

# Kader Benoemings- en Bevorderingseisen van Wetenschappelijk Personeel aan de Universiteit van Amsterdam

*Geldend vanaf 1 april 2006*

---

## **De regeling benoemingseisen wetenschappelijk personeel**

Art 6.4. van de CAO Nederlandse Universiteiten biedt het College van Bestuur de bevoegdheid benoemingseisen vast te stellen voor de functieprofielen van wetenschappelijke personeel, waaraan betrokkenen moeten voldoen om voor een dienstverband in aanmerking te komen. De benoemingseisen die onderdeel uitmaken van deze regeling staan in de derde kolom van de bijgevoegde tabel.

## **Toelichting benoemingseisen wetenschappelijk personeel**

De indeling van ‘zittend personeel’ in de UFO functies is – behoudens enkele nog niet afgehandelde bezwaren – afgerond. De regeling benoemingseisen bedoelt duidelijkheid te scheppen voor nieuwe aanstellingen en bevorderingen. De benoemingseisen zijn één van de instrumenten die deel uitmaakt van een loopbaanbeleid voor wetenschappelijk personeel.

Er zijn voor dit kader drie uitgangspunten gehanteerd:

- transparantie
- academische vrijheid en kwaliteit
- zorgplicht van de werkgever voor werknemers

De zorgplicht houdt onder andere in dat elke werknemer recht heeft op een rechtvaardige behandeling en beloning en gelijke kansen op aanstelling, bevordering en doorstroming. Een zekere eenvormigheid in personeelsbeleid en uitvoering daarvan is om die reden noodzakelijk. Academische vrijheid en bevordering van kwaliteit van onderwijs en onderzoek vereisen dat er rekening gehouden wordt met en ruimte geschapen wordt voor een facultaire en zo mogelijk disciplinegebonden differentiatie.

Het meerjarenplan van de faculteit is bepalend voor vaststelling of er ruimte is voor bevordering en aanstelling. Afgesproken is dat er jaarlijks in het periodiek overleg tussen college en decaan aandacht uitgaat naar de (strategische) personeelsopbouw binnen faculteiten ( Collegebesluit 12 september 2002).

Het is het beleid van de UvA voor *bevorderingen* dezelfde eisen als voor een aanstelling te hanteren. Om te voorkomen dat er binnen de faculteit onduidelijkheid ontstaat over de toepassing van criteria moet aan elke bevordering een advies van een afdelingsvoorzitter of bevorderings- of benoemingscommissie ten grondslag liggen. Voor een bevordering naar een hoger functieniveau binnen hetzelfde functieprofiel kan een onderbouwd advies van de daartoe door de decaan aangewezen leidinggevende volstaan.

Kandidaten voor wetenschappelijke functies moeten de werkzaamheden van de functie zoals omschreven in het indelingsinstrument UFO kunnen uitvoeren en de desbetreffende prestaties kunnen leveren. Kandidaten voor de te onderscheiden wetenschappelijke functies dienen in ieder geval over de in bijgaande lijst opgesomde kwalificaties te beschikken.

De faculteiten kunnen de functieprofielen en de aanvullende benoemingseisen (volgens bijgaande lijst) naar de eisen van het vakgebied nader concretiseren. *Faculteiten stellen daartoe facultair beleid op*. Faculteiten wordt verzocht om in hun jaarverslag op te nemen in

hoeverre personeel voldoet aan het door de faculteiten op te stellen kader van benoemingseisen. De Bestuursstaf voert de aan haar opgedragen controltaak uit door de jaarverslagen op de uitkomsten hiervan te vergelijken en te adviseren over het eventueel bijstellen van de kaders op facultair niveau.

Faculteiten nemen naast de omschrijving van het functieprofiel, de daarbijbehorende eisen volgens het universitaire kader, ook de facultaire invulling van het kader in de wervingstekst op. Faculteiten leggen de facultaire beleidskaders ten aanzien van benoemingseisen voor aan hun ondernemingsraden. De afwijkende criteria voor de klinische docenten Tandheelkunde en voor de onderzoekers bij SCO- Kohnstamm Instituut en het Instituut for Migrations and Ethical Studies, die door de respectieve faculteiten zijn vastgesteld, worden in het desbetreffende facultaire beleid opgenomen.

<b>Functie</b>	<b>Schaal</b>	<b>Benoemingseis<sup>i</sup></b>	<b>Beleid faculteit</b>
promovendus	10	academische opleiding	inhoud opleiding
docent 4	10		inhoud opleiding
docent 3	11	getuigschrift didactiek (deel basiskwalificatie)	inhoud ervaring
		ervaring als docent	
		voldoen aan eisen docent 4	
docent 2	12	didactiek plus ( deel basiskwalificatie)	inhoud ervaring
		voldoen aan eisen docent 3	inhoud portfolio
docent 1	13	promotie <sup>ii</sup> / voldoen aan eisen basiskwalificatie	publicaties
		voldoen aan eisen docent 2	inhoud portfolio
onderzoeker 4	10	academische opleiding	inhoud opleiding
			hoogte cijfers
onderzoeker 3	11	promotie	publicaties
		voldoen aan eisen onderzoeker 4	
		ervaring als onderzoeker	inhoud ervaring
onderzoeker 2	12	leiding onderzoeksgroep	succes en omvang 2e/3e geldstroom
		voldoen aan eisen onderzoeker 3	
		refereed publicaties	aantal publicaties
onderzoeker 1	13	voldoen aan eisen onderzoeker 3	
		reeks (inter)nationale refereed publicaties	2e/3e geldstroom/aantal publicaties
ud 2	11	promotie	inhoud promotie
		onderwijservaring / didactiek (deel basiskw.)	
ud 1	12	ervaring als ud 2	publicaties, niveau en aantal
		didactiek plus (deel basiskwalificatie)	omvang en inhoud ervaring
		voldoen aan eisen ud 2	waaronder al dan niet begeleiding promovendi
			inhoud portfolio
uhd 2	13	reeks publicaties	omvang reeks
		(inter)nationale ervaring	omvang en inhoud ervaring
		voldoen aan eisen ud 1	inhoud portfolio
		erkenning vakgenoten	inhoud erkenning
		voldoen aan eisen basiskwalificatie didactiek	
uhd 1	14	ervaring als uhd2	omvang en inhoud ervaring
		voldoen aan eisen uhd 2	inhoud portfolio
		ervaring begeleiding promovendi	aantal begeleide promovendi
hoogleraar 2	15	erkenning als (inter)nationale autoriteit	inhoud erkenning
		ervaring met leiding en begeleiding	inhoud ervaring
		bestuurlijke ervaring	omvang en inhoud publicatiereeks
		voldoen aan eisen uhd 1	aantal begeleide promovendi
			inhoud portfolio
hoogleraar 1 o/m	17	baanbrekend onderzoek	omvang en inhoud publicatiereeks
		bestuurlijke ervaring op nationaal niveau	omvang en inhoud lezingen e.d.
		visiebepaling faculteit	bepaling toonaangevend en baanbrekend
		voldoen aan eisen hl 2	aantal begeleide promovendi
			inhoud portfolio
hoogleraar 1 ond	17	baanbrekend onderzoek	omvang en inhoud publicatiereeks
		visiebepaling faculteit	bepaling toonaangevend en baanbrekend
			omvang en inhoud lezingen e.d.

---

<sup>i</sup> Toelichting over de status van de eisen: naar aanleiding van de inhoud van artikel 6.4 van de CAO NU heeft het College van Bestuur deze benoemingseisen vastgesteld voor de aanstelling van wetenschappelijk personeel, als algemeen verbindend voorschrift. Het is het beleid van de UvA om voor bevordering van wetenschappelijk personeel dezelfde eisen te hanteren als voor de aanstelling van wetenschappelijk personeel. Bij bevordering hebben de eisen dus de status van *beleid* en niet van algemeen verbindend voorschrift. Dit onderscheid is van belang omdat van *algemeen verbindende voorschriften niet mag worden afgeweken*, noch in positieve noch in negatieve zin. Beleid is echter een beschrijving van hoe men in vergelijkbare gevallen handelt. Als toepassing van beleid tot een onbillijke situatie leidt, dan mag ten gunste van de werknemer afgeweken worden.

<sup>ii</sup> Ten aanzien van de promotie-eisen geldt dat bij hoge uitzondering afgeweken kan worden van de eis. Deze beslissing moet onderbouwd worden door een selectie- of bevorderingscommissie en vervolgens aan de decaan worden voorgelegd.