactisch ontwikkelprogramma van de TU/e, en van de "leergang UD-en" die de TU/e in eigen beheer heeft ontwikkeld (zie kader). Tevens is een assessment in ontwikkeling, het 'development centre', waar de UD beoordeeld wordt op competenties die voor de verdere wetenschappelijke ontwikkeling als cruciaal worden beschouwd.

Leergang UD-en

Voor jonge UD-en worden andere persoonlijke eigenschappen belangrijk, zoals didactische vaardigheden, vaardigheden om studenten en jonge onderzoekers te coachen, persoonlijke effectiviteit, persoonlijke profilering en het vermogen om te netwerken.

De leergang UD-en ondersteunt jonge universitair docenten in deze fase van hun loopbaan door het vergroten van zelfinzicht (in eigen competenties, drijfveren, houding en gedrag), zelfbewustzijn en het ontwikkelen van relevante competenties.

Aan de orde komen:

- persoonlijke effectiviteit binnen een academische setting,
- coachingsvaardigheden,
- feed back geven en ontvangen,
- persoonlijke presentatie,
- eigen loopbaan: prioriteiten en time-management,
- gesprekstechnieken en onderhandelingsvaardigheden.

De leergang bestaat uit circa 5 dagen, in een periode van 5 maanden.

Naast of aansluitend aan deze leergang is het aan te bevelen voor jonge UD-en een, binnen de TU/e aangeboden, training te volgen over het aansturen en begeleiden van promovendi.

Het personal development plan (PDP) wordt in de jaarlijkse functioneringsgesprekken geëvalueerd.

Na 3 jaar vindt de beoordeling plaats door de UD-commissie voor vaste aanstellingen². De commissie zal slechts positief adviseren over een vaste aanstelling als universitair docent, indien de inschatting is dat betrokkene UHD potentieel heeft.

De UD-commissie voor vaste aanstellingen bestaat uit minimaal 3 hoogleraren, waarvan 1 hoogleraar van buiten de faculteit, de opleidingsdirecteur als adviserend lid en de HR-adviseur als adviserend lid en/of als secretaris van de commissie.

De werkwijze van de commissie wordt vastgesteld door de faculteit.

De UD-commissie voor vaste aanstellingen adviseert aan het faculteitsbestuur m.b.t. de vaste aanstelling, het UHD-potentieel en ontwikkelpunten.

Het faculteitsbestuur beslist over de vaste aanstelling.

5.2.3 Uitstroom uit de UD-Tenure Track

Indien de universitair docent niet wordt aangesteld in vaste dienst, zal met de medewerker tijdig worden gesproken over het toekomstperspectief. De TU/e zal de arbeidsmarktorientatie desgewenst ondersteunen. Onderdeel van deze ondersteuning kan een verlenging van de aanstelling van de medewerker betreffen, tot maximaal 1 jaar, ten behoeve van arbeidsmarktorientatie.

² Dit kan dezelfde commissie zijn als bij aanvang van de Tenure Track, het kan ook dezelfde commissie zijn als de UHD-benoemingsadviescommissie.

5.3 Universitair docent in een vaste aanstelling

Na de UD-Tenure Track wordt een universitair docent met een positieve beoordeling en UHD-potentie aangesteld in vaste dienst. Daarmee behoort de universitair docent tot de vaste wetenschappelijke staf van de TU/e. De UFO-indeling voor een universitair docent in vaste dienst is UD2 of UD1 (salarisschaal 11 of 12). Bevordering naar UD1 (salarisschaal 12) vindt plaats indien uit een beoordeling blijkt dat de kandidaat voldoet aan de gestelde bevorderingscriteria.

Vanuit deze positie is veel mogelijk voor verdere ontwikkeling. Bij de TU/e is ook voor deze doelgroep veel aandacht voor continue persoonlijke ontwikkeling. Daarom maakt elke universitair docent elke vijf jaar een personal development plan (PDP).

Kenmerken van een personal development plan (PDP) zijn:

- De medewerker is zelf verantwoordelijk voor de eigen ontwikkeling;
- Het plan is een hulpmiddel om vorm te geven aan de eigen toekomst, het is een plan voor vijf jaar.
- Het PDP is een contract met wederzijdse verplichtingen, maar ook met wederzijdse toezeggingen.
- Het PDP is de leidraad voor individuele ontwikkeling
- Bij het maken van het PDP gaat de medewerker in gesprek met de leidinggevende, en eventueel anderen, om weloverwogen groeikeuzes te maken.

Het maken van een personal development plan (PDP) vereist maatwerk en creativiteit. In bijgaand kader wordt een aantal voorbeelden genoemd van mogelijkheden bij de TU/e voor verdere ontwikkeling.

Voorbeelden ontwikkelingsrichting universitair docenten

Verbreiding en verdieping van het onderzoeksterrein d.m.v. sabbatical

De meest voorkomende invulling van het PDP voor een universitair docent zal gericht zijn op het verbreden en verdiepen van het eigen onderzoeksterrein, of op een lichte verschuiving in onderzoeksterrein. Uitwerking van deze ontwikkeltrack zal voornamelijk gaan in de richting van een sabbatical, waarbij een medewerker tijdelijk bij een ander onderzoeksinstituut of universiteit de tijd en ruimte krijgt om zich verder te verdiepen in een bepaald onderwerp, samen te werken met andere wetenschappers op dit terrein, en op die manier de eigen kennis verder te ontwikkelen. Sommige faculteiten en de meeste onderzoeksgroepen investeren in een netwerk van partner-universiteiten om ook uitwisseling tot een werkbaar mogelijkheid te maken.

Verbreiding en verdieping door uitwisseling met bedrijven

De TU/e zit in een bijzonder interessante omgeving qua high-tech bedrijven. De TU/e heeft ook een goed netwerk bij deze bedrijven. Een sabbatical of een uitwisseling van personeel met research-laboratoria van deze bedrijven is dan ook een goed werkbaar optie. De universitair docent gaat voor een bepaalde periode werken op het research-laboratorium en de medewerkers van het research-laboratorium komt voor dezelfde periode werken op de universiteit, op het gebied van onderzoek en onderwijs.

Verbreiding en verdieping in 3TU verband

De drie technische universiteiten hebben een goede samenwerking, organisatorisch vormgegeven in de federatie 3TU. De 3TU's hebben vijf centres of excellence gedefinieerd, waarbinnen intensief wordt samengewerkt. Zowel binnen deze centres of excellence, als binnen de 3TU graduate school, is veel samenwerking en uitwisseling mogelijk. De drempels hiervoor zijn zeer laag. De 3TU federatie biedt dus een breed scala aan ontwikkelingsmogelijkheden!

Verbreiding en verdieping in 'EU-league' verband

De TU/e heeft het initiatief genomen om met een aantal gerenomeerde universiteiten binnen de EU, zoals de TU München en de Denmark Technical University, een samenwerkingsverband aan te gaan. Een van de doelstellingen van het samenwerkingsverband is uitwisseling van wetenschappelijk talent. Binnen dit verband zal veel samenwerking en uitwisseling mogelijk, ook op het gebied van sabbaticals!

Ontwikkeltrack naar docent

Een wetenschappelijke loopbaan in de richting van UHD en hoogleraar vereist functies met een combinatie van onderwijs en onderzoek. Er zijn echter ook universitair docenten die na een aantal jaren merken dat het hart veel harder klopt voor het onderwijs dan voor het onderzoek. Voor de UD-en met een zeer sterke affiniteit met het onderwijs en een nog beperkte carrière voor zich, is een ontwikkellijijn in de richting van docent een goede optie. Voor jonge wetenschappers kan een ontwikkellijijn in de richting van docent een opstapje zijn naar een verdere carrière, zoals Lector bij een hogeschool.

Ontwikkeltrack naar consultant

Een universitair docent heeft een sterke affiniteit met valorisatie van kennis. De universitair docent kan ervoor kiezen om juist deze affiniteit verder uit te bouwen in plaats van zich te richten op een wetenschappelijke loopbaan. Dat kan door zich te specialiseren op het verwerven van 2e/3e geldstroomprojecten, ofwel door zich in toenemende mate te concentreren op het uitvoeren van wat meer kortlopende projecten, gefinancierd door de industrie. Enkele faculteiten hebben ook een laboratorium en afdeling ingericht op deze activiteiten. Binnen deze consultantslijn blijkt de overgang naar het bedrijfsleven soepel te verlopen.

5.4 Ontwikkeling van UD naar UHD; de UHD-ontwikkeltrack

Aan universitair docenten die zich zodanig succesvol ontwikkelen op zowel onderzoek- als onderwijsgebied, dat de verwachting is dat zij binnen enkele jaren benoembaar zijn als universitair hoofd-docent, biedt de TU/e de mogelijkheid te participeren in een UHD-ontwikkeltrack. Dit kunnen universitair docenten zijn die al langer bij de TU/e werkzaam zijn of zeer talentvolle universitair docenten die net via een UD-Tenure Track in vaste dienst zijn gekomen.

5.4.1 Doel van de UHD-ontwikkeltrack

De UHD-ontwikkeltrack is bedoeld om universitair docenten die de kwaliteiten hebben om binnen enkele jaren door te ontwikkelen tot universitair hoofddocent, via een gericht ontwikkelingstraject optimale kansen te bieden om deze ontwikkeling te realiseren.

5.4.2 Instroom en selectie voor de UHD-ontwikkeltrack

Universitair docenten die de potentie hebben om zich binnen enkele jaren door te ontwikkelen tot universitair hoofddocent, kunnen aangemeld worden voor de UHD-ontwikkeltrack.

De kandidaat wordt voorgedragen bij de UHD-selectiecommissie.

De UHD-selectiecommissie bestaat uit tenminste drie hoogleraren, waarvan 1 uit een andere faculteit, de opleidingsdirecteur en decaan als adviserende leden en de HR-adviseur als adviserend lid en/of secretaris van de commissie. De werkwijze van de commissie wordt vastgesteld door het faculteitsbestuur.

De UHD-selectiecommissie brengt advies uit aan het faculteitsbestuur met betrekking tot het opnemen van de kandidaat in de UHD-ontwikkeltrack. Tevens geeft de UHD-selectiecommissie aan wat de ontwikkelpunten zijn voor een kandidaat, gericht op benoeming als universitair hoofddocent over enkele jaren.

Het faculteitsbestuur beslist over plaatsing van de kandidaat in de UHD-ontwikkeltrack. Voorafgaand aan het besluit van het faculteitsbestuur, maakt de decaan melding van het voorgenomen besluit in het college voor promoties.

Een kandidaat die geplaatst wordt in de UHD-ontwikkeltrack is op dat moment nog steeds UD. De kandidaat zal daarom ook ingedeeld zijn als UD₁ of UD₂.

5.4.3 Doorstroom voor de UHD-ontwikkeltrack

Na plaatsing in de UHD-ontwikkeltrack maakt de kandidaat, in overleg met de leidinggevende, een personal development plan (PDP). In dit plan wordt in ieder geval aandacht geschonken aan de genoemde ontwikkelpunten uit de UHD-selectiecommissie en ontwikkeling van overige competenties. Desgevraagd stelt het faculteitsbestuur faciliteiten beschikbaar om de noodzakelijke ontwikkeling te kunnen realiseren.

Bij de uitvoering van het plan kan de universitair docent voor het ontwikkelen van algemene managementcompetenties gebruik maken van de managementleergang van de TU/e.

Het ontwikkelplan wordt jaarlijks geëvalueerd tijdens functioneringsgesprekken.

Na afloop van de UHD-ontwikkeltrack wordt de kandidaat voorgedragen aan de UHD-benoemingsadviescommissie, net als elke kandidaat die beoordeeld wordt voor benoeming als UHD. Indien de kandidaat niet de verwachte ontwikkeling heeft doorgemaakt, en niet voor het UHD-schap in aanmerking komt, blijft de interne kandidaat als UD in vaste dienst. Het is immers nog steeds een succesvolle UD, die de stap naar het UHD-schap niet heeft kunnen maken.

In dat geval maakt de universitair docent een nieuwe PDP, gericht op een toekomst als universitair docent bij de TU/e. Voor suggesties wordt verwezen naar het kader met ontwikkelingsmogelijkheden voor universitair docenten.

6. UHD- Tenure Track

6.1 Doel van de UHD-Tenure Track

Bij de TU/e wordt een beginnend universitair docent aangesteld in een Tenure Track systeem. Doel van het Tenure Track systeem is het aantrekken en ontwikkelen van wetenschappelijk talent, door wetenschappelijk talent een duidelijk perspectief te bieden. Uitgangspunt is dat elke universitair docent in de Tenure Track wordt aangesteld met het doel om uiteindelijk UHD te worden.

Op welke wijze een medewerker dit loopbaanpad afloopt is afhankelijk van de kennis, ervaring en competenties bij binnenkomst, en hoe een medewerker zich ontwikkelt.

Een wetenschappelijk talent, met meerdere jaren ervaring als postdoc/UD, waarvan de verwachting is dat dit talent binnen 6 jaar UHD-waardig is, kan aangesteld worden in *een UHD-Tenure Track*: de medewerker krijgt een contract voor 6 jaar, met twee evaluatiemomenten. Na maximaal 6 jaar wordt de medewerker benoemd als UHD, indien hij/zij voldoet aan de gestelde criteria. Indien de medewerker niet voldoet aan de criteria, zal hij/zij zijn loopbaan elders voortzetten.

6.2 Werving en selectie

De werving van kandidaten voor de UHD-Tenure Track geschiedt door middel van open werving. De benoemingscriteria worden per faculteit nader geformuleerd, maar gezien het belang van internationale ervaring in de wetenschappelijke loopbaan, zal het hebben van internationale ervaring (of uitzicht daarop) een belangrijk criterium zijn.

De TU/e streeft naar een divers samengesteld personeelsbestand op alle functieniveaus. Daarom heeft de TU/e beleidsdoelstellingen ontwikkeld voor divers samengestelde instroom. De beleidsdoelstelling is dat 25% van de universitair (hoofd)docenten afkomstig is uit andere landen en dat de TU/e 25% vrouwelijke universitair (hoofd)docenten in dienst heeft.

De uiteindelijke selectie vindt plaats door de UHD-selectiecommissie. De UHD-selectiecommissie bestaat uit tenminste drie hoogleraren, waarvan 1 uit een andere faculteit, de opleidingsdirecteur en decaan als adviserende leden en de HR-adviseur als adviserend lid en/of secretaris van de commissie. De werkwijze van de commissie wordt vastgesteld door het faculteitsbestuur. Een assessment, een proefcollege verzorgen of andere vormen van selectie behoren tot de mogelijkheden.

De UHD-selectiecommissie brengt advies uit aan het faculteitsbestuur met betrekking tot het opnemen van de kandidaat in de UHD-Tenure Track. Tevens geeft de UHD-selectiecommissie aan wat de ontwikkelpunten zijn voor een kandidaat, gericht op benoeming als universitair hoofddocent over enkele jaren.

Het faculteitsbestuur beslist over plaatsing van de kandidaat in de UHD-Tenure Track. Voorafgaand aan het besluit van het faculteitsbestuur, maakt de decaan melding van het voorgenomen besluit in het college voor promoties.

Een kandidaat die geplaatst wordt in de UHD-Tenure Track wordt bij aanstelling benoemd als UD. De kandidaat zal daarom ook ingedeeld zijn als UD₂ of, eventueel na de beoordeling van 3 jaar, als UD₁.

6.3 Doorstroom en ontwikkeling

Na plaatsing in de UHD-Tenure Track maakt de kandidaat, in overleg met de leidinggevende, een personal development plan (PD). In dit plan wordt in ieder geval aandacht geschonken aan de genoemde ontwikkelpunten uit de UHD-selectiecommissie en ontwikkeling van overige competenties. Desgevraagd stelt het faculteitsbestuur faciliteiten beschikbaar om de noodzakelijke ontwikkeling te kunnen realiseren.

Bij de uitvoering van het plan kan de UHD-Tenure Track kandidaat gebruik maken van de “leergang UD-en” die de TU/e in eigen beheer heeft ontwikkeld of de UHD-leergang, die in ontwikkeling is. Tevens is een assessment in ontwikkeling, het ‘development centre’, waar de UD beoordeeld wordt op competenties die voor de verdere wetenschappelijke ontwikkeling als cruciaal worden beschouwd.

Het personal development plan (PDP) wordt in de jaarlijkse functionerings-gesprekken geëvalueerd.

Na 3 jaar vindt een eerste beoordeling plaats of de kandidaat op de goede weg is. Indien de kandidaat is aangesteld als UD2 is dit ook het moment om te beoordelen voor een bevordering naar UD1. Na 5 jaar vindt de eindbeoordeling plaats. Bij een positieve eindbeoordeling wordt de kandidaat voorgedragen voor een UHD-benoeming.

6.4 Uitstroom

Na de periode van maximaal 6 jaar, zal de kandidaat in de UHD-Tenure Track worden benoemd als UHD, indien hij/zij voldoet aan de gestelde criteria. Indien de kandidaat niet de verwachte ontwikkeling heeft doorgemaakt, en niet voor het UHD-schap in aanmerking komt, heeft de kandidaat het zesde jaar de tijd om zijn/haar loopbaan elders voort te zetten. Indien gewenst zal de TU/e dit ondersteunen met behulp van een arbeidsmarktoriëntatie.

6.5 Women in Science

De TU/e streeft naar een divers samengesteld personeelsbestand op alle functieniveaus. Onderdeel van dit streven is het benoemen van meer vrouwelijk talent in de hogere wetenschappelijke functies, te weten UHD- en hoogleraarfuncties. Ter realisering van dit streven is de TU/e in 2005 gestart met een programma “Women in Science Tenure Track”. In dit programma maakt het college van bestuur jaarlijks middelen vrij voor het aanstellen van een aantal vrouwelijke wetenschappelijke talenten die de potentie en het perspectief hebben om binnen maximaal 6 jaar benoemd te kunnen worden als UHD of hoogleraar in de vaste staf van een faculteit. Jong vrouwelijk talent wordt op deze manier via een UHD-Tenure Track programma in de gelegenheid gesteld zich te ontwikkelen tot UHD. Het college van bestuur stelt maximaal 20 posities beschikbaar in het Women in science programma en financiert 50% van de loonkosten.

Binnen het Women in science programma zijn criteria ontwikkeld, wordt een ontwikkelprogramma aangeboden en worden afspraken gemaakt over aanstelling, evaluaties en beoordelingen. Na maximaal 6 jaar wordt de kandidaat bij succesvol functioneren benoemd tot UHD of hoogleraar in de vaste staf van een faculteit. Daarmee gaat de kandidaat uit het Women in science programma.

Succesvolle interne vrouwelijke talenten krijgen evenveel mogelijkheden om door te groeien naar UHD of hoogleraar. Zij kunnen gebruik maken van alle faciliteiten van het Wise-programma. De financiering van deze kandidaten blijft voor rekening van de faculteiten.

7. Universitair Hoofddocent

7.1 Doel van de functie

De functie van UHD is, samen met de functie van universitair docent en hoogleraar, de kern van de wetenschappelijke functie. Een UHD heeft, meer dan de universitair docent, een initiërende rol bij onderzoek en onderwijs, op een eigen breed of specialistisch onderzoeksgebied. Bij het wetenschappelijk onderzoek heeft de universitair hoofddocent als doel het initiëren, verwerven en verrichten van wetenschappelijk onderzoek op het eigen brede of specialistische onderzoeksgebied, teneinde erkende wetenschappelijke kennis en inzichten te ontwikkelen en toe te passen binnen het eigen onderzoeksgebied.

Ten aanzien van het onderwijs heeft de universitair hoofddocent als doel het ontwikkelen en verzorgen van toegewezen samenhangende wetenschappelijke onderwijsonderdelen voor uiteenlopende doelgroepen teneinde de leerdoelen behorende bij de eindtermen van de onderwijsonderdelen bij studenten te realiseren. De onderwijsontwikkeling is mede gebaseerd op een analyse van het niveau van de studenten en de behoeften van de maatschappij en gaat uit van het facultaire onderwijsprogramma. Binnen de organisatie is de universitair hoofddocent een van de mededragers van de ontwikkeling en uitvoering van het capaciteitsgroepsplan, geeft inhoudelijk begeleiding aan wetenschappelijk personeel bij de uitvoering van het onderzoek en treedt eventueel op als copromotor. Tevens geeft de UHD leiding aan onder andere projectteams.

7.2 Werving en selectie³

De instroom van universitair hoofddocenten kan op drie manieren plaatsvinden: via werving bij het ontstaan van een vacature, via de UHD-Tenure Track of via doorgroei van een talentvolle universitair docent vanuit de eigen organisatie. Elke talentvolle universitair docent die voldoet aan de benoemingscriteria voor UHD, kan bij de TU/e doorgroeien tot universitair hoofddocent. Bij invulling van een vacature, wordt in principe gekozen voor open en internationale werving.

Na goedkeuring van de profielschets en de samenstelling van de benoemingsadviescommissie door het college van bestuur, wordt het wervings- en selectieproces gestart.

De TU/e streeft naar een divers samengesteld personeelsbestand op alle functieniveaus. Daarom heeft de TU/e beleidsdoelstellingen ontwikkeld. Op termijn is de beleidsdoelstelling dat 25% van de universitair hoofddocenten afkomstig is uit andere landen en dat de TU/e 25% vrouwelijke universitair hoofddocenten in dienst heeft.

Naast diverse andere criteria zal, gezien het belang van internationale ervaring in de wetenschappelijke loopbaan, het hebben van internationale ervaring een harde vereiste zijn.

De uiteindelijke advisering over benoeming vindt plaats door de UHD-benoemingsadviescommissie. Een UHD-benoemingsadviescommissie bestaat uit minimaal 3 hoogleraren, waarvan 1 uit een andere faculteit, de opleidingsdirecteur en decaan zijn adviserend lid, en de HR-adviseur is adviserend lid en/of secretaris van de commissie.

De werkwijze van de UHD-benoemingsadviescommissie wordt vastgesteld door de faculteit. Een assessment, een proefcollege verzorgen of andere vormen van selectie behoren tot de mogelijkheden. De UHD-benoemingsadviescommissie adviseert aan het faculteitsbestuur over de benoeming van de UHD.

³ UHD-benoemingen vinden plaats conform de procedure m.b.t. hoogleraar- en UHD-benoemingen.

Op basis van het advies van de UHD-benoemingsadviescommissie doet het faculteitsbestuur een voorstel aan het college van bestuur.

Het college voor promoties adviseert het college van bestuur over betreffende benoeming.

Het college van bestuur beslist over de benoeming van de UHD.

Indien een medewerker wordt benoemd als UHD, betekent dat binnen UFO een plaatsing in UHD2 of UHD1 (schaal 13 of 14). Bevordering naar UHD1 vindt plaats na een beoordeling op basis van de afgesproken criteria.

7.3 Doorstroom en ontwikkeling

Elke universitair hoofddocent maakt elke vijf jaar een personal development plan (PDP). Een personal development plan (PDP) voor een universitair hoofddocent zal zich kunnen richten op inhoudelijke ontwikkeling of op de ontwikkeling van persoonlijke competenties, zoals coaching, bestuurlijke activiteiten of het verder ontwikkelen van managementvaardigheden. Deze plannen worden geëvalueerd in de jaarlijkse functioneringsgesprekken tussen leidinggevende en UHD.

7.4 Uitstroom

De bevordering van UHD naar hoogleraar gaat niet volgens het ontwikkelingsbeginsel. De UHD is daarom in principe een eindfunctie.

Het is beleid van de TU/e om de kern-hoogleraarposities te bezetten via het openstellen van een vacature en via open, internationale werving. Interne kandidaten kunnen deelnemen aan het selectie-proces, in “concurrentie” met de open internationale arbeidsmarkt.

De enige uitzondering hierop is de persoonlijk hoogleraar. Voor hele bijzondere talenten bestaat de mogelijkheid om door te groeien naar persoonlijk hoogleraar. Op basis van hun bijzondere talent, waarbij excellentie is aangetoond buiten de TU/e, kan iemand worden voorgedragen voor persoonlijk hoogleraar.

8. Hoogleraar

8.1 Doel van de functie

Binnen de TU/e maken we onderscheid tussen kernhoogleraar, persoonlijk hoogleraar, deeltijdhoogleraar, universiteitshoogleraar en bijzonder hoogleraar.

Kernhoogleraar

Een kernhoogleraar excelleert in een bepaald vakgebied en is meestal belast met de leiding van een groep. Hij of zij is de drager van een strategisch gebied, met een leeropdracht in onderwijs en onderzoek en wordt aangesteld voor onbepaalde tijd.

De kernhoogleraar draagt een duidelijke en aansprekende visie op onderwijs en onderwijsontwikkeling uit, gericht op vernieuwing van het facultair onderwijsprogramma en optimalisatie van het onderwijsrendement. Daarnaast draagt de kernhoogleraar zorg voor de ontwikkeling, samenhang en verzorging van toegewezen wetenschappelijke onderwijsonderdelen, vanuit de eigen leerstoel binnen het facultaire onderwijsprogramma, teneinde de leerdoelen behorende bij de eindtermen van de onderwijs-onderdelen bij studenten te realiseren.

De kernhoogleraar vertaalt de ontwikkelingen in het onderzoeksgebied naar internationale onderzoeksprogramma's. Hij/zij draagt tevens zorg voor de acquisitie en uitvoering van wetenschappelijk onderzoek, binnen het onderzoeksprogramma van de capaciteitsgroep teneinde erkende wetenschappelijke kennis en inzichten te ontwikkelen en toe te passen binnen een bepaalde leerstoel. Binnen de organisatie geeft de kernhoogleraar meestal leiding aan een capaciteitsgroep en aan diverse (inter)nationale werkgroepen.

Persoonlijk hoogleraar

Voor een persoonlijk hoogleraar wordt een positie gecreëerd op basis van uitzonderlijke excellentie. De decaan draagt een kandidaat voor, waarbij de excellentie mede buiten de TU/e en in competitie is aangetoond. Een persoonlijk hoogleraar maakt deel uit van een leerstoel.

De persoonlijk hoogleraar draagt zorg voor de ontwikkeling, samenhang en verzorging van toegewezen wetenschappelijke onderwijsonderdelen, vanuit de eigen leerstoel binnen het facultaire onderwijsprogramma, teneinde de leerdoelen behorende bij de eindtermen van de onderwijsonderdelen bij studenten te realiseren.

Een persoonlijk hoogleraar draagt tevens zorg voor de acquisitie en uitvoering van wetenschappelijk onderzoek, binnen het onderzoeksprogramma van het leergebied van de kernhoogleraar teneinde erkende wetenschappelijke kennis en inzichten te ontwikkelen en toe te passen binnen een bepaalde leerstoel.

Een persoonlijk hoogleraar wordt benoemd voor vijf jaar. Na een positieve evaluatie kan deze aanstelling ofwel nog 1 keer met een periode van 5 jaar worden verlengd, al of niet gevolgd door een benoeming voor onbepaalde tijd, ofwel direct worden omgezet naar een benoeming voor onbepaalde tijd. Een persoonlijk hoogleraar wordt organisatorisch gepositioneerd binnen een capaciteitsgroep van een kernhoogleraar; de kernhoogleraar is dan ook de direct leidinggevende van de persoonlijk hoogleraar. Een persoonlijk hoogleraar wordt ingedeeld als HL2.

Deeltijdhoogleraar

Een deeltijdhoogleraar is een hoogleraar die zijn hoofdaanstelling buiten de TU/e heeft. Binnen de TU/e is hij/zij voor maximaal 0,4 fte in dienst. De deeltijdhoogleraar heeft een leerstoelopdracht, gericht op een specifieke expertise, bijvoorbeeld een bepaald applicatiegebied. De leerstoel maakt onderdeel uit van een capaciteitsgroep van een kernhoogleraar. Een deeltijdhoogleraar wordt benoemd voor 4 jaar, met maximaal 1 keer de mogelijkheid tot verlenging. Een deeltijdhoogleraar wordt in principe ingedeeld als HL2.

Universiteitshoogleraar

Universitaire leerstoelen worden ingesteld om topwetenschappers, die aan de TU/e werkzaam zijn, te behouden of topwetenschappers van buiten, aan de TU/e te binden. Universiteitshoogleraren zijn aan een faculteit verbonden. Bij de TU/e worden maximaal 5 universitaire leerstoelen ingesteld. Voor universitaire leerstoelen gelden specifieke criteria en een aparte benoemingsprocedure. Een universiteitshoogleraar wordt voor maximaal 5 jaar benoemd, met de mogelijkheid dit eenmalig met vijf jaar te verlengen. Universiteitshoogleraren worden bij voorkeur aangesteld om het onderzoek op een van de profileringsgebieden van de TU/e te versterken of het college voor promoties kan besluiten een universiteitshoogleraar een opdracht te geven een nieuw gebied tot (verdere) ontwikkeling te brengen. De regeling Universitaire Leerstoelen is opgenomen in bijlage C van de regeling procedures met betrekking tot hoogleraars- en UHD-benoemingen.

Bijzonder hoogleraar

Het bestuur van een rechtspersoon die aan de universiteit een bijzondere leerstoel wenst te vestigen richt daartoe een verzoek aan het college van bestuur. De TU/e staat alleen bijzondere leerstoelen toe op levensbeschouwelijke basis. De bijzonder hoogleraar is aangesteld bij de rechtspersoon, niet bij de TU/e, en valt daarom eigenlijk buiten de reikwijdte van dit plan. De bijzondere leerstoel hoeft niet opgenomen te zijn in het leerstoelenplan van een faculteit.

Distinguished Professor

De TU/e stimuleert en koestert samenwerkingsrelaties tussen haar wetenschappelijke staf en internationale tophoogleraren en hun onderzoeksgroepen. In dat kader is de mogelijkheid gecreëerd tophoogleraren met wie een relatie wordt nagestreefd c.q. onderhouden voor vier jaren een positie aan te bieden als Distinguished Professor. Distinguished Professors brengen jaarlijks één week aan de TU/e door en verzorgen dan lezingen voor de wetenschappelijke staf, promovendi en geselecteerde masterstudenten en zijn bovendien beschikbaar voor overleg met stafleden over belangrijke ontwikkelingen binnen hun vakgebied.

8.2 Benoemingsprocedure Hoogleraar⁵

De vacature voor een kernhoogleraar en een deeltijdhoogleraar ontstaat in het leerstoelenplan. De voordracht voor een persoonlijk hoogleraar geschiedt door de decaan, op basis van maatwerk, waarbij excellentie mede buiten de TU/e en in competitie is aangetoond. De voordracht voor een universiteits-hoogleraar geschiedt door een decaan, vergezeld door instemmingsverklaringen van minstens twee andere decanen, of door het college van bestuur.

⁴ Art. 9.53 WHW en Hoofdstuk IV bestuurs- en beheerreglement.

⁵ Hoogleraarbenoemingen vinden plaats conform de procedure m.b.t. hoogleraar- en UHD-benoemingen.

Voordat met de werving en selectie wordt gestart, dient het faculteitsbestuur bij het college van bestuur de omschrijving van de vacature, de profielschets en de samenstelling van de benoemingsadviescommissie in. De benoemingsadviescommissie bestaat uit 3 hoogleraren, waarvan 1 uit een andere faculteit aangevuld met een hoogleraar uit een nationale zusterfaculteit en, bij voorkeur, een hoogleraar uit een internationale zusterfaculteit. Dat laatste is niet noodzakelijk bij een deeltijdaanstelling. Decaan en opleidingsdirecteur zijn adviserend lid, en de HR-adviseur is adviserend lid en/of secretaris van de commissie.

Na goedkeuring door het college van bestuur wordt het wervings- en selectieproces gestart. Voor de kernhoogleraar geschiedt de werving door middel van open werving. Slechts in incidentele situaties kan het college van bestuur op verzoek afzien van open werving. Na advies van de BAC wordt door het faculteitsbestuur aan het college van bestuur een voordracht gedaan. De mogelijkheid bestaat om een dubbele voordracht te doen aan het college van bestuur. Voor de deeltijdhoogleraar wordt afgezien van open werving. Bij de profielschets en het voorstel voor de benoemingsadviescommissie wordt een curriculum vitae van de beoogde kandidaat gevoegd.

De TU/e streeft naar een divers samengesteld personeelsbestand op alle functieniveaus. Daarom heeft de TU/e beleidsdoelstellingen ontwikkeld. De beleidsdoelstelling is dat 25% van de hoogleraren afkomstig is uit andere landen en dat de TU/e 25% vrouwelijke hoogleraren in dienst heeft.

Naast diverse andere criteria, zal, gezien het belang van internationale ervaring in de wetenschappelijke loopbaan, het hebben van internationale onderzoeks- of onderwijservaring een harde vereiste zijn. Bij interne kandidaten is het tevens van belang dat het niveau van de kandidaat de vergelijking met externe kandidaten kan doorstaan, bijvoorbeeld doordat het niveau in competitie mede buiten de TU/e is aangetoond.

De uiteindelijke advisering over benoeming vindt plaats door de benoemingsadviescommissie. De werkwijze van de benoemingsadviescommissie wordt vastgesteld door de faculteit. Een assessment, een proefcollege verzorgen of andere vormen van selectie behoren tot de mogelijkheden.

De benoemingsadviescommissie adviseert aan het faculteitsbestuur over de benoeming van de hoogleraar. Op basis van het advies van de benoemingsadviescommissie doet het faculteitsbestuur een voorstel aan het college van bestuur.

Het college voor promoties adviseert het college van bestuur over betreffende benoeming.

Het college van bestuur beslist over de benoeming van de hoogleraar. Een persoonlijk hoogleraar wordt altijd ingedeeld als HL2. Deeltijdhoogleraren worden in principe voor 4 jaar benoemd. Eén herbenoeming is mogelijk. Deeltijdhoogleraren worden in principe ook altijd ingedeeld als HL2. Kernhoogleraren kunnen worden ingedeeld als HL2 of HL1. Bevordering naar HL1 vindt plaats conform de voorgeschreven procedure en criteria.

Voor de universiteitshoogleraar kan het college voor promoties de benoemingsadviescommissie samenstellen. Deze bestaat uit de rector magnificus (voorzitter) en twee nader aan te wijzen decanen. De twee decanen behoren niet tot de groep die het voorstel ingediend resp. ondersteund heeft. Na advies van de BAC kan het college van bestuur overgaan tot benoeming van de kandidaat tot universiteits-hoogleraar.



TU / **e** Technische Universiteit
Eindhoven
University of Technology