

# UNIVERSITEIT TWENTE.

Aan de Universiteitsraad

## COLLEGE VAN BESTUUR

VAN  
Dhr. Mr. M. van Doorn  
T 053 489 4131  
m.vandoorn@utwente.nl

DATUM  
4 maart 2011  
ONS KENMERK  
393.004/HR

PAGINA  
1 van 7  
BIJLAGE(N)

ONDERWERP:  
Uitgangspunten Hooglerarenbeleid

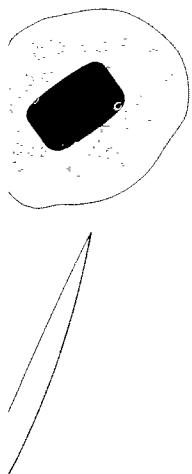
Geachte Raad,

In antwoord op uw brief van 21 januari 2011 (kenmerk UR 11-024) treft u onderstaand de reactie aan van het College van Bestuur. In deze brief vindt u onder elk van de door u gestelde vragen de reactie.

1. Het college kiest ervoor om in beginsel alle UD - vacatures onder het tenure track system te laten vallen. In het kader van de nota docent professionalisering heeft het CvB aangegeven dat er een categorie medewerkers met een hoofdtaak onderwijs zal zijn. Zijn wp'ers met hoofdtaak onderwijs ook binnengekomen als TT-er? Hoe is de relatie met functies die een zwaardere onderwijscomponent kennen, zoals de binnen RoUTE '14+ genoemde onderwijsmedewerkers?

*Het uitgangspunt van het CvB blijft dat UD's zowel onderzoek als onderwijs als hoofdtaak hebben. Dat geldt zeker ook voor de UD's die zijn ingestroomd in de Tenure Track. De criteria die facultair zijn opgesteld voor in- en doorstroom in de Tenure Track, zijn gebaseerd op alle taken van de desbetreffende U(H)D, dus zowel onderwijs als onderzoek als ook organisatie. Er zijn geen TT-ers binnengekomen met als hoofdtaak onderwijs. Op dit moment zijn er geen relaties met de functies met een zwaardere onderwijscomponent die in RoUTE '14+ genoemd worden.*

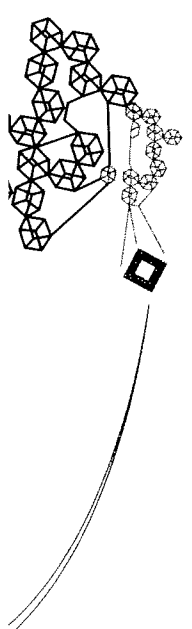
*Dit neemt niet weg dat in het komende jaar nagedacht zal moeten worden over loopbaanperspectieven voor het WP dat een functie gaat vervullen met een zwaardere onderwijscomponent.*

- 
2. Het stuk geeft aan dat een UD voortaan als TT-er begint met een tijdelijke aanstelling. Is het correct dat een vaste aanstelling pas verkregen wordt na doorstroom naar UHD (binnen 6 jaar)? Zijn er consequenties als de persoon voor zijn TT-aanstelling een aanstelling als post-doc binnen de UT heeft gehad?

*Het is correct dat er pas een vaste aanstelling verkregen wordt voor nieuwe medewerkers na doorstroom naar UHD (binnen 6 jaar). Er zijn inderdaad consequenties voor de persoon met een Tenure Track aanstelling als de post-doc aanstelling van de persoon binnen 3 maanden direct voorafgaand aan de T.T.-aanstelling afloopt. Deze TT-er zal bij goed functioneren (afhankelijk van de duur van het post-doc dienstverband) eerder in vaste dienst moeten worden aangenomen.*

3. Het TT-beleid lijkt te suggereren 'up or out'. Hoe wil het college TT-ers die wel de stap naar UHD hebben gemaakt en dan een vast contract hebben gekregen, maar vervolgens niet kunnen/willen doorgroeien naar hoogleraar vervolgens de UT laten verlaten?


*Ten eerste zal dit een zeer kleine categorie medewerkers zijn, omdat de UT er naar streeft om alleen TT-ers aan te nemen die op termijn professorabel zijn. Met die UHD's die uiteindelijk niet doorgroeien, zullen individuele afspraken over uitstroom gemaakt moeten worden. De UHD's zullen daarbij ondersteund worden door outplacementmogelijkheden.*

- 
4. Een succesvolle TT kan leiden tot een nieuwe leerstoel, die uiteraard dient te passen in het profiel van het instituut. Wordt hier bedoeld dat wanneer het instituut van signatuur verandert gedurende de doorlooptijd van de TT, het zo kan zijn dat er GEEN nieuwe leerstoel voor de TT'er beschikbaar komt? Dat lijkt in tegenspraak met de belofte aan het begin van de TT, dat in principe iedere TT leidt tot een hoogleraarpositie. Hoe ziet het college dit?

*De afspraken aan het begin en tijdens de Tenure Track zijn bepalend en kunnen niet tussentijds gewijzigd worden gedurende een Tenure Track. Dit is niet geloofwaardig en slecht voor de motivatie van een TT-er.*

*Gedurende de Track zal de TT-er zeer waarschijnlijk zijn eigen groep uitbreiden en tussentijds dus promovendi en post-docs aanstellen op binnengehaalde projecten die op dat moment wel relevant zijn binnen het instituut. Dit gebeurt in de loop van het traject en op dat moment is elke keer de vraag aan de orde of het wel/niet past. In deze groei is al enige dynamiek aanwezig. De kans dat de groep binnen deze 6 tot 10 jaar niet meer binnen het instituut past is buitengewoon klein. Mocht dit onwaarschijnlijke scenario in individuele gevallen toch voorkomen, dan zal hiervoor een oplossing worden gezocht.*

5. In het profiel kandidaat TT'er, staat onder onderwijs "heeft aantoonbare ervaring in het verzorgen, ontwikkelen en onderhouden van reguliere onderwijsonderdelen". Wordt dit criterium nu al strikt gehanteerd (oftewel: wordt een goede onderzoeker geweigerd wanneer hij/zij deze ondervijdservaring mist) en zo nee, waarom niet?



*Het uitgangspunt van het CvB is dat UD's, zowel onderzoek als onderwijs als hoofdtaak hebben. De criteria die facultair zijn opgesteld voor in- en doorstroom in de Tenure Track, zijn gebaseerd op alle taken van de desbetreffende U(H)D, dus zowel onderwijs als onderzoek als ook organisatie. Het criterium wordt nu al strikt gehanteerd.*

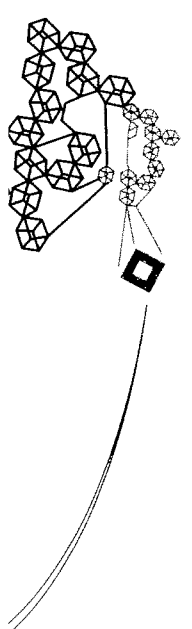
6. Een TT-er zal na goed gevolg richting hoogleraar gaan. Wordt dit de hoofdroute voor hgl werving, of blijft gewone werving ook bestaan? Wat voor verhouding wordt beoogd?

*Het wordt inderdaad de hoofdroute voor de werving van de hoogleraar (full professor). Daarnaast zal voor de positie van senior-hoogleraar wel tegelijkertijd intern en extern geworven worden.*

7. De nota stelt dat er nog een verdere uitwerking van het TT-systeem moet komen op het gebied van benoemingsprocedure, controle evaluatie en verhouding contingent TT-ers overig wp. Een bijstelling in de loop van het traject is logisch. Bij de start moeten deze zaken echter ook al gedefinieerd zijn. Het kan toch niet zo zijn dat er TT-ers zijn begonnen zonder te weten via welke procedures en aan welke criteria zij getoetst worden. Ook het aantal TT-ers zal in het licht van eventuele bezuinigingen een zekere grens hebben, zodat de organisatie na afloop van hun periode ook daadwerkelijk de afspraak gestand kan doen om bij succes een aanstelling te geven. Wat zijn de vertrekpunten op deze terreinen?

*De vertrekpunten op deze terreinen zijn:*

*Afspraken worden gemaakt bij de indiensttreding en bij iedere formele volgende stap zodat men weet waar men aan toe is.*

- 
- *De uitwerking van benoemingsprocedures, de controle evaluatie en de criteria heeft het afgelopen jaar decentraal plaatsgevonden. Binnen alle faculteiten zijn de drie onderdelen uitgewerkt.*
  - *Er wordt een Centrale Tenure Track Commissie ingesteld (rector, decanen, wd'n) die het decentraal ontwikkelde beleid toetst en advies voor bijstelling geeft.*
  - *Daarnaast worden de decentrale beleidsonderdelen naast elkaar gelegd en zal onderzocht worden op welke onderdelen uniformisering van beleid gewenst/noodzakelijk is.*
  - *De sturing op het aantal TT-ers vindt plaats bij aanname. Op dat moment moet men er van verzekerd zijn dat er (op termijn) voldoende ruimte is om iemand tot een hoogleraarpositie te laten doorgroeien.*
  - *Als het beleid verandert zal dat in beginsel geen consequenties hebben voor eerdere gemaakte afspraken.*

8. Het genoemde universitair leerstoelenkader geeft een zekere hiërarchie aan. Zo wordt het onderzoek in domeinen verdeeld, waarbij senior hoogleraren verantwoordelijk zijn voor een domein.

- a. Wat behoort binnen deze verantwoordelijkheid?
- b. Wat is de verhouding van de senior hoogleraar met WD's en decanen?
- c. Wat is de verhouding tussen de gewone hoogleraren, adjunct-hoogleraren en bijzonder hoogleraren in het domein?

- d. Wat is de rol van de medezeggenschap ten aanzien van dit leerstoelenkader?

*De decaan is belast met de algemene leiding van de faculteit, het bestuur en de inrichting van de faculteit voor het onderwijs en de wetenschapsbeoefening in de faculteit. De WD heeft die bevoegdheid voor zijn/haar instituut. In onderling overleg bepalen de decaan en de WD het leerstoelenkader.*

*De senior hoogleraar overziet en coördineert de wetenschapsbeoefening in een breder veld. Binnen dat veld opereren full professor en adjunct-hoogleraren die op onderdelen van zo'n domein actief zijn*

*Medezeggenschap is hier niet van toepassing.*

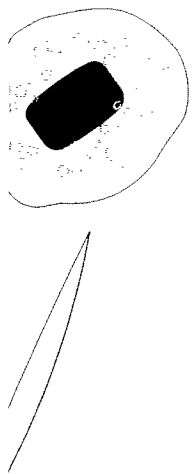
9. Bij een eerdere bespreking over de adjunct hoogleraar is aangegeven dat helder zou worden hoe WHW en UFO zich tot elkaar verhouden in de definitie van adjunct hoogleraar. De huidige tekst maakt dit niet helder. Kan het College duidelijk aangeven hoe zij aan de terminologie hoogleraar twee verschillende uitleggen kan geven en dat dit juridisch houdbaar is?

*Het begrip hoogleraar heeft in de WHW en UFO een verschillende duiding. De twee stelsels staan los van elkaar. De WHW kent het promotierecht toe aan medewerkers die door de universiteit als hoogleraar zijn benoemd. De positie van de adjunct-hoogleraar is een loopbaanstap in het tenure trackstelsel. Het is een positie voorafgaand aan de positie van full professor (hoogleraar 2). De adjunct-hoogleraar is feitelijk UFO-technisch een UHD-1 met het ius promovendi echter alleen voor die promovendi die rechtstreeks zijn toegewezen aan de adjunct-hoogleraar. Omdat het ius promovendi in de WHW alleen kan worden uitgeoefend door hoogleraren verkrijgt de UHD-1 de titel adjunct-hoogleraar.*

*Ter vergelijking: wij kennen bijzonder hoogleraren, die wel promotierecht hebben maar ofwel helemaal niet zijn ingedeeld in UFO of in UFO als UHD gelden.*

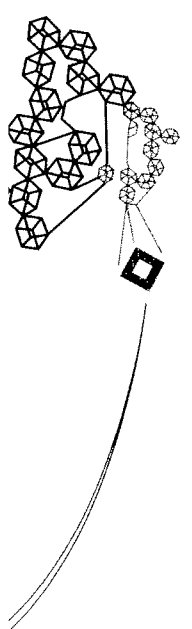
10. Wat is de reden om niet langer voor praktijkhoogleraren te kiezen? De motivatie voor instelling van deze categorie was om de relatie met bedrijfsleven / praktijk beter te kunnen maken. Aangezien ook bij het type bijzonder hoogleraar men liever niemand anders dan gefinancierd via het Universiteitsfonds wil benoemen kan dit geïnterpreteerd worden als dat het college niet langer enthousiast is over de toen geroemde directe koppeling met het bedrijfsleven.

- Klopt bovenstaand herziene inzicht?
- Wat gebeurt met de huidige praktijkhoogleraren?
- Wordt de categorie praktijkhoogleraar nu wel of niet afgeschaft aangezien er wordt gesteld dat ze pas niet meer zullen worden benoemd zodra voor deze categorie alternatief beleid wordt geformuleerd. Aangezien dit alternatieve beleid er nog niet is blijft deze categorie dus bestaan. Waarom staan ze dan niet in het lijstje wat de huidige situatie moet weergeven?
- Is gasthoogleraar / visiting professor wel of geen categorie? Door het hier ipv praktijkhoogleraar te noemen wordt de suggestie van op termijn een aparte categorie gesuggereerd.



*In de praktijk is gebleken dat de UT in totaal slechts drie keer is overgegaan tot het aanstellen van een praktijkhoogleraar. Een duidelijke reden om dit type hoogleraar niet meer op te nemen in het overzicht. Voor het verstevigen van de relatie met het bedrijfsleven is de bijzondere hoogleraar bij uitstek geschikt. In geval er niet gekozen kan worden voor deze constructie is wellicht een aanstelling als gasthoogleraar een mogelijkheid. Deze constructie wordt nog nader onderzocht. De huidige praktijkhoogleraren (2) behouden overigens hun positie. Het ligt niet in de bedoeling nieuwe praktijkhoogleraren aan te stellen.*

11. Het verschil tussen hoogleraar en senior hoogleraar is de omvang van de wp groep.
- Bij termen als kleine groep wp en relatief grote groep wp moet al snel gedacht worden aan 1-2 en 3-4 respectievelijk niet hoogleraren in de groep. Dit zijn groepsgroottes vergelijkbaar met huidige groepen. Hoe verhoudt zich dit tot de opmerking op pag.1 dat we toe gaan naar veel meer kleinere organisatorische eenheden?
  - Kan aangegeven worden waaruit deze wp groep bestaat? Bij inzet van dit beleid lijkt het of dit op termijn allemaal tt-ers worden. Echter gezien het multiplier effect wat hiervan uit zou gaan kan dit niet het geval zijn (2 tt-ers in een groep betekent al snel 6-8 jaar later 2 extra hoogleraren). Indien hier aio's / post-docs (onwaarschijnlijk) mee bedoeld worden dan is er blijkbaar een quotum?



*Een senior hoogleraar overziet het domein met meerdere hoogleraren. Een gewoon hoogleraar geeft leiding aan een groep waarin primair aio's en postdoc's werkzaam zijn. Er bestaan echter geen standaardmodellen op dit gebied.*

12. Extern gefinancierde leerstoelen worden niet centraal geregistreerd. Is überhaupt bekend hoeveel er zijn en is het niet logisch dat de benoemende instantie ook weet hoeveel ze er benoemd heeft?

*Zoals reeds aangegeven worden extern gefinancierde leerstoelen niet centraal geregistreerd. De noodzaak daartoe heeft zich nog niet voorgedaan. Mogelijk dat decentraal wel wordt geregistreerd. Uiteraard kunnen deze gegevens indien gewenst worden achterhaald.*

13. Het college geeft aan niet langer voorstander te zijn van extern gefinancierde leerstoelen. Welke criteria hanteert het college om eventueel wel een externe instantie buiten het Universiteitsfonds om bevoegd te verklaren tot instelling (en financiering) van een leerstoel?

*Het CvB is geen voorstander van extern gefinancierde leerstoelen anders dan via bijzondere leerstoelen als bedoeld in artikel 9.53 e.v. van de WHW. Op deze wijze wordt zicht gehouden op deze categorie leerstoelen. Per geval wordt toelating gezien buiten het Universiteitsfonds om.*

14. Wat zijn de criteria en benoemingsprocedure voor universiteitshoogleraren?

*Universitaire leerstoelen worden ingesteld om 'toppers' die reeds aan de UT werkzaam zijn te behouden of 'toppers' van buiten aan de UT te verbinden. De Universitaire leerstoelen worden ingesteld om op voor de UT prioritaire gebieden een versterking te realiseren van het onderzoek van aantoonbare buitengewone kwaliteit. De leerstoelen krijgen gedurende 5 jaar jaarlijks een extra stimulans, te besteden aan (faciliteiten voor) onderzoek van excellente kwaliteit. Verzoeken tot het instellen van universitaire leerstoelen kunnen het gehele jaar door plaatsvinden. Zo kan de UT flexibel inspelen op strategisch belangrijke ontwikkelingen. Houders*

van universitaire leerstoelen dragen de Nederlandse titel hoogleraar of professor. (Gewoon hoogleraar cf. WHW.)

Hoogleraren die in aanmerking komen voor een universitaire leerstoel dienen buitengewoon hoogwaardig onderzoek te verrichten. Dat dient te blijken uit het voldoen aan meerdere van de criteria uit de onderstaande lijst:

- Visitatiescores van 5 gemiddeld;
- Spinozaprijs of vergelijkbaar niveau of serieus kandidaat daarvoor;
- Zeer hoogwaardige tweede geldstroomprojecten (in geval van in Nederland uitgevoerd onderzoek) of vergelijkbare prestaties elders;
- Zeer prestigieuze internationale onderzoeksprijzen en fellowships;
- Van betrokkenen wordt een kwalitatieve stimulans van het onderwijs gevraagd, op grond van aantoonbare prestaties, bijvoorbeeld door het geven van master classes.

De benoemingsprocedure is in beginsel gelijk aan die van hoogleraren.

15. Welk deel van dit beleid wordt als tekst in de BBR opgenomen?

In het BBR van december 2010 is het volgende reeds opgenomen:

*Artikel 26 Instelling, taken en bevoegdheden*

1. Een leerstoel wordt bekleed door een hoogleraar. Hoogleraren worden benoemd door het college van bestuur. Het college van bestuur kan besluiten tot de benoeming van onderscheiden typen hoogleraren met nader aan te duiden bevoegdheden.

2. Met inachtneming van het gestelde in de laatste volzinnen van lid 1 is de hoogleraar verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het toegewezen wetenschapsgebied en levert een bijdrage aan de ontwikkeling van onderwijs- en onderzoekprogramma's op het toegewezen wetenschapsgebied in overeenstemming met de betrokken decaan en wetenschappelijk directeur.

3. De decaan kan uit hoogleraren van verwante wetenschapsgebieden een leerstoelgroep vormen. Binnen de leerstoelgroep vindt afstemming plaats tussen de betrokken hoogleraren.

4. De hoogleraar is belast met het op een zo hoog mogelijk niveau houden of brengen van de kwaliteit van de medewerkers op het toegewezen vakgebied.

5. De hoogleraar doet opgave van zijn nevenfuncties en maakt deze openbaar.

Deze formulering biedt het college voldoende ruimte om het geformuleerde beleid uit te voeren.

Naast de vragen in uw brief van 21 januari 2011 zijn er m.b.t. onderhavig onderwerp nog twee vragen gesteld door de OOS-commissie. Deze vragen worden hieronder herhaald en zijn ook weer voorzien van een reactie.

1. Is de inzet op het (bijna) uitsluitend aanstellen van (tijdelijke) TT-ers in de niet-HL rangen houdbaar in het licht van een gewenste evenwichtige ontwikkeling van het personeel ten aanzien van de (onderwijs)taken in de toekomst. Wordt deze vraagstelling niet pregnanter nu de noodzaak van intensivering van het onderwijs groter wordt in een tijd dat door bezuinigingen van de overheid de middelen daarvoor juist knapper worden?

# UNIVERSITEIT TWENTE.

DATUM  
4 maart 2011

ONS KENMERK  
393.004/HR

PAGINA  
7 van 7

*Wij handhaven het beleid om TT's zowel een onderwijs- als onderzoekstaken te geven. In het kader van Route14+ beleid is er geen aanleiding om deze aanpak ten aanzien van de inzet van TT-ers te herzien. TT-ers hebben en houden een onderzoeks- en onderwijs taak. De vormgeving van andere onderwijsrollen in het nieuwe onderwijsmodel moet nog nader worden uitgewerkt.*

2. Staat het TT-beleid niet haaks op de creatie van "onderwijsleerstoelen" zoals die in R14+ door het college worden voorgesteld?

*Het begrip onderwijsleerstoelen wordt in Route 14+ niet genoemd. Wel zullen sommige leerstoelen een sterker accent op onderwijs hebben. Het ligt in de rede dat het in dergelijke leerstoelen aan te stellen TT-ers beperkt is.*

Het College vertrouwt u met bovenstaande naar genoegen te hebben geïnformeerd.

Namens het college van Bestuur,

*vd*  
Mr. H.J. van Keulen,  
Secretaris van de Universiteit