

Hooglerarenbeleid

Woord vooraf

Het lijkt me passend dit woord vooraf te beginnen met een woord van dank, namens decanen en College van Bestuur, aan al diegenen die een belangrijke bijdrage hebben geleverd aan het document dat voor U ligt.

Daartoe uitgenodigd door College van Bestuur en decanen, heeft een commissie onder leiding van de hoogleraren Dike van de Mheen en Geert Duijsters (voorzitters, met als leden de hoogleraren Ingrid Leijten, Inge Bongers, Peter van der Voort, Odile Heynders, Jan Loffeld) zich gebogen over de vraag op welke aspecten van ons vigerende hooglerarenbeleid aanleiding was voor herziening en aanpassing. Zij werden daarbij ondersteund door Lynn Hamers, Renata van Leeuwaarde, Karen Leurs en Yvonne Vermonden. De vormgeving van het document en de communicatie waren in goede handen bij Marlies van Wissen. Het document is in etappes tot stand gekomen, werd besproken in het College voor Promoties, het overleg van College van Decanen en in december 2025 op voorstel van het College van Bestuur vastgesteld door het Stichtingsbestuur van onze universiteit.

De rechten en plichten van het ambt van hoogleraar vinden hun grondslag in de Wet op het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek. In het voorliggende hooglerarenbeleid leest U hoe we binnen onze Tilburgse academische gemeenschap inhoud en vorm geven aan de benoeming van hoogleraren. In veler ogen zijn dat de meest zichtbare boegbeelden van onze universiteit: hun leerstoelen dragen de namen van de belangrijke disciplines die aan onze universiteit verbonden zijn, en van waaruit we proberen de (steeds meer digitale) samenleving niet alleen te begrijpen, maar ook mede vorm te geven.

Het werd tijd om het hooglerarenbeleid eens opnieuw tegen het licht te houden en er een paar accenten in aan te brengen voortkomend uit onze strategie en rekening houdend met enkele recente ontwikkelingen zoals “Erkennen en Waarderen” alsmede het toegenomen belang van interdisciplinaire en interfacultaire thema’s in zowel onderzoek als onderwijs.

Het College van Bestuur en de decanen vonden het wezenlijk om juist bij de vorming een commissie van hoogleraren uit onze eigen gemeenschap actief te betrekken, en hen alle ruimte te geven om met nieuwe voorstellen te komen en het bestaande beleid te beoordelen. Soms heeft de commissie ‘gecodificeerd’ wat intussen als praktijk was gegroeid, zoals de benoeming van universiteitshoogleraren.

In het document wordt duidelijk dat van degenen die worden benoemd in het ambt van hoogleraar veel wordt verwacht. Inspirerend en betrokken leidinggeven aan docenten en onderzoekers, inspirerend boegbeeld zijn voor een vakgebied, het vormen van studenten en begeleiden van promovendi, het werven van tweede- en derde geldstroommiddelen als belangrijk middel om aan de reputatie en de maatschappelijke betekenis van onderzoeksgroepen te werken.

Het beeld is bekend, een hoogleraar bekleedt een leerstoel... Maar dat beeld geeft slechts een beperkte opvatting van de rol van onze Tilburgse hoogleraren weer: feitelijk is het wellicht meer passend te spreken van ‘leertafels’. Zowel onderzoek, onderwijs als het vormgeven aan maatschappelijke doorwerking van kennis (woorden als ‘valorisatie’ en ‘impact’ geven deels duidelijkheid aan wat daarvan de bedoeling is): een hoogleraar, gewoon of bijzonder, inspireert en geeft leiding aan groepen en programma’s. Dat aspect van leiderschap hebben we nog sterker dan voorheen beklemtoond. Zoals we ook van de hoogleraar vragen om met enige regelmaat, in goed overleg met decanen en departementsvoorzitters, te kijken of er aanleiding is om de ‘leeropdracht’ en wat vandaaruit op de leertafels terecht komt, van nieuwe accenten te voorzien. Daarbij vragen we van hen, geheel in de geest van kardinaal John Henry Newman (de auteur van het nog immer zeer relevante ‘The idea of a University’), hun vakgebieden niet los van elkaar te zien, maar in het perspectief van een bredere intellectuele agenda om fragmentatie te vermijden, en integratie van kennis te bevorderen. Zowel bij de ontwikkeling van kennis als het actief bevorderen van intellectuele en persoonlijke vorming, is het beter het ‘weten in schappen’ te vermijden.

Ruimte is er in dit document ook voor de professors of practice. Dat zijn weliswaar geen hoogleraren in de zin van de Wet op het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek, maar zeer gewaardeerde leden van onze academische gemeenschap met de bijzondere opdracht de voor vele onderzoeks- en onderwijsprogramma's zeer betekenisvolle relatie met tal van praktijken en ervaringen actief te bevorderen.

Ook de zorg voor emeriti heeft een plaats gekregen: hierin waarderen we het gegeven dat een leeftijdsgebonden beëindiging van een soms decennialang dienstverband niet het einde van een actieve betrokkenheid bij het excellente onderzoek en onderwijs binnen onze academische gemeenschap betekent, integendeel. Het is daarom passend om ook de zorg voor deze groep hoogleraren goed te borgen en te organiseren.

In de opmaat naar ons honderdjarig bestaan is met dit beleid een belangrijke basis gelegd voor de wijze waarop ook werving en selectie van hoogleraren blijft bijdragen aan een vitale en herkenbare academische gemeenschap. We blijven er met elkaar op letten dat de wezenlijke elementen van dit beleid daaraan actief vormgeven.

Namens het College van Bestuur en de decanen,

Wim van de Donk, Rector Magnificus en voorzitter van het College van Bestuur

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Identiteit	4
2.1 Identiteit Tilburg University	4
2.2 Karakter Tilburgse hoogleraar	4
3. Soorten hoogleraren & leerstoelen	6
3.1 Gewoon hoogleraar	6
3.2 Bijzonder hoogleraar	7
3.3 Universiteitshoogleraar	8
3.4 Gasthoogleraar	9
3.5 Emeritus-hoogleraar	9
3.6 Professor of Practice	9
4. Rol en verantwoordelijkheden hoogleraar	10
4.1 Samen werken aan excellentie	10
4.2 Gemeenschappelijke uitgangspunten	10
4.3 Uitgangspunten per domein	12
4.4 Wetenschappelijke integriteit, nevenwerkzaamheden, intellectueel eigendom en kennisveiligheid	16
5. Loopbaan hoogleraar	18
5.1 Leerstoel	18
5.2 Werving & selectie	19
5.3 Benoeming	20
5.4 Talent- & leiderschapsontwikkeling	21
5.5 Emeritaat	23
6. Procedures	24
Bijlagen	41
Bijlage 1. UFO hoogleraar	41
Bijlage 2. Richtbedrag financiering bijzondere leerstoel	49
Bijlage 3. Positionering & financiering universiteitshoogleraar	51
Bijlage 4. Professor of Practice	52

1. Inleiding

De hoogleraren van Tilburg University zijn van grote betekenis voor onze academische gemeenschap en voor de verwezenlijking van onze strategische ambities. Zij zijn de dragers van de universiteit met een centrale leiderschapsrol binnen het team, departement, de faculteit en universiteit en dragen zorg voor de kerntaken onderzoek, onderwijs en impact. Dit vraagt om een gedeelde strategische visie op leerstoelen en hooglerarenbenoemingen en inbedding van de strategische doelstellingen van de universiteit in het hooglerarenbeleid. Hierin zijn wij ambitieus en willen wij een visie uitspreken over het karakter en de rol van Tilburgse hoogleraren.

De context waarin hoogleraren werken is voortdurend in beweging. Wetenschappelijke, institutionele, en maatschappelijke ontwikkelingen beïnvloeden hun rol en verantwoordelijkheden. Dat vraagt om voortdurende reflectie en aanpassing. Het hooglerarenbeleid is daarom per definitie dynamisch.

Zo verandert de manier waarop we wetenschap organiseren. Binnen Team Science wordt wetenschap steeds meer gezien als een gezamenlijke inspanning. We streven naar teams waarin verschillende talenten worden herkend, benut en gewaardeerd. Hoogleraren hebben hierin een belangrijke rol. Ook de beweging richting Open Science vraagt om een actieve inzet van hoogleraren door middel van het uitdragen en versterken van het belang van transparantie en publieke betrokkenheid.

Daarnaast groeit de aandacht voor kennisveiligheid en verantwoorde (internationale) samenwerking. Van hoogleraren wordt verwacht dat zij de wetenschappelijke onafhankelijkheid bewaken en actief bijdragen aan het bevorderen van een veilig, integer en inclusief academisch klimaat.

Tegelijkertijd roepen ontwikkelingen zoals de discussie rondom het loskoppelen van promotierechten van het hoogleraarschap, zoals bepleit in de discussie 'Iedereen Professor', vragen op over de rol en verantwoordelijkheden van de hoogleraar. Ook opkomende technologieën, zoals kunstmatige intelligentie, stellen ons voor nieuwe ethische en beleidsmatige uitdagingen, waarbij academisch leiderschap onmisbaar is.

Een toekomstbestendig hooglerarenbeleid is essentieel om de academische kwaliteit te waarborgen en de maatschappelijke relevantie van onze universiteit te versterken. Dit beleid vormt de basis voor zowel benoemingen als het functioneren van hoogleraren en beoogt bij te dragen aan een meer divers en representatief hooglerarenbestand. Ook ondersteunt het de ontwikkeling van hoogleraren als inclusieve leiders die oog hebben voor de uiteenlopende talenten binnen de teams waarvoor ze verantwoordelijk zijn.

Het hooglerarenbeleid is als volgt opgebouwd:

- [Hoofdstuk 2 'Identiteit'](#) heeft betrekking op de identiteit van Tilburg University. Hoogleraren vormen en dragen deze identiteit uit. Dit is nader uitgewerkt in het karakter van de Tilburgse hoogleraar.
- [Hoofdstuk 3 'Soorten hoogleraren en leerstoelen'](#) geeft het palet weer van soorten hoogleraren en de leerstoelen die zij bekleden. Alle hoogleraren belichamen het karakter van de Tilburgse hoogleraar.
- [Hoofdstuk 4 'Rol en verantwoordelijkheden hoogleraar'](#) gaat in op diverse uitgangspunten binnen de domeinen van Erkennen & Waarderen en de rol die de hoogleraar hierin speelt.
- [Hoofdstuk 5 'Loopbaan hoogleraar'](#) beschrijft de loopbaan van een hoogleraar vanaf het moment dat de leerstoel wordt gevestigd tot aan het emeritaat van de hoogleraar waarbij de werving & selectie en de benoeming van de hoogleraar aan de orde komt alsook talent- & leiderschapsontwikkeling.
- [Hoofdstuk 6 'Procedures'](#) zet de verschillende procedures voor de vestiging van de leerstoel en de benoeming van de hoogleraar uiteen.

2. Identiteit

2.1 Identiteit Tilburg University

Tilburg University is een internationaal toonaangevende universiteit voor mens- en maatschappijwetenschappen, die door kwalitatief hoogwaardig onderzoek en inspirerend en vormgevend onderwijs bijdraagt aan een samenleving waarin iedereen mee kan doen. Het door middel van wetenschappelijk onderzoek en onderwijs bijdragen aan een rechtvaardige, inclusieve en duurzame samenleving zit in het DNA van Tilburg University vanaf de oprichting in 1927 en voert terug naar haar katholieke traditie. Het belang van multi- en interdisciplinariteit komt vanuit deze oorsprong.

De samenleving vraagt om nieuwe inzichten, ideeën en oplossingen rondom grote maatschappelijke vraagstukken zoals duurzaamheid, sociale rechtvaardigheid, digitalisering, en maatschappelijke (on)gelijkheid. Met haar wetenschap draagt Tilburg University bij aan duiding en waar mogelijk aan oplossingen voor deze vraagstukken waarbij aandacht is voor ethische dimensies. Het onderzoek en onderwijs wordt gekenmerkt door een sterke aandacht voor de relatie van en tussen mensen in de samenleving, met oog voor de kwetsbaren. De kracht van onze universiteit ligt in samenwerking tussen de disciplines sociale en gedragswetenschappen, economie, recht en bestuur, digitale technologie, geesteswetenschappen en theologie. Onze inzet op maatschappelijke relevantie gaat hand in hand met ruimte voor fundamenteel onderzoek dat onze disciplines verdiept en vernieuwt. Pas wanneer Tilburg University haar kennis daadwerkelijk inzet om actief bij te dragen aan maatschappelijke uitdagingen is haar rol volledig vervuld. De universiteit wil academisch agendabepalend zijn en beoogt de doorwerking van wetenschappelijke inzichten in beleid. Dit doet de universiteit in een cultuur van samenwerking en co-creatie.

De studenten van Tilburg University worden opgeleid om vraagstukken vanuit meerdere perspectieven en vanuit de context van de samenleving te bekijken. De universiteit leidt haar studenten op tot kritische, verantwoordelijke denkers die ondernemend zijn in welk domein van de samenleving dan ook. Daarom is er in het onderwijs naast het vergroten van kennis en het ontwikkelen van vaardigheden ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en karaktervorming. Studenten ontwikkelen zo een moreel kompas, waarin ze leren solidair te zijn met kwetsbaren in de samenleving, empathisch te zijn en verantwoordelijkheid te nemen voor een duurzame wereld.

Tilburg University vormt een inclusieve gemeenschap waarin iedereen kansen krijgt om zich persoonlijk te ontwikkelen om zo te kunnen bijdragen aan de rechtvaardige, inclusieve en duurzame samenleving van de toekomst.

Haar hoogleraren vormen en dragen deze identiteit uit. Dit is verder uitgewerkt in het karakter van de Tilburgse hoogleraar.

2.2 Karakter Tilburgse hoogleraar

De hoogleraar van Tilburg University belichaamt de identiteit van de universiteit en draagt actief bij aan haar profilering en ontwikkeling. De hoogleraar geeft strategisch richting aan de ontwikkeling van onderzoek, onderwijs en impact en speelt een cruciale leiderschapsrol in de academische gemeenschap.

Het *Karakter Tilburgse hoogleraar* geeft een beschrijving van wat de universiteit verwacht van een hoogleraar. Wat kenmerkt een hoogleraar, en meer specifiek, een hoogleraar binnen Tilburg University? Deze karakterbeschrijving dient als kompas voor het hooglerarenbeleid.

Karakter Tilburgse hoogleraar

De Tilburgse hoogleraar beschikt over een **visie** op onderzoek, onderwijs en impact. De hoogleraar levert een aantoonbare bijdrage aan het ontwikkelen van nieuwe kennis en het verleggen van de grenzen van het vakgebied, het verzorgen van onderwijs waarbij studenten opgeleid worden tot kritische denkers van de toekomst, en het vergroten van de impact van het onderzoek en onderwijs. De hoogleraar vervult een **voorbeeldrol** binnen de academische gemeenschap, zowel voor collega-wetenschappers als voor studenten.

In het **streven naar vernieuwing** toont de Tilburgse hoogleraar nieuwsgierigheid, innovatiekracht en ondernemerschap bij het verkennen van ongebaande paden. Vanuit eigen disciplinekennis werkt de hoogleraar aan **samenwerking** over disciplinaire grenzen heen, binnen en buiten de universiteit, en heeft diegene een sterke **maatschappelijke betrokkenheid**. De hoogleraar heeft een open en integere houding naar mensen en hun beweegredenen.

Daarnaast draagt de Tilburgse hoogleraar actief bij aan het creëren van een inclusieve, stimulerende academische gemeenschap en het bevorderen van een cultuur van respect, vertrouwen en open dialoog. De hoogleraar heeft een centrale **leiderschapsrol** gericht op verbinding binnen de faculteiten en universiteit. De hoogleraar erkent en waardeert het potentieel van collega's en zet zich in om de talenten van collega's maximaal tot uiting te laten komen. Daarnaast is de hoogleraar een **teamspeler** die in groepsverband werkt aan duiding en mogelijke oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken.

3. Soorten hoogleraren en leerstoelen

Tilburg University kent de volgende soorten hoogleraren: **de gewoon hoogleraar, de bijzonder hoogleraar, de universiteitshoogleraar en de gasthoogleraar**. De hoogleraar die met emeritaat gaat wordt **emeritus-hoogleraar** genoemd. De universiteit onderschrijft de waarde van deze varianten nu en voor de toekomst. Allen belichamen zij het karakter van de Tilburgse hoogleraar.

De gewoon hoogleraar, de bijzonder hoogleraar en de universiteitshoogleraar bekleden een leerstoel.

Hieronder beschrijven we de verschillende soorten hoogleraren en leerstoelen, zoals die herkenbaar zijn in alle faculteiten.

3.1 Gewoon hoogleraar

Volgens de Wet op het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek (artikel 9.19 WHW) is een hoogleraar bij uitstek verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het toegewezen wetenschapsgebied en voor de inhoud van het te geven onderwijs.

Het Universitair Functie-Orderingssysteem (UFO) omschrijft dat de hoogleraar een sleutelrol speelt in het ontwikkelen, coördineren en uitvoeren van onderwijs binnen de faculteit. Daarnaast is de hoogleraar verantwoordelijk voor het verwerven en uitvoeren van onderzoek en het vergroten van de impact ervan. De hoogleraar streeft ernaar nieuwe wetenschappelijke inzichten te creëren en deze toe te passen in de wetenschap en maatschappij. De hoogleraar heeft daarbij uitstekende leiderschapskwaliteiten, een visie op het vakgebied en een verbindende rol binnen het eigen team én daarbuiten.

Binnen het UFO-profiel is er ruimte voor variatie in de loopbaan van de hoogleraar, in lijn met Erkennen & Waarderen ([zie hoofdstuk 4](#)).

Omvang benoeming gewoon hoogleraar

In de regel wordt een gewoon hoogleraar benoemd voor minimaal 0,7 fte, zodat diegene voldoende tijd en zichtbaarheid heeft om het hoogleraarschap optimaal te vervullen, in lijn met het beschreven karakter van de Tilburgse hoogleraar.

In beperkte gevallen is een benoeming met een kleinere omvang dan 0,7 fte toegestaan. Dit kan wanneer Tilburg University een gewoon hoogleraar met een uitmuntende internationale academische reputatie aan zich wil binden, terwijl deze al een kernpositie bekleedt aan een ander gerenommeerd wetenschappelijk kennisinstituut. Daarnaast kan een hoogleraar met een kleinere aanstelling worden benoemd als er binnen een vakgebied sprake is van een schaarste op de arbeidsmarkt, waardoor het moeilijk is om een leerstoel volledig te bezetten.

De gewone leerstoel

Een gewoon hoogleraar is verbonden aan een gewone leerstoel. De leerstoel kan zich richten op een kerndiscipline of op een vernieuwend en potentieel belangrijk wetenschapsgebied, beide richtinggevend aan de strategische koers op onderzoek, onderwijs en impact van de faculteit en universiteit. Bij het instellen van een gewone leerstoel wordt ook getoetst of deze voldoende aansluit bij, én zich onderscheidt van, bestaande leerstoelen.

Het instellen van een gewone leerstoel wordt besproken in het Overleg tussen College en de Decanen (OCD) en vastgesteld door het College van Bestuur. Tezamen met de hoogleraar wordt de leerstoel om de vijf jaar geëvalueerd.

De vestiging en vijfjaarlijkse evaluatie van een gewone leerstoel zijn nader uitgewerkt in [hoofdstuk 5.1](#) en [hoofdstuk 5.4](#).

Financiering van een gewone leerstoel

In de regel wordt een gewone leerstoel bekostigd vanuit de eerste geldstroom. Het kan voorkomen dat een gewone leerstoel geheel of deels wordt gefinancierd met externe middelen omdat een externe partij de wetenschappelijke expertise die al aanwezig is binnen de universiteit financieel wil ondersteunen. Te allen tijde moet duidelijk zijn dat de onafhankelijkheid van de universiteit en het onderzoek en onderwijs van de betreffende hoogleraar niet in het geding komt.

3.2 Bijzonder hoogleraar

Volgens de Wet op het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek (artikel 9.53 WHW) kan het College van Bestuur toestemming geven aan een externe partij om een bijzondere leerstoel te vestigen bij Tilburg University. Een bijzondere leerstoel wordt bekleed door een bijzonder hoogleraar. Een bijzonder hoogleraar heeft dezelfde rechten en plichten als een gewoon hoogleraar.

Een bijzonder hoogleraar heeft veelal een hoofdfunctie buiten de universiteit en kenmerkt zich als een expert in een vakgebied gedreven door theorie en praktijk.

De criteria die in het UFO-profiel voor hoogleraar 2 zijn opgenomen zijn leidend voor de bijzonder hoogleraar, maar zijn niet zonder meer volledig van toepassing. Dit vanwege de verschillen in loopbaanverloop en omvang van de functie tussen een gewoon hoogleraar en een bijzonder hoogleraar.

Omvang benoeming bijzonder hoogleraar

Een bijzonder hoogleraar wordt in de regel benoemd voor 0,2 fte, voor de duur van vijf jaar. Verlenging is mogelijk als het College van Bestuur besluit om de bijzondere leerstoel en de benoeming tot bijzonder hoogleraar weer voor vijf jaar te verlengen.

De bijzondere leerstoel

Een bijzonder hoogleraar is verbonden aan een bijzondere leerstoel. Een bijzondere leerstoel verbindt de universiteit met de samenleving en biedt ruimte voor de doorontwikkeling van een vakgebied. Het doel is om specifieke expertise toe te voegen en impact te creëren, in lijn met de strategie van de faculteit en universiteit. Externe partijen zoals kennisinstellingen, stichtingen, overheden en bedrijven kunnen de universiteit vragen om een bijzondere leerstoel te vestigen, de zogenoemde vestigende instantie(s).

Het College van Bestuur beoordeelt, op verzoek van de decaan, zowel bij een voorstel tot vestiging als bij een voorstel tot verlenging van de bijzondere leerstoel de strategische relevantie, financiële haalbaarheid en potentiële impact van de bijzondere leerstoel.

Voor het vestigen en verlengen van een bijzondere leerstoel is het van belang dat:

- de bijzondere leerstoel een evidente toegevoegde waarde heeft voor het onderzoek en/of onderwijs van de faculteit en universiteit, en bijdraagt aan impact. De wetenschappelijke ambities richten zich op een terrein dat niet gedekt wordt door een andere, bestaande leerstoel aan de universiteit, maar wel voldoende aansluit bij de strategische prioriteiten in onderzoek en/of onderwijs om wederzijds versterking mogelijk te maken;
- de bijzondere leerstoel actief zal bijdragen aan het realiseren van een netwerk dat de universiteit helpt;
- het onderzoek en onderwijs afgestemd is op maatschappelijke behoeftes met sterke inspiratie vanuit de praktijk;
- de universiteit in financiële zin minder afhankelijk wordt van de eerste geldstroom; tegelijk kan de samenwerking met de vestigende instantie(s) en/of de feitelijke financier de reputatie van Tilburg University niet schaden door aantasting van onafhankelijkheid, integriteit, ethiek of academische vrijheid; *en*
- de samenwerking in lijn is met het beleid en de waarden van Tilburg University. Te allen tijde moet duidelijk zijn dat de onafhankelijkheid van de universiteit en het onderzoek en onderwijs van de betreffende bijzonder hoogleraar niet in het geding mogen komen ([zie hoofdstuk 4.4](#)).

De vestiging van een bijzondere leerstoel is nader uitgewerkt in [hoofdstuk 5.1](#).

Iedere bijzondere leerstoel heeft een Raad van Toezicht (RvT). Deze raad bestaat in ieder geval uit een (vice-)decaan van de faculteit of de departementsvoorzitter die voorzitter is van de RvT, en drie wetenschappers waarvan minimaal twee hoogleraren. Eén van deze wetenschappers dient werkzaam te zijn aan een andere faculteit of universiteit dan die van de bijzondere leerstoel. Daarnaast kan maximaal één persoon worden voorgedragen door de vestigende instantie om zitting te nemen in de RvT. Ingeval van meerdere vestigende instanties, kunnen dit maximaal twee personen zijn.

De RvT beoordeelt jaarlijks samen met de bijzonder hoogleraar de wijze van invulling van de bijzondere leerstoel. Ze gebruikt hiervoor de leerstoelbeschrijving en het verslag van werkzaamheden van de bijzonder hoogleraar. In het voorlaatste jaar van de leerstoelperiode brengt zij aanvullend advies uit over mogelijke verlenging van de bijzondere leerstoel. De RvT brengt verslag uit aan het faculteitsbestuur en de vestigende instantie(s).

3.3 Universiteitshoogleraar

Een universiteitshoogleraar is een uitzonderlijke positie voor een hoogleraar, afkomstig van binnen of buiten Tilburg University.

De universiteitshoogleraar heeft een magneetfunctie en vergroot de zichtbaarheid van de universiteit. De universiteitshoogleraar stimuleert samenwerking over disciplines heen zowel binnen als tussen faculteiten en bevordert co-creatie met externe partners. Als aanjager van het maatschappelijk debat wordt actieve betrokkenheid van de academische gemeenschap aangemoedigd. Daarnaast neemt de universiteitshoogleraar het initiatief tot vernieuwende vormen van onderzoek, onderwijs en impact ten behoeve van de universiteit als geheel. De universiteitshoogleraar fungeert als inspiratiebron voor zowel studenten als wetenschappers.

Een kandidaat voor de benoeming tot universiteitshoogleraar heeft een uitstekende wetenschappelijke reputatie en is een vooraanstaand hoogleraar binnen en buiten de universiteit. Diegene heeft uitmuntende prestaties geleverd op het gebied van leiderschap en impact van onderzoek en onderwijs. De kandidaat is representatief voor de verschillende disciplines binnen de universiteit.

Tilburg University streeft ernaar minimaal drie en maximaal zes universiteitshoogleraren te hebben.

De werving, selectie & benoeming wordt besproken in het OCD. Het College van Bestuur benoemt de universiteitshoogleraar.

Omvang benoeming universiteitshoogleraar

De omvang van de benoeming van de universiteitshoogleraar wordt bepaald in overleg. De universiteitshoogleraar wordt benoemd voor de duur van vijf jaar. Verlenging is mogelijk als het College van Bestuur besluit om de benoeming tot universiteitshoogleraar weer voor vijf jaar te verlengen.

De universitaire leerstoel

De universiteitshoogleraar bekleedt een universitaire leerstoel. De invulling van deze leeropdracht wordt in samenspraak met de universiteitshoogleraar, het College van Bestuur en de decanen vormgegeven.

3.4 Gasthoogleraar

Een gasthoogleraar is gedurende een beperkte periode te gast bij Tilburg University en bekleedt een leerstoel bij een andere binnen- of buitenlandse universiteit. Vaak gaat het om een hoogleraar die een sabbatical heeft bij de eigen universiteit. De gasthoogleraar participeert in het onderzoek en/of onderwijs van Tilburg University.

Het tijdelijk ontvangen van een gasthoogleraar is waardevol voor het verder brengen van de wetenschap bij Tilburg University. Een gasthoogleraar draagt bij aan kennisuitwisseling, stimuleert (internationale) onderzoekssamenwerking en biedt studenten waardevolle, wereldwijde perspectieven. De gasthoogleraar ontvangt geen salaris maar wel een onkostenvergoeding. Het is van belang dat de faculteiten hiervoor middelen vrijmaken.

3.5 Emeritus-hoogleraar

Een emeritus-hoogleraar is een hoogleraar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt of met vervroegd pensioen is gegaan. De emeritus-hoogleraar behoudt de titel van professor en beschikt over het ius promovendi gedurende maximaal vijf jaar vanaf de pensioendatum voor al lopende promoties. Daarnaast ontvangt diegene levenslang faciliteiten en wordt uitgenodigd voor diverse plechtige aangelegenheden op de universiteit. Tilburg University vindt het belangrijk om in verbinding te blijven staan met haar emeriti-hoogleraren.

Het emeritaat van de hoogleraar is nader uitgewerkt in [hoofdstuk 5.5](#).

Een emeritus-hoogleraar kan niet opnieuw worden benoemd tot hoogleraar en bekleedt geen leerstoel.

3.6 Professor of Practice

Naast de verschillende soorten hoogleraren kent de universiteit de functie van Professor of Practice; ingevuld door zeer ervaren professionals uit de praktijk, die vanuit een deeltijd benoeming bijdragen aan het slaan van een brug tussen academie en samenleving. De Professor of Practice versterkt de aansluiting van het onderwijs op actuele maatschappelijke vraagstukken en verrijkt het academische aanbod met praktijk gedreven inzichten. Deze uitzonderlijke positie sluit nauw aan bij de missie van de universiteit 'Understanding Society' en is ingebed in haar streven naar maatschappelijke relevantie, samenwerking met externe partners en versterking van de publieke waarde van academisch werk.

De Professor of Practice is geen hoogleraar in formele zin. De uitwerking van de functie en benoemingsprocedure is opgenomen in een afzonderlijk document.

4. Rol en verantwoordelijkheden hoogleraar

Tilburg University erkent dat wetenschappelijke excellentie in diverse vormen tot uiting komt. Hieronder wordt ingegaan op het belang van Team Science en het erkennen en waarderen van de domeinen onderzoek, onderwijs, impact, leiderschap en team spirit.

Het is essentieel dat wetenschap wordt beoefend binnen een context van wetenschappelijke integriteit en onafhankelijkheid. De richtlijnen en uitgangspunten met betrekking tot wetenschappelijke integriteit, nevenwerkzaamheden, intellectueel eigendom en kennisveiligheid worden nader toegelicht in [paragraaf 4.4](#).

Dit hoofdstuk biedt een kader voor de rol en verantwoordelijkheden van een hoogleraar binnen Tilburg University.

4.1. Samen werken aan excellentie

De hoogleraar maakt deel uit van een academisch team waarin samenwerking, gedeelde verantwoordelijkheid en ruimte voor diverse perspectieven centraal staan. Wetenschappelijke excellentie wordt niet opgevat als een individuele opdracht om op alle fronten uit te blinken, maar als een gezamenlijke teamprestatie die ontstaat door complementariteit.

Tilburg University erkent dat wetenschappelijke kwaliteit zich op verschillende manieren manifesteert. Hoogleraren worden geacht op alle vier de domeinen – **onderzoek, onderwijs, impact en leiderschap** – goed te zijn, en leggen van daaruit accenten waarin zij uitblinken. Deze aanpak maakt het mogelijk om uiteenlopende talenten tot hun recht te laten komen en stimuleert een inclusieve en gebalanceerde beoordeling van de bijdrage van de hoogleraar aan de academische gemeenschap.

Team spirit is hierbij geen bijkomstigheid, maar een fundamentele waarde. Van alle hoogleraren wordt verwacht dat zij actief bijdragen aan een cultuur van samenwerking, onderlinge ondersteuning en gedeelde verantwoordelijkheid.

Het principe van **Erkennen & Waarderen** geldt gedurende de gehele loopbaan. Accenten in excellentie kunnen verschuiven in lijn met de strategische doelen van de universiteit, persoonlijke ambities en de ontwikkeling van het team. Tilburg University stimuleert daarom continuïteit van professionele en persoonlijke ontwikkeling ([zie hoofdstuk 5.4](#)).

In de volgende paragrafen wordt uiteengezet hoe deze uitgangspunten concreet tot uiting komen binnen de domeinen onderzoek, onderwijs impact, leiderschap en team spirit.

De rol die een hoogleraar vervult binnen de domeinen is mede afhankelijk van de omvang van de aanstelling. Hoogleraren met een kleinere aanstelling, zoals bijzonder hoogleraren, dragen op passende wijze bij aan de genoemde domeinen, in lijn met hun beschikbare inzet.

4.2 Gemeenschappelijke uitgangspunten

Tilburg University staat voor excellent onderzoek en onderwijs binnen de ambitie om relevant en van betekenis te zijn voor de samenleving. De hoogleraar speelt hierin een sleutelrol door de bijdrage aan kwaliteit, erkenning, samenwerking, en maatschappelijke betekenis. Dit zijn gemeenschappelijke uitgangspunten die verankerd zijn in onderzoek, onderwijs, impact en leiderschap, waar een hoogleraar door middel van team spirit uiting aan geeft.

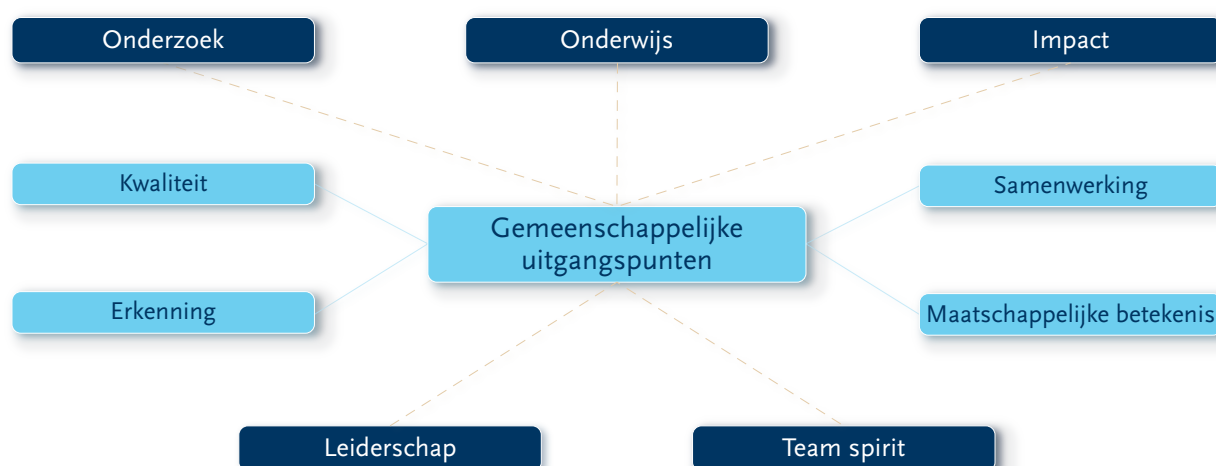
Het streven naar **kwaliteit** vormt de kern van onze academische gemeenschap en is leidend voor inzet op onderzoek en onderwijs. Dit vraagt om een open en nieuwsgierige houding. Door multidisciplinair samen te werken en nieuwe methoden en technieken te verkennen, versterkt de universiteit haar academische positie en vergroot de universiteit haar begrip van de samenleving. De hoogleraar vervult hierin een leidende rol en inspireert studenten en collega's om zich te ontwikkelen tot kritische en verantwoordelijke denkers. Het uitvoeren van onderzoek en onderwijs is een ambacht dat de hoogleraar onderhoudt en uitdraagt.

Erkenning van het onderzoek en onderwijs binnen en buiten de academische wereld versterkt niet alleen de reputatie van Tilburg University, maar draagt ook bij aan de impact van het onderzoek en onderwijs. De hoogleraar is verantwoordelijk voor het publiceren van toonaangevende wetenschappelijke artikelen, het verwerven van tweede en derde geldstroom middelen, het streven naar het binnenhalen van prijzen en het versterken van netwerken en partnerschappen. Een hoogleraar zet zich actief in om de academische zichtbaarheid van de discipline te vergroten en om de positie van de universiteit binnen de wetenschappelijke gemeenschap te versterken.

Samenwerking is een katalysator, en steeds meer een essentiële voorwaarde, voor innovatie en impact. De hoogleraar brengt studenten, wetenschappers en maatschappelijke partners samen en faciliteert de uitwisseling van kennis en methoden. Door bruggen te slaan tussen disciplines en sectoren ontstaat een breder en dieper begrip van complexe vraagstukken. Deze aanpak is essentieel om academische inzichten effectief te vertalen naar de praktijk en om vernieuwende oplossingen te ontwikkelen.

De **maatschappelijke betekenis** van het onderzoek en onderwijs staat centraal voor Tilburg University. De hoogleraar draagt bij aan de verbinding tussen wetenschap en samenleving door vraagstukken vanuit meerdere perspectieven te benaderen. Door onderzoek te richten op thema's met maatschappelijke betekenis en de opgedane kennis breed te delen, zorgt een hoogleraar ervoor dat wetenschappelijke inzichten daadwerkelijk bijdragen aan de oplossing van maatschappelijke uitdagingen. In het onderwijs stimuleert de hoogleraar studenten om na te denken over hun rol in de samenleving en om verantwoordelijkheid te nemen voor een rechtvaardige, inclusieve en duurzame toekomst.

Figuur 1. Gemeenschappelijke uitgangspunten



De gemeenschappelijke uitgangspunten in deze paragraaf vormen de basis voor verdere verdieping binnen de specifieke domeinen van onderzoek, onderwijs, impact, leiderschap en team spirit.

4.3 Uitgangspunten per domein

Per domein wordt een palet aan uitgangspunten beschreven die richtinggevend zijn voor het hoogleraarschap aan Tilburg University, passend bij de strategie van de universiteit. Elk domein kent een opbouw van fundamentele verwachtingen tot verdiepende accenten, afhankelijk van het profiel van de betreffende hoogleraar.

Onderzoek

Een hoogleraar is een goede onderzoeker door **diepgaande vakinhoudelijke kennis**, methodologische vaardigheden en een **nieuwsgierige houding**. Door ervaring in het doen van onderzoek weet een hoogleraar hoe relevante en vernieuwende onderzoeksvragen te formuleren, geschikte methoden en technieken te kiezen en onderzoeksresultaten kritisch te interpreteren. De hoogleraar streeft ernaar nieuwe wetenschappelijke inzichten te creëren en de grenzen van het vakgebied te verleggen.

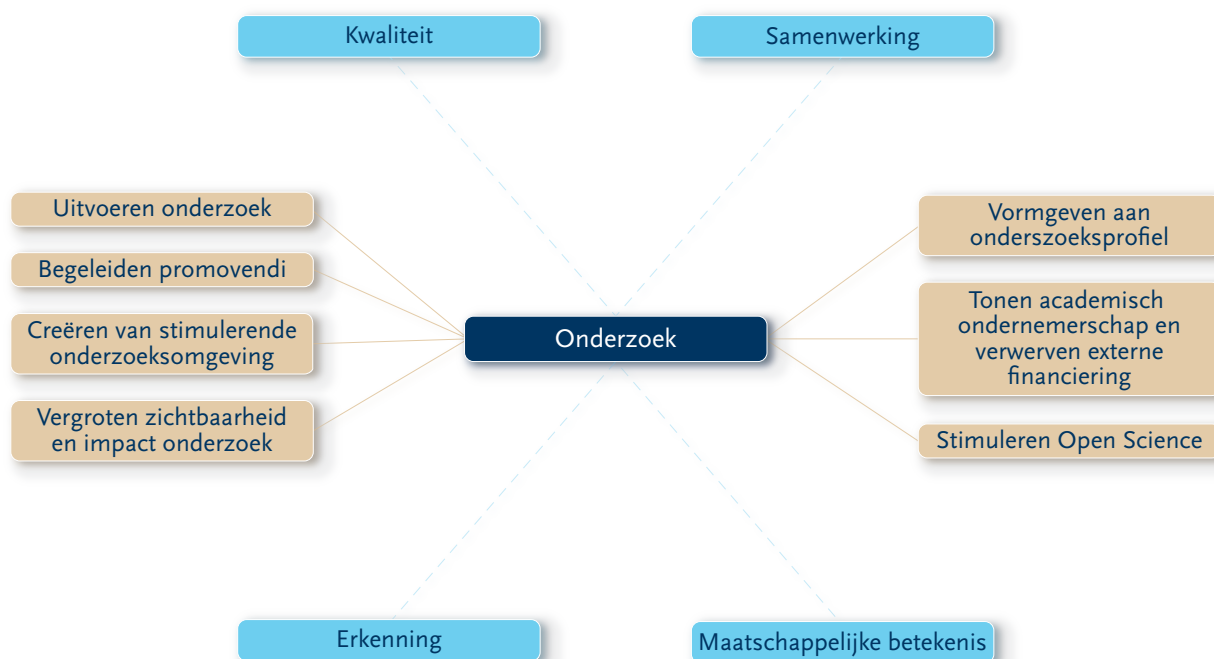
Daarnaast draagt een hoogleraar bij aan goed onderzoek door anderen te inspireren via de begeleiding van promovendi en (jonge) onderzoekers. Het **begeleiden van promovendi** behoort dan ook tot de kerntaken van de hoogleraar. De hoogleraar creëert een **stimulerende onderzoeksomgeving**, waar samenwerking, integriteit en wetenschappelijke kwaliteit centraal staan.

Door middel van publicaties, het bijwonen en organiseren van conferenties, actieve deelname in wetenschappelijke netwerken en deelname aan samenwerkingsprojecten draagt de hoogleraar bij aan de **zichtbaarheid en impact van het onderzoek**. Daarmee geeft de hoogleraar actief vorm en richting aan het **onderzoeksprofiel** van Tilburg University.

De hoogleraar toont **academisch ondernemerschap** door het verwerven van externe financieringsbronnen. Dit sluit aan bij de reputatie en strategische ambities van Tilburg University, die vanuit haar missie Understanding Society wil bijdragen aan oplossingen voor complexe maatschappelijke en beleidsmatige vraagstukken.

De hoogleraar bevordert – in lijn met de principes van **Open Science** – transparantie, openheid en toegankelijkheid van onderzoeksresultaten, waardoor kennis breder gedeeld en toegepast kan worden in verschillende contexten. Dit versterkt het innovatieve vermogen van zowel de universiteit als haar partners en draagt bij aan de impact van onderzoek.

Figuur 2. Uitgangspunten onderzoek



Onderwijs

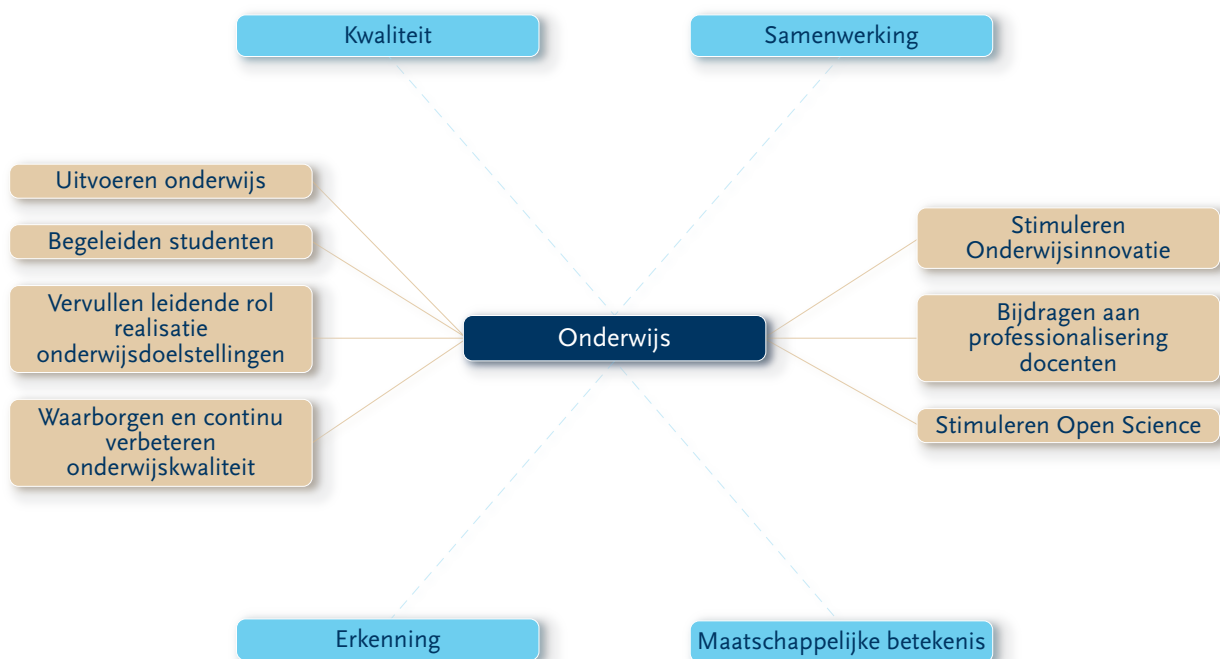
Het **uitvoeren van onderwijs** en het **begeleiden van studenten** behoort tot de kerntaken van de hoogleraar. Een hoogleraar is een goede docent en speelt een **leidende rol in het realiseren van de onderwijsdoelstellingen** van Tilburg University door studenten en docenten te inspireren om maatschappelijke vraagstukken vanuit diverse perspectieven en vanuit de context van de samenleving te bekijken. Daarmee draagt de hoogleraar bij aan het vormen van kritische, verantwoordelijke denkers die ondernemend zijn in welk domein van de samenleving dan ook, in lijn met het Tilburgs Onderwijsprofiel.

Een hoogleraar dient te beschikken over een Basis Kwalificatie Onderwijs (BKO) certificaat. Wanneer de hoogleraar hier niet over beschikt, dient aandacht te worden besteed aan de wijze waarop en de termijn waarbinnen het certificaat alsnog behaald wordt.

Het waarborgen en continue verbeteren van de **onderwijskwaliteit** staat centraal. De hoogleraar speelt hierin een sleutelrol door het creëren van een cultuur van samenwerkend leren en innovatie. Een hoogleraar voedt gesprekken over onderwijsontwikkeling op alle niveaus en moedigt docenten aan bij te dragen aan de vernieuwing van opleidingen en pedagogische methoden.

Een hoogleraar stimuleert **onderwijsinnovatie**, zowel wat betreft de inhoud als de vorm, draagt bij aan de **professionalisering** van docenten en bevordert kennis van moderne technologieën. Daarnaast faciliteert de hoogleraar samenwerking binnen onderwijsnetwerken, zodat kennis en ervaringen worden gedeeld en nieuwe onderwijsbenaderingen kunnen ontstaan. De hoogleraar moedigt Open Education aan door **Open Science** als norm te stellen in het onderwijs. Waar mogelijk wordt ook het delen van onderwijsmaterialen gestimuleerd.

Figuur 3. Uitgangspunten onderwijs



Impact

Een hoogleraar zet zich actief in voor het **uitdragen van wetenschappelijke inzichten** naar een breed publiek. Dit varieert van het maken van blogs, podcasts en interviews tot deelname aan strategische overlegstructuren en adviesorganen. Hierdoor wordt de rol van Tilburg University als toonaangevende universiteit voor mens- en maatschappijwetenschappen die van maatschappelijke betekenis wil zijn versterkt.

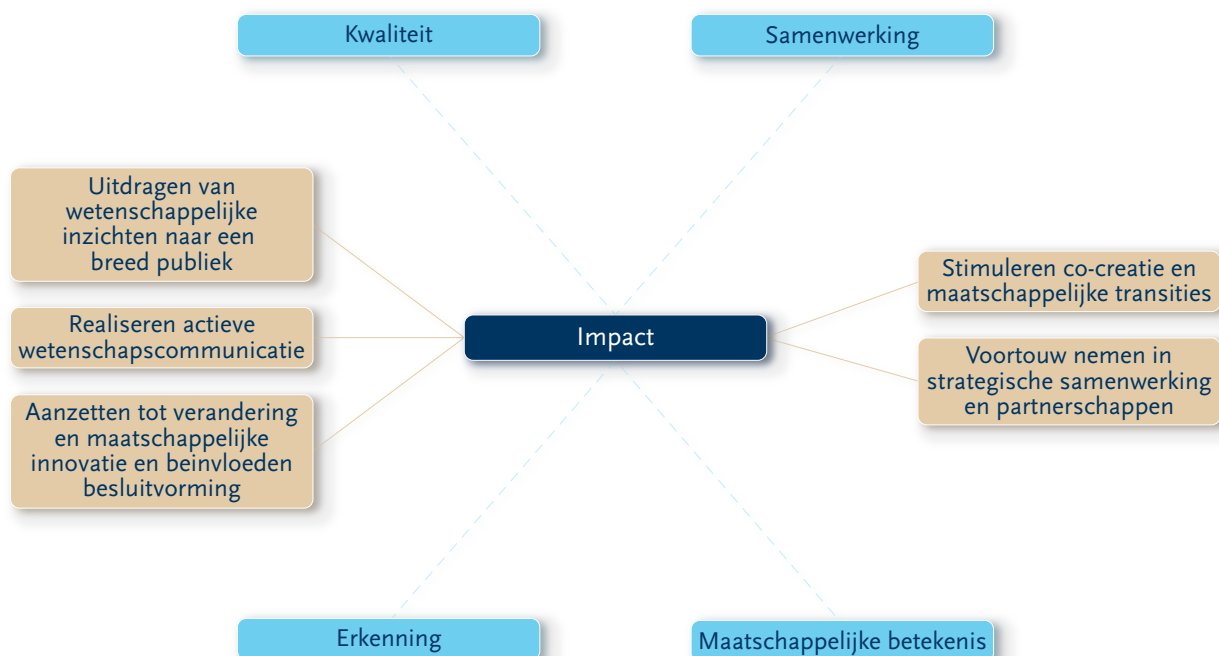
De hoogleraar doet aan actieve **wetenschapscommunicatie**. Dit kan zijn in de vorm van wetenschappelijke publicaties, in de rol als opinieleider in publieke optredens en/of door online communicatie.

Op basis van inzichten uit onderzoek en onderwijs zet de hoogleraar aan tot verandering en **maatschappelijke innovatie**, en beïnvloedt besluitvorming op institutioneel, nationaal en/of internationaal niveau. Hiermee wordt impact niet alleen gecreëerd, maar ook verankerd in beleid en praktijk.

De hoogleraar doet aan **co-creatie** samen met bedrijven, startups en maatschappelijke organisaties om innovatie te stimuleren. Dit draagt bij aan de vormgeving van maatschappelijke transities. Een hoogleraar kan dit doen door bijvoorbeeld actief deel te nemen aan netwerken, en deze te ontsluiten voor collega's binnen en/of buiten de eigen discipline, door inzichten uit onderzoek en onderwijs te vertalen naar een breder publiek en/of door deelname in samenwerkingsprojecten met partners.

Effectieve impact vereist **strategische samenwerking en partnerschappen** met maatschappelijke actoren zoals bedrijven, overheden en kennisinstellingen, bijvoorbeeld binnen de academische werkplaatsen. De hoogleraar neemt hierin het voortouw door samenwerkingen te stimuleren en nieuwe partnerschappen te initiëren.

Figuur 4. Uitgangspunten impact



Leiderschap

De hoogleraar vervult een belangrijke leiderschapsrol binnen Tilburg University, zowel binnen het eigen vakgebied als in de bredere universitaire gemeenschap. De hoogleraar draagt bij aan de **strategische ontwikkeling** van onderzoek, onderwijs en impact en begeleidt (jonge) wetenschappers met oog voor talent binnen- en buitenshuis. De hoogleraar doet dit door een **veilige, inclusieve en ondersteunende werkomgeving** te creëren, met aandacht voor werkdruk, welzijn en samenwerking.

Dit vraagt om een combinatie van persoonlijk en formeel leiderschap (het vervullen van een leiderschapsrol vanuit de positie hoogleraar). Connected Leading biedt daarbij een kader voor leiderschap vanuit verbinding en dialoog.

Persoonlijk leiderschap

Persoonlijk leiderschap begint bij zelfbewustzijn. De hoogleraar kent de eigen sterktes en valkuilen, reflecteert kritisch op het eigen handelen en de invloed op het team en vakgebied. Leergierigheid, openheid en feedback vragen zijn essentieel.

Formeel leiderschap

De hoogleraar is verbonden aan een leerstoel en ontwikkelt een visie op onderzoek, onderwijs en impact. De hoogleraar geeft leiding aan teams, stimuleert een open gesprekscultuur en bevordert kritisch en creatief denken.

Een hoogleraar kan ook een bestuurlijke rol vervullen binnen de universiteit, zoals opleidingsdirecteur, departementshoofd en vice-decaan. Deze **leiderschapsrollen** dragen bij aan de kwaliteit en continuïteit van onderzoek, onderwijs en impact.

Figuur 5. Uitgangspunten leiderschap



Team spirit

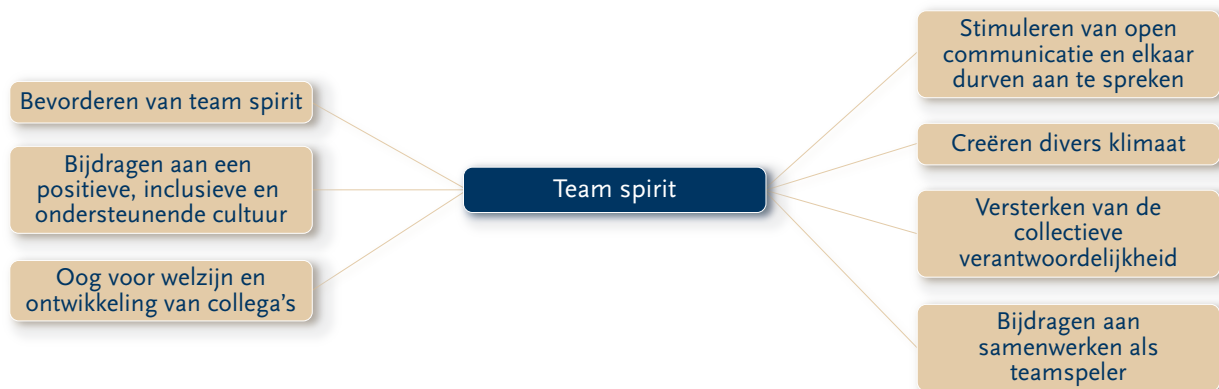
Een hoogleraar speelt een cruciale rol in het bevorderen van team spirit, zowel **als teamlid als in een leidinggevende rol**. Binnen een team draagt de hoogleraar niet alleen bij aan kennis en expertise, maar ook aan een **positieve, inclusieve en ondersteunende cultuur**. Dit betekent samenwerken, bijdragen van collega's erkennen en waarderen en streven naar gezamenlijke doelen. Door openheid en betrokkenheid toont de hoogleraar dat teamwerk draait om een omgeving waarin iedereen zich gehoord en gewaardeerd voelt.

Naast het zijn van een teamlid draagt een hoogleraar verantwoordelijkheid voor het functioneren van het academisch team. Dit vraagt om leiderschap dat verder gaat dan resultaten met oog voor het **welzijn en de ontwikkeling van collega's**. Een sterk team ontstaat door elkaars sterke punten te benutten, open communicatie te stimuleren en **elkaar durven aan te spreken**. De hoogleraar vervult hierin een voorbeeldrol door transparantie, vertrouwen en een gedeelde visie te bevorderen.

Diversiteit binnen het team is essentieel voor innovatie en kwaliteit. De hoogleraar creëert een klimaat waarin verschillende achtergronden en denkstijlen worden omarmd. Ook heeft de hoogleraar een rol in het ondersteunen en begeleiden van teamleden, en het stimuleren van deelname aan de universitaire gemeenschap. Hierdoor wordt niet alleen de individuele, maar ook de **collectieve verantwoordelijkheid** versterkt.

Daarnaast werkt de hoogleraar in bredere netwerken en samenwerkingsverbanden, binnen of buiten de universiteit. Hier wordt verwacht dat de hoogleraar als **teamspeler** actief bijdraagt aan samenwerking, openstaat voor andere perspectieven en kennis verbindt. Dit betekent niet alleen het delen van expertise, maar ook betrokkenheid tonen bij gemeenschappelijke doelen en collega's ondersteunen binnen en buiten de eigen discipline.

Figuur 6. Uitgangspunten team spirit



4.4 Wetenschappelijke integriteit, nevenwerkzaamheden, intellectueel eigendom en kennisveiligheid

Het is voor Tilburg University van groot belang dat haar wetenschappers eerlijk, integer, onafhankelijk en veilig werken. De hoogleraar is verantwoordelijk voor het bewaken van wetenschappelijke standaarden en het bevorderen van open, transparante en integere praktijken.

Tilburg University is trots op de betrokkenheid van externe organisaties bij de financiering van gewone leerstoelen en de vestiging van bijzondere leerstoelen. Tegelijkertijd onderkent de universiteit het belang van transparantie en academische onafhankelijkheid, juist wanneer er sprake is van samenwerking met externe partijen. Het waarborgen van die onafhankelijkheid is essentieel, in het belang van de hoogleraar, de universiteit én de samenwerkende externe organisatie. De externe financiering van gewone leerstoelen en de vestiging van bijzondere leerstoelen worden gepubliceerd op de website van de universiteit.

Wetenschappelijke integriteit

Alle wetenschappers van Tilburg University worden geacht professioneel en wetenschappelijk integer te handelen. Dat geldt vanzelfsprekend ook voor de hoogleraar. Bij aanvaarding van de benoeming verklaart de hoogleraar daarom bekend te zijn met de [Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit \(universiteitenvannederland.nl\)](https://www.universiteitenvannederland.nl), evenals met de informatie over wetenschappelijke integriteit op de [website](#) van Tilburg University. Daarnaast verplicht de hoogleraar zich om de gedragscode na te leven en al het mogelijke te doen om de naleving in diens academische omgeving te bevorderen. Tilburg University heeft een klachtenregeling en een vertrouwenspersoon wetenschappelijke integriteit, waar een beroep op gedaan kan worden indien gewenst.

Nevenwerkzaamheden

Het is mogelijk dat een hoogleraar nevenwerkzaamheden uitvoert naast de opgedragen taak en werkzaamheden bij Tilburg University. Het kan daarbij gaan om betaalde of onbetaalde werkzaamheden. Tilburg University staat positief tegenover nevenwerkzaamheden, omdat er waardevolle contacten met de samenleving uit voort kunnen komen. Wel moet belangenverstrengeling te allen tijde voorkomen worden, evenals het risico op imagoschade voor de hoogleraar zelf of voor Tilburg University. Daarom is de hoogleraar verplicht diens nevenwerkzaamheden te registreren volgens de [Sectorale Regeling Nevenwerkzaamheden \(universiteitenvannederland.nl\)](https://universiteitenvannederland.nl).

Nevenwerkzaamheden van de hoogleraar worden bij Tilburg University vermeld op de wetenschappelijke profielpagina van de hoogleraar en er is een openbare registratie van hoogleraren en hun eventuele [nevenwerkzaamheden](#) op de website van Tilburg University.

Intellectueel eigendom

In de artikelen 1.20 t/m 1.23 van de cao Nederlandse Universiteiten (cao NU) zijn bepalingen over intellectueel eigendom opgenomen. De hoogleraar wordt geacht zich aan deze bepalingen over intellectuele eigendomsrechten te houden. Een praktische stelregel hierbij is: alle werk, procedures, protocollen en resultaten van onderzoek/onderwijs die een betrokkene voortbrengt, uit hoofde van diens functie bij Tilburg University, behoren als intellectueel eigendom in principe toe aan Tilburg University.

Kennisveiligheid

Bij kennisveiligheid gaat het in beginsel om het voorkomen van ongewenste overdracht van gevoelige kennis en technologie aan externen. De hoogleraar draagt bij aan een zorgvuldige omgang van kennis en technologie. Kennisveiligheid is een gedeelde verantwoordelijkheid van alle medewerkers en studenten, en de hoogleraar heeft hierin een voortrekkersrol. Naast de Nederlandse en Europese wetgeving hanteert de universiteit een kennisveiligheidsbeleid, waarin richtlijnen zijn opgenomen om risico's in onderzoek en onderwijs te beheersen.

Wanneer een faculteit van plan is om een samenwerking aan te gaan met een externe partij (bijvoorbeeld bij een gefinancierde gewone leerstoel of een bijzondere leerstoel) of wanneer er een gasthoogleraar wordt aangetrokken, is het betrachten van gepaste zorgvuldigheid van belang. Op de website is het [kennisveiligheidsbeleid](#) van Tilburg University te vinden.

5. Loopbaan hoogleraar

5.1 Leerstoel

Een leerstoel vormt een ankerpunt in het academisch profiel van de universiteit. Tilburg University hecht daarom waarde aan een heldere leerstoeltitel en -beschrijving, een zorgvuldige voorbereiding tot het instellen van een leerstoel en een toekomstgerichte visie op leerstoelen. De jaarlijkse leerstoelenplanning speelt hierin een centrale rol: deze vormt het kader voor de voordrachten en benoemingen van hoogleraren in lijn met de strategische koers en het onderzoeks- en onderwijsprofiel van de universiteit.

Leerstoeltitel & leerstoelbeschrijving

Elke leerstoel heeft een titel en een beschrijving. De leerstoeltitel geeft in één oogopslag zicht op de inhoudelijke focus van de leerstoel en draagt daarmee bij aan de zichtbaarheid en herkenbaarheid van de leerstoel. Het is belangrijk dat de leerstoeltitel onderscheidend is ten opzichte van bestaande leerstoelen.

De leerstoelbeschrijving bestaat uit de leeropdracht en het profiel van de leerstoelhouder. De leeropdracht beschrijft de wetenschappelijke en maatschappelijke thematiek en ontwikkelingen in het onderzoeks- en onderwijsgebied van de leerstoel en de manier waarop de leerstoel aansluit bij de strategische koers en het onderzoeks-/onderwijsprofiel van de faculteit en de universiteit. Daarnaast worden ook de positionering van de leerstoel en kansen tot interne en externe samenwerking beschreven. In die zin kan ook gesproken worden van een “leertafel” in plaats van een leerstoel.

Het functieprofiel schetst de aandachtsgebieden van de leerstoel en bijbehorende kwaliteiten die gevraagd worden van de toekomstige hoogleraar, mede in het licht van de UFO-profielen en de vijf domeinen van Erkennen & Waarderen. Zo wordt zowel de inhoudelijke focus als de bredere academische rol van de leerstoelhouder beschreven.

De leerstoeltitel en -beschrijving worden in de regel opgesteld door de betrokken departementsvoorzitter. Bij een interdepartementale of interfacultaire leerstoel betreft dit een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de betrokken departementsvoorzitters. Bij een extern gefinancierde gewone leerstoel of een bijzondere leerstoel geschiedt het opstellen van leerstoelbeschrijving in samenwerking met de externe partij, onder verantwoordelijkheid van Tilburg University. De decaan stuurt de leerstoeltitel en de leerstoelbeschrijving ter advisering naar het OCD en ter besluitvorming aan het College van Bestuur. Dit geldt zowel voor nieuwe leerstoelen als voor leerstoelen die vrijkomen en opnieuw worden ingevuld. Hierna start de werving en selectie van de hoogleraar.

De procedure tot vestiging van een (bijzondere) leerstoel is nader uitgewerkt in [hoofdstuk 6](#).

Noot: Een toetsing op kennisveiligheid kan worden geïntegreerd in de procedure van het instellen van extern gefinancierde gewone leerstoelen en bijzondere leerstoelen zodra hiervoor beleid is ontwikkeld.

Financiering leerstoelen

In de regel wordt een gewone leerstoel bekostigd vanuit de eerste geldstroom. Bij een gewone leerstoel die gefinancierd wordt door een externe partij wordt een financieringsovereenkomst afgesloten tussen Tilburg University en de externe partij. In deze overeenkomst worden onder meer afspraken gemaakt over de duur en hoogte van financiering, de onafhankelijkheid van de hoogleraar, het intellectueel eigendom, en het einde van de overeenkomst.

Bij een bijzondere leerstoel wordt een bijzondere leerstoelovereenkomst afgesloten tussen Tilburg University en de vestigende instantie(s). In deze overeenkomst worden onder meer afspraken gemaakt over de vestiging van de bijzondere leerstoel inclusief de leerstoelperiode en de financiële bijdrage, de samenstelling van de Raad van Toezicht, de benoeming van de bijzonder hoogleraar, de evaluatie en de onafhankelijkheid van de bijzonder hoogleraar.

Leerstoelenplanning

De decaan vult jaarlijks de leerstoelenplanning in voor diens faculteit. Deze planning helpt om strategisch vooruit te kijken en op tijd in beeld te brengen welke leerstoelen in de toekomst nodig zijn. Het biedt ruimte om talentvolle wetenschappers ter invulling van deze leerstoelen in een vroeg stadium te herkennen. Tegelijkertijd is het een belangrijk instrument om verder te werken aan een divers en evenwichtig hooglerarenbestand, mede in relatie tot de domeinen van Erkennen & Waarderen.

De leerstoelenplanning bevat het actuele overzicht van leerstoelen en hoogleraren. Er wordt gekeken welke hoogleraar benoemingen eindigen binnen vijf jaar waarbij wordt aangegeven of continuering van de betreffende leerstoel wenselijk is. Verder wordt gekeken naar de te verwachten nieuwe leerstoelen binnen vijf jaar in relatie tot de strategische koers en het onderzoeks- en onderwijsprofiel van de faculteit en de universiteit. Tot slot wordt het doorstroompotentieel van zittende UHD's naar hoogleraar binnen vijf jaar meegenomen.

De leerstoelenplanning wordt opgesteld door de departementsvoorzitters en het managementteam van de faculteit, onder verantwoordelijkheid van de decaan. Bij het invullen vormen onder andere de facultaire en universitaire strategie, het jaarplan van de faculteit en Strategische PersoneelsOntwikkeling (SPO) belangrijke input.

Jaarlijks bespreekt de decaan de leerstoelenplanning met de Rector Magnificus en de Vice Rector Magnificus. Ook vindt er één keer per jaar overleg plaats binnen het College voor Promoties, waarin de decanen de leerstoelenplanning met elkaar delen en bespreken ter kennisdeling en afstemming.

5.2 Werving & Selectie

Tilburg University streeft naar het aantrekken van hoogleraren met hoogwaardige wetenschappelijke kwaliteiten. Open werving is daarbij het uitgangspunt; het biedt ruimte aan divers talent. De selectieprocedure wordt zorgvuldig vormgegeven onder begeleiding van de benoemingsadviescommissie. Zo leggen we de basis voor duurzame versterking van onze academische gemeenschap.

Werving

Het uitgangspunt is dat hoogleraren worden geworven via een open sollicitatieprocedure of middels bevordering van eigen talent tot hoogleraar.

In uitzonderlijke gevallen kan gesloten werving worden overwogen, bijvoorbeeld wanneer er sprake is van de mogelijkheid om een uitzonderlijk talent aan Tilburg University te verbinden. Een verzoek tot gesloten werving dient zorgvuldig gemotiveerd te worden door de decaan en behoeft goedkeuring van het OCD en het College van Bestuur. De keuze voor type werving maakt onderdeel uit van de vestiging van de (bijzondere) leerstoel.

Benoemingsadviescommissie

De benoemingsadviescommissie (of vaste facultaire commissie) is belast met de selectie van kandidaten voor de benoeming tot hoogleraar op de desbetreffende leerstoel. De benoemingsadviescommissie wordt ingesteld door en adviseert de decaan en bestaat ten minste uit:

- drie tot vijf wetenschappers werkzaam binnen Tilburg University van wie het merendeel hoogleraar is. Het is mogelijk dat de decaan zitting neemt in de commissie;
- minimaal één van hen is verbonden aan een andere faculteit binnen Tilburg University of aan een andere universiteit; *en*
- één HR collega als adviseur en procesmanager om beleidsimplementatie te waarborgen.

In de benoemingsadviescommissie dient van de wetenschappers ten minste één vrouw en één man zitting te nemen, het streven is minstens 30% vrouw en minstens 30% man.

Bij de werving van een gewoon hoogleraar wiens leerstoel door een externe partij wordt gefinancierd en bij een bijzonder hoogleraar, neemt de externe partij geen zitting in de benoemingsadviescommissie ingeval deze partij de werkgever van een kandidaat is. Dit volgt uit het oogpunt van het waarborgen van de onafhankelijkheid en het voorkomen van belangenverstrengeling.

Kandidaten worden uitgenodigd om een beoordelingsportfolio aan te leveren met in ieder geval het curriculum vitae en een overzicht van de academische en loopbaan activiteiten. De benoemingsadviescommissie staat daarnaast vrij om enkele instrumenten in te zetten voor haar werk, zoals de kandidaat te vragen één of meerdere visiedocumenten of een zelfreflectie binnen de vijf domeinen van Erkennen & Waarderen te schrijven of een proefcollege te houden. Daarnaast kan de benoemingsadviescommissie gebruik maken van de toolbox inclusief werven en selecteren.

De benoemingsadviescommissie brengt verslag uit aan de decaan volgens een standaard format, waarin wordt ingegaan op de (m/v) samenstelling van de commissie, de m/v verhouding onder de kandidaten, de gehanteerde selectiecriteria binnen UFO en de vijf domeinen van Erkennen & Waarderen, en haar afwegingen en advies over de professorabiliteit van de kandidaten.

Aanvullend aan het advies van de benoemingsadviescommissie kan de decaan besluiten referenties in te winnen van externe, onafhankelijke hoogleraren met een hoge (inter)nationale reputatie binnen het vakgebied van de leerstoel. Deze referenties bieden een aanvullende, externe toetsing van de wetenschappelijke kwaliteit en internationale statuut van de kandidaat. Voor het aanschrijven van referenten is een standaardformat beschikbaar.

Combinatie UHD/hoogleraar

Binnen Tilburg University wordt niet gekozen voor een combinatie van een UHD-aanstelling en een deeltijd hoogleraarschap. Een hoogleraar vervult immers een rol op het hoogste wetenschappelijke niveau en draagt verantwoordelijkheid die past bij de volledige functie.

Dit geldt in mindere mate voor de combinatie met het bijzonder hoogleraarschap. Hierbij is het van belang te benadrukken dat het bijzonder hoogleraarschap tijdelijk van aard is.

5.3 Benoeming

De benoeming tot hoogleraar vormt een belangrijk moment in de loopbaan van een wetenschapper. De benoemingsprocedure wordt zorgvuldig vormgegeven langs de decanen en het College van Bestuur. Er is oog voor een goede start van het hoogleraarschap na benoeming.

Benoemingsprocedure

Op voordracht van de decaan besluit het College van Bestuur over de benoeming van een hoogleraar. Voorafgaand aan dit besluit wordt advies ingewonnen bij het OCD. Na een positief advies neemt het College van Bestuur een voorgenomen besluit tot benoeming.

In aansluiting hierop volgt een kennismakingsgesprek tussen de Rector Magnificus en de kandidaat. Tijdens dit gesprek staan onder andere de identiteit van Tilburg University, het karakter van de Tilburgse hoogleraar, de opzet van de inaugurele rede en de boodschap voor het persbericht centraal. Bij een positief verloop van dit gesprek wordt de benoeming definitief bevestigd en wordt een arbeidsovereenkomst of een hooglerarenovereenkomst met betrekking tot de rechtspositie van de hoogleraar gesloten.

Bij een hoogleraar benoeming aan de Tilburg School of Catholic Theology geldt aanvullend dat de benoeming pas van kracht is na positieve afronding van de vereiste kerkelijke procedure.

In het geval van een bijzonder hoogleraar neemt het College van Bestuur een instemmingsbesluit. De daadwerkelijke benoeming wordt vervolgens verricht door de Stichting Bijzondere Leerstoelen, die ook de vestigende instantie(s) informeert die de bijzondere leerstoel heeft ingesteld.

De procedure tot benoeming is nader uitgewerkt in [hoofdstuk 6](#).

Start hoogleraar

Na benoeming mag de hoogleraar de titel van professor voeren en ontvangt de hoogleraar het ius promovendi, voor zover nog niet in bezit. De benoeming wordt publiekelijk bekendgemaakt via een persbericht. Binnen een jaar na de benoeming vindt de inaugurele rede plaats. Als blijk van verbondenheid organiseert Tilburg University jaarlijks een lunch met de Rector Magnificus voor alle nieuwbenoemde hoogleraren.

Inschaling

De hoogleraar wordt bij aanstelling of bevordering ingeschaald als Hoogleraar 2 of Hoogleraar 1, volgens het UFO en de cao Nederlandse Universiteiten. Tilburg University hanteert hierbij haar interne beloningssystematiek met het oog op transparantie en consistentie.

5.4 Talent- & leiderschapsontwikkeling

Het hoogleraarschap vraagt om academisch leiderschap, visie en reflectie. Tilburg University ondersteunt hoogleraren in hun loopbaan met een samenhangend aanbod voor talent- en leiderschapsontwikkeling en stimuleert een continue dialoog over de invulling van de leerstoel en het hoogleraarschap. Zo draagt de universiteit bij aan de professionele ontwikkeling en persoonlijke groei van de hoogleraar.

P&TD gesprekken

Jaarlijks voert de hoogleraar, zowel in als niet in loondienst, een Performance & Talent Development (P&TD) gesprek met diens departementsvoorzitter. Dit gesprek is bedoeld als moment van reflectie op professionele en persoonlijke ontwikkeling, werkgeluk, ambities en doelstellingen, gekoppeld aan de vijf domeinen van Erkennen & Waarderen. Het functieprofiel van de leerstoelhouder, onderdeel van de leerstoelbeschrijving, biedt hierbij een vertrekpunt.

Training & intervisie

Tilburg University stimuleert een academische cultuur waarin professionele en persoonlijke ontwikkeling vanzelfsprekend is, en stelt hiervoor passende tijd en middelen beschikbaar.

Hoogleraren hebben de mogelijkheid trainingen te volgen die gericht zijn op het versterken van zowel persoonlijk als formeel leiderschap. Dit wordt sterk aangemoedigd. Niet elke hoogleraar hoeft een bestuurlijke rol te vervullen, maar heeft altijd een voorbeeldrol. Zelfinzicht, reflectie en verantwoordelijkheid volgens het Connected Leading gedachtegoed zijn daarom essentieel in elke fase van het hoogleraarschap.

Het aanbod bestaat uit diverse trainingsmodules onder andere gericht op leider- en mentorschap, academisch ondernemerschap, sociale veiligheid en welzijn. Daarnaast wordt intervisie tussen hoogleraren actief gestimuleerd en gefaciliteerd: een manier om met collega's ervaringen en dilemma's te delen, elkaar te inspireren en van elkaar te leren.

Deelname aan training en intervisie vormt een vast gespreksonderwerp binnen het P&TD gesprek van de hoogleraar.

Leerstoelgesprek

Elke vijf jaar vindt er een leerstoelgesprek plaats tussen de gewoon hoogleraar en de decaan en/of de departementsvoorzitter. Aan de hand van de leerstoelbeschrijving wordt gezamenlijk gereflecteerd op de invulling van de leerstoel en de leerstoelbijdrage aan de strategische koers en het onderzoeks- en onderwijsprofiel van de faculteit en de universiteit. Het gesprek is bedoeld als moment van gezamenlijke afstemming en biedt ruimte om te verkennen of de huidige accenten binnen de leerstoel nog aansluiten bij de toekomstige ambities en ontwikkelingen, of dat bijstelling wenselijk is. Bij bijzondere leerstoelen vindt deze evaluatie jaarlijks met de Raad van Toezicht van de bijzondere leerstoel plaats.

Indien gewenst wordt de leerstoeltitel en/of de leerstoelbeschrijving geactualiseerd. In dat geval wordt door de decaan de herziene leerstoeltitel en/of leerstoelbeschrijving ter informatie gedeeld met het OCD en het College van Bestuur. De procedure tot herziening van de leerstoeltitel en/of leerstoelbeschrijving is nader uitgewerkt in [hoofdstuk 6](#).

Bij het naderen van het emeritaat van de hoogleraar wordt in het leerstoelgesprek ook gesproken over mogelijke opvolging van de leerstoel en een goede overdracht van werkzaamheden. Aan de hoogleraar wordt gevraagd om kennis en ervaring voor de AOW-gerechtigde leeftijd in te zetten voor kennisoverdracht, coaching en begeleiding van talenten.

Bevordering hoogleraar 2 naar hoogleraar 1

De bevordering van hoogleraar 2 tot hoogleraar 1 markeert een bijzondere stap in de academische loopbaan van een hoogleraar. Deze stap is weggelegd voor een hoogleraar die op uitzonderlijke wijze bijdraagt aan de ontwikkeling van de universiteit, het academisch veld en de samenleving. De lat ligt hoog; slechts een kleine groep hoogleraren komt voor deze bevordering in aanmerking.

Een hoogleraar 1 excelleert in de domeinen – onderzoek, onderwijs en/of impact – en toont daarnaast bijzondere kwaliteiten op het gebied van leiderschap, strategisch denken, bestuurlijke verantwoordelijkheid en team spirit. Prestaties die aanleiding kunnen geven tot bevordering naar hoogleraar 1 liggen voornamelijk in de sfeer van significante bijdragen aan universitaire initiatieven en doelstellingen, die ver uitstijgen boven het eigen onderzoeks- en onderwijsdomein.

Een voorstel tot bevordering van hoogleraar 2 naar hoogleraar 1 wordt door de decaan van de faculteit ter advies voorgelegd aan het OCD. Het College van Bestuur besluit over de bevordering. De procedure tot bevordering is nader uitgewerkt in [hoofdstuk 6](#).

5.5 Emeritaat

Bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of bij vervroegd pensioen gaat een hoogleraar met emeritaat en eindigt het dienstverband met Tilburg University. Het emeritaat markeert een bijzondere mijlpaal in de loopbaan van de hoogleraar en is een moment van waardering en reflectie. De universiteit koestert een nauwe band met haar emeriti hoogleraren en vindt het belangrijk om in verbinding met hen te blijven staan.

Rechtspositie

Een dienstverband wordt in Nederland in ieder geval beëindigd met ingang van de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Na het emeritaat vindt er geen herbenoeming als hoogleraar plaats. De rijkdom aan kennis en ervaring van de hoogleraar opgebouwd door de jaren heen is van grote waarde. Tegelijkertijd is het van belang ruimte te creëren voor een nieuwe generatie wetenschappers. Een tijdige en zorgvuldige overdracht van verantwoordelijkheden en expertise voorafgaand aan het emeritaat draagt bij aan continuïteit binnen een vakgebied en faculteit.

Na pensionering behoudt de emeritus-hoogleraar de titel van professor en de roepnaam emeritus-hoogleraar.

Ius promovendi

De emeritus-hoogleraar behoudt het ius promovendi gedurende maximaal vijf jaar vanaf diens ontslagdatum vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Dit geldt voor lopende promotietrajecten waarvoor het College voor Promoties de emeritus-hoogleraar voor de ontslagdatum tot promotor benoemde. Bij het emeritaat wordt vastgelegd voor welke promovendi de emeritus-hoogleraar nog als promotor optreedt. De emeritus-hoogleraar kan niet meer als promotor worden aangewezen voor nieuwe promotietrajecten. Voor de begeleiding van promovendi wordt geen arbeidsovereenkomst gesloten en geen financiële vergoeding verstrekt.

Faciliteiten & plechtige aangelegenheden

Om de verbondenheid met de academische gemeenschap te behouden, ontvangt de emeritus-hoogleraar levenslang diverse basisfaciliteiten, waaronder het behoud van het Tilburg University emailadres en toegang tot de (digitale) universiteitsbibliotheek (iedere twee jaar wordt getoetst op de noodzaak tot verlenging faciliteiten). Deze afspraken worden vastgelegd in een faciliteitenovereenkomst, waarin de rechten, plichten en verantwoordelijkheden worden beschreven. Hierbij wordt onder andere de Nederlandse Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit van toepassing verklaard. De procedure tot toekenning faciliteiten is nader uitgewerkt in [hoofdstuk 6](#).

De emeritus-hoogleraar wordt uitgenodigd voor diverse plechtige aangelegenheden, waaronder de Opening van het Academisch Jaar, het Dies Natalis en de inaugurele rede van hoogleraren. Daarnaast organiseert Tilburg University jaarlijks een bijeenkomst voor emeriti-hoogleraren, als blijk van waardering en om de onderlinge verbondenheid te blijven koesteren.

Specifieke opdracht

Er wordt geen nieuwe arbeidsovereenkomst in de functie van hoogleraar aangegaan. Dat neemt niet weg dat Tilburg University in voorkomende gevallen graag de kennis en ervaring van een emeritus-hoogleraar benut. In overleg met de decaan kan de emeritus-hoogleraar worden gevraagd een specifieke opdracht (anders dan promovendibegleiding) uit te voeren. Bijvoorbeeld voor het geven van onderwijs, het vervullen van een vertrouwensfunctie of bij het toekennen van een ERC-grant waarvan het penvoerderschap bij Tilburg University is belegd. De verbondenheid tussen de emeritus-hoogleraar en Tilburg University kan bij dit soort situaties plaatsvinden op basis van een faciliteitenovereenkomst of een tijdelijke arbeidsovereenkomst.

6. Procedures

Onderstaande procedures beschrijven de te volgen stappen voor de volgende besluiten:

- [Vestiging van een gewone leerstoel](#)
- [Benoeming tot gewoon hoogleraar](#)
- [Herziening van een gewone leerstoel](#)
- [Bevordering van hoogleraar 2 naar hoogleraar 1](#)
- [Vestiging van een bijzondere leerstoel](#)
- [Benoeming tot bijzonder hoogleraar](#)
- [Verlenging van een bijzondere leerstoel én de benoeming van de bijzonder hoogleraar](#)
- [Verlenging van een bijzondere leerstoel \(zonder herbenoeming\)](#)
- [Benoeming tot universiteitshoogleraar](#)
- [Benoeming van een gasthoogleraar](#)
- [Toekenning van faciliteiten aan een emeritus-hoogleraar](#)

Bij elke procedure wordt aangegeven welke documenten aangeleverd moeten worden. Hiervoor zijn vaste formats beschikbaar, die verplicht gebruikt dienen te worden.

Procedure vestiging gewone leerstoel

Deze procedure is van toepassing op nieuwe gewone leerstoelen alsook gewone leerstoelen die vrijkomen en opnieuw worden ingevuld.

Stap	Omschrijving
1.	Voor het vestigen van een nieuwe gewone leerstoel stelt de betrokken departementsvoorzitter een leerstoeltitel en -beschrijving op, volgens format. Voor het opnieuw invullen van een gewone leerstoel die vrijkomt actualiseert de betrokken departementsvoorzitter de leerstoeltitel en/of -beschrijving. Bij een interdepartementale of interfacultaire leerstoel betreft dit een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de betrokken departementsvoorzitters. In het geval van een interfacultaire leerstoel wordt een faculteit aangewezen als de thuisfaculteit van de leerstoel. Bij een extern gefinancierde gewone leerstoel geschiedt het opstellen van een leerstoelbeschrijving in samenwerking met de externe partij, onder verantwoordelijkheid van Tilburg University. De betrokken departementsvoorzitter(s) stemt de leerstoeltitel en -beschrijving af met de decaan/decanen.
2.	De decaan levert het voorstel tot het vestigen van een nieuwe gewone leerstoel of het opnieuw invullen van een gewone leerstoel aan bij het OCD ter advisering en het College van Bestuur ter besluitvorming, ter attentie van HR Policy Staff (hrpolicy@tilburguniversity.edu). Het voorstel bevat de volgende stukken: • Aanbiedingsbrief decaan volgens format met onder andere leerstoeltitel, duur en omvang leerstoel, rationale leerstoel, en type werving. Gesloten werving, anders dan bevordering van eigen talent, vormt een uitzondering en behoeft motivatie met toevoeging van het CV van de kandidaat; en • Leerstoelbeschrijving volgens format met onder andere leeropdracht, profiel leerstoelhouder en samenstelling benoemingsadviescommissie. Ingeval van externe financiering van een gewone leerstoel, aanvullend: • Concept financieringsovereenkomst volgens modelovereenkomst.
3.	HR Policy Staff bespreekt het voorstel tot het vestigen van een nieuwe gewone leerstoel of het opnieuw invullen van een gewone leerstoel met de Rector Magnificus.
4.	In afstemming met de Rector Magnificus wordt het voorstel ter advisering voorgelegd aan het OCD. HR Policy Staff zorgt voor aanlevering van de stukken.
5.	Na het OCD informeert HR Policy Staff de decaan, departementsvoorzitter, bestuurssecretaris, en HR-adviseur met betrekking tot het advies van het OCD. Na het OCD wordt het voorstel ter besluitvorming voorgelegd aan het College van Bestuur. HR Policy Staff zorgt voor aanlevering van de stukken.
6.	Het College van Bestuur neemt een besluit over het vestigen van een nieuwe gewone leerstoel of het opnieuw invullen van een gewone leerstoel, en, indien aan de orde, het verzoek tot gesloten werving.
7.	Na de College van Bestuur-vergadering informeert HR Policy Staff de decaan, departementsvoorzitter, bestuurssecretaris en HR-adviseur met betrekking tot het besluit van het College van Bestuur. Ingeval van positief besluit, kan de werving, selectie & benoeming van een gewoon hoogleraar worden opgestart.

Procedure benoeming gewoon hoogleraar

Deze procedure is van toepassing op de bevordering van interne kandidaten tot gewoon hoogleraar alsook de benoeming van externe kandidaten tot gewoon hoogleraar.

Stap	Omschrijving
1.	Na vestiging van de gewone leerstoel start de werving, selectie & benoeming van de gewoon hoogleraar. Dit geschiedt met open werving of door bevordering van eigen talent, tenzij het College van Bestuur ont-heffing hiervoor heeft verleend bij het besluit tot vestiging van de gewone leerstoel. De <u>benoemingsadviescommissie</u> (of vaste facultaire commissie) is belast met de selectie van kandidaten voor de benoeming tot gewoon hoogleraar op de betreffende gewone leerstoel. Kandidaten worden uitgenodigd om een beoordelingsportfolio aan te leveren. Na een of meerdere gespreksrondes brengt de benoemingsadviescommissie volgens format verslag uit aan de decaan. De decaan kan aanvullend referenties inwinnen van externe, onafhankelijke hoogleraren met een hoge (inter)nationale reputatie binnen het vakgebied van de leerstoel. Hiervoor is een standaardformat beschikbaar. Op verzoek van de decaan treedt de departementsvoorzitter en/of HR-adviseur in gesprek met de beoogd kandidaat over de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden. Het format nevenwerkzaamheden en financiële deelnemingen wordt ingevuld door de kandidaat.
2.	De decaan levert het voorstel tot benoeming gewoon hoogleraar aan bij het OCD ter advisering en het College van Bestuur ter besluitvorming, ter attentie van HR Policy Staff (hrpolicy@tilburguniversity.edu). Het voorstel bevat de volgende stukken: • Aanbiedingsbrief decaan volgens format met onder andere rationale kandidaat, duur en omvang benoeming, en rechtspositie gewoon hoogleraar; • Leerstoelbeschrijving volgens format; • Beoordelingsportfolio kandidaat; • Rapport benoemingsadviescommissie volgens format; en • Format nevenwerkzaamheden en financiële deelnemingen. Eventueel aanvullend: • Externe, onafhankelijke referenties; en/of • Concept financieringsovereenkomst volgens modelovereenkomst. De departementsvoorzitter en/of de HR-adviseur informeert de kandidaat over de planning tot aan het besluit tot benoeming.
3.	HR Policy Staff bespreekt het voorstel tot benoeming gewoon hoogleraar met de Rector Magnificus.
4.	In afstemming met de Rector Magnificus wordt het voorstel ter advisering voorgelegd aan het OCD. HR Policy Staff zorgt voor aanlevering van de stukken.
5.	Na het OCD informeert HR Policy Staff de decaan, departementsvoorzitter, en HR-adviseur met betrekking tot het advies van het OCD. Na het OCD wordt het voorstel ter besluitvorming voorgelegd aan het College van Bestuur. HR Policy Staff zorgt voor aanlevering van de stukken.
6.	Het College van Bestuur neemt een voorgenomen besluit tot benoeming gewoon hoogleraar. Na de College van Bestuur-vergadering informeert HR Policy Staff de decaan, departementsvoorzitter, en HR-adviseur met betrekking tot het voorgenomen besluit van het College van Bestuur.

7.	Bij positief voorgenomen besluit nodigt de Rector Magnificus de beoogd gewoon hoogleraar uit voor een kennismakingsgesprek. HR Policy Staff regelt deze afspraak en stelt de decaan, departementsvoorzitter, en HR-adviseur in kennis van de datum.
8.	HR Policy Staff brengt de decaan, departementsvoorzitter, en HR-adviseur op de hoogte over de uitkomst van het kennismakingsgesprek. De departementsvoorzitter brengt de kandidaat op de hoogte. Positief verloop van het kennismakingsgesprek markeert de definitieve benoeming tot gewoon hoogleraar. De HR-adviseur geeft de opdracht aan het HRSC om de rechtspositionele overeenkomst gereed te maken. Uitzonderd benoeming binnen TST (zie stap 8a).
8a.	Ingeval van benoeming binnen TST wordt de faculteit verzocht om de kerkelijke route in gang te zetten. De faculteit houdt hierbij HR Policy Staff op de hoogte en informeert HR Policy Staff wanneer de benodigde kerkelijke instemming is verkregen. Na positieve afronding van de kerkelijke route geeft de HR-adviseur de opdracht aan het HRSC om de rechtspositionele overeenkomst gereed te maken.
9.	De rechtspositionele overeenkomst tussen Tilburg University en de gewoon hoogleraar wordt ondertekend door de Rector Magnificus/Voorzitter en Algemeen Directeur/Secretaris van de Universiteit. Daarna wordt de overeenkomst ter ondertekening aangeboden aan de gewoon hoogleraar. Na ondertekening door alle partijen zorgt HR Policy Staff voor archivering van de rechtspositionele overeenkomst in het digitaal personeelsdossier. HR Policy Staff informeert de persvoorlichters en de pedel over de benoeming van de gewoon hoogleraar. Er wordt een persbericht opgesteld door de betrokken faculteit en de hoogleraar plant de inaugurele rede in met de pedel (pedel@tilburguniversity.edu).
9a.	Ingeval van een extern gefinancierde gewone leerstoel, tekenen de Rector Magnificus/Voorzitter en Algemeen Directeur/Secretaris van de Universiteit de financieringsovereenkomst. Na ondertekening van de financieringsovereenkomst door alle partijen zorgt HR Policy Staff voor archivering van de financieringsovereenkomst in DMS.

Procedure herziening gewone leerstoel

Deze procedure is van toepassing op herziening van de leerstoeltitel en/of leerstoelbeschrijving van een gewone leerstoel. Voor bijzondere leerstoelen maakt mogelijke herziening deel uit van het verzoek tot verlenging van de bijzondere leerstoel.

Stap	Omschrijving
1.	Elke vijf jaar vindt er een leerstoelgesprek plaats tussen de gewoon hoogleraar en de decaan en/of de departementsvoorzitter waarbij men reflecteert aan de hand van de leerstoelbeschrijving op de invulling van de leerstoel en de leerstoelbijdrage aan de strategische koers en het onderzoeks- en onderwijsprofiel van de faculteit en de universiteit. Deze reflectie, of andere factoren, kan aanleiding vormen om de leerstoeltitel en/of -beschrijving aan te passen. De gewoon hoogleraar en departementsvoorzitter actualiseren de leerstoeltitel en/of -beschrijving, en stemmen dit af met de decaan. Herziening van de leerstoelbeschrijving kan met een addendum bij de originele leerstoelbeschrijving. Bij een interdepartementale of interfacultaire leerstoel betreft dit een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de gewoon hoogleraar en de betrokken departementsvoorzitters. Bij een extern gefinancierde gewone leerstoel geschiedt wijziging van de leerstoeltitel en/of -beschrijving in samenwerking met de externe partij, onder verantwoordelijkheid van Tilburg University.
2.	De decaan levert een aanbiedingsbrief volgens format met de herziene leerstoeltitel en/of een addendum bij de originele leerstoelbeschrijving ter informatie aan het College van Bestuur, ter attentie van HR Policy Staff. (hrpolicy@tilburguniversity.edu).
3.	De stukken worden ter informatie gedeeld met het OCD. HR Policy Staff zorgt voor aanlevering van de stukken aan het OCD.
4.	De stukken worden ter informatie gedeeld met het College van Bestuur. HR Policy Staff zorgt voor aanlevering van de stukken.
5.	Na de College van Bestuur-vergadering informeert HR Policy Staff de decaan, departementsvoorzitter, bestuurssecretaris, en HR-adviseur met betrekking tot het kennisnemen van het College van Bestuur.

Procedure bevordering gewoon hoogleraar 2 tot gewoon hoogleraar 1

Stap	Omschrijving
1.	De departementsvoorzitter actualiseert indien nodig de leerstoeltitel en/of -beschrijving, en stemt dit af met de decaan. De decaan stelt een benoemingsadviescommissie in (of vaste facultaire commissie), die is belast met de beoordeling van de kandidaat voor de bevordering tot gewoon hoogleraar 1 op de betreffende gewone leerstoel. De kandidaat wordt uitgenodigd om een beoordelingsportfolio aan te leveren. Na een of meerdere gespreksrondes brengt de benoemingsadviescommissie volgens format verslag uit aan de decaan. De decaan kan aanvullend referenties inwinnen van externe, onafhankelijke hoogleraren met een hoge (inter)nationale reputatie binnen het vakgebied van de leerstoel. Hiervoor is een standaardformat beschikbaar. Op verzoek van de decaan treedt de departementsvoorzitter en/of HR-adviseur in gesprek met de hoogleraar over de arbeidsvoorwaarden. Er wordt besproken of de registratie tot nevenwerkzaamheden in My Employee Portal actueel en compleet is. Het format financiële deelnemingen wordt ingevuld door de hoogleraar.
2.	De decaan levert het voorstel tot bevordering tot gewoon hoogleraar 1 aan bij het OCD ter advisering en het College van Bestuur ter besluitvorming, ter attentie van HR Policy Staff (hrpolicy@tilburguniversity.edu). Het voorstel bevat de volgende stukken: • Aanbiedingsbrief decaan volgens format met onder andere rationale kandidaat; • (Aangepaste) leerstoelbeschrijving volgens format; • Beoordelingsportfolio kandidaat; • Rapport benoemingsadviescommissie volgens format; <i>en</i> • Format financiële deelnemingen. Eventueel aanvullend: • Externe, onafhankelijke referenties. De departementsvoorzitter en/of de HR-adviseur informeert de hoogleraar over de planning tot aan het besluit tot bevordering.
3.	HR Policy Staff bespreekt het voorstel tot bevordering tot gewoon hoogleraar 1 met de Rector Magnificus.
4.	In afstemming met de Rector Magnificus wordt het voorstel ter advisering voorgelegd aan het OCD. HR Policy Staff zorgt voor aanlevering van de stukken.
5.	Na het OCD informeert HR Policy Staff de decaan, departementsvoorzitter, en HR-adviseur met betrekking tot het advies van het OCD. Na het OCD wordt het voorstel ter besluitvorming voorgelegd aan het College van Bestuur. HR Policy Staff zorgt voor aanlevering van de stukken.
6.	Het College van Bestuur neemt een besluit tot bevordering tot gewoon hoogleraar 1. Na de College van Bestuur-vergadering informeert HR Policy Staff de decaan, departementsvoorzitter, en HR-adviseur met betrekking tot het besluit van het College van Bestuur. De departementsvoorzitter brengt de hoogleraar op de hoogte. Bij positief besluit, geeft de HR-adviseur de opdracht aan het HRSC om de brief tot functiewijziging gereed te maken.
7.	De brief tot functiewijziging wordt ondertekend door de Rector Magnificus/Voorzitter en Algemeen Directeur/Secretaris van de Universiteit. Daarna wordt de overeenkomst ter ondertekening aangeboden aan de gewoon hoogleraar. Na ondertekening door alle partijen zorgt HR Policy Staff voor archivering van de brief tot functiewijziging in het digitaal personeelsdossier.

Procedure vestiging bijzondere leerstoel

Stap	Omschrijving
1.	Een externe partij(en) meldt zich bij de decaan, dan wel departementsvoorzitter of wetenschapper, met het verzoek een nieuwe bijzondere leerstoel te vestigen. De betreffende persoon stemt dit verzoek af met de decaan. Ook de bestuurssecretaris van de faculteit wordt op de hoogte gebracht. Indien de decaan het proces tot vestiging van een bijzondere leerstoel wil starten, informeert de decaan de Rector Magnificus hierover. De faculteit bespreekt de spelregels tot het vestigen van een nieuwe bijzondere leerstoel met de externe partij(en). Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de handreiking.
2.	Voor het vestigen van een nieuwe bijzondere leerstoel stelt de betrokken departementsvoorzitter in samenwerking met de externe partij(en) onder verantwoordelijkheid van Tilburg University een leerstoeltitel en -beschrijving op, volgens format. Bij een interdepartementale of interfacultaire bijzondere leerstoel betreft dit een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de betrokken departementsvoorzitters. In het geval van een interfacultaire bijzondere leerstoel wordt een faculteit aangewezen als de thuisfaculteit van de bijzondere leerstoel. De betrokken departementsvoorzitter(s) stemt de leerstoeltitel en -beschrijving af met de decaan/ decanen.
3.	De decaan levert het voorstel tot het vestigen van een nieuwe bijzondere leerstoel aan bij het OCD ter advisering en het College van Bestuur ter besluitvorming, ter attentie van Stichting Bijzondere Leerstoelen (sbl@tilburguniversity.edu). Het voorstel bevat de volgende stukken: • Aanbiedingsbrief decaan volgens format met onder andere leerstoeltitel, naam externe partij(en), duur en omvang bijzondere leerstoel, rationale bijzondere leerstoel, en type werving. Gesloten werving vormt een uitzondering en behoeft motivatie met toevoeging van het CV van de kandidaat; • Leerstoelbeschrijving volgens format met onder andere leeropdracht, profiel leerstoelhouder en samenstelling benoemingsadviescommissie; en • Concept leerstoelovereenkomst volgens modelovereenkomst. De concept leerstoelovereenkomst is reeds akkoord bevonden door de externe partij(en).
4.	De secretaris van SBL bespreekt het voorstel tot het vestigen van een nieuwe bijzondere leerstoel met de Rector Magnificus.
5.	In afstemming met de Rector Magnificus wordt het voorstel ter advisering voorgelegd aan het OCD. SBL zorgt voor aanlevering van de stukken.
6.	Na het OCD informeert SBL de decaan, departementsvoorzitter, bestuurssecretaris, en HR-adviseur met betrekking tot het advies van het OCD. Na het OCD wordt het voorstel ter besluitvorming voorgelegd aan het College van Bestuur. SBL zorgt voor aanlevering van de stukken.
7.	Het College van Bestuur neemt een besluit over het vestigen van een nieuwe bijzondere leerstoel en, wanneer aan de orde, het verzoek tot gesloten werving.

-
8. Na de College van Bestuur-vergadering informeert SBL de decaan, departementsvoorzitter, bestuurssecretaris, en HR-adviseur met betrekking tot het besluit van het College van Bestuur.

In geval van positief besluit, tekenen de Rector Magnificus/Voorzitter en Algemeen Directeur/Secretaris van de Universiteit de leerstoelovereenkomst.

SBL stelt een brief op aan de vestigende instantie(s) ter bevestiging van de vestiging van de bijzondere leerstoel met het verzoek aan de vestigende instantie(s) om de leerstoelovereenkomst te ondertekenen. Deze brief wordt ondertekend door de voorzitter en secretaris van SBL en vervolgens per post verzonden. SBL zorgt voor archivering van deze brief in DMS.

Na ondertekening van de leerstoelovereenkomst door alle partijen zorgt SBL voor archivering van de leerstoelovereenkomst in DMS.

-
9. De werving, selectie & benoeming van een bijzonder hoogleraar kan worden opgestart.
-

Procedure benoeming bijzonder hoogleraar

Stap	Omschrijving
1.	Na vestiging van de bijzondere leerstoel start de werving, selectie & benoeming van de bijzonder hoogleraar. Dit geschiedt in de regel met open werving, tenzij het College van Bestuur ontheffing hiervoor heeft verleend bij het besluit tot vestiging van de bijzondere leerstoel. De <u>benoemingsadviescommissie</u> (of vaste facultaire commissie) is belast met de selectie van kandidaten voor de benoeming tot bijzonder hoogleraar op de betreffende bijzondere leerstoel. Kandidaten worden uitgenodigd om een beoordelingsportfolio aan te leveren. Na een of meerdere gespreksrondes brengt de benoemingsadviescommissie volgens format verslag uit aan de decaan. De decaan kan aanvullend referenties inwinnen van externe, onafhankelijke hoogleraren met een hoge (inter)nationale reputatie binnen het vakgebied van de bijzondere leerstoel. Hiervoor is een standaard-format beschikbaar. Op verzoek van de decaan treedt de departementsvoorzitter en/of HR-adviseur in gesprek met de beoogd kandidaat over de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden. Het format nevenwerkzaamheden en financiële deelnemingen wordt ingevuld door de kandidaat.
2.	De decaan levert het voorstel tot benoeming bijzonder hoogleraar aan bij het OCD ter advisering en het College van Bestuur ter besluitvorming, ter attentie van de Stichting Bijzondere Leerstoelen (sbl@tilburguniversity.edu). Het voorstel bevat de volgende stukken: • Aanbiedingsbrief decaan volgens format met onder andere rationale kandidaat, duur en omvang benoeming, en rechtspositie bijzonder hoogleraar; • Leerstoelbeschrijving volgens format; • Beoordelingsportfolio kandidaat; • Rapport benoemingsadviescommissie volgens format; <i>en</i> • Format nevenwerkzaamheden en financiële deelnemingen. Eventueel aanvullend: • Externe, onafhankelijke referenties. De departementsvoorzitter en/of de HR-adviseur informeert de kandidaat over de planning tot aan het besluit tot benoeming.
3.	De secretaris van SBL bespreekt het voorstel tot benoeming bijzonder hoogleraar met de Rector Magnificus.
4.	In afstemming met de Rector Magnificus wordt het voorstel ter advisering voorgelegd aan het OCD. SBL zorgt voor aanlevering van de stukken.
5.	SBL informeert de decaan, departementsvoorzitter, bestuurssecretaris, en HR-adviseur met betrekking tot het advies van het OCD. Na het OCD wordt het voorstel ter besluitvorming voorgelegd aan het College van Bestuur. SBL zorgt voor aanlevering van de stukken.
6.	Het College van Bestuur neemt een voorgenomen besluit tot benoeming bijzonder hoogleraar. Na de College van Bestuur-vergadering informeert SBL de decaan, departementsvoorzitter, bestuurssecretaris, en HR-adviseur met betrekking tot het voorgenomen besluit van het College van Bestuur.
7.	Bij positief voorgenomen besluit nodigt de Rector Magnificus de beoogd bijzonder hoogleraar uit voor een kennismakingsgesprek. SBL regelt deze afspraak en stelt de decaan, departementsvoorzitter, bestuurssecretaris, en HR-adviseur in kennis van de datum.

-
8. SBL brengt de decaan, departementsvoorzitter, bestuurssecretaris, en HR-adviseur op de hoogte over de uitkomst van het kennismakingsgesprek. De departementsvoorzitter brengt de kandidaat op de hoogte.

Positief verloop van het kennismakingsgesprek markeert de definitieve benoeming tot bijzonder hoogleraar.

SBL stelt een benoemingsbrief op aan de bijzonder hoogleraar, alsook een begeleidende brief aan de vestigende instantie(s) tezamen met een kopie van de benoemingsbrief. Deze brieven worden ondertekend door de voorzitter en secretaris van SBL en vervolgens per post verzonden. SBL zorgt voor archivering van deze brieven in DMS.

De HR-adviseur geeft de opdracht aan het HRSC om de rechtspositionele overeenkomst gereed te maken. Uitgezonderd benoeming binnen TST (zie stap 8a).

-
- 8a. Ingeval van benoeming binnen TST wordt de faculteit verzocht om de kerkelijke route in gang te zetten. De faculteit houdt hierbij SBL op de hoogte en informeert SBL wanneer de benodigde kerkelijke instemming is verkregen.

Na positieve afronding van de kerkelijke route geeft de HR-adviseur de opdracht aan het HRSC om de rechtspositionele overeenkomst gereed te maken.

-
9. De rechtspositionele overeenkomst tussen Tilburg University en de bijzonder hoogleraar wordt ondertekend door de Rector Magnificus/Voorzitter en Algemeen Directeur/Secretaris van de Universiteit. Daarna wordt de overeenkomst ter ondertekening aangeboden aan de bijzonder hoogleraar.

Na ondertekening door alle partijen zorgt HR Policy Staff voor archivering van de rechtspositionele overeenkomst in het digitaal personeelsdossier.

SBL informeert de persvoorlichters en de pedel over de benoeming van de bijzonder hoogleraar. Er wordt een persbericht opgesteld door de faculteit en de bijzonder hoogleraar plant de inaugurele rede in met de pedel (pedel@tilburguniversity.edu).

Procedure verlenging bijzondere leerstoel én bijzonder hoogleraar

Stap	Omschrijving
1.	In het voorlaatste jaar van de bijzondere leerstoel evalueert de Raad van Toezicht de bijzondere leerstoel en de wijze waarop de bijzonder hoogleraar uitvoering heeft gegeven aan de bijzondere leerstoel. Bij positieve evaluatie, kan de vestigende instantie(s) het verzoek doen om de vestiging van de bijzondere leerstoel en de benoeming van de bijzonder hoogleraar te verlengen. Dit verzoek wordt beoordeeld door de departementsvoorzitter en decaan. De departementsvoorzitter actualiseert indien nodig de leerstoeltitel en/of -beschrijving in samenwerking met de vestigende instantie(s) onder verantwoordelijkheid van Tilburg University, en stemt dit af met de decaan.
2.	De decaan levert het voorstel tot het verlengen van de vestiging van de bijzondere leerstoel en de benoeming van de bijzonder hoogleraar aan bij het OCD ter advisering en College van Bestuur ter besluitvorming, ter attentie van Stichting Bijzondere Leerstoelen (sbl@tilburguniversity.edu). Het voorstel bevat de volgende stukken: • Aanbiedingsbrief decaan volgens format met onder andere rationale verlenging bijzondere leerstoel en bijzonder hoogleraar, duur en omvang verlenging, en eventuele wijzigingen in de samenstelling van de RvT; • (Aangepaste) leerstoelbeschrijving volgens format; • Activiteitenverslag bijzonder hoogleraar; • Evaluatieverslag Raad van Toezicht volgens format; <i>en</i> • Conceptaddendum bij de bestaande leerstoelovereenkomst of concept leerstoelovereenkomst ingeval wijziging vestigende instantie(s) volgens modelovereenkomst. Addendum of leerstoelovereenkomst zijn reeds akkoord bevonden door de vestigende instantie(s). De departementsvoorzitter en/of de HR-adviseur informeert de bijzonder hoogleraar over de planning tot aan het besluit tot verlenging.
3.	De secretaris van SBL bespreekt het voorstel tot het verlengen van de vestiging van de bijzondere leerstoel en de benoeming van de bijzonder hoogleraar met de Rector Magnificus.
4.	In afstemming met de Rector Magnificus wordt het voorstel ter advisering voorgelegd aan het OCD. SBL zorgt voor aanlevering van de stukken.
5.	Na het OCD informeert SBL de decaan, departementsvoorzitter, bestuurssecretaris, en HR-adviseur met betrekking tot het advies van het OCD. Na het OCD wordt het voorstel ter besluitvorming voorgelegd aan het College van Bestuur. SBL zorgt voor aanlevering van de stukken.
6.	Het College van Bestuur neemt een besluit over het verlengen van de vestiging van de bijzondere leerstoel en de benoeming van de bijzonder hoogleraar.

-
7. Na de College van Bestuur-vergadering informeert SBL de decaan, departementsvoorzitter, bestuurssecretaris, en HR-adviseur met betrekking tot het besluit van het College van Bestuur. De departementsvoorzitter brengt de bijzonder hoogleraar op de hoogte.

In geval van positief besluit, tekenen de Rector Magnificus/Voorzitter en Algemeen Directeur/Secretaris van de Universiteit het addendum of de leerstoelovereenkomst.

SBL stelt een brief op aan de bijzonder hoogleraar en een brief aan de vestigende instantie(s) ter bevestiging van de verlenging van de vestiging van de bijzondere leerstoel en de verlenging van de benoeming van de bijzonder hoogleraar, met het verzoek aan de vestigende instantie(s) om het addendum of de leerstoelovereenkomst te ondertekenen. Deze brieven worden ondertekend door de voorzitter en secretaris van SBL en vervolgens per post verzonden. SBL zorgt voor archivering van deze brieven in DMS.

Na ondertekening door alle partijen zorgt SBL voor archivering van het addendum of de leerstoelovereenkomst in DMS.

-
8. De HR-adviseur geeft de opdracht aan het HRSC om de verlenging van de rechtspositionele overeenkomst van de bijzonder hoogleraar gereed te maken.

Na ondertekening door alle partijen volgt automatisch archivering van de verlenging van de rechtspositionele overeenkomst in het digitaal personeelsdossier.

Procedure verlenging bijzondere leerstoel (zonder herbenoeming)

Stap	Omschrijving
1.	In het voorlaatste jaar van de bijzondere leerstoel evalueert de Raad van Toezicht de bijzondere leerstoel. Bij positieve evaluatie, kan de vestigende instantie(s) het verzoek doen om de vestiging van de bijzondere leerstoel te verlengen. Dit verzoek wordt beoordeeld door de departementsvoorzitter en decaan. De departementsvoorzitter actualiseert de leerstoeltitel en/of -beschrijving in samenwerking met de vestigende instantie(s) onder verantwoordelijkheid van Tilburg University, en stemt dit af met de decaan.
2.	De decaan levert het voorstel tot het verlengen van de vestiging van de bijzondere leerstoel aan bij het OCD ter advisering en College van Bestuur ter besluitvorming, ter attentie van Stichting Bijzondere Leerstoelen (sbl@tilburguniversity.edu). Het voorstel bevat de volgende stukken: • Aanbiedingsbrief decaan volgens format met onder andere rationale verlenging bijzondere leerstoel, duur en omvang verlenging, type werving en eventuele wijzigingen in de samenstelling van de RvT. Gesloten werving vormt een uitzondering en behoeft motivatie met toevoeging van het CV van de kandidaat; • Aangepaste leerstoelbeschrijving volgens format met onder andere leeropdracht, profiel leerstoelhouder en samenstelling benoemingsadviescommissie; • Evaluatieverslag Raad van Toezicht volgens format; <i>en</i> • Conceptaddendum bij de bestaande leerstoelovereenkomst of concept leerstoelovereenkomst ingeval wijziging vestigende instantie(s) volgens modelovereenkomst. Conceptaddendum of concept leerstoelovereenkomst zijn reeds akkoord bevonden door de vestigende instantie(s).
3.	De secretaris van SBL bespreekt het voorstel tot het verlengen van de vestiging van de bijzondere leerstoel met de Rector Magnificus.
4.	In afstemming met de Rector Magnificus wordt het voorstel ter advisering voorgelegd aan het OCD. SBL zorgt voor aanlevering van de stukken.
5.	Na het OCD informeert SBL de decaan, departementsvoorzitter, bestuurssecretaris, en HR-adviseur met betrekking tot het advies van het OCD. Na het OCD wordt het voorstel ter besluitvorming voorgelegd aan het College van Bestuur. SBL zorgt voor aanlevering van de stukken.
6.	Het College van Bestuur neemt een besluit over het verlengen van de vestiging van de bijzondere leerstoel en, wanneer aan de orde, het verzoek tot gesloten werving.
7.	Na de College van Bestuur-vergadering informeert SBL de decaan, departementsvoorzitter, bestuurssecretaris, en HR-adviseur met betrekking tot het besluit van het College van Bestuur. In geval van positief besluit, tekenen de Rector Magnificus/Voorzitter en Algemeen Directeur/Secretaris van de Universiteit het addendum of de leerstoelovereenkomst. SBL stelt een brief op aan de vestigende instantie(s) ter bevestiging van de verlenging van de vestiging van de bijzondere leerstoel met het verzoek aan de vestigende instantie(s) om het addendum of de leerstoelovereenkomst te ondertekenen. Deze brief wordt ondertekend door de voorzitter en secretaris van SBL en vervolgens per post verzonden. SBL zorgt voor archivering van deze brief in DMS. Na ondertekening door alle partijen zorgt SBL voor archivering van het addendum of de leerstoelovereenkomst in DMS.
8.	De werving, selectie & benoeming van een bijzonder hoogleraar kan worden opgestart.

Procedure benoeming universiteitshoogleraar

Stap	Omschrijving
1.	Het initiatief tot werving, selectie & benoeming ligt bij de Rector Magnificus. Ook een decaan kan een voorstel doen bij de Rector Magnificus. In dat geval bespreekt de decaan het voorstel in een vroeg stadium vertrouwelijk met de Rector Magnificus. Dit alvorens de kandidaat hiervan op de hoogte is.
2.	De Rector Magnificus bespreekt het benoemingsverzoek inclusief contouren universitaire opdracht vertrouwelijk en sonderend in het College van Bestuur en direct aansluitend in het SB om een eerste reactie te peilen en advies te ontvangen. Eveneens wordt gesproken over het beschikbaar stellen van centrale middelen. Dit alvorens de kandidaat hiervan op de hoogte is.
3.	De Rector Magnificus bespreekt het benoemingsverzoek inclusief contouren universitaire opdracht vertrouwelijk en sonderend in het OCD om een eerste reactie te peilen en advies te ontvangen. Eveneens wordt gesproken over de inbedding en positionering van de universiteitshoogleraar. De universiteitshoogleraar is niet gekoppeld aan één faculteit, maar heeft een ankerfaculteit om te zorgen voor een goede inbedding (o.a. werkplek). Dit alvorens de kandidaat hiervan op de hoogte is.
4.	De Rector Magnificus treedt in gesprek met de kandidaat. De universitaire opdracht wordt in samenspraak tussen de kandidaat en Rector Magnificus uitgewerkt, volgens format. Op verzoek van de Rector Magnificus treedt de Directeur HR in gesprek met de kandidaat over de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden. Het format nevenwerkzaamheden en financiële deelnemingen wordt ingevuld door de hoogleraar. De Directeur HR stemt met de Algemeen Directeur/Secretaris van de Universiteit af over de financiering van de universiteitshoogleraar. De Algemeen Directeur/Secretaris van de Universiteit schrijft hier een voorstel voor.
5.	De Directeur HR levert het voorstel tot benoeming universiteitshoogleraar aan bij het OCD ter advisering en College van Bestuur ter besluitvorming, ter attentie van HR Policy Staff (hrpolicy@tilburguniversity.edu). Het voorstel bevat de volgende stukken: • Aanbiedingsbrief Directeur HR volgens format met onder andere leerstoeltitel, duur en omvang benoeming, positionering en rechtspositie kandidaat; • Universitaire opdracht volgens format; • Brief Algemeen Directeur/Secretaris van de Universiteit over financiering universiteitshoogleraar; • Beoordelingsportfolio kandidaat; <i>en</i> • Format nevenwerkzaamheden en financiële deelnemingen. De Directeur HR informeert de kandidaat over de planning tot aan het besluit tot benoeming.
6.	Het voorstel wordt ter advisering voorgelegd aan het OCD. HR Policy Staff zorgt voor aanlevering van de stukken.
7.	Na het OCD wordt het voorstel ter besluitvorming voorgelegd aan het College van Bestuur. HR Policy Staff zorgt voor aanlevering van de stukken. De Rector Magnificus informeert de leden van het Stichtingsbestuur over de voorgenomen benoeming universiteitshoogleraar.

8. Het College van Bestuur neemt een besluit tot benoeming universiteitshoogleraar.

HR Policy Staff stelt een benoemingsbrief op aan de universiteitshoogleraar. Deze brief wordt ondertekend door de Rector Magnificus en vervolgens per post verzonden. HR Policy Staff zorgt voor archivering van deze brief in het digitaal personeelsdossier.

De Rector Magnificus informeert de decanen en de leden van het Stichtingsbestuur over de benoeming universiteitshoogleraar.

HR Policy Staff maakt de rechtspositionele overeenkomst (of brief tot functiewijziging) gereed.

9. De rechtspositionele overeenkomst (of brief tot functiewijziging) tussen Tilburg University en de universiteitshoogleraar wordt ondertekend door de Rector Magnificus/Voorzitter en Algemeen Directeur/Secretaris van de Universiteit. Daarna wordt de overeenkomst ter ondertekening aangeboden aan de universiteitshoogleraar.

Na ondertekening door alle partijen zorgt HR Policy Staff voor archivering van de rechtspositionele overeenkomst in het digitaal personeelsdossier.

HR Policy Staff informeert de persvoorlichters en de pedel over de benoeming van de universiteitshoogleraar. Er wordt een persbericht opgesteld en de universiteitshoogleraar plant de inaugurele rede in met de pedel (pedel@tilburguniversity.edu).

Procedure benoemen gasthoogleraar

Stap	Omschrijving
1.	De decaan benoemt de gasthoogleraar. De HR-adviseur geeft de opdracht aan het HRSC om de faciliteitenovereenkomst gereed te maken. De faciliteitenovereenkomst wordt ondertekend door de directeur van de faculteit en de gasthoogleraar. Na ondertekening door alle partijen volgt automatisch archivering van de faciliteitenovereenkomst in het digitaal personeelsdossier.
2.	De decaan informeert het OCD over de benoeming van de gasthoogleraar door middel van een brief volgens format met onder andere vakgebied en achtergrond gasthoogleraar, en duur en omvang verblijf aan Tilburg University.

Toekennen faciliteiten emeritus-hoogleraar

Stap	Omschrijving
1.	De overeenkomst over de rechtspositie van een hoogleraar eindigt van rechtswege bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. De hoogleraar ontvangt voorafgaand aan emeritaat een brief over het eindigen van diens overeenkomst. De HR-adviseur geeft de opdracht aan het HRSC om deze brief gereed te maken. De brief wordt ondertekend door de directeur van de betreffende faculteit.
2.	De emeritus-hoogleraar behoudt de titel van professor, en de roepnaam emeritus-hoogleraar. Maximaal vijf jaar vanaf emeritaat behoudt de emeritus-hoogleraar het ius promovendi. Dit geldt voor lopende promotietrajecten waarvoor het College voor Promoties de emeritus-hoogleraar voor de ontslagdatum tot promotor benoemde. Bij het emeritaat wordt vastgelegd voor welke promovendi de emeritus-hoogleraar nog als promotor optreedt. De emeritus-hoogleraar kan niet meer als promotor worden aangewezen voor nieuwe promotietrajecten. De emeritus-hoogleraar ontvangt levenslang diverse basisfaciliteiten, waaronder het behoud van het Tilburg University emailadres en toegang tot de (digitale) universiteitsbibliotheek. Voor maximaal vijf jaar vanaf emeritaat wordt een faciliteitenovereenkomst hoogleraar ius emeriti gesloten. De HR-adviseur geeft aan het HRSC de opdracht deze faciliteitenovereenkomst gereed te maken. Deze faciliteitenovereenkomst wordt ondertekend door de directeur van de betreffende faculteit, en de emeritus-hoogleraar. Na vijf jaar wordt voor onbepaalde tijd een faciliteitenovereenkomst hoogleraar emeriti gesloten. De HR-adviseur geeft aan het HRSC de opdracht deze faciliteitenovereenkomst gereed te maken. Deze faciliteitenovereenkomst wordt ondertekend door de directeur van de betreffende faculteit, en de emeritus-hoogleraar. Iedere twee jaar wordt door de HR-adviseur getoetst op de noodzaak tot verlenging van de faciliteiten. Er wordt geen nieuwe arbeidsovereenkomst in de functie van hoogleraar afgesloten.

Bijlagen

1. UFO Hoogleraar

VSNU UFO/Indelingsinstrument functiefamilie onderwijs & onderzoek - Hoogleraar - Versie 6 - maart 2023

Doel

Zorgdragen voor de ontwikkeling, samenhang en uitvoering van toegewezen wetenschappelijke onderwijsonderdelen vanuit de leerstoel binnen het facultaire onderwijsprogramma, teneinde de leerdoelen behorende bij de eindtermen van de onderwijsonderdelen ten aanzien van kennis, inzichten, vaardigheden, competenties en attitudes bij studenten te realiseren.

Zorgdragen voor de acquisitie en uitvoering en valorisatie van wetenschappelijk onderzoek, binnen het onderzoeksprogramma van de capaciteitsgroep/ het instituut, teneinde erkende wetenschappelijke kennis en inzichten (binnen de leerstoel) te ontwikkelen, toe te passen en tot waarde te brengen voor wetenschap, maatschappij en -waar mogelijk- overheid en bedrijfsleven.

Context

Rapporteert aan/ontvangt hiërarchische richtlijnen van een van de volgende functionarissen:

- College van Bestuur
- Decaan
- Voorzitter capaciteitsgroep

Geeft leiding aan:

- Universitair Hoofddocent
- Universitair Docent
- Onderzoeker
- Docent
- Promovendi
- Ondersteunend Personeel

Resultaatgebieden

Kernactiviteit	Kader	Resultaat	Activiteiten
1. Faculteitsplan/capaciteitsgroepsplan			
Input leveren, alsmede verzamelen en vastleggen van ideeën en prioriteiten vanuit de leerstoel	Onderwijs- en onderzoeksprogramma	Bijdrage aan een onderzoeks- en onderwijsprogramma van de faculteit/ het instituut en capaciteitsgroepsplan	- Formuleren van het langetermijnbeleid voor de leerstoel, zowel vakinhoudelijk (onderzoek, onderwijs) als ten aanzien van haar maatschappelijke betekenis en toegevoegde waarde (valorisatie) - Analyseren van de beschikbare middelen (in- en extern) voor onderwijs en onderzoek in termen van fte voor het komende collegejaar - Volgen van ontwikkelingen op het vakgebied door het lezen van vakbladen, bezoeken van congressen en onderhouden van contacten met collegaonderzoekers/docenten
2. Bestuur van onderwijs en onderzoek			
Leiding en sturing geven aan onderwijs en onderzoek behorende tot de leerstoel	Onderwijs- en onderzoeksprogramma van het instituut	Bijdrage aan de realisatie van deze programma's	- Onderhouden en ontwikkelen van contacten binnen de wetenschappelijke netwerken - Bevorderen van (inter)nationale samenwerking met andere faculteiten, universiteiten en overige partners in de samenleving - Overleg voeren met de Voorzitter capaciteitsgroep inzake voortgang van onderwijs en onderzoek binnen de leerstoel en op basis hiervan actie ondernemen tot bijsturing - Leiding geven aan processen op het gebied van kwaliteitszorg van het onderwijs en de accreditatie van de opleiding
3. HRM-beleid			
Uitvoeren van het door de Decaan vastgestelde HRM-beleid binnen de eigen leerstoel	Capaciteitsgroepsplan CAO Centrale richtlijnen van de instelling	Kwantitatieve en kwalitatieve bezetting van personeel voor de uitvoering van de onderwijs- en onderzoeksprogramma's	- Bijdragen aan de werving en selectie van medewerkers - Voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken met medewerkers van de leerstoel - Ontwikkelen van talenten en professionaliseren van medewerkers - Coachen en aansturen van medewerkers van de leerstoel - Informatie overdragen vanuit de verschillende overlegorganen aan de medewerkers van de leerstoel en het organiseren van gezamenlijk werkoverleg. - Zorgen voor een open, veilige en inclusieve werkomgeving

4. Onderwijsontwikkeling

Zorgdragen voor het ontwikkelen van wetenschappelijke, op de behoeften van de maatschappij en studenten afgestemde onderwijsprogramma's	Doelen van het facultaire onderwijsprogramma Samenhang met andere onderwijsonderdelen daarbinnen	Inhoud, didactiek, toetsingsmethode(n) en vormgeving van toegewezen onderwijsonderdelen	- Bijhouden van relevante (inter)nationale ontwikkelingen op het eigen onderwijsgebied - (Laten) analyseren van maatschappelijke onderwijsbehoeften en de leerbehoeften van studenten - Onderhouden en verder uitbouwen van een eigen netwerk met - interne en externe (internationale) richtingbepalende onderwijs(des)kundigen, docenten, professionele onderwijsorganisaties en derden - Uitwisselen van kennis met (inter-)nationale collega-docenten en materiedeskundigen - Zorgdragen voor selectie van relevante literatuur en (online) onderwijsmethodieken - Zorgdragen voor de vertaling van relevante ontwikkelingen tot één of een aantal onderwijsonderdelen en deze ter vaststelling neerleggen bij de Opleidingscommissie - Zorgdragen voor het opstellen van lesmateriaal, studieopdrachten, opgaven voor tentamens en examens - Ontwikkelen van nieuwe inclusieve onderwijsmethodes passend bij de wijze van leren en ontwikkelen van een diverse groep studenten.
---	--	---	--

5. Acquisitie contractonderwijs en -onderzoek

Acquireren en ontwikkelen van contractonderwijs en -onderzoek en representeren van de leerstoel	Faculteits- en capaciteitsgroepsplan In overleg met de directeurs	Contracten met potentiële (inter)nationale partners en financiers voor inhoudelijke en financiële participatie	- Initiëren van ontwikkeling van niet-initieel onderwijs - Verkennen van de externe markt voor financiering en de eisen van externe potentiële partners of financiers van onderzoek en onderwijs - Onderhandelen met externe partijen over de eisen aan contractonderzoek en -onderwijs en opstellen en indienen van voorstellen bij externe partijen - Ontwikkelen en onderhouden van contacten met gezichtsbepalende docenten/richtingbepalende onderzoekers en financiers van onderwijs en onderzoek - Stimuleren van medewerkers van de leerstoel tot aanvragen externe financiering - Onderhandelen met externe partijen over de eisen aan contractonderzoek en -onderwijs en opstellen en indienen van voorstellen bij externe partijen
---	---	--	---

6. Onderwijsuitvoering

Zorgdragen voor de uitvoering en kwaliteit van toegewezen onderwijsonderdelen van de leerstoel	Facultaire onderwijsprogramma	Realisatie van de vastgestelde leerdoelen inzake kennis, inzichten, competenties, vaardigheden en attitudes, als bijdrage aan de positie van de leerstoel	- Zorgdragen voor de voorbereiding en uitvoering van toegewezen onderwijsonderdelen - Zorgdragen voor evaluatie en indien nodig bijstelling van toegewezen onderwijsonderdelen - Zorgdragen voor peer review en feedback door collega's tijdens onderwijsonderdelen - Zorgdragen voor integratie van onderzoeksresultaten in het onderwijs - Zorgdragen voor de toepassing van het kwaliteitssysteem - Afstemmen met de Directeur onderwijsinstituut over de te leveren formatie voor de uitvoering van de toegewezen onderwijsonderdelen
--	-------------------------------	---	---

7. Begeleiding studenten

Zorgdragen voor de begeleiding van studenten, alsmede het beoordelen van studenten bij de uitvoering en de voortgang van studieopdrachten	Leerdoelen Afspraken over studiebegeleiding/ studentenbegeleiding	Studenten zijn in staat om binnen de gestelde periode de opleiding af te ronden	- Bespreken van mogelijke studieopdrachten met studenten - Bespreken van de opzet, uitvoering en voortgang van de studieopdracht met studenten - Beoordelen van de studieopdracht van de studenten en aanleveren van de beoordeling aan de Examencommissie
---	---	---	--

8. Promovendi beleid

Werven, begeleiden en beoordelen van promovendi als promotor bij de uitvoering en voortgang van het promotieonderzoek	CAO Faculteitsbeleid	Bijdrage aan kwalitatief hoogwaardig onderzoek en het tijdig kunnen afronden van de dissertatie door de Promovendus; onderzoekspotentieel is behouden voor de leerstoel	- Voorlichten van promovendi over mogelijke promotieonderwerpen - Selecteren van promovendus voor een promotieonderzoek - Zorgen dat dagelijkse begeleiding van voldoende kwaliteit en intensiteit is - Begeleiden en bespreken van de voortgang van de (deel)onderzoeken met promovendi - Beoordelen van de dissertatie van de promovendi - Toetsen van door promovendi opgestelde opleidingsprogramma's aan de eisen van het promovendibeleid en de eisen van de landelijke onderzoeksschool indien hierin wordt geparticipeerd - Stimuleren van de professionele ontwikkeling van promovendi en (zorgen voor) loopbaanontwikkeling
---	-----------------------------	---	---

9. Onderzoeksontwikkeling

Initieren en ontwikkelen van wetenschappelijke onderzoeksprogramma's op basis van ontwikkelingen in het eigen vakgebied en in aansluiting op maatschappelijke behoeften en mogelijkheden tot valorisatie van de te ontwikkelen kennis

Onderzoeksbeleid van de instelling/ de faculteit/ het instituut

Inhoud en methodologie van een onderzoeksprogramma

- Bijhouden van relevante (inter)nationale wetenschappelijke ontwikkelingen op onderzoeksgebied van de leerstoel
- Verkennen en beoordelen van de maatschappelijke behoefte aan onderzoek en de mogelijkheden voor valorisatie daarvan
- Op basis van afweging van de verschillende ontwikkelingen (wetenschappelijk inhoudelijk, maatschappelijke behoeften, mogelijkheden tot valorisatie) initiëren van opzetten van een nieuw onderzoeksprogramma in afstemming met relevante (inter)nationale collega's (en externe partijen)
- Zorgdragen voor vertaling van een onderzoeksprogramma in onderzoeksprojecten

10. Onderzoeksuitvoering

Zorgdragen voor de uitvoering en kwaliteit van onderzoek binnen de eigen leerstoel

Capaciteitsgroepsplan

Nieuwe inzichten die in erkende wetenschappelijk media zijn uitgedragen.
Vakgenoten hebben hiervan kennis genomen

- Aan- en bijsturen van wetenschappelijk en onderzoeksondersteunend personeel
- Zorgdragen voor de toepassing van het kwaliteitssysteem ten aanzien van het onderzoek
- Bewaken van de wetenschappelijke integriteit van het onderzoek vis a vis extern belanghebbenden
- Zorgdragen voor het beheer van onderzoeksdata en stimuleren van mogelijkheden voor hergebruik van data
- Opstellen van publicaties en houden van voordrachten op (inter)nationale conferenties
- Overleg voeren met de Voorzitter capaciteitsgroep inzake voortgang van onderzoek binnen de leerstoel en op basis hiervan actie ondernemen tot bijsturing
- Afstemmen met de Directeur onderzoeksinstituut over de te leveren formatie voor de uitvoering van onderzoek

11. Verantwoording contractonderwijs en -onderzoek

Toetsen en bijsturen van de realisatie(wijze) van contractonderzoek en -onderwijs

In het contract vastgelegde eisen

Onderzoeks- en onderwijsuitvoering conform de gemaakte afspraken met de opdrachtgevers

- Verantwoording afleggen aan de opdrachtgever omtrent uitvoering en resultaten
- Bespreken van voortgang(srapportages) met uitvoerders van contractonderwijs en -onderzoek
- Bijsturen van contractonderzoek en -onderwijs indien sprake is van discrepanties ten opzichte van contracteisen in termen van financiën, tijdsduur, planning en doelstellingen

12. Patiëntenzorg			
Zorgdragen voor het opstellen en uitvoeren van een behandelplan (specialistische tandheelkundige zorg, specialistische diergeneeskundige zorg)	Na doorverwijzing door een externe behandelaar (tandarts, dierenarts)	Behandelvaardigheden zijn ontwikkeld en/of de gezondheid van patiënten is bevorderd	- Superviseren van specialisten/tandartsen/dierenartsen in opleiding met betrekking tot hun patiëntenzorgtaken in het betreffende onderzoeksgebied - Zorgen voor de implementatie en evaluatie van de voor de diagnostiek en/of behandeling geschikt geachte werkwijzen - Verlenen van zorg - Deelnemen aan of leiden van patiëntbesprekingen - Bijhouden van medische verslagen
13. Uitdragen van wetenschappelijke kennis en inzichten			
Representeren, alsmede stimuleren van het uitdragen van kennis en inzichten op het eigen kennisgebied naar wetenschap, maatschappij, overheid en bedrijfsleven	Instellingsbeleid Faculteitsbeleid	Wetenschappelijke kennis die inzichtelijk, begrijpelijk en toepasbaar is voor een breed publiek, alsmede bijdrage aan de maatschappelijke functie en positie van de instelling	- Initieren en bevorderen van netwerken voor de disseminatie van kennis en inzichten - Initiëren van (inter)nationale samenwerkingsmogelijkheden met andere faculteiten, universiteiten en overige partners in de samenleving - Actief leveren van bijdragen aan actuele maatschappelijke discussies via verschillende (sociale) media en gericht op verschillende doelgroepen (bedrijfsleven, overheid, onderwijsinstellingen, algemeen publiek) - Stimuleren van en bijdragen leveren in de vorm van consultancy - Stimuleren van het ontwerpen van prototypen - Stimuleren van het aanvragen van patenten - Stimuleren en geven van lezingen - Stimuleren en geven van interviews voor verschillende media
14. Werkgroepen en commissies			
Deelnemen en/of leiding geven aan commissies of werkgroepen, zowel intern als extern, alsmede uitvoeren van toegewezen beheer- en bestuurstaken, als vertegenwoordiger van de leerstoel	Faculteitsbeleid	Bijdrage aan de ontwikkeling en/of positionering van de faculteit	- Voorbereiden van te bespreken onderwerpen binnen werkgroepen of commissies - Deelnemen of leiding geven aan vergaderingen van commissies en werkgroepen - Uitwerken van bepaalde onderwerpen ter voorbereiding van een volgende vergadering - Medewerkers binnen de leerstoel op de hoogte houden van zaken die besproken worden in de werkgroepen

Indelingscriteria Hoogleraar

Functioniveau	Hoogleraar 1	Hoogleraar 2
Indelingscriteria		
Onderwijs	Uitdragen van een duidelijke en aansprekende visie op onderwijs en onderwijsontwikkeling, gericht op vernieuwing van het facultair onderwijsprogramma en optimalisatie van het onderwijsrendement. (Inter)nationale autoriteit waarbij de instelling wordt gepositioneerd, blijkend uit: - facultair (overstijgend) programma op gebied van onderwijsherziening of innovatie - belangrijke rol in nationale commissies van de discipline - optreden als invited speaker tijdens (inter)nationale bijeenkomsten op het gebied van onderwijsmethoden of van de discipline - optreden als curriculum reviewer bij ander universiteiten, ook internationaal	Verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs binnen de eigen leerstoel. Doet strategische voorstellen en implementeert facultair onderwijsbeleid binnen de eigen leerstoel.
Onderzoek	Vertalen van ontwikkelingen in het onderzoeksgebied naar internationale onderzoeksprogramma's. (Inter)nationale autoriteit op het eigen onderzoeksgebied waarmee de instelling wordt gepositioneerd, blijkend uit: - relevantie en zichtbaarheid van eigen onderzoek voor wetenschap, maatschappij, overheid en bedrijfsleven; - wetenschappelijke publicaties in toonaangevende wetenschappelijke tijdschriften, die regelmatig geciteerd worden door vooraanstaande wetenschappers; - redactielidmaatschap van een van de tien meest toonaangevende wetenschappelijke tijdschriften; - baanbrekende onderzoeksresultaten in vooraanstaande onderzoeksverbanden; - optreden als key note speaker op seminars waar de state of the art op het onderzoeksgebied wordt vastgesteld.	Vertalen van ontwikkelingen in het onderzoeksgebied naar landelijke onderzoeksprogramma's. Autoriteit op het eigen onderzoeksgebied waarmee de faculteit wordt gepositioneerd, blijkend uit: - relevantie en zichtbaarheid van eigen onderzoek voor wetenschap, maatschappij, overheid en bedrijfsleven; - wetenschappelijke publicaties in toonaangevende wetenschappelijke tijdschriften; - redactielidmaatschap van wetenschappelijke tijdschriften; - onderzoeksresultaten in vooraanstaande onderzoeksverbanden; - optreden als spreker op seminars.
Organisatie	Geven van leiding aan een leerstoel, capaciteitsgroep, of instituut met 10 fte wetenschappelijk personeel. Geven van leiding aan landelijke of internationale commissies of werkgroepen, waarmee tevens de instelling wordt gepositioneerd.	Geven van leiding aan een leerstoel, capaciteitsgroep, of instituut met < 10 fte wetenschappelijk personeel. Geven van leiding of deelnemen aan commissies of werkgroepen, gericht op bestuur van de faculteit of instelling.

Indelingsregels Hoogleraar

Hoogleraar 2 is van toepassing indien ten minste aan alle criteria wordt voldaan zoals omschreven bij Hoogleraar 2

Hoogleraar 1 is van toepassing indien ten minste wordt voldaan aan het criterium 'Onderzoek' of indien ten minste wordt voldaan aan de criteria 'Onderwijs' én 'Organisatie' zoals omschreven bij Hoogleraar 1

Functiegebonden toelichting

Werkgroepen en commissies

De bedoelde werkgroepen en commissies hebben altijd betrekking op de inhoud van de functies. Het betreft hier dus niet werkgroepen en commissies in het kader van de me-dezeggenschap en evenmin het werkoverleg van de eigen afdeling.

Patiëntenzorg

Het resultaatgebied 'Patiëntenzorg' kan van toepassing zijn binnen specifieke faculteiten zoals geneeskunde, tandheelkunde, diergeneeskunde, gezondheidswetenschappen etc. Er is gekozen voor een generiek resultaatgebied 'Patiëntenzorg'. Verschillen in accenten en diepgang op het resultaatgebied 'Patiëntenzorg' zijn niet onderzocht. Ten behoeve van de herkenbaarheid is enige differentiatie aangebracht bij de Hoogleraar en UHD ten opzichte van elkaar en ten opzichte van de overige profielen waar dit resultaatgebied voorkomt. Het resultaatgebied 'Patiëntenzorg' is niet verzwarend ten opzichte van de overige resultaatgebieden binnen de betreffende functies.

Bijlage 2. Richtbedrag financiering bijzondere leerstoel

Een externe partij (vestigende instantie), die een bijzondere leerstoel wil vestigen bij Tilburg University voor een periode van vijf jaar, levert hiervoor een jaarlijkse financiële bijdrage aan de faculteit waar de bijzondere leerstoel wordt gevestigd. Het richtbedrag voor het financieren van een bijzondere leerstoel is vastgesteld door het College van Bestuur op 4 november 2025 en gaat in per 1 januari 2026.

Het richtbedrag bijzondere leerstoel per 1 januari 2026

Voor de financiering van een bijzondere leerstoel voor vijf jaar, ten behoeve van een goede inbedding en positionering van de bijzondere leerstoel en bijzonder hoogleraar, bestaat het richtbedrag uit een vergoeding voor **Salarislasten** en voor **Inbedding & Infrastructuur**. De salarislasten zijn gebaseerd op de salarissen in de CAO NU. We hanteren een uitlegbare norm voor de post overige lasten/inbedding & infrastructuur. De bedragen zijn tot stand gekomen in overleg met de Divisie Finance & Control.

1. Salarislasten

Voor de salariskosten wordt uitgegaan van het maximumsalaris voor een hoogleraar 2 voor 0,2 fte op basis van de CAO NU. Per 1 januari 2026 bedragen deze salarislasten **€ 38.000,- (inclusief werkgeverslasten)**.

2. Inbedding & Infrastructuur

De kosten voor 'Inbedding & Infrastructuur' zijn vastgesteld op een bedrag van **€ 20.000,- per jaar**.¹

Dit bedrag is ter dekking van kosten die gemaakt worden voor:

- de werkzaamheden door decaan, departementshoofd, College van Bestuur en ondersteunende medewerkers bij de vestiging van de bijzondere leerstoel, de benoeming van de bijzonder hoogleraar en de daarbij behorende contractuele afspraken tussen TiU en de externe partij en tussen TiU en de bijzonder hoogleraar;
- de werkzaamheden door departementsleden voor de onboarding van de bijzonder hoogleraar om te zorgen voor een goede start en inbedding;
- de ondersteuning van de bijzonder hoogleraar gedurende de benoemingsperiode door de inzet en investering van het departement; het departementshoofd en de collega's. Departementskosten hebben ook betrekking op de werkplekvoorzieningen (bureau, laptop, telefoon, softwarelicenties);
- het bijwonen van (inter-)nationale congressen. Congressen bieden een platform voor de bijzonder hoogleraar om diens specifieke expertise te delen, kennis uit praktijk en wetenschap te verbinden, en zichtbaarheid te geven aan de bijzondere leerstoel.

Richtbedrag financieren bijzondere leerstoel anno 1 januari 2026:

Salarislasten:	€ 38.000 *	HGL2/max voor 0,2 fte
Inbedding & infrastructuur:	€ 20.000 **	
Totaal:	€ 58.000	

* Het betreft de salarislasten per 1 januari 2026. De salarislasten worden jaarlijks geïndexeerd op basis van de CAO NU.

** De jaarlijkse kosten voor inbedding en infrastructuur gelden voor de periode van vijf jaar. In 2030 wordt gezien of dit bedrag geïndexeerd moet worden per 1 januari 2031.

¹ Als basis is gebruik gemaakt van het beleid van TiU voor de Integrale Kost Prijs (IKP) berekening volgens de "Handleiding externe activiteiten".

De wijze van toepassing van het richtbedrag bij de financiering van een bijzondere leerstoel

Het richtbedrag geeft houvast en geldt als uitgangspunt bij het vestigen van een bijzondere leerstoel. Daarbij zijn de volgende opties mogelijk:

- de vestigende instantie(s) financiert zowel de salarislasten als de kosten voor inbedding & infrastructuur (€ 58.000);
- de vestigende instantie(s) stelt de bijzonder hoogleraar om niet ter beschikking en financiert de kosten voor inbedding & infrastructuur (€ 20.000);
- het verdient overweging daarnaast de mogelijkheden te verkennen voor de financiering van een PhD en/of postdoc. In dat geval heeft het departement ruimte om in gesprek te gaan over de hoogte van de kosten voor inbedding en infrastructuur. Dit is een keuze van het departement en de decaan. Deze optie tot het verminderen van het richtbedrag geven we echter niet op voorhand weg aan de vestigende instantie.

In uitzonderlijke gevallen dat de decaan andere afspraken wenst te maken met de vestigende instantie(s) dan hierboven genoemd, dient de decaan dat gemotiveerd toe te lichten bij het voorstel tot vestiging van de bijzondere leerstoel aan het College van Bestuur.

Het overgangsbeleid

Bestaande financiële afspraken die gemaakt zijn voor bijzondere leerstoelen die per 1 januari 2026 al zijn gevestigd blijven gelden. Dit geldt ook voor bijzondere leerstoelen die voorafgaand aan 1 januari 2026 in voorbereiding zijn en waarbij andersoortige financieringsafspraken zijn gemaakt. Voor startgesprekken met externe partijen per 1 januari 2026, over het vestigen van een bijzondere leerstoel, geldt het nieuwe richtbedrag.

Bij het verlengen van bijzondere leerstoelen wordt aan de vestigende instantie(s) gevraagd om akkoord te gaan met het nieuwe richtbedrag.

Bijlage 3. Positionering & financiering universiteitshoogleraar

Inleiding

Het nieuwe hooglerarenbeleid beschrijft onder meer het palet van soorten hoogleraren en leerstoelen, waaronder de universiteitshoogleraar en de universitaire leerstoel. Een universiteitshoogleraar is een uitzonderlijke positie voor een hoogleraar, afkomstig van binnen of buiten Tilburg University.

We onderschrijven het belang van structurele en heldere afspraken over de positionering en financiering van de universiteitshoogleraar. In deze bijlage worden dergelijke afspraken nader uitgewerkt, aanvullend aan de beschrijving en de benoemingsprocedure zoals opgenomen in het hooglerarenbeleid (zie kopje [3.3 'Universiteitshoogleraar'](#)).

Positionering

De universiteitshoogleraar stimuleert samenwerking over disciplines heen zowel binnen als tussen faculteiten, en bevordert co-creatie met externe partners. De universiteitshoogleraar is representatief voor de verschillende disciplines binnen onze universiteit.

Binnen deze ambitie past het om de universiteitshoogleraar direct onder het College van Bestuur te positioneren. De universiteitshoogleraar is daarmee *niet* gekoppeld aan een faculteit, maar heeft wel een facultair 'anker' bij een van de faculteiten zodat de universiteitshoogleraar een academische thuisbasis heeft. Het bepalen van het facultair 'anker' vormt onderdeel van de benoemingsprocedure. In de praktijk betekent dit dat de Rector Magnificus de leidinggevende is van de universiteitshoogleraar en bijvoorbeeld het P&TD gesprek voert met de universiteitshoogleraar tezamen met de decaan van de faculteit die de academische thuisbasis vormt.

Financiering

Het College van Bestuur financiert de salarislasten van de universiteitshoogleraar. Ook in het geval dat de universiteitshoogleraar al werkzaam is binnen een van de faculteiten. Dit uitgangspunt past bij de faculteit overstijgende en onafhankelijke positie die we de universiteitshoogleraar toeschrijven.

Daarnaast ontvangt de universiteitshoogleraar een startkapitaal bij de benoeming om een impuls te geven aan de universitaire opdracht van de universiteitshoogleraar.

Bijlage 4. Professor of Practice

Inleiding

De Professor of Practice is een positie voor zeer ervaren professionals uit de praktijk, die vanuit een deeltijd benoeming bijdragen aan de maatschappelijke inbedding en impact van het onderwijs van de universiteit. Vanuit hun leidende rol in vooraanstaande organisaties, bedrijven of overheidsinstellingen brengen zij actuele kennis en een breed netwerk in, waarmee zij een brug slaan tussen de academie en de samenleving.

Beschrijving

De Professor of Practice speelt een belangrijke rol in het verzorgen van onderwijs, met name in de masteropleidingen, door de inbreng van praktijk gedreven inzichten. Studenten worden uitgedaagd tot reflectie over de toepassing van wetenschappelijke kennis in maatschappelijke en bestuurlijke contexten. Daarmee geeft de Professor of Practice niet alleen aantrekkelijk onderwijs, maar stimuleert ook de strategische ambitie van de universiteit om bij te dragen aan oplossingen voor complexe maatschappelijke vraagstukken. Deze uitzonderlijke positie sluit nauw aan bij de missie van de universiteit 'Understanding Society' en past bij haar streven naar maatschappelijke relevantie, samenwerking en versterking van de publieke waarde van academisch werk.

Middels het initiëren van vernieuwende onderwijs- en impactactiviteiten, het optreden als spreker op evenementen, het creëren van stage- en carrière mogelijkheden voor studenten en promovendi, en het stimuleren van verbinding met de praktijk en potentiële financieringsmogelijkheden, vergroot de Professor of Practice de maatschappelijke relevantie en zichtbaarheid van de universiteit. Daarnaast versterkt de Professor of Practice de samenwerking met externe partners en signaleert ontwikkelingen en trends die van betekenis zijn voor het onderwijs en onderzoek van de universiteit.

Kandidaten voor benoeming hebben een bewezen staat van dienst als innovatief leider, bestuurder of ondernemer in een vooraanstaande, organisatie. Zij beschikken over een onderscheidende professionele reputatie, een sterk netwerk en zijn inspirerende docenten. De Professor of Practice hoeft niet actief te zijn in het wetenschappelijk onderzoek, maar heeft hier wel affiniteit mee. In beginsel is de kandidaat gepromoveerd.

De Professor of Practice is geen hoogleraar in formele zin en heeft niet het ius promovendi.

Benoeming

Een Professor of Practice wordt benoemd voor 0,1 – 0,2 fte, voor de duur van vijf jaar. De benoeming geschiedt door de decaan van de betrokken faculteit, na raadpleging van het OCD.

De procedure tot benoeming is hieronder nader uitgewerkt.

Verlenging is mogelijk als de decaan besluit de benoeming tot Professor of Practice voor vijf jaar te verlengen. Het OCD wordt hierover geïnformeerd door de betrokken decaan.

Start

De kandidaat ontvangt na benoeming de titel Professor of Practice. Er wordt een arbeidsovereenkomst of een Professor of Practice overeenkomst inzake de rechtspositie van de Professor of Practice gesloten.

De benoeming wordt publiekelijk bekendgemaakt via een persbericht. De Professor of Practice houdt geen inaugurele rede¹. De Professor of Practice en betrokken faculteit worden aangemoedigd een publieke lezing ('welkomstrede') te organiseren binnen een jaar na benoeming. Tijdens deze lezing en academische plechtigheden is de Professor of Practice gerechtigd een toga te dragen.

Inschaling & financiering

De Professor of Practice heeft geen eigen UFO-profiel. Inschaling vindt plaats in schaal 15. Tilburg University hanteert hierbij haar interne beloningssystematiek met het oog op transparantie en consistentie.

Ingeval de functie (deels) extern wordt gefinancierd, wordt een financieringsovereenkomst gesloten tussen TiU en de externe partij(en). In deze overeenkomst worden onder meer afspraken gemaakt over de duur en hoogte van financiering, onafhankelijkheid Professor of Practice, intellectueel eigendom, en einde overeenkomst.

P&TD gesprekken

Jaarlijks voert de Professor of Practice, zowel in als niet in loondienst, een Performance & Talent Development (P&TD) gesprek met diens departementsvoorzitter. Dit gesprek is bedoeld als moment van reflectie op professionele en persoonlijke ontwikkeling, werkgeluk, ambities en doelstellingen, gekoppeld aan de vijf domeinen van Erkennen en Waarderen. De leeropdracht biedt hierbij een vertrekpunt.

¹ Eerder gemaakte afspraken, zoals het houden van een inaugurele rede indien deze nog niet heeft plaatsgevonden, met de reeds benoemde Professors of Practice blijven gelden.

Procedure benoeming Professor of Practice

Stap	Omschrijving
1.	De decaan volgt de facultaire benoemingsprocedure. Alvorens definitieve benoeming raadpleegt de betrokken decaan het OCD over de benoeming van de beoogd kandidaat tot Professor of Practice. De decaan levert het benoemingsvoorstel aan bij het OCD ter sonderende bespreking. Het voorstel bestaat uit ten minste een beschrijving van de leeropdracht, het verslag van de benoemingsadviescommissie (of vaste facultaire commissie), en het beoordelingsportfolio van de kandidaat. HR Policy Staff zorgt voor aanlevering van de stukken bij het OCD.
2.	Na bespreking in het OCD, benoemt de betrokken decaan de kandidaat tot Professor of Practice. De HR-adviseur geeft de opdracht aan het HRSC om de arbeidsovereenkomst of Professor of Practice overeenkomst gereed te maken. De overeenkomst wordt ondertekend door de directeur van de faculteit en de Professor of Practice. Na ondertekening door alle partijen volgt automatisch archivering van de overeenkomst in het digitaal personeelsdossier.
3.	De HR-adviseur informeert de persvoorlichter over de benoeming van de Professor of Practice. Er wordt een persbericht opgesteld door de betrokken faculteit.

Colofon

Titel:	Hooglerarenbeleid 2025
Opdrachtgever:	College van Bestuur en Decanen
Opgesteld door:	Commissie Hooglerarenbeleid Dike van de Mheen (voorzitter) Geert Duijsters (voorzitter) Ingrid Leijten Inge Bongers Peter van der Voort Odile Heynders Jan Loffeld
Ondersteuning:	Beleidsmedewerkers University Services Lynn Hamers Human Resources Renata van Leeuwaarde Executive Services Karen Leurs Human Resources Yvonne Vermonden Academic Services Marlies van Wissen Marketing & Communication
Lay out:	Ilske Schoonbrood
Vertaling:	Riet Bettonviel en Bert Keurentjes
Vastgesteld door:	College van Bestuur en Stichtingsbestuur
Datum vaststelling:	12 december 2025
Ingangsdatum:	1 januari 2026
Versie:	Versie 1.0
Documentstatus:	Definitief
Contact:	HR Policy hrpolicy@uvt.nl / Stichting Bijzondere Leerstoelen sbl@tilburguniversity.edu
Publicatie:	Website Tilburg University

