

# Richtlijn benoeming en bevordering Wetenschappelijk Personeel

## Faculteit der Archeologie

**Zie de  
inleiding**

15-juni-2023 (v 0.9)

## Contents

1	Inleiding .....	3
2	Vacatures, werving en selectie.....	4
2.1.	Selectiecommissie.....	4
2.2.	Universitair Docent .....	4
2.3.	Universitair Hoofddocent.....	5
2.4.	Hoogleraar .....	5
3	Aanstelling.....	5
3.1.	Onderzoeker/postdoc.....	6
3.2.	Docent .....	6
3.3.	Tenure Track.....	6
3.4.	Universitair Docent .....	6
3.5.	Universitair Hoofddocent .....	6
4	Bevordering en vaste aanstelling .....	7
4.1.	Personeelsscan.....	7
4.2.	Loopbaancommissie .....	7
4.3.	Bevordering binnen het functieprofiel .....	8
4.4.	Bevordering naar naast hoger functieprofiel.....	9

# 1 Inleiding

De Faculteit der Archeologie (FdA) is een gerenommeerd instituut dat in de QS rankings in de top 10 staat. Elk jaar weer ontvangt de faculteit nieuwe ambitieuze studenten en medewerkers en geeft zij vorm aan haar kerntaken onderwijs, onderzoek en impact.

De FdA wil voor haar medewerkers een goede werkgever zijn en een plek waar ambities en talenten tot hun recht komen in een sociaal veilige, positieve en inclusieve omgeving. Als professionele organisatie wil het Faculteitsbestuur (FB) werken met een duidelijk en helder HR beleid onder meer op het gebied van werving & selectie en intern benoemings- en bevorderingsbeleid. Een beleid waarbij nog steeds de focus ligt op kwaliteit en creativiteit maar waarbij gezocht wordt naar een nieuwe balans: waar een evenwicht gevonden wordt tussen de eigen prestatie en de teamprestatie; waar academisch leiderschap beloond wordt; en waar met een bredere blik gekeken wordt naar carrièremogelijkheden en loopbaanprofielen met aandacht voor prestaties op het gehele gebied van onderwijs, onderzoek, impact en bestuur.<sup>12</sup>

De Leidse universitaire richtlijn voor benoeming van wetenschappelijk personeel (WP) vormt het algemene kader voor het loopbaanbeleid binnen de universiteit. Deze richtlijn omvat algemene uitgangspunten voor de werving, aanstelling, bevordering en benoeming van WP en heeft betrekking op alle functiecategorieën van het WP, exclusief de PhD's. Daarnaast blijft het universitaire Hooglerarenbeleid en het facultaire leerstoelplan onverminderd van kracht. De faculteit heeft deze kaders gebruikt om het beleid omtrent benoeming en bevordering WP nader uit te werken en praktisch te vertalen naar de faculteit.

De FdA richtlijn benoeming en bevordering WP heeft als doel om vanuit goed werkgeverschap een gelijksoortige behandeling van medewerkers in afwegingsprocessen bij aanstellingen, benoemingen en bevorderingen te borgen. Deze richtlijn geeft een kader voor besluitvorming bij aanstellingen en benoemingen, indien er sprake is van een uitzonderingssituatie dan blijft zorgvuldig maatwerk mogelijk.

De regels en criteria worden toegepast in de geest van het Erkennen en Waarderen, dat naar een brede en gebalanceerde weging van competenties en prestaties streeft. Kwaliteitsbeoordeling van medewerkers en sollicitanten dient plaats te vinden binnen de domeinen onderwijs, onderzoek, maatschappelijke relevantie, teamwork en leiderschap. Daarin is het zaak dat we gezamenlijk objectieve kwaliteitscriteria ontwerpen en ook een afwegingskader maken voor de relatieve weging van de prestaties op de verschillende domeinen. Bovenstaande betreft een cultuurverandering in onze gehele universiteit, die de Faculteit der Archeologie omarmt, en die we gezamenlijk moeten vormgeven.

---

<sup>1</sup> Erkennen en waarderen, VSNU, 2019,

<https://www.vsnul.nl/files/documenten/Domeinen/Onderzoek/Position%20paper%20Ruimte%20voor%20iedere%20talent.pdf>

<sup>2</sup> Academia in Motion, Universiteit Leiden, 2022, [Dialoog en experimenten moeten Erkennen & Waarderen van de hele universiteit maken - Universiteit Leiden](#)



## 2 Vacatures, werving en selectie

Zowel posities die geheel of gedeeltelijk vrijvallen en voor herbezetting in aanmerking komen als nieuwe posities kunnen het gehele jaar door vacant worden gesteld, na goedkeuring van het FB. Alle posities dienen geborgd te zijn in de meerjarige personeelsplanning die onderdeel vormt van de begrotingscyclus van onze faculteit.

Nieuw in te stellen extern gefinancierde posities kunnen gedurende het hele jaar door worden vastgesteld en vacant worden gesteld mits de kosten binnen het project worden vergoed.

De Regeling Vacaturevervulling Universiteit Leiden<sup>3</sup> is op alle vacatures, met uitzondering van vacatures voor student-assistenten, promovendi en hoogleraren, van toepassing.

Uitgangspunt is dat vacatures na een open werving- en selectieprocedure worden vervuld. Voor tijdelijke functies kan hiervan afgeweken worden. Individuele loopbaanafspraken of individuele ontwikkeltrajecten kunnen ook voorrang krijgen boven een open werving indien een medewerker op basis van die loopbaanafspraken aanspraak kan maken op een vrijgekomen positie.

Indien het belang van de faculteit dit vordert, is het mogelijk om een werknemer in een andere functie te plaatsen die passend, volgens artikel 9.12 van de CAO Nederlandse Universiteiten, wordt geacht, kijkend naar de persoonlijkheid, omstandigheden en/of de vooruitzichten van de werknemer. Er zal dan geen vacature ontstaan op grond van artikel 1.10 van de CAO Nederlandse Universiteiten.

Vacatures worden standaard op de website van de universiteit gepubliceerd. De vacaturehouder kan HR verzoeken om de vacaturetekst ook elders te publiceren. De Handreiking selectieadviescommissies WP<sup>4</sup> en de NVP sollicitatiecode<sup>5</sup> zijn op alle vacatures en werving- en selectietrajecten van toepassing.

### 2.1. Selectiecommissie

Ter ondersteuning van een zorgvuldige en transparante procedure bij de werving en selectie wordt per positie die in open werving vervuld dient te worden, gewerkt met een selectiecommissie. De voorzitter van de selectiecommissie wordt aangewezen door het FB. Het bestuur stelt in overleg met de voorzitter de samenstelling van de commissie vast. Vanuit HR wordt de selectiecommissie begeleid en ondersteund. Om een objectieve beoordeling van kandidaten te borgen, streeft de faculteit ernaar om alle potentiële leden van een selectiecommissie binnen onze faculteit voor 2025 te laten deelnemen aan een *implicit bias* training. De selectiecommissie brengt advies uit aan het FB en het FB neemt een schriftelijk besluit (zo nodig inclusief eventuele aanvullende afspraken over gewenste ontwikkelstappen van de kandidaat). HR zorgt voor uitvoering van het besluit, voor Hoogleraren geldt een universitaire procedure (zie par. 2.4).

### 2.2. Universitair Docent

Een benoeming als UD is vaak de start van een vaste loopbaan in de wetenschap. De Universiteit Leiden wil om die reden vacatures voor de functie van UD in een open werving vervuld hebben. De universiteit biedt een uitzondering op deze open werving voor wetenschappers die minimaal een Vidi, ERC starting grant of een vergelijkbaar extern gefinancierd onderzoeksproject hebben verworven.

---

<sup>3</sup> [Regeling Vacaturevervulling Universiteit Leiden](#)

<sup>4</sup> [Handreiking selectieadviescommissie WP](#)

<sup>5</sup> [NVP sollicitatiecode](#)

### 2.3. Universitair Hoofddocent

Een openstaande UHD-positie die het gevolg is van een reeds bestaande positie zal in beginsel worden gebruikt voor interne doorstroming van een UD en intern worden opgevuld in een intern open competitie. Het gaat hier dan om een bevordering. In het deel over de facultaire loopbaancommissie gaan we verder op het proces in.

Een vacature voor een UHD-positie die het gevolg is van uitbreiding van het aantal UHD-posities op faculteitsniveau zal via een open wervingsprocedure, waarbij interne en externe kandidaten gelijktijdig kunnen solliciteren, worden ingevuld. De enige uitzondering hierop is van toepassing voor wetenschappers die substantiële 2<sup>e</sup> of 3<sup>e</sup> geldstroomsubsidies hebben verworven. Zij kunnen bij hoge uitzondering aangesteld worden als UHD zonder open wervingsprocedure.

Voor wat betreft de beoordelingsscore geldt dat een kandidaat tenminste goed presteert op het gebied onderwijs, onderzoek en maatschappelijke relevantie; een aantoonbare waardevolle inzet heeft op teamwork en verbindend leiderschap en een zichtbare constructieve bijdrage levert in de cultuuromslag van 'ik naar wij'. Het is mogelijk om op basis van excellente onderwijsprestaties tot UHD benoemd te worden (zie ook paragraaf 3.5).

### 2.4. Hoogleraar

Het uitgangspunt van open werving geldt ook voor hoogleraarposities, tenzij in het kader van de loopbaan afspraken zijn gemaakt met een persoon. Er kan, na toestemming van het College van Bestuur, worden besloten om af te zien van een procedure van open werving; we spreken dan van een verkorte procedure.

In de periode 2020-2025 wil de faculteit vooral kansen bieden aan talent dat binnen de faculteit op succesvolle wijze een ontwikkeltraject heeft doorlopen om zich verder te ontwikkelen tot op hoogleraar niveau. Met medewerkers die voldoen aan de criteria voor de functie van hoogleraar is daarom een aantal keer een individueel ontwikkeltraject afgesproken en daarbij gekozen voor een verkorte procedure. Op de langere termijn zal voor leerstoelvacatures in principe weer open geworven worden in open competitie.

Voor de benoeming van hoogleraren is het vigerende hooglerarenbeleid<sup>6</sup> en de invulling van het leerstoelplan van de Faculteit der Archeologie<sup>7</sup> van toepassing en speelt ook de loopbaancommissie een rol waarop later wordt in dit document wordt ingegaan. De benoeming van hoogleraren maakt daarom geen onderdeel uit van FdA Richtlijn benoeming en bevordering WP.

## 3 Aanstelling

Bij aanstelling in een wetenschappelijke functie moet worden voldaan aan de eisen van de functie, met als kader: het Universitair Functieordeningssysteem (UFO)<sup>8 9</sup>, universitaire<sup>10</sup> en facultaire richtlijnen<sup>11</sup>.

---

<sup>6</sup> <https://www.medewerkers.universiteit leiden.nl/po/personneelsbeleid-en-gedragscodes/hr-beleid/hooglerarenbeleid>

<sup>7</sup> Een bijgewerkte versie van dit plan ligt op 4-7-2023 aan de Faculteitsraad voor.

<sup>8</sup> [Functie-indeling en functiewaardering](#)

<sup>9</sup> [Functie-Ordeningssysteem \(UFO\)](#)

<sup>10</sup> [Richtlijn benoeming wetenschappelijk personeel Universiteit Leiden](#)

<sup>11</sup> [Parameter for the Definition and Division of Tasks for Academic Staff at the Faculty of Archaeology](#)



Leden van het wetenschappelijk personeel dienen te zijn gepromoveerd. De faculteit heeft geen docenten in tijdelijke dienst en maar zeer beperkt docenten in vaste dienst (op het moment van schrijven twee en op korte termijn nog maar één). Binnen enkele jaren zal er door natuurlijk verloop geen docent meer in dienst zijn bij de faculteit.

Alle universitaire medewerkers die onderwijs geven dienen over één of meer docentkwalificaties te beschikken of moeten bereid zijn dit binnen 2 jaar na aanstelling te behalen. De BKO is verplicht voor alle docenten, UD's, UHD's en hoogleraren die een aanstelling hebben voor ten minste 1 jaar en met een omvang van tenminste 0,5 fte.

Voor de taalvaardigheid van medewerkers gelden de volgende uitgangspunten: Docenten die Engelstalige vakken verzorgen beschikken over een Engels taalniveau dat minimaal overeenkomt met niveau C1. Van internationale docenten die in het Nederlands doceren wordt niveau C1 verwacht. Van andere medewerkers wordt minimaal een passieve kennis van het Nederlands verwacht. We vermelden bij alle vacatures de taaleis.

### *3.1. Onderzoeker/postdoc*

Onderzoekers/postdocs zonder of met een beperkte onderwijstaak krijgen in de regel een contract voor bepaalde tijd zonder uitzicht op een vast dienstverband. Bij extern gefinancierd onderzoek kan een onderzoeker worden aangesteld mits de kosten worden vergoed binnen het project.

Toetsingscriteria en competenties volgens UFO-profiel.

### *3.2. Docent*

De faculteit zet in op onderzoek gestuurd onderwijs en wil daarom geen nieuwe docenten in vaste dienst. Uitgangspunt is dat ons onderwijzend wetenschappelijk personeel gepromoveerd is en na uiterlijk een jaar in tijdelijke dienst bij goed presteren een vast dienstverband krijgt als UD, UHD of hoogleraar. In het geval van ziekte of piekbelasting zetten we in op vervanging door een UD, UHD of hoogleraar. Alleen bij uitzondering kan een docent ter tijdelijke vervanging van een UD, UHD, of hoogleraar een contract voor bepaalde tijd aangeboden krijgen.

### *3.3. Tenure Track*

Sinds de CAO wijzigingen in 2021, vaste dienstverbanden voor structurele plekken, heeft de faculteit alle tenure trackers omgezet naar een vast dienstverband. De tenure track constructie wordt daarmee momenteel niet meer toegepast in de faculteit der Archeologie.

### *3.4. Universitair Docent*

UD's worden na een jaar in tijdelijke dienst, bij goed functioneren in vaste dienst aangesteld. Na maximaal een half jaar in tijdelijke dienst start de leidinggevende de evaluatie van het functioneren op en deelt uiterlijk drie maanden voor het einde van het tijdelijke dienstverband het advies over het in vaste dienst nemen van medewerker met het FB, waarna besluitvorming door het FB volgt en desbetreffende medewerker wordt geïnformeerd.

### *3.5. Universitair Hoofddocent*

Een openstaande UHD-positie die het gevolg is van een reeds bestaande positie wordt gezien als een doorgroefunctie voor interne talenten uit de eigen UD-poule. Interne kandidaten met een aanstelling voor onbepaalde tijd bij de Universiteit Leiden behouden een aanstelling voor onbepaalde tijd.

Een vacature voor een UHD-positie die het gevolg is van uitbreiding van het aantal UHD-posities staat ook open voor externe kandidaten. UHD's die van buiten worden aangenomen worden in eerste

instantie in tijdelijke dienst aangesteld. Een vaste aanstelling als UHD volgt, net zoals bij een UD, na 1 jaar tijdelijke dienst en bij goed functioneren.

Een bevordering tot UHD via de onderwijslijn (Excellent onderwijs, goed onderzoek) is in Leiden mogelijk. Daarbij worden de volgende universitaire criteria bekeken:

- geeft uitstekend onderwijs (en is in bezit van SKO, of verwerft deze binnen een jaar);
- speelt een belangrijke rol in de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische curriculumontwikkeling van (belangrijke delen van) een opleidingsprogramma (niet alleen het eigen vakgebied) en/of management van een opleiding;
- speelt een actieve rol op het gebied van onderwijskundig leiderschap en innovatie.
- Presteert goed op onderzoek en maatschappelijke relevantie; heeft een aantoonbare waardevolle inzet op teamwork en verbindend leiderschap en levert een zichtbare constructieve bijdrage in de cultuuromslag van 'ik naar wij'

Bij deze route (onderwijslijn) is de loopbaan binnen de Universiteit Leiden beperkt tot het niveau van UHD.

## 4 Bevordering en vaste aanstelling

Bij bevordering en het omzetten van een tijdelijke aanstelling naar een vaste aanstelling zijn de formatieve en financiële ruimte beperkende voorwaarden. Het is dan ook niet voor iedereen mogelijk om binnen de organisatie door te groeien, hoe geschikt en goed ook.

### 4.1. Personeelsscan

Ieder jaar vindt er een personeelsscan per departement plaats. In de personeelsscan wordt de kwantitatieve en kwalitatieve samenstelling geanalyseerd, mede in het licht van de gewenste strategische ontwikkelingen. Bij de begroting wordt een overzicht opgenomen van de gewenste toekomstige ontwikkelingen van aantallen functies en verdeeld over functiecategorieën.

De personeelsscan wordt onder verantwoordelijkheid van het FB uitgevoerd en is bedoeld om op systematische wijze overzicht te krijgen van:

- de gewenste ontwikkeling in de kwantitatieve en kwalitatieve samenstelling van het wetenschappelijk personeel, onder meer met het oog op de benodigde onderwijsformatie, de onderzoeksambities en de mix van de samenstelling van de staf (in het licht van D&I);
- medewerkers die (op termijn) voor een vaste aanstelling dan wel bevordering in aanmerking kunnen komen;
- potentiële kandidaten voor een persoonsgerichte subsidie(s) (door te vertalen in de ROG's met individuele medewerkers);
- medewerkers die zich dienen te ontwikkelen of hun functioneren dienen te verbeteren.

Per departement wordt samen met de DV, het FB en HR de samenstelling van de staf doorgenomen. Er wordt op medewerkersniveau gekeken en er wordt aandacht besteed aan de opbouw en capaciteiten van het departement in relatie tot de strategische doelen die de faculteit/het departement heeft.

### 4.2. Loopbaancommissie

De Faculteit der Archeologie heeft een facultaire Loopbaancommissie. Deze commissie brengt, op verzoek van het FB, advies uit over bevorderings- en benoemingsverzoeken. Er is bewust voor gekozen



om verschillende externe leden in de commissie te benoemen om een zo open en transparant mogelijke procedure te borgen.

#### *Taakstelling*

De Loopbaancommissie heeft een rol bij bevorderingen van zittend wetenschappelijk personeel naar hogere functies. Het gaat hierbij om interne bevorderingen van UD naar UHD. De Loopbaancommissie brengt een advies uit over interne voordrachten aan het FB, op basis van de UFO-profielen en op basis van deze richtlijn benoeming en bevordering wetenschappelijk personeel, met speciale aandacht voor Erkennen en Waarderen.

De Loopbaancommissie heeft ook een rol in de procedure bij de *verkorte procedure* voor het werven en benoemen van *gewone* hoogleraren. Bij deze procedure brengt de Loopbaancommissie advies uit over het ontwikkeltraject van de betreffende interne kandidaat.

De Loopbaancommissie bestaat uit een voorzitter, de facultaire HR-adviseur en drie externe leden.

- Prof.dr. Wil Roebroeks (Faculteit der Archeologie, voorzitter)
- Prof.dr. Bart Barendregt (Faculteit der Sociale Wetenschappen)
- Prof.dr. Martina Vijver (Faculteit der Wiskunde en Natuurwetenschappen)
- Prof.dr. Jürgen Zangenberg (Faculteit der Geesteswetenschappen)
- Isabelle Mollink (HR-adviseur Faculteit der Archeologie)

Bestuurssecretaris dr. Johan Verweij is secretaris van de commissie.

#### 4.3. Bevordering binnen het functieprofiel

Bij bevordering binnen het functieprofiel<sup>12</sup> (bijvoorbeeld van UD 2 naar UD 1) is de procedure als volgt:

- Stap 1: Leidinggevende en medewerker bespreken het voorstel tot bevordering binnen het functieprofiel tijdens het ROG-gesprek en n.a.v. de personeelsscan in het departement.
- Stap 2: De leidinggevende dient een gemotiveerd verzoek in bij de DV voor bevordering. Het verzoek bestaat uit een inhoudelijk gemotiveerd verzoek, samen met een recent CV en recente onderwijsbeoordelingen. Als de DV zelf de leidinggevende is, wordt deze stap overgeslagen.
- Stap 3: De DV toetst met ondersteuning van de HR Adviseur het verzoek aan de inhoudelijke kaders.
- Stap 4: De HR Adviseur en Controller toetsen het voorgenomen besluit aan de financiële en HR kaders en stemmen dit af met de Portefeuillehouder bedrijfsvoering;
- Stap 5: De DV dient het verzoek tijdens de personeelsscan in bij het FB. Hierin zijn de adviezen van HR en Finance meegenomen.
- Stap 6: Het FB neemt een besluit en communiceert de inhoud hiervan gemotiveerd aan de DV.
- Stap 7: De DV communiceert de uitkomst van het besluit aan de leidinggevende of medewerker.
- Stap 8: Bij een positief besluit zorgt HR in samenwerking met de management assistent van het betreffende departement voor de uitvoering.

---

<sup>12</sup> Voor bevordering van een hoogleraar 2 naar 1 geldt: FB doet voordracht aan CvB. CvB besluit. Voordracht opstellen is aan de decaan.



#### 4.4. Bevordering naar naast hoger functieprofiel

Bij bevordering naar een naast hoger functieprofiel (bijvoorbeeld van UD 1 naar UHD 2) gelden dezelfde eerste vijf stappen als bij bevordering binnen het functieprofiel (zie paragraaf 4.3). Vervolgens is de procedure als volgt:

- Stap 6: De departementsvoorzitter stuurt een inhoudelijk gemotiveerd verzoek, samen met een recent CV en recente onderwijsevaluaties naar de secretaris van de loopbaancommissie.
- Stap 7: De secretaris van de loopbaancommissie beoordeelt of de aanvraag compleet is.
- Stap 8: De voorzitter roept de commissie bijeen en organiseert een gesprek met de kandidaat. Het gesprek zal gebaseerd zijn op de aangeleverde gegevens.
- Stap 9: De loopbaancommissie stelt een advies op en maakt daarbij gebruik van de aangeleverde gegevens, het gesprek en de toetsingscriteria van het profiel waar de kandidaat voor is voorgedragen.
- Stap 10: De loopbaancommissie legt het advies voor aan het FB.
- Stap 11: Het FB neemt een besluit op basis van het advies van de loopbaancommissie (en rekening houdend met de financiële kaders).
- Stap 12: De HR-adviseur koppelt het besluit terug naar de departementsvoorzitter en samen koppelen ze de uitkomst in een gesprek terug naar de desbetreffende kandidaat.  
In geval van een positief besluit zorgt HR in samenwerking met de management assistent van het betreffende departement voor de uitvoering.