Hooglerarenbeleid RUG

1. Inleiding

Deze notitie geeft een overzicht van de verschillende vormen van aangaan van dienstverbanden van hoogleraren en de RUG-procedures rond leerstoelenbeleid en benoeming van hoogleraren vanaf 1 juli 2013 en is daarna verschillende keren aangevuld.

In de volgende paragrafen worden alle aspecten en procedures rond de hoogleraarbenoemingen behandeld. De praktische taakafbakening bij het benoemen en aangaan van dienstverbanden van een hoogleraar maakt hier onderdeel van uit.

2. Het hooglerarenbeleid

Het hooglerarenbeleid is van oudsher een van de belangrijkste middelen voor de ontwikkeling van het universitaire onderwijs- en onderzoeksbeleid. De faculteiten hebben zelf de eerste verantwoordelijkheid bij het ontwikkelen van een onderzoek- en onderwijsprofiel, dat o.m. in de voorstellen voor leerstoelen tot uitdrukking komt.
Het College van Bestuur heeft geen maximum gesteld aan het aantal leerstoelen dat faculteiten mogen instellen. De faculteiten hebben daarin eigen bevoegdheden, binnen door het College vastgestelde financiële en beleidsmatige kaders. Het hooglerarenplan wordt tweejaarlijks besproken tussen de Rector en de faculteitsbesturen.

De eigenlijke benoeming van de hoogleraar blijft echter een bevoegdheid van het CvB. Het CvB beslist ook over afwijzing en niet-voordragen van kandidaten.

3. Positie van de hoogleraar

De hoogleraar speelt een centrale rol in (de organisatie van) onderwijs en onderzoek. De hoogleraar draagt de hoofdverantwoordelijkheid voor de kwaliteit en de oriëntatie van de binnen de eenheid te verrichten werkzaamheden. De hoogleraar is ook de eerstverantwoordelijke voor de organisatie van de eenheid en moet een bijdrage leveren aan organisatie en beleid van de faculteit.

4. Soorten dienstverbanden

4.1. Wettelijk zijn er twee soorten hoogleraren, namelijk (verder te noemen "gewoon") hoogleraren en bijzonder hoogleraren. Met gewoon hoogleraren wordt een dienstverband aangegaan door de universiteit, met bijzonder hoogleraren door een rechtspersoon, vaak een stichting of vereniging.
4.2. De categorie gewoon hoogleraren is weer onder te verdelen in hoogleraren 1, 2 en adjunct hoogleraren. Dit onderscheid is gebaseerd op de *inhoud* van de functie. Een adjunct hoogleraar is voor wat betreft de inhoud van de functie een UHD.
4.3. Met gewoon hoogleraren kan voltijds of deeltijd betaald dienstverband worden aangegaan (arbeidsovereenkomst). Dit onderscheid is gebaseerd op de *omvang* van de functie. Daarbij heeft het CvB als beleid dat de minimum omvang van het dienstverband 50% van de werktijd moet bedragen, tenzij de hoofdfunctie van betrokkene wordt vervuld buiten de universiteit.
4.4. De gewoon hoogleraar kan ook alleen worden benoemd zonder dat een betaald dienstverband wordt aangegaan (honoraire benoeming zonder bezoldiging). De benoemingsprocedure is hetzelfde als die van gewoon hoogleraren.

Bijzonder hoogleraren

a. de positie van de bijzonder hoogleraar aan de RUG

Het bijzonder hoogleraarschap wordt toegepast om, op verzoek van een externe instantie (een stichting of vereniging met een ideële, maatschappelijke doelstelling), experts op een bepaald vakgebied de gelegenheid te geven onderwijs te verzorgen op hun vakgebied. Het betreft vaak een zo specialistisch gebied dat instelling van een structurele leerstoel niet aan de orde is.
Bijzonder hoogleraarschappen worden niet gebruikt als loopbaaninstrument, in deze zin komt de combinatie U(H)D/bijzonder hoogleraar bij de RUG derhalve niet voor. [1]
Bijzonder hoogleraren worden aangetrokken van buiten de universiteit.
Bijzonder hoogleraar kunnen in twee termijnen (van elk maximaal 5 jaar) benoemd worden.
Bij de benoemingsperiode wordt de leeftijdsgrens van AOW-gerechtigde leeftijd + 4 jaar in acht genomen.
In bijzondere gevallen kan het College van Bestuur afwijken van het hierboven gestelde.

b. bijzonder hoogleraar, minimumeisen

Minimumeisen voor bijzonder hoogleraren op gebied van wetenschappelijke kwaliteit:

- gepromoveerd;
- bij voorkeur enige ervaring en aantoonbare affiniteit met het geven van onderwijs;
- ruime onderzoekservaring op het desbetreffende vakgebied, blijkend uit het werken aan de grenzen van het weten op een zeker moment in de loopbaan;
- grote status binnen het eigen professionele netwerk en gebleken bereidheid om dit netwerk in de curricula in te brengen;
- aantoonbare en aanhoudend wetenschappelijke belangstelling blijkens een constante stroom wetenschappelijke publicaties.

c. bijzonder hoogleraar, rechtspositie.

De bijzonder hoogleraar is als zodanig geen personeelslid van de universiteit, hij staat in zijn kwaliteit van bijzonder hoogleraar niet op de loonlijst van de universiteit. Hij behoort niet tot enige facultaire gemeenschap.

Dat hij geen zitting kan hebben in de examencommissie, blijkt uit artikel 9.57 lid 2 van de WHW. Daarnaast kan de bijzonder hoogleraar geen faculteitsdecaan zijn en niet tot Rector Magnificus worden benoemd. Zolang het bestuursreglement het voorzitterschap van de basiseenheid slechts toestaat aan de hoogleraar, kan hij ook die functie niet bekleden.

d. bijzonder hoogleraar, nevenwerkzaamheden

Wat zijn de nevenwerkzaamheden van de bijzonder hoogleraar?
Dit zijn de werkzaamheden uit de andere functie als het hoogleraarschap en overige activiteiten die worden uitgeoefend en geen onderdeel zijn van de leeropdracht van het bijzonder hoogleraarschap. Juist bij hoogleraren die in deeltijd werken is melding van groot belang omdat er sneller sprake kan zijn van de schijn van mogelijke belangenverstrengeling.

Aandachtspunten voor universiteit:

- Bij de bevoegdverklaring van de vestiging van een bijzondere leerstoel is het een noodzaak om met de vestigende instantie af te spreken dat de te benoemen hoogleraar de verplichting heeft nevenwerkzaamheden te melden (document melding nevenwerkzaamheden). Voor deze te melden nevenwerkzaamheden moet toestemming gegeven worden zoals beschreven in de sectorale regeling.

[1] Tot 1 juli 2013 was de combinatie mogelijk van uhd en bijzonder hoogleraar. Als uhd maakt de medewerker natuurlijk deel uit van de facultaire gemeenschap, ook al staat hij in zijn kwaliteit als bijzonder hoogleraar niet op de loonlijst van de universiteit.

- Een college van bestuur kan in het reglement voor vestiging van een leerstoel als voorwaarde stellen dat de vestigende instantie, conform de sectorale regeling nevenwerkzaamheden universiteiten, zorgt dat de bijzonder hoogleraar de plicht heeft nevenwerkzaamheden te melden.
- De vestigende instantie kan pas overgaan tot benoeming van de bijzonder hoogleraar na instemming van het College van Bestuur. Het moment van het geven van instemming is het moment om de nevenwerkzaamheden te toetsen (bij de voordracht wordt het formulier nevenwerkzaamheden gevoegd).
  Het geven van instemming door het College van Bestuur bevat dan ook de toestemming voor de nevenwerkzaamheden of het meegeven van voorwaarden. De voorwaarden moeten dan onderdeel worden van de arbeidsovereenkomst tussen de vestigende instantie en de bijzonder hoogleraar.

Gewoon hoogleraren

- Hoogleraar 1 en 2 en adjunct

Met de invoering van het systeem voor universitair functie-ordenen (UFO) is de inhoud van de functie, en *niet* de inschaling van de hoogleraar, bepalend voor een leerstoel op niveau hoogleraar 1 dan wel 2. Vacantstelling en werving vindt op niveau 2 plaats. Een werving en inschaling op 1-niveau kan uitsluitend plaatsvinden in overleg met het CvB.

Een wijziging van een bestaande hoogleraarfunctie van 2 naar 1 (of het gebruik van de functies directeur onderwijsinstituut, directeur onderzoeksinstituut en voorzitter capaciteitsgroep) is uitsluitend mogelijk in de vorm van een voorstel van de faculteit voor het opnieuw indelen van de functie van de huidige hoogleraar. Dit voorstel moet gebaseerd zijn op de kwalificaties, indelingscriteria en indelingsregels voor de functie Hoogleraar 1 en voorzien zijn van een oordeel van de interne bevorderingscommissie van de faculteit en het oordeel van drie externe referenten. Het voorstel wordt met een schriftelijke toelichting ter goedkeuring voorgelegd aan het College van Bestuur. Zie document procedure hoogleraar 1 (A).
In de toelichting wordt aangegeven in hoeverre de hoogleraar voldoet aan de kwalificaties, welke indelingscriteria van toepassing zijn, waarbij wordt verwezen naar de specifieke situatie van de desbetreffende hoogleraarfunctie. Ook tijdelijke taakverzwaringen worden ter goedkeuring aan het College voorgelegd.
De voorstellen tot het hoger indelen van hoogleraarfuncties moeten passen binnen de financiële kaders van de faculteit. Zie ook het document RUG-visie op positie hoogleraar 1.

De benoeming tot adjunct-hoogleraar komt voort uit facultair tenure-trackbeleid. De benoemingsperiode is maximaal 7 jaar[2]. Na deze periode volgt een beoordeling die kan leiden tot een benoeming tot Hoogleraar 2.

Hoogleraren afkomstig uit een professie

Binnen de groep gewoon hoogleraren kan een aparte groep hoogleraren worden onderscheiden. Deze hoogleraren hebben een aangepaste leeropdracht, veelal een beperkte omvang van de leerstoel (kleiner dan 50%) en gedifferentieerde benoemingseisen. Bij opleidingen waar een groot deel van de studenten later in een specifieke beroepspraktijk terecht komt is er behoefte aan zgn. professors of practice/ clinical professor/ hoogleraar afkomstig uit een professie, die bepaaldeberoepsvaardigheden op een hoog niveau kunnen doceren (rechterlijke macht, journalistiek, advocatuur, medisch specialismen[3], accountancy, etc.)

[2] Zie regeling Adjunct Hoogleraar RUG 2010, toelichting: Artikel 6. In dit artikel is een overgangsbepaling opgenomen. Artikel 6, lid 1 is van toepassing op de vóór 1 januari 2010 al benoemde adjunct hoogleraar met een benoemingstermijn van 5 jaar. Indien daartoe aanleiding is, kan hij –na ommekomst van 5 jaren- voor een verlenging van de benoemingstermijn van 2 tot 5 jaar in aanmerking komen, overeenkomstig het geformuleerde tenure trackbeleid dat tot en met 31 december 2009 geldig is geweest.

[3] Hoogleraren aan de medische faculteit hebben een benoeming bij de RUG voor de duur van hun dienstverband bij het Universitair Medisch Centrum Groningen. Bij de benoeming ontvangt de hoogleraar een overeenkomst academische staf.

In het profiel dient opgenomen te worden:
- gepromoveerd en ooit gewerkt hebben aan de grenzen van het weten;
- een belangrijke statuur in de professie;
- aantoonbare wetenschappelijke belangstelling blijkens een continue stroom van publicaties op het vakgebied.

Ook voor deze groep geldt dat een leeropdracht/profiel met gedifferentieerde benoemingseisen leidt tot een helder profiel.

- Honoraire leerstoelen

Voor een honoraire leerstoel wordt gekozen indien het voor de RUG van belang is om in het kader van het uitvoeren van onderwijs en/of onderzoekstaken, waaronder promoties, een relatie te onderhouden met een persoon waarbij de salarislasten geheel voor rekening van derden zijn. De hoogleraar ontvangt een benoeming bij de RUG. Hierbij ontvangt de hoogleraar een overeenkomst academische staf.

De honoraire leerstoel wordt onder meer gebruikt voor de volgende gevallen:
- hoogleraren die de universiteit verlaten wegens het aanvaarden van een betrekking elders en bereid zijn voor een deel van hun werktijd te participeren in onderwijs-en/of onderzoekstaken aan de RUG;
- benoeming na emeritaat (bij de benoemingsperiode wordt de leeftijdsgrens van AOW-gerechtigde leeftijd + 4 jaar in acht genomen).
- hoogleraren, die werkzaam zijn in het bedrijfsleven/industrie/overheid en daarnaast betrokken zijn bij het universitaire onderwijs/onderzoek.
- de benoeming van hoogleraren die in dienst zijn van een NWO of van een gerenommeerd onderzoeksinstituut zoals het NIDI.

Begeleiding Promovendi
- Voor emeriti is een honoraire benoeming na emeritaat niet nodig voor de begeleiding van promovendi, omdat voor emeriti geldt dat men het ius promovendi behoudt voor die promoties die voor de AOW-gerechtigde leeftijd zijn aangemeld en men als promotor is goedgekeurd.
- Voor (honorair) hoogleraren die met eervol ontslag gaan geldt artikel 3.4. van het promotiereglement.

Zie ook artikel 3.4. Promotiereglement.[4]

Voorwaarden voor een honoraire benoeming zijn:
1. er moet de facto sprake zijn van onderwijs- en/of onderzoekstaken in het belang van (onderdelen van-) de RUG;
2. de werkgever van betrokkene moet instemmen met het honoraire hoogleraarschap;
3. het voorstel gaat uit van de desbetreffende faculteit;
4. Optioneel: Reacties zusterfaculteiten. Het is niet verplicht om zusterfaculteiten en/of referenten te raadplegen. Het staat faculteiten echter vrij om dit om hen moverende redenen wel te doen.
5. de afspraken worden schriftelijk vastgelegd en ter kennis gebracht van de eventuele derde;

[4] Promotiereglement: Artikel 3.4 Regeling eervol ontslagen hoogleraren
1. Een eervol ontslagen hoogleraar kan alleen als promotor optreden indien de aanwijzing tot promotor heeft plaatsgevonden vóór dit ontslag en diens goedkeuring van het proefschrift binnen vijf jaren na het ontslag geschiedt.
2. Indien de goedkeuring van het proefschrift niet binnen vijf jaren na het eervol ontslag van de promotor is geschied, vervalt de aanwijzing en wijst de decaan op voordracht van de directeur van de Graduate School en gehoord de promovendus een andere hoogleraar als promotor aan, tenzij de decaan -in geval meer dan één promotor was aangewezen- van oordeel is dat de aanwijzing van een nieuwe promotor niet noodzakelijk is.

6. de honoraire benoeming geschiedt door het College van Bestuur voor een bepaalde tijd, maximaal voor 5 jaar (met mogelijkheid tot verlenging met maximaal 5 jaar). Bij de benoemingsperiode wordt de leeftijdsgrens van AOW-gerechtigde leeftijd + 4 jaar in acht genomen.
7. Een hoogleraar honorair in dienst van NWO of een gerenommeerd onderzoeksinstituut zoals het NIDI kan meerdere keren herbenoemd worden. De herbenoemingen zijn gekoppeld aan de duur van het dienstverband bij het onderzoeksinstituut.

Samengevat:
Wettelijk zijn er twee soorten hoogleraren, namelijk "gewoon" hoogleraren en bijzonder hoogleraren. Met gewoon hoogleraren wordt een arbeidsovereenkomst aangegaan door de universiteit, met bijzonder hoogleraren door een rechtspersoon, vaak een stichting of vereniging.

bijzonder hoogleraar	De benoeming vindt plaats door het bestuur van de stichting of vereniging die de leerstoel beheert, na akkoord van het CvB. De bijzonder hoogleraar heeft derhalve geen arbeidsovereenkomst als hoogleraar bij de universiteit.

Gewoon hoogleraar	
- hoogleraar	1. de hoofdfunctie wordt vervuld aan de universiteit; deeltijdsinvulling is mogelijk. Daarbij heeft het CvB als beleid dat de omvang van de arbeidsovereenkomst minimaal 50% van de werktijd moet bedragen, tenzij de hoofdfunctie van betrokkene wordt vervuld buiten de universiteit. 2. de hoofdfunctie wordt vervuld buiten de universiteit; de omvang van het dienstverband is in dat geval altijd deeltijds;
- Adjunct hoogleraar	De benoeming tot adjunct-hoogleraar komt voort uit facultair tenure-track beleid. De benoemingsperiode is maximaal 7 jaar. Na deze periode volgt een beoordeling die kan leiden tot een benoeming tot Hoogleraar 2.
- hoogleraar met een honoraire benoeming	Honoraire benoeming bij de RUG, zonder dat bezoldiging wordt genoten. Voor een tijdelijke periode, in de regel maximaal 5 jaar met daarna de mogelijkheid voor één herbenoeming. Een hoogleraar honorair in dienst van NWO of een gerenommeerd onderzoeksinstituut zoals het NIDI kan meerdere keren herbenoemd worden. Voor emeriti geldt dat bij het verlenen van een honoraire benoeming na emeritaat bij de benoemingsperiode de leeftijdsgrens van AOW-gerechtigde leeftijd + 4 jaar in acht wordt genomen.

Zie voor meer informatie de WHW (b.v. artikel 9.19 lid 3 en 4 en artikel 7.18) en de CAO-NU.